ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

รัชณีกร นันตาชัยวุฒิ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

รัชณีกร นันตาชัยวุฒิ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

THE INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL DIRECTORS AFFECTING THE SUPERVISION PROCESS ADMINISTRATION OF HUAYKRAI NETWORK OF EDUCATION DEVELOPMENT CENTER UNDER CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

RATCHANEEGORN NANTACHAIWUT

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment

of the Requirements for the Master of Education Degree

in Educational Administration

May 2023

Copyright 2023 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา
ในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ของ รัชณีกร นันตาชัยวุฒิ

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(รองศาสตราจารย์ ดร. ฉลอง ชาตรูประชีวิน)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
(ดร. ณัฐวุฒิ สัพโส)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ผู้ศึกษาค้นคว้า: รัชณีกร นันตาชัยวุฒิ, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2565

อาจารย์ที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับของกระบวนการนิเทศภายใน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับระดับของกระบวนการนิเทศภายใน และ 4) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการการศึกษาห้วยไคร้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 90 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) ตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90 และ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอย ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีค่าความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยมีสมการพยากรณ์ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้ $y' = 0.84 + 0.36 (X_5) + 0.30 (X_3) + 0.17 (X_6)$ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z = 0.51 (X_5) + 0.40 (X_3) + 0.17 (X_6)$

Title: THE INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL DIRECTORS AFFECTING THE SUPERVISION PROCESS ADMINISTRATION OF HUAYKRAI NETWORK OF EDUCATION DEVELOPMENT CENTER UNDER CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

Author: Ratchaneegorn Nantachaiwut, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2022

Advisor: Assistant Professor Dr. Namfon Gunma

Keywords: The Innovative Leadership of School Directors, The Supervision Process Administration

ABSTRACT

The purposes of this study were 1) To study the level of innovative leadership of school administrators, 2) to study the level of internal supervision process, 3) to study the relationship between the level of innovative leadership of school administrators and the level of internal supervision process, and 4) to study the innovative leadership of school administrators that affect the internal supervision process. Administration of Huaykrai Network of Education Development Center under Chiangrai Primary Educational Service Area Office 2 The samples consisted of 90 administrators and teachers. under the Huaykrai Network of Education Development Center under Chiangrai Primary Educational Service Area Office 2 The sample was determined using Taro Yamane's table, using stratified sampling according to the size of the school. Data collection tools include a rating scale questionnaire with a conformity index between 0.67–1.00 and a confidence value of 0.90 and 0.96. Pearson correlation analysis and regression analysis. The results of the research showed that 1) The Innovative leadership of school administrators and internal supervision processes. Administration of Huaykrai Network of Education Development Center under Chiangrai Primary Educational Service Area Office 2 overall and individually, it is at the highest level. 2) The Innovative Leadership of School Directors and The Supervision Process Administration of Huaykrai Network of Education Development Center under Chiangrai Primary Educational Service Area Office 2 overall, There is a high degree of correlation. 3) The Innovative Leadership of School Directors Affecting The Supervision Process Administration of Huaykrai Network of Education Development Center under Chiangrai Primary Educational Service Area Office 2. There are 3 factors: innovative leadership in creating an atmosphere in the organization. Innovative leadership in teamwork and innovative leadership in the ability to use information and communication technologies, with the forecast equation as follows: Forecast equations in raw score form as follows $\hat{y} = 0.84 + 0.36\ (X_5) + 0.30\ (X_3) + 0.17\ (X_6)$ Forecast equations in standard score format $Z = 0.51\ (X_5) + 0.40\ (X_3) + 0.17\ (X_6)$

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2” สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตรจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้

ขอขอบพระคุณ ดร.ณัฐวุฒิ สัพโส ผู้ช่วยคณบดี วิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นายบัณฑิต ไชยวงค์ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 และ ดร.สุทัด จันทะสินธุ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยไคร้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไข และตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว่าจนทำให้การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบคุณ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกและความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม จนสามารถเก็บข้อมูลในการวิจัยได้ครบตามจำนวน

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบและอุทิศแด่ บิดา มารดา ครู อาจารย์ ตลอดถึงผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ตลอดถึงครอบครัวที่มีส่วนสนับสนุนและให้กำลังในตลอดมา

รัชณีกร นันตาชัยวุฒิ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญ ..... ช

สารบัญตาราง ..... ฌ

สารบัญภาพ ..... ฎ

บทที่ 1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย 1

คำถามการวิจัย 4

วัตถุประสงค์การวิจัย 5

สมมติฐานการวิจัย 5

ขอบเขตของการวิจัย 6

นิยามศัพท์เฉพาะ 8

ประโยชน์ที่ได้รับ 11

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 12

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 13

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา 36

ข้อมูลพื้นฐานของศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ 71

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 75

กรอบแนวคิดการวิจัย 82

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 84

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง....84
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย....85
การเก็บรวบรวมข้อมูล....87
การวิเคราะห์ข้อมูล....88
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล....90
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล....91
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล....91
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล....92
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล....93
บทที่ 5 สรุป และอภิปรายผล....114
สรุปผลการวิจัย....115
อภิปรายผล....116
ข้อเสนอแนะ....127
บรรณานุกรม....131
ภาคผนวก....138
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ....139
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล....140
ภาคผนวก ค ข้อมูลการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา....148
ประวัติผู้วิจัย....151

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 7

ตาราง 2 แสดงการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของผู้นำเชิงนวัตกรรม 27

ตาราง 3 แสดงการสังเคราะห์กระบวนการนิเทศ 59

ตาราง 4 แสดงโรงเรียนในสังกัดศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ 72

ตาราง 5 แสดงจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ 72

ตาราง 6 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 85

ตาราง 7 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม 93

ตาราง 8 แสดงการสรุปผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในศูนย์เครือข่าย พัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน 95

ตาราง 9 แสดงสรุปผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในศูนย์เครือข่าย พัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 96

ตาราง 10 แสดงสรุปผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในศูนย์เครือข่าย พัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ 97

ตาราง 11 แสดงสรุปผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในศูนย์เครือข่าย พัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม 98

ตาราง 12 แสดงสรุปผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในศูนย์เครือข่าย พัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการบริหารความเสี่ยง 99

ตาราง 13 แสดงสรุปผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในศูนย์เครือข่าย พัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการสร้างบรรยากาศ 100

ตาราง 14 แสดงสรุปผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในศูนย์เครือข่าย พัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 101

ตาราง 15 แสดงสรุปผลการศึกษาระดับของกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน 103

ตาราง 16 แสดงสรุปผลการศึกษาระดับของกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศ 104

ตาราง 17 แสดงสรุปผลการศึกษาระดับของกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการนิเทศ..... 105

ตาราง 18 แสดงสรุปผลการศึกษาระดับของกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติตามแผนการนิเทศ..... 106

ตาราง 19 แสดงสรุปผลการศึกษาระดับของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบประเมินผลการนิเทศ..... 107

ตาราง 20 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับระดับของกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 108

ตาราง 21 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 109

ตาราง 22 แสดงค่าความแปรปรวนในการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 111

ตาราง 23 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ของตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 112

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกระบวนการบริหารวงจร PDCA.....48

ภาพ 2 แสดงวงจรคุณภาพ DEMING CYCLE: PDCA.....50

ภาพ 3 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย 83

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เห็นความสำคัญของการจัดการศึกษา จึงกำหนดไว้ในหมวด 4 มาตราที่ 22–30 ในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการกำหนดไว้ในหมวดที่ 5 มาตราที่ 31–40 และการนิเทศภายในโดยเฉพาะ ได้มีกำหนดไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พ.ศ. 2542 ซึ่งกำหนดการกำกับ ติดตาม การจัดการศึกษาของผู้บริหารไว้อย่างชัดเจน นอกจากนี้เกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ยังได้กำหนดให้มีการนิเทศภายในเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์การประเมินด้วย เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักเห็นความสำคัญ และนำไปปฏิบัติในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและได้ผลอย่างเป็นรูปธรรม

กระทรวงศึกษาธิการ (2559, หน้า 63–64) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา 10 ด้าน ของคณะทำงานประชารัฐ ด้านการศึกษาพื้นฐานและการพัฒนาผู้นำ คือ พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครู และการมีส่วนร่วมของชุมชน ได้กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องได้รับการพัฒนาให้มีคุณลักษณะและสมรรถนะความเป็นผู้นำในการจัดการบริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นหนึ่งในคุณลักษณะที่ผู้บริหารของโรงเรียนจะต้องมีและผู้บริหารสถานศึกษาต้องผ่านการอบรมในหัวข้อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความตระหนักและปรับเปลี่ยนทัศนคติ และความสามารถในการเปลี่ยนแปลงตนเองเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเรียนรู้และสร้างกรอบทำงานที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถนำความคิดสร้างสรรค์มาเปลี่ยนเป็นการกระทำและปรับเปลี่ยนทัศนะคติให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยคำนึงถึงการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อ การเกิดนวัตกรรมต่าง ๆ และการนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำ ในเวลาเดียวกันนำความคิดเชิงนวัตกรรมมาช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ในองค์กรอีกด้วย ผู้นำเชิงนวัตกรรมหน้าที่หลักในการเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรไปสู่วัฒนธรรมนวัตกรรม

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) ได้กล่าวไว้ว่า ประเทศไทยได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศในระยะยาว โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และพัฒนาสู่การเป็น “ประเทศไทย 4.0” ซึ่งการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ทุกประเทศใช้เป็นนโยบายหลักสำหรับการพัฒนาประเทศ เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันจะส่งผลต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติโดยตรง ดังนั้นการศึกษาจึงจำเป็นที่จะต้องมีการปฏิรูปให้เป็น “การศึกษา 4.0: ผู้เรียนสร้างนวัตกรรมได้” โดยมุ่งเน้นการผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย

ปัจจุบันการศึกษามีการเคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพการณ ไม่ว่าจะเป็นวิธีการสอน หลักสูตร นวัตกรรม สื่อเทคโนโลยี ตลอดจนบุคลากร ซึ่งสิ่งเหลานี้ยอมมีผลกระทบต่อการเรียนการสอนของสถานศึกษา ภารกิจที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การนิเทศกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเป็นแนวทางที่จะช่วยปรับปรุงคุณภาพการศึกษา และปรับปรุงสิ่งที่เป็นขอบกพร่องในด้านวิชาการให้มีการพัฒนาทั้งส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่อยู่ใกลชิดกับครู อาจารย และนักเรียน จึงยอมจะทราบปัญหาต่าง ๆ ได้ดีกว่าบุคคลภายนอก เมื่อเป็นเช่นนี้แล้ว การนิเทศภายในโรงเรียนยอมสามารถสนองตอบความต้องการของบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างถูกต้อง การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นสวนหนึ่งของการนิเทศการศึกษา ซึ่งมุ่งเจาะลึกลงไปสู่การปรับปรุงการเรียนการสอนของครูรวมทั้งใชพัฒนางานด้านต่าง ๆ ภายในโรงเรียนโดยตรง การนิเทศภายในโรงเรียนจะช่วยแก้ปัญหาการเรียนการสอนและเป็นการลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอน ซึ่งส่งผลให้การเรียนการสอนมีการพัฒนาขึ้น โรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การนิเทศภายในโรงเรียนจึงเป็นอีกวิธีการหนึ่งที่มีความจำเป็นและเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน เพราะเป็นหน้าที่ด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และสำหรับการนิเทศจากศึกษานิเทศกซึ่งเป็นบุคคลภายนอกโรงเรียนยอมเป็นไปได้ยาก และสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการของโรงเรียนแต่ละแห่งแตกต่างกัน ดังนั้นบุคลากรในโรงเรียนจึงควรร่วมมือกันเพราะบุคลากรในโรงเรียนมีความรูความสามารถเพียงพอที่จะนิเทศกันเองได้ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงควรพัฒนาโรงเรียนให้เกิดผลอย่างแท้จริง การนิเทศภายในโรงเรียนได้แพรหลายในระดับต่าง ๆ ทุกกรมที่โรงเรียนสังกัดอยู่ โดยหลักการเป็นการร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอน การนิเทศภายในนอกจากจะเป็นการแก้ปัญหาการนิเทศภายในไม่เพียงพอแล้ว การใชสื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อให้บรรลุผลการนิเทศภายในก็เป็นสิ่งที่สำคัญ

ด้วยนั้น โรงเรียนจะต้องเตรียมความพรอมทั้งบุคลากรทั้งผู้รับการนิเทศ ผู้ให้การนิเทศ เครื่องมือการนิเทศ และต้องเลือกกิจกรรมนิเทศที่เหมาะสมกับสภาพและบริบทของโรงเรียน การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นงานสำคัญอย่างหนึ่งของการจัดการศึกษาและการบริหารการศึกษาเป็นกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ที่ให้การนิเทศหรือผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพการ จัดการศึกษา และการจัดการเรียนการสอนของครูเพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิผลในการเรียนของนักเรียนและในการพัฒนาครูให้สามารถจัดกิจกรรมและกระบวนการเรียนรูให้บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร จะต้องอาศัยการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กระบวนการที่สำคัญที่ขาดไม่ได้ในการบริหารคือ การนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งต้องมีกระบวนการนิเทศที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นผู้บริหารและครูต้องรูลูทาง รูหลักการ เทคนิค และวิธีการนิเทศติดตามงานและจะต้องทำความเขาใจเรื่องการนิเทศอย่างถองแท้ และพยายามปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

จากที่กล่าวมา พบว่า ภาวะผู้นำมีผลต่อกระบวนการนิเทศภายใน ดังรายงานผลการปฏิบัติงานแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 พบว่า มีผลการดำเนินงานตามนโยบาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบายที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โครงการพัฒนาระบบการนิเทศโรงเรียนเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา โดยใชนโยบายจุดเน้นตาม CR2ACTS Model และCR2Q-ed Model ปีการศึกษา 2564 ผลการดำเนินงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นในการพัฒนาผู้เรียนปฐมวัย ตามนโยบาย CR2ACTS Model โดยด้าน s spirit กำหนดไว 4 ประเด็นคือ รักชาติ มีวินัย ซื่อสัตย พอเพียง ส่งผลให้สถานศึกษาสวนใหญ่มีโครงการ/กิจกรรมของสถานศึกษาที่พัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ ภายใต้สภาพบริบทของสถานศึกษา ส่งผลให้สถานศึกษาขาดนวัตกรรมที่เป็นแนวทางการดำเนินการนิเทศภายในที่ชัดเจน ขาดความต่อเนื่องสำหรับการนิเทศ กำกับ และติดตามของผู้บริหาร และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ จึงจำเป็นต้องพัฒนานวัตกรรมสำหรับกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน หากโรงเรียนมีนวัตกรรมการนิเทศภายในที่เป็นระบบ มีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ การนิเทศภายในจะเกิดความเข้มแข็งจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร อันจะส่งผลให้คุณภาพของโรงเรียน ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารจะส่งผลให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อการพัฒนานวัตกรรม

หรือสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา อีกทั้งยังสามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา ซึ่งผู้บริหารเป็นผู้ที่มีสวนเกี่ยวของโดยตรงในการสร้าง พัฒนาและเป็นแรงผลักดันสำคัญให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา จึงเป็นสิ่งสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการดำเนินงานร่วมกับบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน เพื่อให้เกิดการร่วมมือร่วมใจกันดำเนินการพัฒนางานทุกด้านในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านวิชาการ ซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การนำหลักสูตรไปใช้ให้บรรลุตามจุดประสงค์ของหลักสูตร ตลอดจนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และมีสมรรถนะสำคัญตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานและคุณภาพ ผู้บริหารจะต้องมีความตระหนักในความเป็นผู้นำ ทันเหตุการณ์ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้ตลอดเวลา มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดวิธีการทำงานที่เน้นกระบวนการกลุ่ม มีการบริหารงานแบบเป็นทีม มีศักยภาพ ครูจะเป็นผู้ส่งเสริมและให้โอกาสผู้เรียนในการแสวงหาความรู้ คอยให้ความช่วยเหลือ แนะนำ แก้ไขปัญหาและให้กำลังใจ รวมถึงการจัดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้แก่ผู้เรียน

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ให้สามารถมีภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นในเชิงนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาให้เกิดคุณภาพ ส่งผลให้โรงเรียนมีรูปแบบและกระบวนการนิเทศภายในที่เป็นระบบชัดเจน เกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้นและสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มตามศักยภาพ

คำถามการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 อยู่ในระดับใด

2. ระดับของกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 อยู่ในระดับใด

3. ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับระดับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 หรือไม่ อย่างไร

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 หรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

2. เพื่อศึกษาระดับของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับระดับของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตในเนื้อหาของการศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้ศึกษาได้สังเคราะห์องค์ประกอบจากนักวิชาการและผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยทำการศึกษาเอกสารตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555-2565 โดยได้ใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาคุณลักษณะที่สอดคล้องกันเพื่อที่จะใช้เป็นกรอบในการวิจัยในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งสังเคราะห์ได้จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 3) ด้านการทำงานเป็นทีม 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง 5) ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร และ 6) ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (รายละเอียดปรากฏในตาราง 2)

กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาได้จากการสังเคราะห์กระบวนการนิเทศจากนักวิชาการและผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศ โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาตามกระบวนการที่สอดคล้องกัน สังเคราะห์ได้จำนวน 4 ขั้น ดังนี้ ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศ ขั้นที่ 2 การวางแผนการนิเทศ ขั้นที่ 3 การปฏิบัติตามแผนการนิเทศ และขั้นที่ 4 การตรวจสอบประเมินผลการนิเทศ (รายละเอียดปรากฏในตาราง 3)

ขอบเขตด้านประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการการศึกษาห้วยไคร้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 10 โรงเรียน จำแนกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 13 คน ครูผู้สอน จำนวน 115 คน รวมทั้งหมด 128 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการการศึกษาห้วยไคร้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 10 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 10 คน ครูผู้สอน จำนวน 80 คน รวมทั้งหมด 90 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบแบ่งชั้น (Stratified

sampling) ตามขนาดของโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพ/ขนาดโรงเรียน	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนขนาดเล็ก	6	5	29	22
โรงเรียนขนาดกลาง	4	3	56	35
โรงเรียนขนาดใหญ่	3	2	30	23
รวม	**13**	**10**	**115**	**80**

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบจากนักวิชาการและผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้งหมด 12 แหล่ง โดยใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาคุณลักษณะที่สอดคล้องกัน สังเคราะห์ได้จำนวน 6 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์
3. ด้านการทำงานเป็นทีม
4. ด้านการบริหารความเสี่ยง
5. ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร
6. ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ตัวแปรตาม คือ กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ได้จากการสังเคราะห์กระบวนการนิเทศจากนักวิชาการและผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศ โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาตามกระบวนการที่สอดคล้องกัน สังเคราะห์ได้จำนวน 4 ขั้น ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ
2. การวางแผนการนิเทศ
3. การปฏิบัติตามแผนการนิเทศ
4. การตรวจสอบประเมินผลการนิเทศ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในการประยุกต์ใช้ความสามารถของผู้บริหารในการนำองค์กรทั้งวิธีการคิด วิธีการทำงาน แนวทางใหม่ ๆ เพื่อสร้างงานที่มีประสิทธิภาพ ประสานความร่วมมือเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย นำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดใหม่ ๆ แนวทางใหม่ ๆ ทัศนคติใหม่ ๆ ความเข้าใจและการมองปัญหาในรูปแบบใหม่ ผลลัพธ์ของความคิดสร้างสรรค์ที่ชัดเจน คือ ดนตรี การแสดง วรรณกรรม ละคร สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมทางเทคนิค แต่บางครั้งความคิดสร้างสรรค์ก็มองไม่เห็นชัดเจน เช่น การตั้งคำถามบางอย่างที่ช่วยขยายกรอบของแนวคิดซึ่งให้คำตอบบางอย่าง หรือการมองโลกหรือปัญหาในแนวนอกกรอบ

1.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพองค์กร โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นและถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

1.3 ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการสร้างความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานโดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมกันทำงานเป็นทีม ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งนำพาทีมงานในองค์กรเข้าไปมีส่วนร่วมหรือร่วมงานกับชุมชนอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ

1.4 ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการบริหารปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรมเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด กำกับ และตรวจติดตาม การบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ ให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ พิจารณา ไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์ กล้าทำบนความเสี่ยงที่พอรับได้ ให้การสนับสนุนทรัพยากร และแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน วางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา รวมทั้งวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร

1.5 ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลายไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ สามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

1.6 ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์ เห็นคุณค่าของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สามารถให้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีแนวทางการพัฒนาตนเองให้รอบรู้และทันต่อการเติบโตของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจยอมรับ และนำไปสู่การปฏิบัติ ปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน สนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณภาพ พัฒนาระบบบริหารจัดการ การถ่ายทอด เผยแพร่ความรู้สู่ชุมชนและหน่วยงานอื่น การจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมเพียงพอต่อการพัฒนาระบบพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

2. กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการของการร่วมมือทำงานของบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียน เพื่อส่งเสริม สนับสนุน ปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อจัดกระบวนการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ อันจะส่งผลให้ผู้เรียนได้พัฒนาพฤติกรรมและความสามารถที่พึงประสงค์และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ดังนั้นการนิเทศการศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ ให้คุณภาพการจัดการศึกษาของครูมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่

2.1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศ หมายถึง การศึกษาสภาพที่เป็นจริงตามตัวบงชี้ด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนขณะนั้น มีการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลตัวบงชี้คุณภาพต่าง ๆ ตามเกณฑมาตรฐาน มีการสำรวจและประเมินความต้องการของครู จัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการ ตลอดจนวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุ กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา และการดำเนินการตามความต้องการ

2.2 การวางแผนการนิเทศ หมายถึง การนำข้อมูลผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา สาเหตุของปัญหา และความต้องการการศึกษานโยบาย วัตถุประสงค เพื่อจัดทำแผนให้สนองตอบนโยบาย กำหนดกิจกรรมและแนวทางปฏิบัติงานนิเทศ ดำเนินประสานคนและงาน เพื่อให้ฝ่ายต่าง ๆ สามารถดำเนินงานไปด้วยดี จัดทำคูมือการปฏิบัติงาน ดำเนินการทำแผนปฏิบัติงานออกมาเป็นรูปเล่ม และจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานไวเป็นหลักฐาน

2.3 การปฏิบัติตามแผนการนิเทศ หมายถึง การดำเนินการนิเทศตามกิจกรรมที่กำหนดในโครงการนิเทศภายในโรงเรียน ในการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้นิเทศจะต้องนำหลักการนิเทศ เทคนิค ทักษะ สื่อ กิจกรรม และเครื่องมือนิเทศไปใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณและบุคลากรผู้รับการนิเทศ เพื่อให้การดำเนินการของกิจกรรมการนิเทศดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย การนำแผนงานหรือโครงการไปปฏิบัติเพื่อให้ได้ตามต้องการหรือ เป้าหมายที่วางไว โดยการให้ความรูในงานที่ปฏิบัติ การสร้างความร่วมมือจากบุคคล ทุกฝ่ายคือ ผู้รับการนิเทศ ผู้ให้การนิเทศ และผู้บริหาร และการสร้างขวัญและกำลังใจ และเพื่อให้การดำเนินการของกิจกรรมการนิเทศดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย ผู้บริหารและผู้นิเทศควรเตรียมความพรอมก่อนการนิเทศแล้วจึงปฏิบัติการนิเทศเพื่อเสริมแรงให้กำลังใจ รับทราบปัญหา ความต้องการของผู้รับการนิเทศแล้วนำปัญหาความต้องการนั้นมาพิจารณาหาทางช่วยเหลือสนับสนุน

2.4 การตรวจสอบประเมินผลการนิเทศ หมายถึง การตรวจสอบความสำเร็จของการดำเนินงานโดยกำหนดวิธีและเกณฑ์การประเมินผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการนิเทศ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศ โดยรวบรวมข้อมูลเพื่อสรุปปัญหาและอุปสรรค ประชุมร่วมกันหลังปฏิบัติการนิเทศร่วมกัน วิพากษ์และวิเคราะห์การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ประเมิน ผลการดำเนินการนิเทศให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนด นำผลการประเมินมาวิเคราะห์ เปรียบเทียบกับเกณฑ์วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ประเมินผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนาของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนักเรียน นำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลไปใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงการนิเทศให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

ประโยชน์ที่ได้รับ

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ คือ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สามารถพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อให้การนิเทศภายในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่สูงขึ้น

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา และใช้เป็นแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวม สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัยดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
    1.1 ความหมายของผู้นำ
    1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ
    1.3 ความหมายของนวัตกรรม
    1.4 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
    1.5 ลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
    1.6 สังเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
        1.6.1. มีความคิดสร้างสรรค์
        1.6.2. การมีวิสัยทัศน์
        1.6.3. การทำงานเป็นทีม
        1.6.4. การบริหารความเสี่ยง
        1.6.5. การสร้างบรรยากาศในองค์กร
        1.6.6. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา
    2.1 ความหมายของการนิเทศ
    2.2 ความสำคัญของการนิเทศ
    2.3 หลักการนิเทศ
    2.4 กระบวนการนิเทศ
3. ข้อมูลพื้นฐานของศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ความหมายของผู้นำ

ผู้นำเป็นบุคคลที่ได้รับการเลือกตั้ง หรือการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ในตำแหน่งผู้นำ เป็นที่ยอมรับจากบุคคลในกลุ่มมีอิทธิพล มีอำนาจมีความสามารถชักจูงและช่วยเหลือให้แก่กลุ่มสามารถปฏิบัติงาน โดยได้มีนักวิชาการ นักการศึกษา และงานวิจัย ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลากหลาย ดังนี้

สมชาติ กิจยรรยง (2560, หน้า 16) ผู้นำ หมายถึง บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีอำนาจอิทธิพล หรือความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือคำสั่งของเขาได้ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติการ หรือพฤติกรรมของ คนอื่น นอกจากนั้น ผู้นำยังเป็นบุคคลใด ๆ ซึ่งเหมาะสมที่จะปลูกปั้น และนำคนอื่น ๆ ให้ประพฤติและปฏิบัติ โดยที่บุคคลนั้นมีอำนาจแสดงความเห็น หรืออำนาจพิเศษหรือเจตนารมณ์อันเข้มแข็งหรือความสามารถในการปกครอง

วิภาดา คุปตานนท์ (2544 อ้างอิงใน ชัยธวัช เนียมศิริ, 2561, หน้า 15) กล่าวว่า ผู้นำ (Leader) หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการที่จะทำให้องค์การดำเนินไปอย่างก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมาย โดยการใช้อิทธิพลเหนือทัศคติและการกระทำของผู้อื่น

กวี วงศ์พุฒิ (2550 อ้างอิงใน วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง, 2563, หน้า 12) ได้กล่าวถึงความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ มีความหมาย 6 ประการ คือ

1. ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอำนาจเหนือในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม

2. ผู้นำ คือ ผู้ใช้อิทธิพลเหนืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติและอำนวยการ โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. ผู้นำ คือ ผู้สร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อจะก่อให้เกิดความพยายามในการดำเนินงานให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์รวมกัน

4. ผู้นำ คือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งทีมีอำนาจอิทธิพลเหนือความสามารถ จูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือคำสั่งของเขาได้ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติการ หรือพฤติกรรมของผู้อื่น

5. ผู้นำ คือ ผู้ที่มีหน้าที่ควบคุม ตรวจตรา ประสานงาน วินิจฉัยสั่งการโน้มน้าวใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำหน้าที่ของตนอย่างดีที่สุด

6. ผู้นำ คือ ผู้ทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยเป็นผู้ชักจูงให้ผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง ร่วมแรงร่วมใจทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วยความสมัครใจ มีความกระตือรือร้นและมุ่งให้ได้ผลงานดี

พิกุลทอง พรหมธี (2550 อ้างอิงใน วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง, 2563, หน้า 13) ได้กล่าวถึงความหมายของผู้นำ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอำนาจเหนือผู้อื่น อาจจะเป็นพลังอำนาจหรืออิทธิพล หรืออำนาจหน้าที่ที่สามารถนำบุคคลเหล่านั้นให้เกิดการกระทำกิจกรรม หรือการเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็น หรือคำสั่งของตน โดยได้รับความไว้วางใจและเชื่อใจอย่างเต็มที่ อีกทั้งยังได้รับความเคารพนับถือ ความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชานั้นอย่างจริงใจ

ขวัญจิตต์ เนียมเกตุ (2552 อ้างอิงใน วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง, 2563, หน้า 13) ได้กล่าวถึงความหมายของผู้นำซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของบุคคลอื่น สามารถจูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานให้แก่องค์กรจนบรรลุตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 22) ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่สำคัญกับองค์การ มีความรู้ในเรื่องงานองค์การเป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้ มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์การอุทิศตนและมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและ ความสำเร็จในอนาคตขององค์การ ได้รับความเชื่อถือและเชื่อฟังจากเพื่อนร่วมงานในการ จัดกิจกรรมและในการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์การ เต็มใจรับฟังและพูดคุย กับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์และให้เป็นที่รับทราบกันทั้งองค์การ มีจิตใจเปิดกว้างและมีวิสัยทัศน์ แสวงหาโอกาส นวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง มีความเต็มใจ ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นและสภาพแวดล้อมที่ขาดลำดับสายงานบริหาร โดย ปล่อยให้ผู้อื่นเล่นบทบาทผู้นำได้

เดชา ลุนาวงค์ (2564, หน้า 23) ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งเป็นหัวหน้าหน่วยงานหรือองค์การ มีอำนาจหน้าที่เหนือคนอื่น ๆ ภายในองค์กรนั้น ๆ มีน้าที่ในการสั่งการ วางแผน แนะนำ ชี้แนะหรือปฏิบัติ และมีความสามารถในการนำพากลุ่มหรือองค์การไปสู่วัตถุประสงค์หรือสู่จุดหมายที่วางไว้

จากความหมายดังกล่าวพอสรุปได้ว่าผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการเลือกตั้ง หรือการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ในตำแหน่งผู้นำ หรือบุคคลซึ่งเป็นหัวหน้าหน่วยงานหรือองค์การ เป็นที่ยอมรับจากบุคคลในกลุ่มมีอิทธิพล มีอำนาจหน้าที่เหนือคนอื่น ๆ ภายในองค์กรนั้น ๆ มีความสามารถชักจูงและช่วยเหลือให้แก่กลุ่มสามารถปฏิบัติงานด้วย ความเต็มใจเพื่อให้งานสำเร็จตามจุดประสงค์

ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมของผู้นำ ซึ่งใช้ศิลปะในการปกครอง ศาสตร์ความรู้ตลอดจนการใช้อิทธิพลของตน ทำการควบคุมให้บุคลากรในองค์กร ปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายตนหรือองค์กรที่ตั้งไว้ โดยได้มีนักวิชาการ นักการศึกษา และงานวิจัยได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลากหลาย ดังนี้

Nelson and Quick (1997 อ้างอิงใน ชัยธวัช เนียมศิริ, 2561, หน้า 15) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) ว่าหมายถึง กระบวนการในการแนะแนวและนำทางพฤติกรรมของคนในสภาพของการทำงาน โดยมีผู้นำเป็นแบบอย่างในการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการสั่งการของบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่ม ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการใช้คำสั่งหรือการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มด้วย

ธวัช บุณยมณี (2550 อ้างอิงใน วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง, 2563, หน้า 14) ได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การปฏิบัติงานระหว่างบุคคล โดยบุคคลที่เป็นผู้นำจะใช้อิทธิพล หรือการใช้การจูงใจให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มกระทำหรือไม่กระทำบางอย่างตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ภารดี อนันต์นาวี (2555 อ้างอิงใน วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง, 2563, หน้า 14) ได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม บุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้โดยอาศัย อำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ที่วางไว้ภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของส่วนรวม หรือของผู้นำได้อย่างไม่มีเงื่อนไข

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 21) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการใช้อิทธิพล การจูงใจ หรือการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการซึ่งเกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพและลักษณะของผู้นำที่มีการแสดงพฤติกรรมอันนำไปสู่ความสำเร็จ

คำพร กองเตย (2560, หน้า 21) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถและพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นผู้นำ ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบันดาลใจให้บุคคลอื่นเกิดความ

เชื่อมั่นและสนับสนุนบุคคลที่มีความปรารถนาจะทำงานให้แสดงออกทางพฤติกรรม สามารถทำงานจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่หน่วยงานร่วมกันกำหนดไว้

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561, หน้า 16) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมาย อาจมาจากการเลือกตั้ง การแต่งตั้ง หรือการยกย่องจากกลุ่ม และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม สามารถผลักดัน ดลบันดาล สร้างพลังงานร่วม สร้างแรงจูงใจ กระตุ้น ชักนำ หรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

สมชาติ กิจยรรยง (2560, หน้า 17) ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ตามความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อลูกน้องในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการ โดยใช้กระบวนการติดต่อสัมพันธ์กันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 26) ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared Goal) หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purposes) หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์การ ซึ่ง “ภาวะผู้นำ” (Leadership) ต้องใช้ความสามารถในการใช้อิทธิพลที่หลากหลายกับบุคคลอื่นให้ได้มาถึงความสำเร็จของงานนั้น และกระบวนการที่ใช้อิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มโดยใช้การจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ตามความต้องการของตนด้วยความเต็มใจและยินดีที่จะให้ความร่วมมือ โดยการใช้อิทธิพลที่เหนือบุคคลอื่นในกลุ่ม โน้มน้าวชักจูงให้บุคคลอื่นปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติที่ก่อให้เกิดผลต่อส่วนรวมภายในกลุ่ม ลักษณะการแสดงออกมานั้นก็คือความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำนั่นเอง ภาวะผู้นำจึงเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้นำที่มีในการบริหารตนเองและผู้อื่นสามารถครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุน โน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้

จากความหมายที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงบทบาทออกมาเพื่อจูงใจหรือโน้มน้าวใจผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้มีผลต่อการปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ พร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ปฏิบัติตามความต้องการ ความคิดเห็นด้วยความเต็มใจ บรรลุเป้าหมายขององค์การ หรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายของนวัตกรรม

Rogers (1962, p. 13) ซึ่งเป็นผู้คิดค้นทฤษฎีการแพร่กระจายของนวัตกรรม ได้ให้คำนิยามความหมายว่า นวัตกรรมเป็นแนวความคิด (Idea) ที่ปัจเจกบุคคลรับรู้ว่าเป็นสิ่งใหม่ ซึ่งความหมายในแง่นี้นวัตกรรมก็คือ แนวความคิดใหม่ (New Idea) นั่นเอง Rogers and Shoemaker (1971) ได้นิยามเพิ่มเติมอีกว่า นวัตกรรมเป็นการนำความรู้ หรือวิธีปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่บุคคลรับรู้ว่า เป็นสิ่งใหม่สำหรับตนเองถึงแม้ว่าสิ่งดังกล่าวจะถูกนำไปใช้หรือปฏิบัติจนผ่านช่วงเวลาหนึ่งไปแล้ว แต่ถ้าเป็นสิ่งที่ไม่คุ้นชิน และเป็นสิ่งใหม่ในตัวบุคคลใดแล้วก็ยังคงเรียกว่า นวัตกรรม

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2547 อ้างอิงใน ปวีณา กันถิน, 2560, หน้า 22) ให้นิยามนวัตกรรมไว้ว่า นวัตกรรม คือ การผลิตการเรียนรู้การจัดการความรู้และการใช้ประโยชน์จากความคิดใหม่ เพื่อเกิดผลดีทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงการสร้างผลิตภัณฑ์ กระบวนการผลิตใหม่ การบริการ การปรับปรุงเทคโนโลยี การแพร่กระจายเทคโนโลยีและการใช้เทคโนโลยี ให้เกิดประโยชน์และเกิดผลสำเร็จทางเศรษฐกิจและสังคม นอกจากนี้ในเชิงเศรษฐศาสตร์ถือว่าได้นวัตกรรมเป็นการนำแนวคิดใหม่ หรือการใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่แล้วมาใช้ในรูปแบบใหม่ เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจ

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์ (2553 อ้างอิงใน ปวีณา กันถิน, 2560, หน้า 22) นวัตกรรม คือ แนวคิด การปฏิบัติ หรือสิ่งต่าง ๆ ที่ใหม่ต่อตัวปัจเจกบุคคลหรือหน่วยงานที่รับเอาสิ่งเหล่านั้นไปประยุกต์ใช้อีกทั้งรวมถึงการทำกิจกรรมที่นำไปสู่การแสวงหาความสำเร็จเชิงพาณิช การสร้างตลาดใหม่ ผลิตภัณฑ์ใหม่กระบวนการและการบริการใหม่การทำสิ่งที่แตกต่างจากคนอื่น โดยอาศัยการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆที่เกิดขึ้นรอบตัวเพื่อนำมาสร้างเป็นโอกาสและถ่ายทอดไปสู่แนวความคิดใหม่ที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2553 อ้างอิงใน ปวีณา กันถิน 2560, หน้า 23) นวัตกรรมมีความหมาย 3 นัย คือ นวัตกรรมเป็นสิ่งใหม่ที่ไม่เคยมีผู้ใดทำมาก่อน หรือเป็นสิ่งใหม่ที่เคยทำมาแล้วในอดีตแต่นำมาใช้ใหม่ หรือการนำนวัตกรรมเดิมที่มีอยู่แล้วมาพัฒนาดัดแปลงให้ดีขึ้นแล้วนำมาใช้ใหม่ และที่สำคัญคือ นวัตกรรมนั้นจะต้องช่วยให้การจัดการเรียนรู้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิมช่วยประหยัดเวลาและแรงงานได้ด้วย

ถวัลย์ มาศจรัล และวรรณภา ม้งบู่แว่น (2555 อ้างอิงใน ปวีณา กันถิน, 2560, หน้า 23) นวัตกรรม คือ ความคิดใหม่รูปแบบใหม่วิธีการใหม่แนวทางใหม่ผลผลิตใหม่ที่ได้ปรับประยุกต์สร้างสรรค์และพัฒนาทั้งจากการต่อยอดภูมิปัญญาเดิมหรือจากการคิดค้นขึ้นมาใหม่

ด้วยภูมิปัญญาใหม่ให้เกิดสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

Cancian (1979 อ้างอิงใน เดชา ลุนาวงค์, 2564, หน้า 28) กล่าวไว้ว่า นวัตกรรม เป็นความใหม่และความแตกต่างโดยอาจอยู่ในรูปลักษณะการปฏิบัติ เทคนิค หรือเรื่องราว ที่ใหม่และแตกต่างจากสิ่งที่มีอยู่

เดชา ลุนาวงค์ (2564, หน้า 28) นวัตกรรม หมายถึง การใช้ทักษะคิดริเริ่ม คิดเชิงสร้างสรรค์ที่ก่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งอาจจะเป็นเทคนิค วิธีการ หรือสิ่งประดิษฐ์ที่มี ประโยชน์ต่อตนเอง สังคม และวงการต่าง ๆ

จากความหมายของนวัตกรรมที่ข้างต้น จะเห็นได้ว่า ความหมายคือความใหม่ สิ่งใหม่ ๆ หรือการพัฒนาของเก่าให้ใหม่ขึ้น ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปแบบของสิ่งประดิษฐ์ใหม่ แนวความคิดใหม่ วิธีการใหม่ กระบวนการใหม่ เป็นต้น ภายใต้ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ความชำนาญของบุคคลหรือองค์กรที่นอกเหนือจากงานที่ทำประจำอยู่

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

มีนักวิชาการ นักการศึกษา และงานวิจัย ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมไว้หลากหลาย ดังนี้

อรอนงค์ วัฒนโรจน์ไพบูลย์ (2553 อ้างอิงใน วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง, 2563, หน้า 17) ได้กล่าวถึงความหมายของผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นผู้ที่ ทำให้คนในองค์กรสร้างนวัตกรรมเพื่อทำให้องค์มีมูลค่าเพิ่มขึ้น โดยใช้คุณลักษณะในด้าน สมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะทางสังคม

Horth and Vehar (2012 อ้างอิงใน วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง, 2563, หน้า17) ได้กล่าวถึง ความหมายของผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นกระบวนการ ในการสร้างทิศทาง การจัดตำแหน่ง และความมุ่งมั่นในการสร้างและใช้สิ่งใหม่ ๆ

Weiss and Legrand (2011 อ้างอิงใน วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง, 2563, หน้า 17) ได้กล่าวถึงความหมายของผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นผู้ที่ใช้ แนวทางการดำเนินใหม่ ๆ โดยผู้นำมีความสามารถทางนวัตกรรมที่นำมาแก้ปัญหา

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 55) ผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่ใช้พลังและ ความสามารถของตนเองในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสและสามารถ ขับเคลื่อนให้เกิดการ คิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ๆ หรือให้เกิดการสร้างสรรค์ นวัตกรรมในองค์การ ซึ่งจะ นำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้เกิดคุณประโยชน์แก่องค์กรได้

เดชา ลุนาวงค์ (2564, หน้า 50) ผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และผลักดันความคิดที่มีประโยชน์และแปลกใหม่ที่เกี่ยวกับงาน ผู้นำที่ใช้ความสามารถของตนเองหรือพฤติกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุน การทำงานเชิงนวัตกรรม ตลอดในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสและสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์การ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์การ

จากข้อความข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรมหมายถึงผู้นำที่มีความสามารถ มีสมรรถนะสำคัญในการนำนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการแก้ไขปัญหาขององค์กร เป็นผู้ที่มีความสามารถในการส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการตื่นตัวและใส่ใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ขึ้นมา และทำให้องค์กรขับเคลื่อนโดยใช้แนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ โดยการสร้างนวัตกรรมขึ้นมา

ลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

เฉลิมพร เย็นเยือก (2550 อ้างอิงใน เดชา ลุนาวงค์, 2564, หน้า 51) กล่าวว่า ลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. ความแตกต่าง (Different)
2. การสร้างสรรค์ (Creative)
3. ความล้ำหน้า (Transcendent)
4. การพัฒนา (Development)
5. ความชัดเจน (Clear)

ความแตกต่าง อาจมาได้ทั้งในวิธีคิด และวิธีทำงาน การสร้างสรรค์ มีงานและคน การพัฒนาสามารถออกมาในรูปของการพัฒนาตนเอง สมาชิกและเพื่อนร่วมงาน ความล้ำหน้าสามารถแสดงออกในรูปแบบทั้งงาน คน และการบริหารเช่นเดียวกับการพัฒนาก็คือการสร้างความชัดเจนให้เกิดขึ้นทั้งในส่วนของเป้าหมายปัจจุบัน อนาคต ภายใต้การมีข้อมูลที่แท้จริงและลึกซึ้ง

จารุนันท์ อิทธิอาวัชกุล (2551 อ้างอิงใน เดชา ลุนาวงค์, 2564, หน้า 51) กล่าวว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรม ควรมีแนวปฏิบัติสำหรับผู้นำ ดังนี้

1. ทำตนเป็นต้นแบบในการท้าทายสิ่งใหม่ๆที่จะปฏิบัติ
2. วิเคราะห์สภาพการณ์และบริบทของการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นเป็นประจำ
3. ส่งเสริมให้ทีมงานทุกคนมีอิสระในการทำงานที่
4. สร้างความรู้สึกตื่นเต้น สนุกในการทำงานแก่ทีมงาม

5. ส่งเสริมให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการให้ปฏิบัติงานกันอย่างต่อเนื่อง

กีรติ ยศยิ่งยง (2552 อ้างอิงใน เดชา ลุนาวงค์, 2564, หน้า 52) ได้อธิบายว่า คุณลักษณะพื้นฐานของผู้นำในองค์กรนวัตกรรมมี 8 ประการ คือ

1. มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับธุรกิจเป็นอย่างดี
2. มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับอิทธิพลของสภาพแวดล้อมเป็นอย่างดี
3. มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการวางแผนยุทธศาสตร์
4. มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับองค์การและธรรมาภิบาล
5. มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับบุคลากร
6. มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการเป็นผู้นำองค์การ
7. มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการสื่อสาร
8. มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการเปลี่ยนแปลง

Kuczmarski (1996 อ้างอิงใน เดชา ลุนาวงค์, 2564, หน้า 52) ได้อธิบายว่า องค์ประกอบที่สำคัญของคุณลักษณะผู้นำองค์กรนวัตกรรม ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีและสนับสนุน
2. ผู้บริหารด้านนวัตกรรม มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการสร้างนวัตกรรม
3. มีความเห็นด้วยหรือเห็นพ้องต้องกันต่อกลยุทธ์การสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่
4. ความสมดุลระหว่างการสร้างสินค้าใหม่และเทคโนโลยีสนับสนุน
5. ลูกค้าจะเป็นผู้ผลักดันการพัฒนากระบวนการ
6. จัดตั้งทีมงานเข้ามาประสานงานเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่
7. มีการให้รางวัลแก่ผู้มีส่วนร่วมสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่
8. สร้างวัฒนธรรมและค่านิยมนวัตกรรม
9. วัดประเมินผลระบบและนวัตกรรม

ศศิประภา ชัยประสิทธิ์ (2553 อ้างอิงใน เดชา ลุนาวงค์, 2564, หน้า 53) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำที่จะสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovative Organization) มีลักษณะ ดังนี้

1. มีการกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ชัดเจน ที่สามารถพัฒนาองค์กรให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

2. ผู้บริหารควรมุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญและต้องมีบุคลากรที่จะทำหน้าที่ตามบทบาทต่าง ๆ ภายใต้กระบวนการนวัตกรรม

3. ผู้บริหารการให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อต่อกระบวนการแห่งการสร้างสรรค์

4. ผู้นำองค์กรต้องสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

วีระวุฒิ วัจนะพุกกะ และคณะ (2553 อ้างอิงใน เดชา ลุนาวงค์, 2564, หน้า 54) กล่าวว่า ลักษณะของหน่วยงานที่ก้าวสู่ความเป็นเลิศในด้านนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารองค์กรแห่งความคิดสร้างสรรค์ต้องยึดหลักธรรมาภิบาลและการบริหารอย่างเหมาะสมเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในอนาคต ผู้บริหารหน่วยงานต้องดำรงบทบาทสำคัญที่จะนำหน่วยงานไปสู่ความเป็นเลิศ เพราะเปรียบเสมือนโค้ชหรือพี่เลี้ยงในการชี้ทางให้ผู้ร่วมงานผู้คิดค้นและผู้วิจัยได้พบปะกับนักลงทุน นักธุรกิจ และสถาบันการเงินที่สนใจในผลงานวิจัยหรือมีความต้องการคำตอบจากงานวิจัย ผู้นำหน่วยงานจึงต้องมีความรอบรู้ในเชิงวิชาการธุรกิจและการบริหาร มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถ มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ โปร่งใส เอาใจใส่และทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างจริงจัง อีกทั้งยังต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาคมการค้าฯ กลุ่มอุตสาหกรรมฯ และสถาบันการเงินต่าง ๆ ผู้บริหารในหน่วยงานฯ จึงจำเป็นจะต้องเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และมีประสบการณ์ในการดำเนินงาน

ณัฏฐนิชา หามนตรี และพรเทพ รู้แผน (2564, หน้า 355) แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 แบ่งออกเป็น 8 แนวทางเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

2. แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

3. แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการคิดสร้างสรรค์

4. แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

5. แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจ

6. แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์

7. แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี

8. แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

สรุปได้ว่า ลักษณะของผู้นำนวัตกรรม ต้องสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ วิจารณญาณ คิดรวบยอด การวางแผน มีความคล่องแคล่ว มีการแสดงบทบาทตามที่ได้รับมอบหมาย มีความรอบรู้ในเชิงวิชาการธุรกิจและการบริหาร มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถ มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ โปร่งใส เอาใจใส่และทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างจริงจัง ไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้

ไพฑูรย์ ศิริบูรณ์ และยุวธิดา ชาปัญญา (2565, หน้า 160) ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาคือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยตัวแปรทั้ง 5 ร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ร้อยละ 72.60 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

วันสุไลมาน แวสุหลง (2564, หน้า จ) ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ และประสบการณการปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนวุฒิการศึกษาและขนาดของโรงเรียน พบว่า ไม่แตกต่างกัน 4) ผลการเปรียบเทียบระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณการปฏิบัติงาน พบว่า ภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนขนาดของโรงเรียน พบว่า ไม่แตกต่างกัน 5) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 6) ผลการประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี พบว่า ผู้บริหารควรมีการวางแผนจัดห้องให้เหมาะสม และสอดคลองกับจำนวนนักเรียน รวมถึงจัดวัสดุครุภัณฑ์และสิ่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอและผู้บริหารควรมีการจัดหาพัสดุครุภัณฑ์และสนับสนุนทรัพยากรให้ครูได้พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการ เรียนรู้ ส่วนผลการประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีพบว่า ผู้บริหารควรกำกับติดตาม การปฏิบัติงานสนับสนุน การนิเทศภายในโรงเรียน และผู้บริหารควรจัดให้มีการประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง

สังเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

George (2012 อ้างอิงใน วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง, 2563, หน้า 31) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วย

1. การสร้างความท้าทายโดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงของนักเรียน (embrace the challenge)

2. การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงผ่านกระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์แบบมีส่วนร่วม (drive change through collective creativity and knowledge)

3. การสร้างวัฒนธรรมใหม่เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (shape the culture)

4. การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (professional learning communities)

5. การตัดสินใจและวางแผนดำเนินการอย่างเป็นระบบ (decide and systematize)

6. ความสามารถเข้าถึงดิจิตอลและโครงสร้างพื้นฐาน (ensure digital access and infrastructure)

7. ความรับผิดชอบของผู้บริหาร (accountability)

Horth and Vehar (2555 อ้างอิงใน จีราภา ประพันธ์พัฒน์, 2560, หน้า 41) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ผู้นำทางนวัตกรรมมี 3 แบบ คือ

1. การเน้นเครื่องมือในการทำงาน (toolset) เป็นการรวบรวมเครื่องมือและเทคนิคที่สร้างตัวเลือกใหม่ในองค์กรเพื่อสร้างเป็นแนวร่วมและมุ่งมั่นในการสร้างนวัตกรรม การเน้นเครื่องมือในการทำงาน ได้แก่

1.1 สร้างต้นแบบ (prototyping) เป็นการขับเคลื่อนความคิดนวัตกรรม การสร้างต้นแบบง่าย ๆ

1.2 การระดมสมอง (brainstorming) เป็นการใช้กระบวนการคิดที่มีโครงสร้างที่สร้างการระดมความคิด

1.3 แผนที่ความคิด (mind mapping) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการแก้ปัญหาขั้นตอนการดำเนิน

1.4 เทคนิคการวิจัยกลุ่มชาติพันธุ์ (ethnography) เป็นการป้อน และดึงข้อมูลสามารถช่วยในการผลักดันกระบวนการนวัตกรรม

1.5 forced connections คือความสามารถในการเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

1.6 การให้เกียรติ (praise first) เป็นการมองหาสิ่งที่ดีในด้านความคิด

1.7 การใช้ปัญหาเป็นคำถาม (phrasing problems as questions) เป็นการมุ่งแก้ปัญหาที่เหมาะสม

1.8 วางกรอบการเปลี่ยนแปลงใหม่ (reframing the challenge)

2. ความสามารถเฉพาะตัว และทักษะในการทำงาน (skillset) เป็นทักษะที่จะช่วยให้ผู้นำเชิงนวัตกรรม ใช้ความรู้ความสามารถที่จะบรรลุเป้าหมาย

2.1 บุคลิกภาพ (personalizing) เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับบุคคล และกระตุ้นให้บุคคลไปสู่การทำเช่นเดียวกัน

2.2 มโนภาพ (imaging) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการใช้คำอุปมา ภาพวาด บทกวี และเครื่องมืออื่น ๆ ที่จะมีส่วนร่วมความคิดสร้างสรรค์ และได้รับมุมมองใหม่

2.3 สอบถามความร่วมมือ (collaborative inquiry) เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการเจรจาเพื่อสร้างทิศทางที่ใช้ร่วมกันการจัดตำแหน่งและความมุ่งมั่น และเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรมบนวิถีที่ประสบความสำเร็จ

3. ความเชื่อที่มีผลต่อพฤติกรรม (mindset) เป็นเครื่องมือและทักษะที่จะมีประสิทธิภาพ มีความคิดสร้างสรรค์

3.1 ความอยากรู้ (curiosity)

3.2 ใส่ใจ (paying attention)

3.3 ลูกค้าเป็นศูนย์กลาง (customer centric)

3.4 พิพากษายืนยัน (affirmative judgment)

3.5 ความอดทนสำหรับความกำกวม (tolerance for ambiguity)

Miller, Klokgiers, and Deppen (2012, p. 93) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย

1. การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหาร (executive motivation)

2. การสร้างแรงจูงใจสำหรับบุคลากร

3. การให้โอกาสบุคลากรแสดงความสามารถอย่างสร้างสรรค์

ณัฐ ธาระสืบ (2562, หน้า 546) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประสิทธิผลของผู้นำ และความสามารถในการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ความคิดสร้างสรรค์ 3) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 4) ความมีจริยธรรม 5) บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

อนุสรณ์ นามประดิษฐ์ (2562, หน้า 100) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในเครือสารสาสน์ พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมี 5 องค์ประกอบ คือ 1) วิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงวัชรพงศ์นวัตกรรม 2) ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม 3) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม 4) การบริหารความเสี่ยง 5) การสร้างเครือข่ายนวัตกรรม

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 324) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 3) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม 4) การแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม และ 5) การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

ณัฏฐนิชา หามนตรี และพรเทพ รู้แผน (2564, หน้า 347) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุดคือด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม รองลงมาคือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำสุดคือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

เวียงวิวรรธ์ ทำทูล (2557 อ้างอิงใน เดชา ลุนาวงค์, 2564, หน้า 67) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งผลต่อการเป็นองค์การที่มีขีดความสามารถและสมรรถนะสูงในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ และด้านการมีวิสัยทัศน์ การที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จะสามารถนำความสามารถของตนในการโน้มน้าวหรือจูงใจให้บุคลากรในองค์การทำงานด้วยความเต็มใจ และยังประยุกต์ใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้หรือพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์การตั้งไว้ได้

วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563, หน้า 35) องค์ประกอบของผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การบริหารจัดการ 2) การสร้างองค์กรนวัตกรรม 3) การมีวิสัยทัศน์ 4) การสร้างเครือข่าย 5) การสร้างบรรยากาศในการองค์กร และ 6) การบริหารแบบมีส่วนร่วม

เดชา ลุนาวงค์ (2564, หน้า 76) องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

องค์ประกอบหลัก 1 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

องค์ประกอบหลัก 2 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

องค์ประกอบหลัก 3 การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

องค์ประกอบหลัก 4 การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 42) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมีองค์ประกอบทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ 6) ด้านการสร้างองค์กรนวัตกรรม

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล รู้เท่าทันเทคโนโลยีในปัจจุบัน เป็นผู้นำที่มีความกระตือรือร้น และผลักดันความคิดที่มีประโยชน์และแปลกใหม่ที่เกี่ยวกับงาน ผู้นำที่ใช้ความรู้ ความสามารถของตนเอง หรือพฤติกรรมที่ส่งเสริม สนับสนุน การทำงานเชิงนวัตกรรม ตลอดจนการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสและสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม ครูนวัตกรรมและนักเรียนนวัตกรรม

จากแนวคิดของนักวิชาการ นักการศึกษา และงานวิจัยที่ได้เสนอไว้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของผู้นำเชิงนวัตกรรม

ลำดับที่	องค์ประกอบ	George (2012, อ้างอิงใน วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563)	Horth and Vehar (2012)	Miller, Klokgiers and Deppen (2012)	เกียงวิรรธ ทำทูล (2557 อ้างอิงใน จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560)	ณัฐ ธาระสิบ (2562)	อนุสรณ์ นามประดิษฐ์ (2562)	วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563)	ณัฐวุฒิ ศรีสมิท และโกวัฒน์ เทศบุตร (2563)	จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560)
1	การพัฒนาบุคลากร			✓						
2	การสร้างบรรยากาศในองค์กร	✓	✓	✓	✓			✓		
3	ภาวะผู้นำ			✓						
4	การบริหารจัดการ							✓		
5	การสร้างเครือข่าย		✓				✓	✓		
6	การบริหารแบบมีส่วนร่วม							✓		
7	การสร้างองค์กรนวัตกรรม							✓		
8	ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	✓			✓					✓
9	การมีวิสัยทัศน์				✓	✓		✓	✓	✓
10	การพัฒนาบุคลากร			✓						
11	การบริหารความเสี่ยง		✓		✓		✓			✓
12	การเปลี่ยนแปลง									
13	มีจริยธรรมและตรวจสอบได้					✓			✓	
14	มีความคิดสร้างสรรค์	✓	✓		✓	✓			✓	✓
15	มีความคิดสร้างสรรค์	✓	✓		✓	✓				✓
16	การทำงานเป็นทีม	✓			✓	✓				
17	การมีความยืดหยุ่น									
18	การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง					✓			✓	

จากตาราง 2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของผู้นำเชิงนวัตกรรม จากการศึกษาเอกสารของ George (2555, p. 156 อ้างอิงใน วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง, 2563, หน้า 31), Horth and Vehar (2012, p. 154), Miller, Klokgiers, and Deppen (2012, p. 93), เวียงวิวรรธ ทำทูล (2557 อ้างองใน จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560), ณัฐ ธาระสืบ (2562, หน้า 546), อนุสรณ์ นามประดิษฐ์ (2562, หน้า 100), ณัฐวุฒิ ศรีสนิท และโกวัฒน์ เทศบุตร (2563, หน้า 20) และ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาองค์ประกอบที่สอดคล้องกัน เพื่อที่จะใช้เป็นกรอบในการวิจัยในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งสังเคราะห์ได้จำนวน 6 ข้อ ดังนี้ 1) มีความคิดสร้างสรรค์2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การทำงานเป็นทีม 4) การบริหารความเสี่ยง 5) การสร้างบรรยากาศในองค์กร 6) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าผู้นำเชิงนวัตกรรมจากการสังเคราะห์ของผู้ศึกษาวิจัย ประกอบไปด้วย 6 ด้าน ดังนี้

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

จากนิยามและแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการมีหรือการพัฒนาภาวะผู้นำประเภทนี้ให้เกิดขึ้นกับตัวบุคคลในองค์การ โดยเฉพาะกับผู้บริหาร องค์ประกอบของการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์จากทัศนะของนักวิชาการหรือจากผลงานวิจัยที่หลากหลายแหล่ง มีดังนี้

เทียนประพันธ์ พันธลิขิต (2554 อ้างอิงใน จีราภา ประพันธ์พัฒน์, 2560, หน้า 51) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่มีความโดดเด่นจนประสบความสำเร็จคิดสิ่งใหม่ที่ท้าทายและเป็นสิ่งที่เป็นประโยชน์ให้กับส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

ขวัญชนก โตนาค (2556 อ้างอิงใน เดชา ลุนาวงค์, 2564, หน้า 92) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดได้อย่างหลากหลายรูปแบบ หลายแง่มุม ไม่ยึดติดกรอบงานเดิม ๆ สำรวจหาข้อมูลอย่างสร้างสรรค์ ใช้ข้อมูลประกอบการพัฒนาความคิด การตัดสินใจ สามารถประยุกต์ใช้แนวคิด พัฒนาต่อยอด นำไปสู่การสร้าง นวัตกรรม และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สมชาย รุ่งเรือง และธีระวัฒน์ จันทร์ทึก (2560, สื่อออนไลน์) องค์ประกอบที่สำคัญของผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ จินตนาการ (Imagination) ความยืดหยุ่น (Flexibility) วิสัยทัศน์ (Vision) และ การแก้ปัญหา (Problem Solving)

ชลลดา บุญห่อ (2560, สื่อออนไลน์) ได้ให้ความหมายความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การคิดประดิษฐ์ค้นสิ่งใหม่ ๆ เกิดนวัตกรรมที่สร้างความสะดวกสบายและความเจริญ เพื่อให้คนเรามีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

พิศมัย อำไพพันธุ์ (2560, สื่อออนไลน์) ได้ให้ความหมายความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ลักษณะความคิดแปลกใหม่ แตกต่างไปจากความคิดธรรมดา เป็นความคิดที่เป็นของตนเองโดยเฉพาะ เป็นความคิดที่แตกต่างไปจากเดิม

เดชา ลุนาวงค์ (2564, หน้า 97) ได้ให้ความหมายความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดค้นหรือพัฒนาสิ่งใหม่ที่มีประโยชน์ต่อองค์กรให้เกิดขึ้น สิ่งที่แตกต่างจากเดิมที่มีอยู่โดยปกติและไม่ซ้ำกับสิ่งที่มีอยู่แล้ว

จากนิยามของนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า มีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดใหม่ ๆ แนวทางใหม่ ๆ ทัศนคติใหม่ ๆ ความเข้าใจและการมองปัญหาในรูปแบบใหม่ ผลลัพธ์ของความคิดสร้างสรรค์ที่ชัดเจน คือ ดนตรี การแสดง วรรณกรรม ละคร สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมทางเทคนิค แต่บางครั้งความคิดสร้างสรรค์ก็มองไม่เห็นชัดเจน เช่น การตั้งคำถามบางอย่างที่ช่วยขยายกรอบของแนวคิดซึ่งให้คำตอบบางอย่าง หรือการมองโลกหรือปัญหาในแนวนอกกรอบ

ด้านการมีวิสัยทัศน์

ความหมายจากนิยามและแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมดังกล่าวข้างต้น ได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการมีหรือการพัฒนาภาวะผู้นำประเภทนี้ ให้เกิดขึ้นกับตัวบุคคลในองค์การ โดยเฉพาะกับผู้บริหาร หัวข้อต่อไปนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอเนื้อหาที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์ดังนี้

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557 อ้างอิงใน จีราภา ประพันธ์พัฒน์, 2560, หน้า 45) ได้ให้ความหมายว่า การที่ผู้บริหารมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อ ยกระดับคุณภาพการศึกษาขององค์การไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

สุพิชชา พู่กันงาม (2559 อ้างอิงใน จีราภา ประพันธ์พัฒน์, 2560, หน้า 46) ได้ให้ความหมายว่า ความสามารถของผู้บริหารในการคาดการณ์อนาคต ขององค์การที่จะเกิดขึ้น สร้างแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเหมาะสมตามเป้าหมาย การดำเนินการสร้างวิสัยทัศน์ขององค์การไปสู่การปฏิบัติ สร้างโอกาสคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การให้เป็นที่ยอมรับ

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 13) ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้ ความสามารถ ในการกระตุ้นโน้มน้าว จูงใจ ให้บุคลากรร่วมกัน

วิเคราะห์บริบทแวดล้อมของสถานศึกษา จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรคมากำหนดวิสัยทัศน์ร่วมสร้างวิสัยทัศน์ สู่การนำไปปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

ฮะฟีซุดดีน เจะมุ (2565, หน้า 66) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอาชีวศึกษา จังหวัดปัตตานี พบว่า 1) ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องกำหนดวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงร่วมกันอย่างชัดเจนและนำวิสัยทัศน์สู่แผนกลยุทธ์ไปใช้ 2) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ เข้าใจ ส่งเสริมและสนับสนุน เป็นกันเองและมีการสนับสนุนทุนวิจัย 3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ผู้บริหาร เปิดโอกาสทุกคนเสนอแนวคิดใหม่ ๆ และส่งเสริมการศึกษาดูงานเพื่อให้เกิดความคิดใหม่ ๆ 4) ด้านการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีในการสอนและทำงานนำเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นข้อมูลวิจัย 5) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมผู้บริหารจำเป็นต้องวางแผนการทำงาน ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมทำ สร้างแรงจูงใจ

จากข้อมูลข้างต้น สามารถสรุปความหมายของการมีวิสัยทัศน์ได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพองค์กร โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นและถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

ด้านการทำงานเป็นทีม

จากนิยามและแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมดังกล่าวข้างต้น ได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการมีหรือการพัฒนาภาวะผู้นำประเภทนี้ให้เกิดขึ้นกับตัวบุคคลในองค์การ โดยเฉพาะกับผู้บริหาร องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมจากทัศนะของนักวิชาการหรือจากผลงานวิจัยที่หลากหลายแหล่ง โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้นเป็นการใช้ทีมในการปฏิบัติงานซึ่งทีมงานถือเป็นกลุ่มพิเศษชนิดหนึ่งที่สมาชิกที่ผูกพันต่อเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน โดยมีการใช้ภาวะผู้นำร่วมกันในการปฏิบัติงาน

ลำเทียน เผ้าอาจ (2559 อ้างอิงใน เดชา ลุนาวงค์, 2564, หน้า 85) ได้ให้ความหมายการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาร่วมกันทำกิจกรรมโดยมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานสนับสนุนซึ่งกันและกัน ร่วมกันตัดสินใจ และมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย

สุนทร พลวงศ์ (2551 อ้างอิงใน กาญจนา ช้างเยาว์, 2561, หน้า 23) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมว่า การทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้น ต้องมีการแบ่งทั้งงานหน้าที่และความรับผิดชอบให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถ รวมทั้งความถนัดของแต่ละบุคคล ผู้บริหารต้องตระหนักว่าบุคลากรมีความสามารถแตกต่างกัน ถนัดหรือเชี่ยวชาญคนละด้าน การประสานความร่วมมือร่วมใจการทุ่มเทกำลังความคิดและสติปัญญา ย่อมนำมาซึ่งความสำเร็จของงานการทำงานเป็นทีมจึงเกิดขึ้น

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2554, หน้า 8) ได้ให้ความหมายการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูภายในโรงเรียน

เดชา ลุนาวงค์ (2564, หน้า 85) การทำงานเป็นทีม หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกและสะท้อนให้เห็นความความรู้ ความสามารถประสบการณ์ ความชำนาญหรือความคล่องแคล่ว โดยใช้กระบวนการทำงาน และการสร้างทีมงานแนว ใหม่และการเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดและงานวิจัยข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการสร้างความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานโดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมกันทำงานเป็นทีม ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งนำพาทีมงานในองค์กรเข้าไปมีส่วนร่วมหรือร่วมงานกับชุมชนอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ

ด้านการบริหารความเสี่ยง

การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานโดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมกันทำงานเป็นทีม ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งนำพาทีมงานในองค์กรเข้าไปมีส่วนร่วมหรือร่วมงานกับชุมชนอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 55) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การจัดการบริหารปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด กำกับและตรวจติดตาม การบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ ให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ พิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์ กล้าทำบนความเสี่ยงที่พอรับได้ ให้การสนับสนุนทรัพยากรและแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานวางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงานโดยยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา รวมทั้งวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557 อ้างอิงใน ปวีณา กันถิน, 2560, หน้า 38) การบริหารความเสี่ยงคือ การปฏิบัติของผู้บริหารในการบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตเมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบเชิงลบต่อการบรรลุเป้าหมาย หรือภารกิจขององค์การโดยควบคุม กิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีหลักการประกอบด้วย การระบุความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยง การจัดการความเสี่ยง และการติดตามประเมินผลและรายงาน

การบริหารความเสี่ยง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการบริหารปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรมเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด กำกับ และตรวจติดตาม การบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ ให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ พิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์ กล้าทำบนความเสี่ยงพี่พอรับได้ ให้การสนับสนุนทรัพยากรและแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน วางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงานโดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา รวมทั้งวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร

ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร

เป็นการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร มีการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรและบรรยากาศส่งผลทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยได้มีนักวิชาการ นักการศึกษา และงานวิจัย ได้ให้ความหมายของการนำการเรียนรู้ไว้หลากหลาย ดังนี้

รติกรณ์ จงวิศาล (2554 อ้างอิงใน วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง, 2563, หน้า 45) ได้กล่าวถึงบรรยากาศในองค์กร โดยสามารถสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์กรเป็นการรับรู้และประสบการณ์ของสมาชิกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และลักษณะเฉพาะขององค์กรเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร

ภารดี อนันต์นาวี (2555 อ้างอิงใน วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง, 2563, หน้า 45) ได้กล่าวถึงบรรยากาศในองค์กร โดยสามารถสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์กร คือการรับรู้ความรู้สึก หรือความเข้าใจที่บุคคลมีต่อลักษณะองค์กรที่ตนก าลัง ปฏิบัติงานอยู่ รวมทั้งพฤติกรรมการบริหาร

วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563, หน้า 47) ให้ความหมายของการสร้างบรรยากาศในองค์กรไว้ว่า การสร้างบรรยากาศในองค์กร หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร มีการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรและบรรยากาศส่งผลทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นแรงผลักดันที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและ

การแสดงออกทางพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และส่งไปถึงผลของการปฏิบัติงานของบุคลากร และภาพรวมขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ตามการรับรู้ของบุคลากรในองค์กร

สุนิสา เนาวรัตน์ (2563, หน้า 20) บรรยากาศองค์กร หมายถึง การรับรู้และประสบการณ์ของสมาชิกในองค์กรต่อภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ เป็นลักษณะเฉพาะขององค์กรแต่ละ องค์กรโดยการรับรู้นั้น มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรทำให้เกิดความแตกต่าง ระหว่างองค์กรปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลระหว่างรูปแบบพฤติกรรมต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมขององค์กร การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน เช่น พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งจะส่งผลต่อขวัญกำลังใจ ทำให้บุคคลในองค์กรเกิดความรู้สึกและรับรู้จากการปฏิบัติได้โดยทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการจูงใจและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร

จากข้อมูลข้างต้น สามารถสรุปการสร้างบรรยากาศในองค์กรได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลายไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ สามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

จากนิยามและแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการมีทักษะทางด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศโดยเฉพาะกับผู้บริหาร องค์ประกอบของการมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศจากทัศนะของนักวิชาการหรือจากผลงานวิจัยที่หลากหลายแหล่ง มีดังนี้

นิธิพงษ์ โรจนดุล (2559) ได้กล่าวถึงแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดไว้ 5 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

1. ยกระดับความสามารถของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการศึกษา

2. ส่งเสริมสนับสนุนระบบการเรียนรู้แบบอิเล็กทรอนิกส์

3. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและ การเรียนรู้ตลอดชีวิต

4. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการบริการ

5. ส่งเสริมการวิจัยพัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการศึกษา

ณพิชญา กิจจสัจจา (2559) ได้ให้ความหมายว่า ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง กระบวนการในการจัดการ ประมวลผล จัดเก็บ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารสารสนเทศด้วยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีการสื่อสารโทรคมนาคม และเทคโนโลยี ฐานข้อมูลที่ทำงานร่วมกันในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยความร่วมมือของผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาทุกฝ่ายให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ การบริหารจัดการภายในสถานศึกษา โครงสร้างพื้นฐาน การเรียนการสอน กระบวนการเรียนรู้ ทรัพยากรการเรียนรู้ และความร่วมมือภาครัฐ เอกชน และชุมชน

การบริหารจัดการภายในสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษามีกระบวนการในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อสนับสนุนงบประมาณและส่งเสริมประสานงานให้หน่วยงานต่าง ๆ นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาใช้ในการดำเนินงานในสถานศึกษา เช่น มีระบบกำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลข้อมูล สารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน รวมทั้งมีการกำหนด ผู้รับผิดชอบงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารโดยตรง

โครงสร้างพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษาจัดหาวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน ค้นคว้าเพิ่มเติมได้อย่างเพียงพอและทันสมัย ทั้งระบบเครือข่าย อินเทอร์เน็ตภายในห้องเรียน ห้องปฏิบัติการและจุดบริการเครือข่ายอินเทอร์เน็ตไร้สายทั่วถึงภายในสถานศึกษา อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ที่จำเป็นและไม่ละเมิดลิขสิทธิ์ รวมทั้งมีการดูแล บำรุงรักษาอย่างเป็นระบบ การเรียนการสอน หมายถึง สถานศึกษาจัดทำหลักสูตร การพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา แผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นสื่อ การเรียนรู้ของ ผู้เรียนที่มีความหลากหลาย โดยคำนึงถึงกฎหมาย คุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้ง มีระบบแนะแนวให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนและผู้รับบริการ กระบวนการเรียนรู้ หมายถึง สถานศึกษา มีการส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรม ส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะที่พึงประสงค์และสร้างสรรค์ผลงานจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสารอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม ทรัพยากรการเรียนรู้ หมายถึง สถานศึกษาจัดหาทรัพยากร การเรียนรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เช่น การจัดทำเว็บไซต์ แหล่งการเรียนรู้ คลังสื่อ และนวัตกรรมและห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น ความร่วมมือภาครัฐ เอกชน และชุมชน หมายถึง สถานศึกษาให้การสนับสนุน ประสานกับองค์กรภาครัฐ เอกชนและชุมชน ในการพัฒนาระบบ

เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารภายในสถานศึกษา เพื่อให้การบริ การและรับบริการมีประสิทธิภาพ

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 59) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การมีความรู้ และทักษะพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์ เห็นความสำคัญและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการแสดงวิสัยทัศน์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจยอมรับและนำไปสู่การปฏิบัติปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับการดำเนินงานสนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณภาพและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยพัฒนาระบบบริหารจัดการถ่ายทอดเผยแพร่ความรู้สู่ชุมชนและหน่วยงานอื่นจะจัดงบประมาณที่เหมาะสมเพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารส่งเสริมการพัฒนาตนเองและบุคลากรในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับองค์กรจัดให้บริการความรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้าน ICT ร่วมกันตลอดจนจัดทำระบบงานข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบันโดยจัดเก็บเป็นฐานข้อมูลส่วนกลางและสามารถเชื่อมโยงนำข้อมูลไปใช้ได้ทันที

จากนิยามของนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์ เห็นคุณค่าของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สามารถให้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีแนวทางการพัฒนาตนเองให้รอบรู้และทันต่อการเติบโตของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจ ยอมรับ และนำไปสู่การปฏิบัติ ปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน สนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณภาพ พัฒนาระบบบริหารจัดการ การถ่ายทอดเผยแพร่ความรู้สู่ชุมชนและหน่วยงานอื่น การจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมเพียงพอต่อการพัฒนาระบบพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

ความหมายของการนิเทศ

นักการศึกษาได้ให้ความหมายของการนิเทศไว้ ดังนี้

สมใจ สัมปหังสิต (2551 อ้างอิงใน รุจาภา วงศ์กาฬสินธุ์, 2560, หน้า 70) ให้ความหมายของการนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและความ

ร่วมมือกันทางการศึกษาในการจัดกิจกรรมทุกอย่างระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ โดยจุดเน้นที่สำคัญ คือ พยายามที่จะช่วยเหลือครูแก้ปัญหาระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการสร้าง บรรยากาศที่ดีระหว่างครูและนักเรียน ปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้การสอน มีประสิทธิภาพ และยังเป็นการพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ซึ่งผลจากการพัฒนาครูในขั้นสุดท้าย คือ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี

นัยนา ฉายวงค์ (2560, หน้า 28) การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการการช่วยเหลือครูให้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติกิจกรรมการสอน และการพัฒนาทักษะชีวิตให้สูงขึ้น โดยมีเป้าหมายปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่พึงประสงค์เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

รุจาภา วงศ์กาฬสินธุ์ (2560, หน้า 71) การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนหรือให้ความช่วยเหลือครูภายในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจ คือ การสอนหรือการสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้านให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุด โดยความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน ดังนั้น ประสิทธิภาพของการนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครูภายในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยใช้บุคลากรหรือทรัพยากรเทาเดิมแต่ได้ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานสูงขึ้น

สกาวรัตน์ ไกรมาก (2562, หน้า 10) ให้ความหมายของการนิเทศไว้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนาผู้เรียน โดยความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งครู ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ที่มีวิธีการปฏิบัติอย่างเป็นขั้นตอนและต่อเนื่อง ถูกต้องตามหลักวิชาการ โดยความร่วมมือของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศตามแนวทางของประชาธิปไตยที่เน้นการให้ความช่วยเหลือ แนะนำ และการเคารพซึ่งกันและกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนและยกระดับคุณภาพการศึกษา

นิรันดร กากแก้ว และเสรี ชังภัย (2563, หน้า 10) ได้กล่าวว่า การนิเทศ หมายถึง กระบวนการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศที่เน้นการให้ความช่วยเหลือ แนะนำ และผู้รับการนิเทศยอมรับเพื่อประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา การนิเทศจึงเป็นกระบวนการในการแนะนำช่วยเหลือครูให้สามารถ

จัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการจัดกิจกรรมเสริมอื่น ๆ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการของการร่วมมือทำงานของบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียน เพื่อส่งเสริม สนับสนุน ปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อจัดกระบวนการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ อันจะส่งผลให้ผู้เรียนได้พัฒนาพฤติกรรมและความสามารถที่พึงประสงค์และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ดังนั้นการนิเทศการศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ ให้คุณภาพการจัดการศึกษาของครูมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

ความสำคัญของการนิเทศ

Harris (1975 อ้างอิงใน นัยนา ฉายวงค์, 2560, หน้า 30) ได้กล่าวว่า บทบาทของผู้นิเทศจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับการช่วยเหลือครูในเรื่องการปรับปรุงการสอนและเกี่ยวข้องทางอ้อมกับการสอนนักเรียน ดังนั้นการนิเทศจึงต้องเน้นอยู่ที่การปรับปรุงการสอนของครูเพื่อให้นักเรียนบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ของผู้นิเทศ คุณภาพของครูในแต่ละโรงเรียนหรือแต่ละแห่งจะขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศเป็นสำคัญ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในทุกด้านเราจะเห็นว่าส่วนหนึ่งจะมาจากโปรแกรมการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั่นเอง

นัยนา ฉายวงค์ (2560, หน้า 30) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษามีความสำคัญในการช่วยเหลือครูให้ปรับปรุงการเรียนการสอนและการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้นักเรียนบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้จากการนิเทศจะเป็นข้อมูลสะท้อนให้เห็นข้อดีข้อเสียของการปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้ครูได้รับการฝึกฝนปรับปรุงการทำงานได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำงานหรือการสอนและช่วยให้ครูมีความเชื่อมั่นในตนเอง

รุจาภา วงศ์กาฬสินธุ์ (2560, หน้า 73) ได้กล่าวว่าการนิเทศการศึกษามีความจำเป็นและความต้องการที่จะต้องจัดให้มีขึ้นในโรงเรียน โดยเฉพาะการนิเทศภายในโรงเรียน จะช่วยให้เกิดผลดีต่อการดำเนินงานของโรงเรียน คือ

1. เป็นการช่วยส่งเสริมกำลังของศึกษานิเทศกและผู้บริหารการศึกษา ซึ่งไม่พอที่จะนิเทศการศึกษาได้ทั่วถึง

2. การนิเทศโดยบุคลากรของโรงเรียนเองนั้น ผู้นิเทศเป็นผู้ใกลชิดกับปัญหาที่มีอยู่ในโรงเรียนยอมเป็นผู้รูปัญหาได้ดี และแก้ปัญหาได้ตรงจุดกว่าการที่จะให้คนภายนอกมาทำการนิเทศ

3. ผู้นิเทศในโรงเรียนมีความคุนเคยกับครูอยู่แล้ว จึงทำให้บรรยากาศในการนิเทศทำได้อย่างเป็นกันเอง ไม่ต้องเสียเวลาสร้างความคุนเคยเหมือนศึกษานิเทศกหรือผู้บริหารภายนอกโรงเรียน

4. ผู้นิเทศสามารถติดตามการปฏิบัติงานหรือผลการนิเทศได้ตลอดเวลา เพราะอยู่ใกลชิดกันและสามารถทำให้งานดำเนินไปถึงจุดหมายโดยไม่ขาดความต่อเนื่อง

รัศมี ภูกันดาน (2562, หน้า 27) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศไว้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาผู้เรียนให้ สอดคล้องกับบริบทของการศึกษาที่เปลี่ยนแปลง การดำเนินการดังกล่าวจะส่งผลโดยตรงต่อ การพัฒนาผู้เรียน ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็นความจำเป็นในการนิเทศทางบวกกับทางลบ ความจำเป็น ในการนิเทศทางลบได้แก่ ศึกษานิเทศก์มีจำนวนบุคลากรที่จำกัด การนิเทศไม่ทั่วถึง ข้อจำกัดจาก สภาพโรงเรียน เป็นต้น ส่วนความจำเป็นทางบวก ได้แก่ การกระตุ้นครูผู้สอนให้มีการวางแผนใน การจัดการเรียนการสอน เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เป็นต้น ดังนั้นการนิเทศภายในโรงเรียนจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอน เพราะบุคลากรภายในโรงเรียนเป็นผู้รู้ปัญหาภายในโรงเรียนอย่างแท้จริง ถ้าผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนได้รับการฝึกให้มีการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนได้ก็จะสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้มากที่สุด

ปาจรีย์ หงส์แก้ว (2563, หน้า 63) การนิเทศภายในโรงเรียนมีความจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อช่วยให้ครูมีการพัฒนาตนเอง และสามารถจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทั้งนี้เพื่อพัฒนามาตรฐานการศึกษาให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า งานนิเทศภายในโรงเรียนมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาจะต้องร่วมมือร่วมใจกันดำเนินการพัฒนางานทุกด้านในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในฐานะหน่วยงานหลักในการรับผิดชอบการจัดการศึกษาจะต้องให้ความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียน

โดยกำหนดไว้ในมาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาได้ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดมาตรฐานของสถานศึกษาให้ร้อยรัดกันทำให้เกิดผลในทางการปฏิบัติที่ชัดเจนขึ้น

หลักการนิเทศ

Hoy and Forsyth (1986 อ้างอิงใน รัศมี ภูกันดาน, 2562, หน้า 34) กล่าวว่า การที่ผู้นิเทศจะดำเนินการนิเทศการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้นิเทศต้องมีสมมติฐานต่อการพัฒนาการเรียนการสอน ดังนี้

1. บุคคลที่เป็นหัวใจของพัฒนาการเรียนการสอนได้ คือ ครู

2. ครูต้องการอิสรภาพที่จะพัฒนาการเรียนการสอนตามแบบฉบับของตนเอง

3. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนทางสังคมรวมทั้งการจัดให้มีการกระตุ้นทางปัญญาและทางวิชาชีพ

4. แบบแผนการนิเทศที่ยึดติดตายตัวและใช้การบีบบังคับจะไม่ทำให้เกิด ความสำเร็จในการพัฒนาการสอน

5. การพัฒนาการสอนมักจะประสบความสำเร็จในสถานการณ์การทำงานแบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ ไม่ใช่การแสดงออกว่าเหนือกว่าและเป็นการสนับสนุนให้ครูมีการแสวงหาความรู้ และมีการทดลอง

รัศมี ภูกันดาน (2562, หน้า 35) หลักการที่สำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียนประกอบไปด้วยหลักการ ดังนี้

1. หลักการวางแผน คือ กระบวนการวิเคราะห์ผล กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ล่วงหน้าโดยเลือกทางปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุดเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. หลักความร่วมมือ คือ กระบวนการทำงานร่วมกัน มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหาและประสานงานซึ่งกันและกัน

3. หลักการบูรณาการ คือ กระบวนการนำสิ่งย่อยต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสมเข้าไว้ด้วยกัน

4. หลักการประเมิน คือ กระบวนการวัดผลการดำเนินงานต่าง ๆ ด้วยเครื่องมือที่มีคุณภาพ และมีความเหมาะสมกับบริบท นั้น ๆ โดยควรเริ่มจากความถูกต้องตามหลักวิชาความเป็นประชาธิปไตย ใช้กระบวนการทาง วิทยาศาสตร์ มีบรรยากาศแบบสร้างสรรค์ มีการประสานงาน ทำงานเป็นหมู่คณะ ช่วยให้ผู้รับการนิเทศมีความเชื่อมั่น พึ่งตนเอง และพัฒนาตนเองต่อไป

ศราวุธ เผ่าพันธุ์ (2562) หลักการของการนิเทศคือผู้นิเทศตองมีความรู้ความเข้าใจในหลักการนิเทศอย่างถูกต้อง ตรงประเด็น มีระบบและขั้นตอนที่ชัดเจนในกระบวนการนิเทศ กระบวนการนิเทศที่เกิดขึ้นต้องเกิดจากความร่วมมือของคณะครูทุกคนที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียน และการนิเทศต้องเป็นไปเพื่อการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของครู และการนิเทศการศึกษา ควรมีการบริหารเป็นกระบวนการเชิงระบบ มีการวางแผนการดำเนินงาน มีขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ถือหลักการมีสวนร่วมในการทำงาน มีความเป็นประชาธิปไตย มีการดำเนินงานอย่างสรางสรรค มีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอน สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น สร้างความผูกพัน และความมั่นคงต่องานอาชีพ รวมทั้งพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพครูให้มีความรู้สึกภาคภูมิใจในวิชาชีพของตนเองพร้อมที่จะรับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จากแนวคิดดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ในการนิเทศการสอนแต่ละครั้งผู้นิเทศต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการนิเทศอย่างถูกต้องตรงประเด็นมีระบบและขั้นตอนที่ชัดเจน ควรเลือกใช้กิจกรรมการนิเทศให้เหมาะสมกับสภาพและปัญหาของสถานศึกษา และให้คำนึงถึงหลักเกณฑ์ในการเลือกใช้กิจกรรมแต่ละชนิดอย่างเหมาะสม ต้องเกิดจากความร่วมมือของคณะครูทุกคนที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียน และการนิเทศต้องเป็นไปเพื่อการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของครู โดยให้พิจารณาถึงจุดประสงค์ของการนิเทศ ขนาดกลุ่มของผู้รับการนิเทศ และประสบการณ์หรือประโยชน์ที่ผู้รับการนิเทศได้รับเป็นสำคัญ

กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

กระบวนการนิเทศของ Harris (1977) ได้กำหนดขั้นตอนของกระบวนการนิเทศภายในการศึกษาไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นวางแผน (Planning) ได้แก่ การคิด การตั้งวัตถุประสงค์ การคาดการณ์ล่วงหน้า การกำหนดตารางงาน การคนหาวิธีปฏิบัติงาน และการวางโปรแกรมงาน

2. ขั้นการจัดโครงการ (Organizing) ได้แก่ การตั้งเกณฑ์มาตรฐาน การรวบรวมทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งคนและวัสดุอุปกรณ์ ความสัมพันธ์แต่ละขั้น การมอบหมายงาน การประสานงาน การกระจายอำนาจตามหน้าที่ โครงสร้างขององค์การ และการพัฒนานโยบาย

3. ขั้นการนำเขาสู่การปฏิบัติ (Leading) ได้แก่ การตัดสินใจ การเลือกสรรบุคคล การสร้างสิ่งเร้าจูงใจให้มีกำลังใจคิดริเริ่มอะไรใหม่ๆ การสาธิต การจูงใจ และให้คำแนะนำ การสื่อสาร การกระตุน ส่งเสริมกำลังใจ การแนะนำนวัตกรรมใหม่ๆ และให้ความสะดวกในการทำงาน

4. ขั้นการควบคุม (Controlling) ได้แก การสั่งการ การให้รางวัล การลงโทษ การให้โอกาส การตำหนิ การไล่ออก และการบังคับให้กระทำตาม

5. ขั้นประเมินผล (Appraising) ได้แก การตัดสินการปฏิบัติงาน การวิจัย และการวัดผล การปฏิบัติงาน กิจกรรมที่สำคัญ คือ พิจารณาผลงานในเชิงปฏิบัติว่าได้ผลมากน้อยเพียงใด และวัดผล ด้วยการประเมินอย่างมีแบบแผน มีความเที่ยงตรง ทั้งนี้ ควรจะมีการวิจัยด้วย

ต่อมาแฮริสได้พัฒนาให้มีความสมบูรณเหมะสมกับการนิเทศมากขึ้น โดยเน้นการวางแผนปฏิบัติงานมากกว่าการควบคุมงาน ทำให้มีขั้นตอนเพิ่มขึ้นเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. ประเมินสภาพการทำงาน (Assessing) เป็นกระบวนการศึกษาถึงสถานภาพต่าง ๆ รวมทั้งข้อมูลที่จำเป็นเพื่อจะนำมาเป็นตัวกำหนดถึงความต้องการจำเป็นเพื่อก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วยงานต่อไปนี้ คือ

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการศึกษาหรือพิจารณาธรรมชาติและความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ

1.2 สังเกตสิ่งต่าง ๆ ด้วยความรอบคอบถี่ถวน

1.3 ทบทวนและตรวจสอบสิ่งต่าง ๆ ด้วยความระมัดระวัง

1.4 วัดพฤติกรรมการทำงาน

1.5 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน

2. จัดลำดับความสำคัญของงาน (Prioritizing) เป็นกระบวนการกำหนดเป้าหมาย จุดประสงค และกิจกรรมต่าง ๆ ตามลำดับความสำคัญจะประกอบด้วยงานต่อไปนี้ คือ

2.1 กำหนดเป้าหมาย

2.2 ระบุจุดประสงคในการทำงาน

2.3 กำหนดทางเลือก

2.4 จัดลำดับความสำคัญ

3. ออกแบบการทำงาน (Designing) เป็นกระบวนการวางแผนหรือกำหนดโครงการต่าง ๆ เพื่อกอให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยประกอบด้วยงานต่อไปนี้ คือ

3.1 จัดสายงานให้สวนประกอบต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน

3.2 หาวิธีการนำเอาทฤษฎีหรือแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ

3.3 เตรียมการต่าง ๆ ให้พรอมที่จะทำงาน

3.4 จัดระบบการทำงาน

3.5 กำหนดแผนในการทำงาน

4. จัดสรรทรัพยากร (Allocating Resources) เป็นกระบวนการกำหนดทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชนสูงสุดในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยงานต่อไปนี้ คือ

4.1 กำหนดทรัพยากรที่ต้องใชตามความต้องการของหน่วยงานต่าง ๆ

4.2 จัดสรรทรัพยากรไปให้หน่อยงานต่าง ๆ

4.3 กำหนดทรัพยากรที่จำเป็นจะต้องใชสำหรับจุดมุ่งหมายบางประการ

4.4 มอบหมายบุคลากรให้ทำงานในแต่ละโครงการหรือแต่ละเป้าหมาย

5. ประสานงาน (Coordinating) เป็นกระบวนการที่เกี่ยวของกับคน เวลา วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกทุก ๆ อย่าง เพื่อจะให้การเปลี่ยนแปลงบรรลุผลสำเร็จงาน ในกระบวนการประสานงาน ได้แก่

5.1 ประสานการปฏิบัติงานในฝ่ายต่าง ๆ ให้ดำเนินงานไปด้วยกันด้วยความราบรื่น

5.2 สร้างความกลมกลืนและความพรอมเพียงกัน

5.3 ปรับการทำงานในสวนต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพให้มากที่สุด

5.4 กำหนดเวลาในการทำงานในแต่ละช่วง

5.5 สร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้น

6. นำการทำงาน (Directing) เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดสภาพที่เหมาะสมอันจะสามารถบรรลุผลแห่งการเปลี่ยนแปลงให้มากที่สุด ซึ่งได้แก่

6.1 การแต่งตั้งบุคลากร

6.2 กำหนดแนวทางหรือกฎเกณฑ์ในการทำงาน

6.3 กำหนดระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับเวลา ปริมาณหรืออัตราเร็วในการทำงาน

6.4 แนะนำและปฏิบัติงาน

6.5 ชี้แจงกระบวนการทำงาน

6.6 ตัดสินใจเกี่ยวกับทางเลือกในการปฏิบัติงาน

Glickman (1990) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศภายในการสอน ประกอบด้วยขั้นตอน คือ

1. การประชุมร่วมกับครูก่อนสังเกตการสอน (Preconference with teacher) ผู้นิเทศประชุมร่วมกับครูเพื่อพิจารณารายละเอียดก่อนการสังเกตการสอนของครูเกี่ยวกับเหตุผลและจุดมุ่งหมายของการสังเกตการสอน วิธีการและรูปแบบการสังเกตที่จะนำไปใช้ เวลาที่ใช้ในการสังเกต และกำหนดเวลาที่ใช้ในการประชุมหลังการสังเกต

2. การสังเกตการสอนในชั้นเรียน (Observation of classroom) เป็นการติดตามพฤติกรรมการสอนของครูในชั้นเรียนเพื่อให้เกิดความข้าใจสอดคล้องกับหลักการและรายละเอียดต่าง ๆ ที่กำหนดผู้สังเกต อาจใช้วิธีการสังเกตเพียงวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้

3. การวิเคราะห์และติดตามผลการสังเกตการสอนและพิจารณาวางแผนการประชุมร่วมกับครู (Analyzing and interpreting observation and determining conference approach) นิเทศหลังจากได้สังเกตการสอนและได้รับข้อมูลของครูมาแล้ว ให้วิเคราะห์ข้อมูลและนับความถี่ ตัวแปรบางตัวที่เกิดขึ้นใหม่จากการปฏิบัติหรือบางตัวที่ไม่เกิดขึ้น ในการวิเคราะห์ข้อมูลให้ผู้นิเทศ วางตัวเป็นกลางและให้ดำเนินการแปลความหมายของข้อมูล

4. ประชุมร่วมกับครูภายหลังการสังเกตการสอน (Post conference with teacher) ผู้นิเทศจัดประชุมครูเพื่อเน้นการให้ข้อมูลย้อนกลับและร่วมกันอภิปราย ซึ่งผลที่ได้รับจากการอภิปราย ร่วมกันโดยผู้สอนสามารถนำไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงการสอนได้

5. การวิพากษ์วิจารณ์ผลที่ได้รับจากขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอน (Clique of previous)

Copland and Boyan (1978) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศการสอนไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การประชุมก่อนสังเกตการสอน (Pre observation Conference)

1.1 พิจารณาระบุเรื่องหรือพฤติกรรมที่ควรปรับปรุงพัฒนา

1.2 กำหนดเกณฑ์หรือมาตรฐานของพฤติกรรมที่ต้องการจะปรับปรุง และพัฒนา

1.3 เลือกหรือสร้างเครื่องมือสังเกตการสอนที่สอดคล้องเหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการจะปรับปรุงและพัฒนา

2. การสังเกตการสอน (Observation)

2.1 สังเกตพฤติกรรมที่กำหนดหรือกระบวนการสอนที่กำหนดจากขั้นที่ 1

2.2 บันทึกข้อมูลพฤติกรรมที่ปฏิบัติหรือกระบวนการสอนที่ใช้ดำเนินการสอนโดยใช้เครื่องมือที่เลือกหรือสร้างขึ้นเอง

3. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตการสอน (Analysis Results) เป็นการนิเทศแบบ วิเคราะห์ โดยเป็นกระบวนการที่ทำร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้ถูกนิเทศ เพื่อปรับปรุงกระบวนการ จัดการเรียนการสอนไปในทิศทางที่ดีขึ้น

4. การประชุมหลังการสังกตการสอน (Post observation Conference) เป็นขั้นตอนย้อนกลับและแสดงผลจากการนิเทศที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน ควรกระตุ้นให้ครูยอมรับ ผลจากการสังเกตการสอน และต้องมีวิธีในการแก้ไขปรับปรุงพฤติกรรมการสอนเพื่อส่งผลถึงพัฒนาการการเรียนรู้ของนักเรียน

ศุภวัฒน์ บำรุงสวัสดิ์ (2551 อ้างอิงใน รุจาภา วงศ์กาฬสินธุ์, 2560, หน้า 78) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาตามวงจรคุณภาพ PDCA ของ Demming มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นการวางแผนการนิเทศ

2. ขั้นการปฏิบัติตามแผนการนิเทศ

3. ขั้นการตรวจสอบประเมินผลการนิเทศ

4. ขั้นการปรับปรุง พัฒนา และแก้ไขวิธีการนิเทศ

หลักบริหารวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง (Deming Cycle)

วัชรา เล่าเรียนดี (2550 อ้างอิงใน สุกัลยา นิยมทอง, 2561, หน้า 14) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญยิ่งประการหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรให้เกิดการพัฒนาตนเองในการทำงาน เพื่อบรรลุผลสำเร็จของ การบริหารการศึกษา การนิเทศภายในโรงเรียนมีลักษณะของการปฏิบัติเช่นเดียวกับกิจกรรม อื่น ๆ คือ ต้องอาศัยกระบวนการขั้นตอนในการดำเนินงานต่อเนื่องอย่างเป็นระบบด้วยเหตุผลที่ว่าจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคลากรหลายฝ่ายต้องอาศัยความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อยึดเป็นแนวทางไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์

ยุทธนา เกื้อกูล (2560, หน้า 129–160) โครงสร้างการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลตามวงจร PDCA ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ขั้นตอนการวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ในการดำเนินงานวิธีการและขั้นตอนที่จำเป็นเพื่อให้การ ดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย การวางแผนจะต้องทำความเข้าใจกับเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ให้ชัดเจน เป้าหมายที่ กำหนดต้องเป็นไปตามนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรเพื่อก่อให้เกิดการ พัฒนาที่เป็นไปในแนวทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กร การวางแผนในบางด้านอาจจำเป็นต้องกำหนด มาตรฐานของวิธีการทำงานหรือเกณฑ์มาตรฐานต่าง ๆ ไปพร้อมกันด้วยข้อกำหนดที่เป็นมาตรฐานนี้จะช่วยให้การวางแผนมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพราะใช้เป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ได้ระบุไว้ในแผน การวางแผนช่วยให้ผู้บริหารรับรู้สภาพปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตโดยอาศัยประสบการณ์ ทักษะ และความรู้ที่แต่ละคนสั่งสมมาอย่างลงตัว

การเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบันเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การคิดและการวางแผนอย่างรอบคอบสามารถเชื่อมระหว่างปัญหาปัจจุบันและผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคตนับเป็นสิ่งสำคัญสำหรับสถาบันการศึกษา การวางแผนจึงเป็นกิจกรรมที่ต้อง

ให้ความสำคัญ กระบวนการวางแผนจะต้องรวมถึงการพิจารณาเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่มีอยู่

2. ขั้นตอนการปฏิบัติ (Doing) เป็นการปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งก่อนที่จะปฏิบัติงานใด ๆ จำเป็นต้องศึกษาข้อมูลและเงื่อนไขต่าง ๆ ของสภาพงานที่จะลงมือปฏิบัติให้ถ่องแท้ก่อน ในกรณีที่เป็นงานประจำที่เคยปฏิบัติหรือเป็นงานเล็กอาจใช้วิธีการเรียนรู้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง แต่ถ้าเป็นงานใหม่หรืองานใหญ่ที่ต้องใช้บุคลากรจำนวนมากอาจต้องจัดให้มีการฝึกอบรม ก่อนที่จะปฏิบัติจริง การปฏิบัติจะต้องดำเนินการไปตามแผน วิธีการ และขั้นตอน ที่ได้กำหนดไว้และจะต้องเก็บรวบรวมและบันทึกข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานไว้ด้วยเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินงานในขั้นตอนต่อไป การปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จและมีความชัดเจนต้องอาศัยผู้บริหารในการแบ่งภาระงานสู่ระบบย่อยและแบ่งความรับผิดชอบให้กับผู้ปฏิบัติ โดยมีโครงสร้างการปฏิบัติงานที่ชัดเจนตามความเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจและสังคม การจัดการแบ่งภาระงานจึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองและมีการปรับปรุงสู่การปฏิบัติงานที่ดีขึ้นตามลำดับ โครงสร้างการปฏิบัติงานในองค์กรต้องมีความชัดเจน ผู้ปฏิบัติงานทุกคนจึงต้องมีความฉลาดและมองเป้าหมายขององค์กรว่าจะมีแนวโน้มไปทางไหนและนอกจากภาระงานของตนแล้วผู้ปฏิบัติงานสามารถช่วยเหลือการงานอย่างอื่นได้ตามความเหมาะสม โดยมิให้งานในหน้าที่หลักที่รับผิดชอบเกิดความบกพร่อง ดังนั้น ทุกครั้งที่มีการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีการตั้งเจตนาที่ดีในการปฏิบัติต่าง ๆ

3. ขั้นตอนการตรวจสอบ (Checking) เป็นขั้นตอนการเพื่อประเมินผลว่ามีการปฏิบัติงานตามแผนหรือไม่ มีปัญหาเกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงานหรือไม่ ขั้นตอนนี้มีความสำคัญ เนื่องจากในการดำเนินงานใด ๆ มักจะเกิดปัญหาแทรกซ้อนที่ทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนอยู่เสมอ ซึ่งเป็นอุปสรรค ต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของการทำงาน การติดตาม การตรวจสอบ และการประเมินปัญหาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องกระทำควบคู่ไปกับการดำเนินงาน เพื่อจะได้ทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงคุณภาพของการดำเนินงานต่อไปในการตรวจสอบ และการประเมินการปฏิบัติงานจะต้องตรวจสอบด้วยว่าการปฏิบัตินั้น เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพของงาน การตรวจสอบ เป็นการประเมินและติดตามการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในองค์กรอย่างเป็นระบบ เริ่มตั้งแต่การวางแผนและเข้าสู่การปฏิบัติงานในองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการปรับปรุง และแก้ไขกระบวนการทำงานต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้นตามลำดับ เป็นการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและความรับผิดชอบของแต่ละส่วน

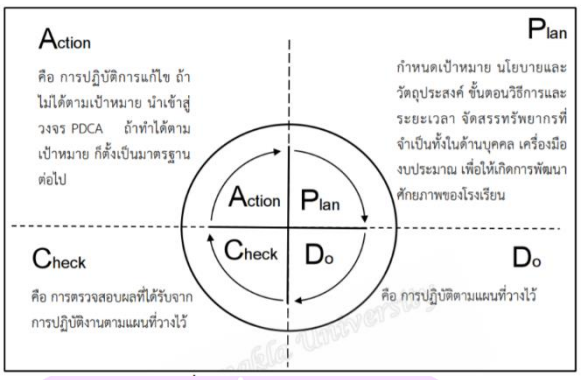
จากที่กล่าวมาข้างต้น ชี้ให้เห็นว่า ผู้นำองค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดหน้าที่และบทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน และต้องมั่นใจว่ามีคุณสมบัติเหมาะสมเพียงพอที่จะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว จึงทำให้พวกเขามีความรับผิดชอบและพร้อมที่จะได้รับการตรวจสอบผ่านกระบวนการประเมิน โดยผู้นำต้องตรวจสอบว่าพวกเขาได้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด

4. ขั้นตอนการปรับปรุง (Action) เป็นขั้นตอนการของการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นหลังจากได้ทำการตรวจสอบแล้ว การปรับปรุงอาจเป็นการแก้ไขแบบเร่งด่วนเฉพาะหน้าหรือการค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาซ้ำรอยเดิม การปรับปรุงอาจนำไปสู่การกำหนดมาตรฐานของวิธีการทำงานที่ต่างจากเดิมเมื่อมีการดำเนินงานตามวงจร PDCA ในรอบใหม่ข้อมูลที่ได้จากการปรับปรุงจะช่วยให้การวางแผนมีความสมบูรณ์และมีคุณภาพเพิ่มขึ้นได้ด้วย

การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น นับเป็นสิ่งที่สำคัญและมีความจำเป็นเพื่อสร้างความก้าวหน้าขององค์กร โดยการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในองค์กรจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาร่วมกันปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง

ดังนั้น เมื่อใดก็ตามที่พบว่าการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามมาตรฐาน ผู้บริหารจำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง มิฉะนั้นจะทำให้กระบวนการประเมินและตรวจสอบจะไร้ผล การปรับปรุงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานเป็นสิ่งจำเป็น กระบวนการประเมินและตรวจสอบจะเป็นตัวชี้วัดให้เห็นถึงระดับมาตรฐานว่าต่ำเกินไปหรือสูงเกินไป การปรับปรุงแก้ไขจึงต้องสอดคล้องกับมาตรฐาน การทำงานย่อมมีข้อผิดพลาด แต่ไม่ควรผิดซ้ำหลายครั้ง เพราะผู้ปฏิบัติงานต้องเรียนรู้จากข้อผิดพลาด และต้องปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถและสิ้นสุดลงด้วยการมอบหมายการงานต่าง ๆ

การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์รวมขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ รายละเอียดดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพ 1 แสดงกระบวนการบริหารวงจร PDCA

เดมมิ่ง ได้นำวงจรของ Walter A. Shewhart มาปรับปรุงและอธิบายให้เห็นเป็นรูปธรรม ซึ่ง Walter A. Shewhart เขียนเกี่ยวกับ Shewhart Cycle ไว้ในหนังสือของเขาในปี ค.ศ. 1939 โดยที่เดมมิ่งเรียกวงจรนี้ว่า Walter A. Shewhart หรือ PDSA Cycle ส่วนในประเทศญี่ปุ่นรู้จักกันในนาม Deming Cycle และคนทั่วไปนิยมเรียกว่า PDCA cycle ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลักๆดังนี้

P: Plan หมายถึง การวางแผน

D: Do หมายถึง การปฏิบัติตามแผน

C: Check หมายถึง การตรวจสอบ

A: Action หมายถึง การดำเนินการให้เหมาะสม

Plan การวางแผน (Plan: P) เป็นส่วนประกอบของวงจรที่มีความสำคัญ เนื่องจากการวางแผนจะเป็นจุดเริ่มต้นของงานและเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การทำงานในส่วนอื่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิผล การวางแผนในวงจรเดมมิ่ง เป็นการหาองค์ประกอบของปัญหา โดยวิธีการระดมความคิด การเลือกปัญหา การหาสาเหตุของปัญหา การหาวิธีการแก้ปัญหา การจัดทำตารางการปฏิบัติงาน การกำหนดวิธีดำเนินการ การกำหนดวิธีการตรวจสอบและประเมินผล ในขั้นตอนนี้สามารถนำเครื่องมือเบื้องต้นแห่งคุณภาพอื่น ๆ มาใช้งานร่วมด้วย เช่น Flowchart, Why–Why Diagram, How–How Diagram, 5W 2H Principles, Brainstorming ฯลฯ

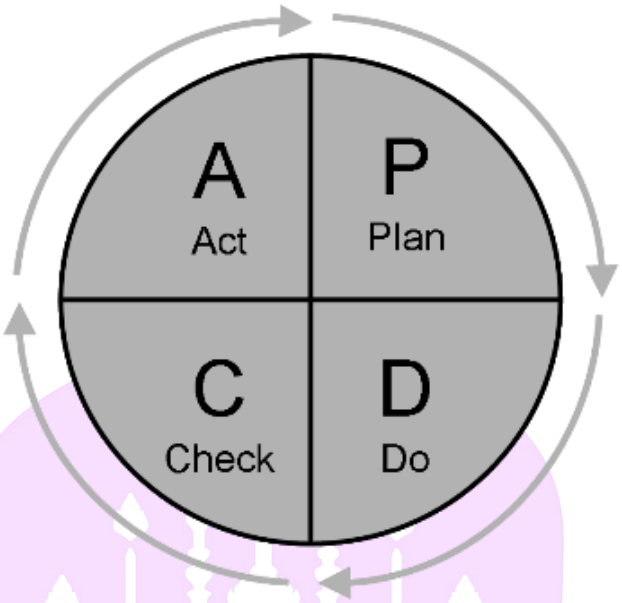
DO การปฏิบัติตามแผน (Do: D) เป็นการลงมือปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ในตารางการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ สมาชิกกลุ่มต้องมีความเข้าใจถึงความสำคัญและความจำเป็นในแผนนั้น ความสำเร็จของการนำแผนมาปฏิบัติต้องอาศัยการทำงานด้วยความร่วมมือเป็นอย่างดีจากสมาชิก ตลอดจนการจัดการทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานตามแผนนั้น

ในขั้นตอนนี้ขณะที่ลงมือปฏิบัติจะมีการตรวจสอบไปด้วย หากไม่เป็นไปตามแผนอาจจะต้องมีการปรับแผนใหม่ และเมื่อแผนนั้นใช้งานได้ก็นาไปใช้เป็นแผนและถือปฏิบัติต่อไป

Check การตรวจสอบ (Check: C) หมายถึง การตรวจสอบดูว่าเมื่อปฏิบัติงานตามแผนหรือการแก้ปัญหางานตามแผนแล้วผลลัพธ์เป็นอย่างไร สภาพปัญหาได้รับการแก้ไขตรงตามเป้าหมายที่กลุ่มตั้งใจหรือไม่ การไม่ประสบผลสำเร็จอาจจะเกิดจากสาเหตุหลายประการ เช่น ไม่ปฏิบัติตามแผน ความไม่เหมาะสมของแผนการเลือกใช้เทคนิคที่ไม่เหมาะสม เป็นต้น

Action การดำเนินการให้เหมาะสม (Action: A) เป็นการกระทำภายหลังที่กระบวนการ 3 ขั้นตอน ตามวงจรได้ดำเนินการเสร็จแล้ว ขั้นตอนนี้เป็นการนำเอาผลจากขั้นการตรวจสอบ (C) มาดำเนินการให้เหมาะสมต่อไป

วงจร PDCA ที่สมบูรณ์จะเกิดขึ้นเมื่อเรานำผลที่ได้จากขั้นตอนการดำเนินการที่เหมาะสม (A) มาดำเนินการให้เหมาะสมในกระบวนการวางแผนอีกครั้งหนึ่ง (P) และเป็นวงจรอย่างนี้เรื่อย ๆ ไม่มีที่สิ้นสุด จนกระทั่งเราสามารถใช้วงจรนี้กับทุกกิจกรรมที่คล้ายกันได้อย่างเป็นปกติธรรมดาไม่ยุ่งยากอีกต่อไป จะเห็นว่าวงจร PDCA จะไม่ได้หยุดหรือจบลงเมื่อหมุนครบรอบ แต่วงล้อ PDCA จะหมุนไปข้างหน้าเรื่อย ๆ โดยจะทำงานในการแก้ไขปัญหาในระดับที่สูงขึ้น ซับซ้อนขึ้น และยากขึ้น หรือเป็นการเรียนรู้ที่ไม่สิ้นสุด ซึ่งสอดคล้องกับปรัชญาของการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) ปัจจุบันทั้งแรงงานปฏิบัติการ แรงงานที่มีความรู้ และผู้บริหารชาวไทย ส่วนใหญ่จะรู้จัก PDCA มากขึ้นกว่าในอดีต ถึงแม้จะไม่เข้าใจรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินงานอย่างสมบูรณ์ แต่ก็ช่วยให้การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และเห็นผลที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น



ภาพ 2 แสดงวงจรคุณภาพ DEMING CYCLE: PDCA

ที่มา: สมประสงค์ เสนารัตน์, 2555, หน้า 8

ความหมายของ PDCA: DEMING CYCLE: PDCA วงจรคุณภาพ โดย Deming (1995)

เมื่อมีองค์กร ย่อมมีการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆภายใน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กร ซึ่งการทำงานนั้นมีขอบเขตที่ครอบคลุมในหน่วยงานใหญ่ คือ ทั่วทั้งองค์กรขอบเขตระดับฝ่าย ส่วน แผนก กลุ่ม และงานในส่วนพนักงานแต่ละคน วงจร PDCA จะเป็นเครื่องมือบริหารงานที่มีความสำคัญต่อการทำงานในทุก ๆ ระดับ หรือกล่าวได้ว่า ทุกงานต้องมี PDCA ซึ่ง PDCA ในระดับบุคคลแต่ละคน ก็มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าการทำงานระดับองค์กร เพราะความสำเร็จขององค์กรเกิดจากผลความพยายามของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องนั่นเอง

P: Plan หมายถึง การกำหนดโครงการ/แผนงาน/กิจกรรม และการกำหนดวัตถุประสงค์/เป้าหมาย รวมถึงการกำหนดค่าชี้วัดความสำเร็จของเป้าหมาย (Key Performance Indicator: KPI's) ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ นโยบายและวัตถุประสงค์

D: Do หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ตามแผนที่กำหนดไว้ให้มีประสิทธิผลประสิทธิภาพและคุณธรรม

C: Check หมายถึง การควบคุม (Controlling) การเฝ้าระวัง (Monitoring) การตรวจติดตาม (Audit) การวัด (Measurement) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance indicators) เปรียบเทียบกับค่าชี้วัดความสำเร็จของเป้าหมาย (KPI's)

A: Action หมายถึง การทบทวนกระบวนการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นโดยเรียนรู้จากข้อบกพร่องแล้วนามาแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นและหาทางป้องกันไม่ให้ปัญหาและข้อบกพร่องเกิดขึ้นซ้ำอีก

ประโยชน์ของ PDCA มีดังนี้

1. การวางแผนงานก่อนการปฏิบัติติงาน จะทำให้เกิดความพร้อมเมื่อได้ปฏิบัติงานจริงการวางแผนงานควรวางให้ครบ 4 ขั้นดังนี้

1.1 ขั้นการศึกษา คือ การวางแผนศึกษาข้อมูล วิธีการ ความต้องการของตลาด ข้อมูลด้านวัตถุดิบ ด้านทรัพยากรที่มีอยู่หรือเงินทุน

1.2 ขั้นเตรียมงาน คือ การวางแผนการเตรียมงานด้านสถานที่ การออกแบบผลิตภัณฑ์ความพร้อมของพนักงาน อุปกรณ์ เครื่องจักร วัตถุดิบ

1.3 ขั้นดำเนินงาน คือ การวางแนวทางการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนแต่ละฝ่าย เช่น ฝ่ายผลิต ฝ่ายขาย

1.4 ขั้นการประเมินผล คือ การวางแผนหรือเตรียมการประเมินผลงานอย่างเป็นระบบ เช่นประเมินจากยอดการจำหน่าย ประเมินจากการติชมของลูกค้า เพื่อให้ผลที่ได้จากการประเมินเกิดการเที่ยงตรง

2. การปฏิบัติตามแผนงาน ทำให้ทราบขั้นตอน วิธีการ และสามารถเตรียมงานล่วงหน้าหรือทราบอุปสรรคล่วงหน้าด้วย ดังนั้น การปฏิบัติงานก็จะเกิดความราบรื่นและเรียบร้อย นำไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

3. การตรวจสอบ ให้ได้ผลที่เที่ยงตรงเชื่อถือได้ ประกอบด้วย

3.1 ตรวจสอบจากเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

3.2 มีเครื่องมือที่เชื่อถือได้

3.3 มีเกณฑ์การตรวจสอบที่ชัดเจน

3.4 มีกำหนดเวลาการตรวจที่แน่นอน

3.5 บุคลากรที่ทำการตรวจสอบต้องได้รับการยอมรับจากทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เมื่อการตรวจสอบได้รับการยอมรับ การปฏิบัติงานขั้นต่อไปก็ดำเนินงานต่อไปได้

4. การปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นขั้นตอนใดก็ตาม เมื่อมีการปรับปรุงแก้ไขคุณภาพก็จะเกิดขึ้น ดังนั้น วงจร PDCA จึงเรียกว่า วงจรการบริหารงานคุณภาพ

สุกัลยา นิยมทอง (2561, หน้า 15) กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญอย่างยิ่งประการหนึ่ง ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรให้เกิดการพัฒนาตนเองในการทำงาน เพื่อบรรลุผลสำเร็จของการบริหารการศึกษา การนิเทศภายในโรงเรียนมีลักษณะของการปฏิบัติเช่นเดียวกับกิจกรรมอื่น ๆ คือ ต้องอาศัยกระบวนการขั้นตอนในการดำเนินงานต่อเนื่องอย่างเป็นระบบด้วยเหตุผลที่ว่าจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคลากรหลายฝ่ายต้องอาศัยความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อยึดเป็นแนวทางไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์สอดคล้องกับผู้เรียนและหลักสูตรสถานศึกษา

สายวินิตย์ ดวงสมาน (2561, หน้า30) แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา รูปแบบกระบวนการนิเทศที่มีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ของสถานศึกษา จะช่วยให้การดำเนินงานด้านต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย รูปแบบกระบวนการที่สำคัญ คือ

1. การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peering coaching supervision) อาศัยการเสริมสร้างพลังที่มียุทธศาสตร์สำคัญในการขับเคลื่อนการนิเทศให้เกิดประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน

1. ร่วมสร้างความตระหนัก
2. ร่วมรวมพลังค้นหา
3. ร่วมพลังสร้างเป้าหมาย
4. ร่วมทำร่วมพัฒนา
5. ร่วมเรียนรู้สู่การแก้ปัญหา
6. ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้สู่การพัฒนา
7. ร่วมเผยแพร่สู่ชุมชนและสังคม

2. การนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ เป็นกระบวนการนิเทศซึ่งครูตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ตกลงทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาวิชาชีพด้วยการสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียน การให้ข้อมูลย้อนกลับ การอภิปรายแสดงความคิดเห็นกันในเรื่องเกี่ยวกับการปรับปรุงวิชาชีพด้านอื่น ๆ ซึ่งครูสามารถเลือกวิธีการพัฒนาวิชาชีพของกลุ่มได้หลายวิธี แต่ควรยึดหลักการสำคัญ 4 ประการ คือ

2.1 ต้องเสนอเป็นข้อตกลงหรือโครงการให้แก่ผู้บริหารทราบ

2.2 ถ้าเป็นการสังเกตการณ์สอนควรกระทำไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง/ภาคเรียน และมีการปรึกษาหารือกันหลังการสังเกตแต่ละครั้ง

2.3 ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตและอภิปรายต้องรู้กันเฉพาะครูในกลุ่มที่ร่วมพัฒนาวิชาชีพเท่านั้น

2.4 รูปแบบและมาตรฐานการประเมินเพื่อการนิเทศขึ้นอยู่กับกลุ่มครูนั้นเท่านั้น และจะไม่นำไปเกี่ยวข้องกับการประเมินผลความดีความชอบของครู

กระบวนการการนิเทศแบบร่วมพัฒนาอาชีพ

1. วางแผนร่วมกันระหว่างครูที่สนใจจะร่วมพัฒนางานของตน (ใช้เวลาไม่มากนัก)

2. เลือกประเด็นที่สนใจที่จะพัฒนาปรับปรุง

3. นำเสนอโครงการและขั้นตอนการปฏิบัติ

4. แสวงหาความรู้ วิธีการที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศในแบบดังกล่าว เช่น การสังเกตการสอน การวิเคราะห์การสอน การให้ข้อมูลย้อนกลับ ฯลฯ

5. กำหนดวัน-เวลา ที่จะสังเกตการสอน ประชุมปรึกษาหารือ เพื่อการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์

6. ดำเนินการตามกระบวนการในแต่ละประเด็นที่จะพัฒนาอย่างน้อย 2 ครั้ง ในแต่ละประเด็นที่จะพัฒนาปรับปรุง

7. สรุปผลการพัฒนา รายงานผลและความสำเร็จ

สรุป 3 ทักษะที่จำเป็นต้องฝึกปฏิบัติ คือ การสังเกตการสอน การวิเคราะห์ข้อมูลและการประชุมให้ข้อเสนอแนะ

สุกัลยา นิยมทอง (2561, หน้า 12) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการนิเทศภายในที่จะส่งผลให้การนิเทศประสบผลสำเร็จ ต้องขึ้นอยู่กับการร่วมมือกันของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งเป็นผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ การใช้วิธีนิเทศต้องมีการกำหนด จุดมุ่งหมายในการนิเทศให้ชัดเจน และเกิดผลในการนิเทศให้มากที่สุด อีกทั้งการกำหนด วิธีการหรือกิจกรรมในการนิเทศก็ต้องมีการจัดเตรียมเครื่องมือที่จะใช้ในการนิเทศให้ตรง ตามการนิเทศนั้น ๆ มีระบบติดตามประเมินที่เน้นผลงานและมีการเผยแพร่ขยายผลการนิเทศ

เบญจวรรณ ช่อชู และพร้อมพิไล บัวสุวรรณ (2562, หน้า 13) การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประชุมวางแผนกำหนดการดำเนินการ และติดตามการนิเทศ สร้างเจตคติต่อการได้รับการนิเทศสนับสนุนความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมตลอดจนประเมินผลและจัดการรายงานและสรุปผลการนิเทศประจำปี เพื่อนำผลที่ได้จากการนิเทศมาพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับผู้เรียนและหลักสูตรสถานศึกษา

รัศมี ภูกันดาน (2562, หน้า 40) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายใน ประกอบด้วยองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. หลักการนิเทศ ประกอบด้วย หลักการวางแผน หลักความร่วมมือ หลักบูรณาการ หลักการประเมิน

2. คุณลักษณะของผู้นิเทศ ประกอบด้วย ความรู้ความสามารถ ทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะเฉพาะ

3. ทักษะที่จำเป็นของการนิเทศภายใน ประกอบด้วย ทักษะด้านบุคคล ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านการบริหารจัดการ

หน่วยศึกษานิเทศก์ (2562, หน้า 25-28) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศภายใน โดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน มีดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ

1.1 การจัดทำข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานรอบด้านทั้งของผู้บริหาร ครูและนักเรียนเพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาวางแผนการดำเนินงานตามประเด็นการนิเทศ ได้แก่

1.1.1 การพัฒนาและการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

1.1.2 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

1.1.3 การจัดการเรียนรู้โดยสื่อเทคโนโลยีทางไกล (DLTV/DLIT)

1.1.4 การอ่านออกเขียนได้

1.1.5 การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

1.1.6 การประกันคุณภาพการศึกษา

1.2. ประชุมแลกเปลี่ยนระดมความคิดของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนเพื่อ วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาตามบริบทของโรงเรียน

1.3. จัดลำดับความสำคัญของปัญหาหรือความต้องการเร่งด่วนหรือที่เห็นว่าสำคัญที่สุดก่อน

1.4. นำผลการวิเคราะห์จากประเด็นการนิเทศมากำหนดค่าเป้าหมายการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานและประเด็นพิจารณาของมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

1.5. การสร้างการรับรู้ระหว่างผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้มีเป้าหมายในการดำเนินงานร่วมกันด้วยการใช้สื่อและวิธีการที่หลากหลาย เช่น การประชุม สัมมนา การประชาสัมพันธ์โดยการจัดทำเอกสาร หรือเผยแพร่ ในเว็บไซต์ของโรงเรียน

2. การวางแผนการนิเทศ การวางแผนการนิเทศ เป็นการนำปัญหาและความต้องการจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ ตามประเด็นการนิเทศมากำหนดรายละเอียดของกิจกรรมเพื่อจัดทำแผนนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

2.1. กำหนดแนวทาง/วิธีการการพัฒนาที่หลากหลายตามปัญหาที่เกิดขึ้นตามความต้องการและจำเป็น มีการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) และการศึกษาชั้นเรียน (Lesson Study) เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนา วิชาชีพครูและการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2.2. เลือกแนวทาง/วิธีการในการพัฒนาโดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

2.3. วางแผนการดำเนินงานพัฒนา โดย

2.3.1 การประชุมเตรียมการนิเทศ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจร่วมกัน

2.3.2 สร้างคณะนิเทศ ทีมงานและเครือข่ายการนิเทศ

2.3.3 กำหนดประเด็นการนิเทศ

2.3.4 กำหนดระยะเวลาในการนิเทศ โดยกำหนดระยะเวลาในการนิเทศที่เหมาะสมกับการแก้ปัญหาและการพัฒนา

2.3.5 กำหนดวิธีการนิเทศและกิจกรรมการนิเทศที่เหมาะสมตามสภาพปัญหาและ ความต้องการ เช่น การประชุมสัมมนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสังเกตชั้นเรียน การสาธิต การบันทึกวิดีโอและการถ่ายภาพ การสัมภาษณ์การสอนงาน และการชี้แนะ (Coaching & Mentoring) ฯลฯ โดยเน้นการใช้ ICT ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การใช้ Line Application การใช้ Clip Video การประชุมระบบทางไกล (Conference) การใช้ Video Line, You Tube, Facebook Live เป็นต้น

2.4. จัดทำแผนนิเทศภายในโรงเรียน ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์เป้าหมาย แผนการดำเนินการ กิจกรรมสำคัญ ปฏิทินการปฏิบัติงาน ทรัพยากรที่ต้องการ เครื่องมือนิเทศ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

3. การสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ

3.1 สร้างสื่อ การนิเทศที่ทำให้การนิเทศบรรลุวัตถุประสงค์ เช่น วิธีการนิเทศ ทักษะ การนิเทศ เทคนิค การนิเทศ โดยเป็นสื่อที่สอดคล้องในยุคศตวรรษที่ 21 เน้นการใช้ ICT ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การใช้สื่อสังคมออนไลน์การประชุมระบบทางไกล เป็นต้น

3.2 สร้างเครื่องมือการนิเทศเพื่อเก็บข้อมูลเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนา ตรวจสอบ ติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงาน การสะท้อนผลและการประเมินผลการ ดำเนินงาน ซึ่งเป็นเครื่องมือ ที่มีคุณภาพ ใช้ง่าย สามารถเก็บข้อมูล

ที่ตอบประเด็นปัญหาความต้องการ และเป็นประโยชน์ในการแก้ปัญหา ปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3.3 จัดทำคู่มือการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อเป็นแนวทางและสร้างความเข้าใจตรงกันใน การปฏิบัติงานในทีมนิเทศ

4. การปฏิบัติการนิเทศ ดำเนินการนิเทศตามรูปแบบ วิธีการการนิเทศและกิจกรรมการนิเทศที่กำหนด เช่น

4.1 ประชุมเตรียมการก่อนการนิเทศ เพื่อสร้างความเข้าใจของผู้นิเทศ นิเทศตามขั้นตอน ระยะเวลา และใช้เครื่องมือตามที่กำหนด

4.2 นิเทศภายในห้องเรียน 100% โดยใช้กระบวนการที่โรงเรียนพัฒนาขึ้นเอง หรือใช้กระบวนการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ให้แนวทางไว้ 5 ขั้น

4.2.1 การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการ

4.2.2 การวางแผนการนิเทศ

4.2.3 การสร้างสื่อและ เครื่องมือนิเทศ

4.2.4 การปฏิบัติการนิเทศ

4.2.5 การประเมินผลและรายงานผล

4.3 การสะท้อน และสรุปผลการนิเทศ

4.4 ปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงาน

4.5 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการนิเทศในระดับต่าง ๆ เช่น ระดับสหวิทยาเขต/เครือข่าย/เขตคุณภาพ กลุ่มโรงเรียน กลุ่มความร่วมมือทางวิชาการและเขตพื้นที่การศึกษา

5. การประเมินผลและรายงานผล

5.1 สรุป/รายงานผลการดำเนินงาน และนำผลไปใช้ปรับปรุงพัฒนา วิเคราะห์สังเคราะห์ผลการดำเนินงาน

5.2 คัดเลือกผลงานที่เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติที่ดี (Beast Practice) มอบรางวัลและจัดเวทีเผยแพร่การดำเนินงานตามบริบทของโรงเรียน

5.3 รายงานผลและเผยแพร่การดำเนินงานนิเทศต่อผู้เกี่ยวข้อง

ปาจรีย์ หงส์แก้ว (2563, หน้า 63) สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนประกอบด้วย

1. บุคลากรนิเทศ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูผู้สอน

2. วิธีการนิเทศภายใน ประกอบด้วย กำหนด จุดมุ่งหมายการนิเทศ กำหนดวิธีการหาข้อมูล กำหนดวิธีหรือกิจกรรมการนิเทศ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศภายใน ประกอบด้วย แบบทดสอบ แบบสำรวจ แบบสังเกต แบบบันทึกพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ แบบบันทึกบรรยากาศในชั้นเรียน

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ และรมณ์รัมภา ณัฐธัญอดิรุจ (2563, หน้า 17-18) ได้เสนอแบบจำลองกระบวนทัศน์ทางการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพทางการนิเทศการศึกษาในทศวรรษที่ 21 ไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานการณ์ (Situational analysis-S)

2. การกำหนดนโยบายและการวางแผน (Policy and plan-P)

3. การจัดดำเนินการนิเทศ (Operation-O)

4. การจัดความรู้ (Knowledge management-K)

5. การประเมินผล (Evaluation-E)

6. การพัฒนาปรับปรุงการนิเทศการศึกษาเพื่อวางแผนดำเนินงานต่อไป (Development-D)

วรดนู หนูทอง (2564, หน้า 35) กระบวนการนิเทศการศึกษา หมายถึง การทำงานที่มีขั้นตอน การดำเนินการนิเทศอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และเป็นกิจกรรมที่ สำคัญในการสนับสนุนการเรียนการสอน ให้ดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยมีขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้ 1) การประเมินสภาพงาน (Assessing) 2) การจัดลำดับความสำคัญของงาน (Prioritizing) 3) การออกแบบวิธีการทำงาน (Designing) 4) การจัดสรร ทรัพยากร (Allocating Resources) 5) การประสานงาน (Coordinating) 6) การอำนวยการ (Directing)

ทิพวรรณ ถาวรโชติ (2564, หน้า 44) ขั้นตอนในการนิเทศการศึกษาเพื่อให้การนิเทศการศึกษาบรรลุถึงเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ โดยกระบวนการนิเทศจะเป็นตัวสนับสนุนการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การปรับเปลี่ยนวิธีการสอน การประสานร่วมมือเพื่อแก้ปัญหาในการสอน การพัฒนาครูในรูปแบบต่าง ๆ โดยกระบวนการนิเทศจะเป็นรูปแบบที่จะให้ ครูเกิดพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่สมบูรณ์ภายใต้บริบทของตนเอง

ยุทธศักดิ์ หาดเคลือบ (2564, หน้า 105) รูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ประกอบด้วย

1. ด้านหลักการของรูปแบบ ได้แก่ หลักการมีส่วนร่วม หลักการ วางแผน และหลักการทำงานเป็นทีม

2. ด้านวัตถุประสงค์ของรูปแบบ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ทำ หน้าที่นิเทศมีความรู้ ความเข้าใจ และนำรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3. ด้านวิธีการดำเนินการ ซึ่งประกอบไปด้วย การสำรวจความต้องการจำเป็นในการนิเทศภายในสถานศึกษา การวางแผนการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศ การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไข และการ จัดระบบสนับสนุนการนิเทศภายใน

4. ด้านเงื่อนไขความสำเร็จ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ตระหนักและให้ความสำคัญกับการนิเทศภายใน จึงทำให้เกิดความพร้อมในการนิเทศภายใน โดยมีการกำหนดนโยบายและแผนการนิเทศ ปฏิบัติตามแผนการนิเทศ ประเมินผลและนำผลการนิเทศมาปรับปรุงอยู่เสมอ

จากแนวคิดของนักวิชาการ นักการศึกษา และงานวิจัยที่ได้เสนอไว้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงการสังเคราะห์กระบวนการนิเทศ

ลำดับ	กระบวนการ	Harris (1977)	ธัชชาภา วงศ์ภาพิสิษฐ์ (2560)	สุกัลยา นิยมทอง (2561)	หน่วยศึกษานิเทศก์ (2562)	ปาจรีย์ หงส์เกว (2563)	ชมศักดิ์ อินทร์มณี และคณะ ผู้รู้ธัญญิเอดิรุ่น (2563)	วรดน หนูทอง (2564)
1	ขั้นวางแผน (Planning)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
2	ขั้นการจัดโครงการ (Organizing)	✓						
3	ขั้นการนำเขาสู่การปฏิบัติ (Leading)	✓						
4	ขั้นการควบคุม (Controlling)	✓						
5	ขั้นประเมินผล (Appraising)	✓						
6	ประเมินสภาพการทำงาน (Assessing)	✓						✓
7	จัดลำดับความสำคัญของงาน (Prioritizing)	✓						✓
8	ออกแบบการทำงาน (Designing)	✓				✓		
9	จัดสรรทรัพยากร (Allocating Resources)	✓						✓
10	ประสานงาน (Coordinating)	✓					✓	
11	การอำนวยการ (Directing)	✓						✓
12	ขั้นการปฏิบัติตามแผนการนิเทศ		✓	✓	✓		✓	✓
13	ขั้นการตรวจสอบประเมินผลการนิเทศ		✓	✓	✓		✓	
14	ขั้นการปรับปรุง พัฒนา และแก้ไขวิธีการนิเทศ		✓				✓	
15	การบูรณาการ			✓				
16	การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ				✓	✓	✓	✓

จากตาราง 3 ผลการสังเคราะห์กระบวนการนิเทศ จากการศึกษาเอกสารของ Harris (1977), รุจาภา วงศ์กาฬสินธุ์ (2560), สุกัลยา นิยมทอง (2561), หน่วยศึกษานิเทศก์ (2562), ปาจรีย์ หงส์แก้ว (2563), ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ และรมณ์รัมภา ณัฐธัญอดิรุจ (2563), วรดนู หนูทอง (2564) โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาองค์ประกอบที่สอดคล้องกัน เพื่อที่จะใช้เป็นกรอบในการวิจัยในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งสังเคราะห์ได้จำนวน 4 ข้อ ดังนี้ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศ 2) การวางแผนการนิเทศ 3) การปฏิบัติตามแผนการนิเทศ และ 4) การตรวจสอบประเมินผลการนิเทศ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่ากระบวนการนิเทศ จากการสังเคราะห์ของผู้ศึกษาวิจัย ประกอบไปด้วย 4 ข้อ ดังนี้

การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศ

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2555) ได้กล่าวว่า เป็นการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความตองการในการนิเทศ สภาพที่เป็นจริงตามตัวบ่งชี้ในด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนขณะนั้น มีการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลตัวบ่งชี้คุณภาพต่าง ๆ ตามเกณฑ์ มาตรฐาน มีการสำรวจและประเมินความต้องการของครู จัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการ ตลอดจนวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุ กำหนด ทางเลือกในการแก้ปัญหา และการดำเนินการตามความต้องการ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สปช.) (2555 อ้างอิงในนัยนา ฉายวงค์, 2560, หน้า 37) กล่าวว่า การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการเป็นขั้นตอนสำคัญที่ต้องดำเนินการในขั้นตอนแรกของการนิเทศ เพื่อให้ผู้นิเทศได้ทราบสภาพที่ว่ามีปัญหาหรือความต้องการอย่างไร ซึ่งจะเป็นข้อมูลในการวางแผนและกำหนดทางเลือกต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) กล่าวว่า การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ เป็นการกำหนดปัญหาและความต้องการในแก้ปัญหาหรือพัฒนา ดังนี้

1. การจัดทำข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานเพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาวางแผนการดำเนินงาน

2. การแลกเปลี่ยนระดมความคิด วิเคราะห์เพื่อหาสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นและความต้องการในการพัฒนาตามบริบทของหน่วยงาน

3. การจัดลำดับปัญหาและเลือกปัญหาที่เป็นความจำเป็นหรือต้องการในลำดับเร่งด่วนหรือ ลำดับที่เห็นว่าสำคัญที่สุด

4. การสร้างการรับรู้ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การประชุม การสัมมนา ฯลฯ เพื่อสร้างวิสัยทัศน์หรือสร้างเป้าหมายร่วมกันในการดำเนินงาน

สมเดช พินิจกุล (2544 อ้างอิงใน โชคระวี เจียมพุก, 2563, หน้า 28) สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ หมายถึง การนำเอาข้อมูลที่มีอยู่ในขณะนั้นมาวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการดำเนินงานที่คาดหวังไว้ หรือความต้องการของโรงเรียนในอนาคต การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ เป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการนิเทศ ภายในโรงเรียนที่จะต้องอาศัยเทคนิคและวิธีการในการวิเคราะห์ ข้อมูล ปัญหา สาเหตุ แนวทางแก้ไขปัญหาจากข้อเสนอแนะของทุกคนและความร่วมมือจากทุกฝ่ายทุกคนในโรงเรียน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546 อ้างอิงใน โชคระวี เจียมพุก, 2563, หน้า 24) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศเป็นขั้นตอนพื้นฐานที่สำคัญก่อนที่ผู้นิเทศจะดำเนินการนิเทศ ผู้นิเทศต้องทราบสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการเป็นการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่เป็นจริงและกำลังเป็นอยู่ในปัจจุบัน ส่วนความต้องการหมายถึง จุดมุ่งหมายปลายทางที่จะต้องการจะไปถึง เป็นสภาพที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นนั้นมิใช่กำหนดขึ้นมาลอย ๆ แต่ต้องกำหนดโดยคำนึงถึงองค์ประกอบมากมายที่ควรจะนำมาศึกษาและพิจารณา ประกอบ คือ 1) นโยบายของสถานศึกษาในด้านการนิเทศ 2) ปัญหาปัจจุบันที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา 3) ข้อมูลที่ได้จากสภาพปัจจุบัน หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ทั้งทรัพยากรบุคคลและวัตถุ 4) ผลการสำรวจความ คิดเห็นที่มีต่อสภาพปัญหาและความต้องการนิเทศ

จากนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวมาข้างตน สรุปได้ว่า สภาพที่เป็นจริงตามตัวบงชี้ด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนขณะนั้น มีการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลตัวบงชี้คุณภาพต่าง ๆ ตามเกณฑมาตรฐาน มีการสำรวจและประเมินความต้องการของครู จัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการ ตลอดจนวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุ กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา และการดำเนินการตามความต้องการ

การวางแผนการนิเทศ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิด หลักการ และขั้นตอนในการวางแผนการนิเทศ ไวดังนี้

กรองทอง จิรเดชากุล (2550 อ้างอิงใน ฐิตินันท์ นันทะศรี, 2563, หน้า 83) กล่าวถึงการวางแผนการนิเทศ หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนหรือให้ความช่วยเหลือครูในการโรงเรียนเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักทุก ๆ ด้าน

ศิวากร นันโท (2550 อ้างอิงใน ฐิตินันท์ นันทะศรี, 2563, หน้า 83) กล่าวถึงการวางแผนการนิเทศ หมายถึง การทำงานร่วมกันของผู้บริหารและครูในโรงเรียนในการชี้แนะ

แนะนำ และให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมของครูในการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งจะทำให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552 อ้างอิงใน ฐิตินันท์ นันทะศรี, 2563, หน้า 83) ได้กำหนดขั้นตอนในการวางแผนการนิเทศ ประกอบด้วย

1. วางแผนและกำหนดทางเลือก

1.1 ขั้นเตรียมการวางแผน ในขั้นตอนนี้โรงเรียนจำเป็นต้อง ศึกษานโยบาย วัตถุประสงค และปฏิบัติงานของหน่วยเหนือ เพื่อจัดทำแผนให้สนองตอบนโยบายพร้อมกับทำความเขาใจขอบข่ายของการนิเทศภายในโรงเรียน

1.2 ขั้นตอนปฏิบัติการวางแผน เป็นการให้คณะทำงาน จัดประชุมครู โดยนำประเด็นปัญหาและความต้องการที่สำคัญ จากการสำรวจสภาพ ปัจจุบันและนโยบายของหน่วยเหนือมาพิจารณา แล้วสรุปว่าจะดำเนินงานที่สำคัญ อะไรบ้าง โดยจัดทำเป็นแผนงาน/โครงการนิเทศภายใน

1.3 ขั้นประสานแผน เป็นขั้นที่ทำการทบทวนเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ เวลาปฏิบัติงานงบประมาณ ทำการประสานคนและประสานงาน

1.4 ขั้นนำแผนไปปฏิบัติ โดยจัดทำคู่มือปฏิบัติงานและทำปฏิทินปฏิบัติงาน

2. การสร้างสื่อ และเครื่องมือ สื่อและเครื่องมือในการนิเทศที่โรงเรียนควรจัดทำจำแนกตามลักษณะการใช้งานได้ 2 ชนิด

2.1 สื่อและเครื่องมือสำหรับตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ได้แก่ แบบทดสอบ แบบสำรวจ แบบสอบถาม แบบประเมิน แบบสังเกตการสอน แฟ้มทะเบียนนักเรียน บัตรสุขภาพ ระเบียนสะสม เครื่องมือเหลานี้จะช่วยค้นหาปริมาณและสาเหตุของปัญหาที่ขัดขวางความเจริญก้าวหน้าเพื่อจะได้หาทางแก้ไขได้ตรงจุด

2.2 สื่อและเครื่องมือสำหรับส่งเสริมคุณภาพการศึกษาข้อมูลที่ได้จากการใช้สื่อและเครื่องมือตรวจสอบคุณภาพจะทำให้ผู้นิเทศสร้างสื่อและเครื่องมือ ส่งเสริมคุณภาพการศึกษา มีลักษณะดังนี้

2.2.1 สื่อและเครื่องมือเพื่อป้องกัน (Preventive) ได้แก่ กรณีตัวอย่าง บทบาทสมมติ

2.2.2 สื่อและเครื่องมือเพื่อการแก้ไข (Correction) ได้แก่ เอกสารต่าง ๆ เช่น เอกสาร หลักสูตร ชุดการเรียน แบบเรียนสำเร็จรูป ใบงาน เอกสาร เผยแพร่ทางวิชาการ ชุดประกอบการสอน อาจทำเป็นสไลด์ วีดีโอเทป

2.2.3 สื่อและเครื่องมือเพื่อก่อหรือสร้าง (Construction) ได้แก่ นิเทศ ศูนย์วิชาการ ชุดฝกอบรม

2.2.4 สื่อและเครื่องมือเพื่อสร้างสรรค์ (Creative)

วิปัศยา เยี่ยวยา (2558, หน้า 14) กล่าวถึง การวางแผนการนิเทศ หมายถึง การนำข้อมูลผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา สาเหตุของปัญหา และความต้องการ มากำหนดกิจกรรมและแนวทางปฏิบัติงานนิเทศซึ่งการวางแผนนั้น ต้องให้สอดคลองกับนโยบายของหน่วยเหนือทุกระดับด้วยและควรจะมีขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการวางแผน ควรดำเนินการโดยทำความเขาใจ ขอบข่ายงานอำนาจหน้าที่ บทบาทของผู้นิเทศแล้ว จึงเริ่มจัดทำแผนและโครงการปรับปรุง คุณภาพการเรียนการสอน โดยนำผลจากการศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของโรงเรียนมาจัดลำดับความสำคัญ รวมทั้งศึกษานโยบายวัตถุประสงค์ และแนวปฏิบัติของหน่วยเหนือ เพื่อจัดทำแผนให้สนองตอบในสวนที่เกี่ยวของกับการนิเทศภายในโรงเรียน

2. ขั้นการวางแผน ควรดำเนินการโดยทำความเขาใจขอบข่ายงาน อำนาจหน้าที่ บทบาทของผู้นิเทศแล้ว จึงเริ่มจัดทำแผนและโครงการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน โดยนำผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของโรงเรียน สามารถจัดการแก้ปัญหาดำเนินการปรับปรุงพัฒนางานใด ได้มากน้อยเพียงใด

3. ขั้นประสานแผน ต้องมีการทบทวนเป้าหมาย วัตถุประสงค์ แนวปฏิบัติและเวลาที่กำหนด แล้วจึงดำเนินประสานคนและงานเพื่อให้ฝ่ายต่าง ๆ สามารถดำเนินงานไปด้วยดี

4. ขั้นเตรียมนำแผนไปปฏิบัติ ในขั้นนี้โรงเรียนควรจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ดำเนินการทำแผนปฏิบัติงานออกมาเป็นรูปเล่ม และจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานไว้เป็นหลักฐาน เพื่อสะดวกต่อการปฏิบัติงานของทุกฝ่าย และเพื่อสะดวกต่อการติดตามผลงานภายหลัง ซึ่งในแผนปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องประกอบด้วยโครงการ ซึ่งควรมีสาระสำคัญดังนี้

4.1 หลักการและเหตุผล

4.2 วัตถุประสงค์

4.3 เป้าหมาย

4.4 แผนดำเนินการ ประกอบด้วย

4.4.1 กิจกรรมสำคัญ

4.4.2 ปฏิทินปฏิบัติงาน

4.5 ทรัพยากรที่ต้องการ

4.6 การประเมินผล

4.7 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

นภาพร วงษาญาติ (2551 อ้างอิงใน ทิพวรรณ ถาวรโชติ, 2564, หน้า 36) กล่าวว่า การวางแผนการนิเทศ มีขั้นตอนในการดำเนินงาน ดังนี้

1. ผู้บริหารแจ้งนโยบายด้านการนิเทศแก่ครู การแจ้งนโยบายด้านการนิเทศแก่ครู โดยผู้บริหารนั้นเป็นการแจ้งให้ครูภายในโรงเรียนได้ทราบนโยบายเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อที่ครูจะได้ทราบและมีความเข้าใจตรงกัน โดยแจ้งที่ประชุม พร้องทั้งแจ้งเป็นหนังสือเวียนเอกสาร ที่เกี่ยวข้องผ่านทางผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ฝ่ายวิชาการอีกครั้งหนึ่ง

2. แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนโดยแต่งตั้งบุคลากรที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการและมีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา การนิเทศการศึกษา และการพัฒนาหลักสูตร เป็นคณะกรรมการนิเทศการสอนภายในโรงเรียน ซึ่งมีหน้าที่ดำเนินงานนิเทศ

3. ดำเนินงานตามแผน คณะกรรมการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาโรงเรียนร่วมกับคณะครูทำการสำรวจข้อมูลซึ่งเป็นปัญหา หรือสิ่งที่บกพร่องที่ทำให้งานไม่บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการศึกษา โดยประเมินความต้องการทำแบบสำรวจ สัมมนาเพื่อค้นหาปัญหาต่าง ๆ ใช้สื่อและ เครื่องมือตลอดจนการทำวิจัยเพื่อทราบสภาพเป็นปัญหาและความต้องการของครูอันจะนำไปสู่ การกำหนดแนวทางตัดสินใจแก้ปัญหาและดำเนินการตามความต้องการ เมื่อได้รับข้อมูลดังกล่าวแล้ว ก็จะตรวจสอบข้อมูลในแต่ละเรื่องให้แน่ชัด เปรียบเทียบข้อมูลของปัญหาโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานหรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดเพื่อกำหนดเป็นเป้าหมายในการแก้ปัญหาให้ถูกต้อง จากนั้น จึงจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและนำทางเลือกในการแก้ปัญหามาวางแผนการดำเนินงาน

ทิพวรรณ ถาวรโชติ (2564, หน้า 9) การดำเนินการเกี่ยวกับการระดมความคิดเห็น วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ การแต่งตั้ง คณะกรรมการเครือข่ายการนิเทศ การกำหนดจุดมุ่งหมายในการนิเทศ การวางแผนและจัดทำ แผนการนิเทศ ลำดับขั้นตอนวิธีการนิเทศ รวมถึงแนวทางในการดำเนินการนิเทศด้วยเครือข่าย ความร่วมมือเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลของสถานศึกษา ที่เกิดจากการร่วมคิดของทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

จากนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวมาข้างตน สรุปได้ว่า การวางแผนการนิเทศเป็นการนำข้อมูลผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา สาเหตุของปัญหาและความต้องการการศึกษานโยบาย วัตถุประสงค์ เพื่อจัดทำแผนให้สนองตอบนโยบาย กำหนดกิจกรรมและ

แนวทางปฏิบัติงานนิเทศ ดำเนินประสานคนและงานเพื่อให้ฝ่ายต่าง ๆ สามารถดำเนินงานไปด้วยดี จัดทำคูมือการปฏิบัติงานดำเนินการทำแผนปฏิบัติงานออกมา เป็นรูปเล่ม และจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานไวเป็นหลักฐาน

การปฏิบัติตามแผนการนิเทศ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิด หลักการ และขั้นตอน ในการปฏิบัติตามแผนการนิเทศ ไวดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546 อ้างอิงใน ฐิตินันท์ นันทะศรี, 2563, หน้า 85) กล่าวถึง การปฏิบัติตามแผนการนิเทศ เป็นการนำแผนงานหรือโครงการ ไปปฏิบัติเพื่อให้ได้ตามต้องการหรือเป้าหมายที่วางไว ซึ่งจะมีรายละเอียดของแต่ละขั้นตอน ดังนี้

1. การให้ความรูในงานที่ปฏิบัติเป็นการให้ความรูความเขาใจถึงสิ่งที่จะดำเนินการว่าจะต้องอาศัยความรูความสามารถอย่างไรบ้าง จะมีขั้นตอนในการ ดำเนินการอย่างไร และจะทำอย่างไรจึงจะทำให้ได้ผลงานออกมาอย่างมีคุณภาพ

2. การปฏิบัติงาน ประกอบด้วยการปฏิบัติงานที่ได้รับความร่วมมือจากบุคคลทุกฝ่าย คือ ผู้รับการนิเทศ ผู้ให้การนิเทศ และผู้บริหาร

3. การสร้างขวัญและกำลังใจ ผู้รับการนิเทศควรได้รับการเสริม กำลังใจ โดยเฉพาะจากฝ่ายบริหาร เพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจและทำงานด้วย ความพึงพอใจ การสร้างขวัญและกำลังใจควรปฏิบัติไปพรอมๆ กับการทำงานจึงจะได้ผล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552 อ้างอิงใน ฐิตินันท์ นันทะศรี, 2563, หน้า 85) ได้กำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติตามแผนการนิเทศในโรงเรียนในการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนมีการดำเนินการใน 2 ลักษณะ คือ นิเทศเพื่อตรวจสอบคุณภาพการศึกษา และนิเทศเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษา และวิธีนิเทศสามารถทำได้ 2 ทาง คือ

1.1 การนิเทศทางตรง เป็นการนิเทศโดยผู้ดำเนินการนิเทศ ทำการนิเทศด้วยตนเอง ซึ่งปฏิบัติตามโครงการและใชสื่อ วิธีนิเทศที่ได้เตรียมไว้

1.2 การนิเทศทางอ้อม เป็นการนิเทศโดยการใช้สื่อนิเทศแทนผู้นิเทศ ได้แก่ การศึกษาเอกสาร การใช้หลักสูตร คู่มือครู สไลด์ วีดีโอ หรือใช้ผู้เชี่ยวชาญมาแนะนำ

1.3 ขั้นตอนการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน มีขั้นตอนดังนี้

1.3.1 ประชุมคณะผู้นิเทศและผู้ที่เกี่ยวของ

1.3.2 ปฏิบัติการนิเทศตามแผนงาน/โครงการ

1.3.3 ประชุมเพื่อทบทวนการปฏิบัติงานตามขั้นตอน

1.3.4 ประชุมเพื่อสรุปผลการนิเทศภายใน

1.3.5 นำข้อมูลไปใชดำเนินการต่อไป

วิปัศยา เยี่ยวยา (2558 อ้างอิงใน ฐิตินันท์ นันทะศรี, 2563, หน้า 85) กล่าวถึงการปฏิบัติการนิเทศ หมายถึง การปฏิบัติตามกิจกรรมที่กำหนดในโครงการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารจะต้องนำหลักการนิเทศ เทคนิค ทักษะ สื่อ และเครื่องมือนิเทศไปใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณและบุคลากรผู้ได้รับการนิเทศและเพื่อให้การปฏิบัติการนิเทศเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ควรดำเนินการดังนี้

1. เตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศ ควรจัดให้มีการประชุม คณะปฏิบัติงานเพื่อซักซ้อมความเขาใจเกี่ยวกับวิธีการ กิจกรรม สื่อ เครื่องมือ การบันทึกผลการประเมินผลและการสรุปผลการนิเทศ

2. ปฏิบัติการนิเทศ ดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนดไวในโครงการนิเทศภายในโรงเรียน ผู้บริหารไม่ควรละเลยเกี่ยวกับการเสริมแรงให้กำลังใจ รับทราบปัญหาความต้องการของครูและนำเอาปัญหาความต้องการมาพิจารณาหาทางช่วยเหลือสนับสนุน ซึ่งในการปฏิบัติการนิเทศนี้ ผู้บริหารจะใชการนิเทศทางตรง คือ ผู้นิเทศ ปฏิบัติการนิเทศด้วยตนเองโดยปฏิบัติตามโครงการแผนงานและการใชสื่อการนิเทศต่าง ๆ รวมทั้งวิธีการนิเทศที่เตรียมไวดำเนินการใชการนิเทศทางอ้อม ซึ่งเป็นวิธีการนิเทศที่ใชสื่อการนิเทศแทนผู้นิเทศ ได้แก่ การจัดส่งเอกสาร แนะนำใช้คู่มือครู จุลสาร เทป สไลด์ วีดิโอ เป็นตน รวมทั้งการใช้วิทยากรที่เชี่ยวชาญสาขาต่าง ๆ มาช่วยแนะนำก็ได้

นภาพร วงษาญาติ (2551 อ้างอิงใน ทิพวรรณ ถาวรโชติ, 2564, หน้า 37) กล่าวว่าการปฏิบัติตามแผนการนิเทศ คณะกรรมการดำเนินการนิเทศจะลงมือปฏิบัติตามกิจกรรมที่กำหนดในโครงการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยทำการประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดงานที่จะต้องทำ แบ่งงานรับผิดชอบ ทำความเข้าใจในเนื้อหาที่ต้องการนิเทศและตกลงระบบการเก็บข้อมูลสำหรับกิจกรรมที่ใช้ในการนิเทศนั้น โรงเรียนได้ใช้รูปแบบที่มีความหลากหลาย เช่น

1. การเยี่ยมชั้นเรียน การสังเกตการณ์สอน ฝ่ายบริหารของโรงเรียนจะทำการนิเทศเยี่ยมชั้นเรียนอย่างเป็นทางการ สังเกตการณ์สอนห้องเรียนละ 1 ครั้ง ต่อ 1 ภาคเรียน โดยจะมีเครื่องมือในการนิเทศ ได้แก่ แบบเยี่ยมชั้นเรียน แบบสังเกตพฤติกรรมการสอน ซึ่งครูผู้สอนทุกคนจะรับทราบประเด็นการสังเกตหรือเครื่องมือวัดตามหัวข้อที่กำหนดไว้

2. การนิเทศนอกระบบ หมายถึง การนิเทศอย่างไม่เป็นทางการ โดยผู้บริหารหรือผู้ที่ฝ่ายบริหารมอบหมายเป็นกรณีพิเศษ เช่น รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระได้แวะเข้าเยี่ยม ชมเพื่อให้การนิเทศหรือรับฟังข้อเสนอแนะ ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานหรือตลอดจนการใช้แรงเสริมด้วยการกล่าวชมให้ขวัญและกำลังใจในการทำงาน

3. การนิเทศโดยการให้ความรู้แก่ผู้สอนรับการนิเทศผ่านเอกสารและแหล่งความรู้ต่าง ๆ โดยทางโรงเรียนจะจัดหาเอกสารที่เกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์แก่การจัดการเรียนการสอนไว้ให้ครู ใช้ประกอบในการศึกษาค้นคว้า เช่น เอกสารคู่มือครู เทคนิควิธีการสอนที่มีรูปแบบหลากหลาย โดยเฉพาะการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เอกสารพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 การจัดการเรียนการสอนที่เน้นเทคนิคการใช้เพลง เกมประกอบการเรียนการสอน เทคนิคการสอน แบบ CIPPA model และวารสารการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

4. การนิเทศการสอนโดยการสาธิตกันเอง ครูผู้สอนในแต่ละระดับชั้นจะทำการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนระหว่างห้องกันเอง โดยมีการยอมรับความคิดเห็นนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

5. การนิเทศโดยการพัฒนาบุคลากรทางตรง โรงเรียนจะมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรม ประชุม สัมมนาทางวิชาการเป็นประจำ และหลังจากการสิ้นสุดการอบรมแล้วจะมีการบันทึกสรุปสาระสำคัญที่ได้จากการอบรมเป็นหลักฐานและเผยแพร่ต่อที่ประชุมโดยการบอกเล่า การสาธิต การขยายผลเพื่อการปฏิบัติ ตลอดจนโรงเรียนได้สนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองและเพิ่มวิทยะฐานะแก่ตัวบุคคล

6. การนิเทศโดยการตรวจสอบแผนการสอนล่วงหน้าก่อนทำการสอน ซึ่งครูผู้สอนจะต้องส่งแผนการสอนในวันศุกร์ของทุกสัปดาห์และรับคืนในวันจันทร์ตอนเช้าของสัปดาห์เพื่อจะได้นำแนวคิด ข้อเสนอแนะ ไปปรับปรุงแก้ไขหรือนำไปใช้จัดการสอนด้วยความมั่นใจ

7. การนิเทศโดยการประชุมทางวิชาการในระดับสายชั้นประจำเดือน บุคลากรในแต่ละระดับจะได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นปรึกษาหารือ แก้ไขจุดบกพร่องในการจัดประสบการณ์หรือแลกเปลี่ยนแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันและโรงเรียนจะได้มีโอกาสประชุมชี้แจงข่าวสารใหม่ ๆ ที่อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงเป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์แก่บุคลากรเป็นประจำ

8. การนิเทศโดยการตรวจสอบจากแฟ้มผลงานของครูผู้สอน โดยโรงเรียนจะกำหนดให้ครูผู้สอนต้องจัดทำแฟ้มสะสมงาน เพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาข้อมูลของครูผู้สอนเป็นรายบุคคลจากแฟ้มข้อมูลดังกล่าว ทำให้โรงเรียนทราบความสามารถเฉพาะตัว ความสามารถพิเศษ จึงทำให้โรงเรียนสามารถมอบหมายหน้าที่แก่ครูผู้สอนได้ตรงความถนัดและความต้องการ

9. การนิเทศอยู่บนพื้นฐานการพึงพอใจในการทำงาน ในทุกปีการศึกษาโรงเรียนจะทำการสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ผู้รับการนิเทศปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข

10. การนิเทศโดยการเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ ๆ หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนการสอนที่มีการเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อความก้าวหน้าทางสังคม ตลอดจนการเรียนการสอนที่อยู่ในยุคการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

11. การศึกษาดูงาน การนิเทศวิธีนี้เป็นรูปแบบการนิเทศที่ครูผู้สอนมีความรู้สึกพึงพอใจมากเพราะทำให้ได้แนวคิดมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างรวดเร็ว โดยทางโรงเรียนจะจัดไปศึกษาดูงานทั้งหมู่คณะเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง

ปาจรีย์ หงส์แก้ว (2563 , หน้า 102) กล่าวว่า การปฏิบัติตามแผนและการนิเทศหมายถึง การปฏิบัติ การนิเทศเป็นขั้นตอนในการดำเนินการนิเทศรวมกันของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็น ระบบและมีลำดับขั้นตอน เช่น ประชุมเพื่อทำความเข้าใจรายละเอียดการดำเนินงานตามแผนงานที่วางไว้ การปฏิบัติงานตามขั้นตอนเนื้อหาและวัตถุประสงค์ รายงานความก้าวหน้าของการปฏิบัติการนิเทศตามแผนงาน การกำกับติดตาม การเยี่ยมชั้นเรียน ให้คำปรึกษา แนะนำ เพื่อความเข้าใจในการดำเนินงานและปฏิบัติการนิเทศภายในการประชุมสรุปผลการนิเทศและนำข้อมูลไปใช้ดำเนินการต่อไป เพื่อร่วมมือกันแก้ไข ปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้ไปในทิศทางที่ดีขึ้น

จากนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การปฏิบัติตามแผนการนิเทศ เป็นการดำเนินการนิเทศตามกิจกรรมที่กำหนดในโครงการนิเทศภายในโรงเรียน ในการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้นิเทศจะต้องนำหลักการนิเทศ เทคนิค ทักษะ สื่อ กิจกรรม และเครื่องมือนิเทศไปใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบุคลากรผู้รับการนิเทศ เพื่อให้การดำเนินการของกิจกรรมการนิเทศดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย การนำแผนงานหรือโครงการไปปฏิบัติเพื่อให้ได้ตามต้องการหรือ เป้าหมายที่วางไว้ โดยการให้ความรู้ในงานที่ปฏิบัติ การสร้างความร่วมมือจากบุคคล ทุกฝ่าย คือ ผู้รับการนิเทศ ผู้ให้การนิเทศ และผู้บริหาร และการสร้างขวัญและกำลังใจ และเพื่อให้การดำเนินการของกิจกรรมการนิเทศดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย ผู้บริหาร และผู้นิเทศ ควรเตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศแล้วจึงปฏิบัติการนิเทศเพื่อเสริมแรงให้กำลังใจ รับทราบปัญหา ความต้องการของผู้รับการนิเทศแล้วนำปัญหาความต้องการนั้นมาพิจารณาหาทางช่วยเหลือสนับสนุน

การตรวจสอบประเมินผลการนิเทศ

นภาพร วงษาญาติ (2551 อ้างอิงใน ทิพวรรณ ถาวรโชติ, 2564, หน้า 39) กล่าวว่า การตรวจสอบประเมินผลการนิเทศ เป็นการตรวจสอบเพื่อให้ทราบว่าผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์หรือไม่อย่างไร โดยแบ่งการประเมินออกเป็น 3 ลักษณะ คือ ประเมินกระบวนการ ประเมินโครงการ และประเมินความพึงพอใจของครู ซึ่งในการประเมินโครงการนั้นโรงเรียนได้ทำ การตรวจสอบผลการดำเนินงานด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาโรงเรียนตามโครงการที่กำหนด แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้ ประเมินผลก่อนเริ่มโครงการ ประเมินผลระหว่างการดำเนินการและ ประเมินผลหลังการดำเนินการ ในแต่ละลักษณะของการประเมินผลการนิเทศ โรงเรียนได้ใช้เครื่องมือ ในการประเมินผลที่มีรูปแบบแตกต่างกันไป เช่น การประเมินผลด้วยแบบสังเกตพฤติกรรมต่าง ๆ แบบสำรวจ แบบสอบถาม เป็นต้น นอกจากนั้น ยังใช้การประเมินโดยการประชุมปรึกษาหารือหรือ สัมมนาสภาพการปฏิบัติ มีการตรวจสอบผลรวมของการปฏิบัติงานเปรียบกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินงานแล้วจึงรวบรวมผลการประเมินเป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงต่อไป ในส่วนของผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศนั้น โรงเรียนจะทำผลการนิเทศทุกครั้งหลังจากที่ทำการนิเทศ เช่น หลังจากการทำการสอนแล้วมีการสรุปผลการสอนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ ซึ่งผู้รับการนิเทศจะมีโอกาสประเมินตนเองก่อน แล้วผู้นิเทศจะเสนอแนะในส่วนที่ปรับปรุงภายใต้บรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตย เพื่อให้เกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะปรับปรุงต่อไป ในกรณีที่ต้องปรับปรุงพฤติกรรมการสอนหลายรายการ ทางโรงเรียนจะจัดนิเทศอีกครั้งหนึ่ง โดยกระทำในระบบ และเครื่องมืออย่างเดียวกับการนิเทศครั้งแรก

กรองทอง จิรเดชากุล (2550 อ้างอิงใน ปาจรีย์ หงส์แก้ว, 2563, หน้า 102) ได้กล่าวถึงการประเมินผลการนิเทศไว้ว่า การประเมินผลการนิเทศ หมายถึง การตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์ ประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายประเมินความคิดเห็น ประเมินกระบวนการและสรุปผลรวมการประเมิน เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการปฏิบัติงานในโครงการต่อไป

ดาวรรณ์ เอมนิล (2555 อ้างอิงใน ปาจรีย์ หงส์แก้ว, 2563, หน้า 103) ได้กล่าวถึงการประเมินผลการนิเทศไว้ว่า การประเมินผลการนิเทศ หมายถึง การตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการนำข้อมูลที่ได้จาก การปฏิบัติการนิเทศมาประเมินผลและรวบรวมข้อมูลเพื่อสรุปปัญหาและอุปสรรค ในการดำเนินงานเสนอต่อผู้บริหารโรงเรียน การประเมินผลและรายงานผลการนิเทศ ภายในจะกระทำได้ทั้งก่อนการดำเนินการ ระหว่างดำเนินการและสรุปผลภายหลังการ นิเทศภายในก็ได้ การประเมินผล

เป็นตัวชี้วัดว่าการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนที่ผ่าน มาได้ประสบความสำเร็จมากน้อยแค่ไหน เป็นเครื่องมือที่ช่วยในการปรับปรุงและแก้ไขเพื่อ พัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

สุเมธ คะลีล้วน (2557, หน้า 25) ได้กล่าวถึงการประเมินผลการนิเทศไว้ว่า การประเมินผลเป็นขั้นตอนสุดท้ายในการดำเนินการ ผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการ ประเมินผลได้แก่ ผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหน้าที่ให้ทำการประเมินผลหลักการที่ใช้ใน การประเมินผลดังนี้

1. การประเมินผลต้องอาศัยข้อมูลที่น่าเชื่อถือ

2. การประเมินผลเป็นขั้นตอนหนึ่งของการนิเทศที่จำเป็นต้องทำ เมื่อได้จัดทำโครงการนิเทศแล้ว

3. การประเมินผลต้องอาศัยข้อมูลจากหลายฝ่าย ทั้งจากผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ

4. การประเมินผลสามารถทำได้ 2 ระยะ คือ การประเมินผลระหว่างโครงการ และการประเมินผลสรุป

5. การประเมินผลเป็น 3 ส่วน คือ การประเมินผลที่ปัจจัยนำเข้า การประเมินผลที่กระบวนการ การประเมินผลผลิต

ฑัณฑิมา พงษ์ทับสุลิ (2559 อ้างอิงใน ปาจรีย์ หงส์แก้ว, 2563, หน้า 104) ได้กล่าวถึงการประเมินผลการนิเทศไว้ว่า การประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการตรวจสอบผลการดำเนินการว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่วางกำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร หากมีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการก็จะได้นำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นต่อไป

พิสัน โพนทัน (2559 อ้างอิงใน ปาจรีย์ หงส์แก้ว, 2563, หน้า 105) ได้กล่าวถึงการประเมินผลการนิเทศไว้ว่า การประเมินผลการนิเทศ หมายถึง การตรวจสอบความสำเร็จของการดำเนินงานกับวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่กำหนดการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา แสดงให้เห็นว่ากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกัน ระหว่างบุคคลในสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่จะพัฒนาคุณภาพนักเรียน ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวจะประสบผลสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่นั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

จากนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การตรวจสอบประเมินผลการนิเทศ หมายถึง การตรวจสอบความสำเร็จของการดำเนินงานโดยกำหนดวิธี

และเกณฑ์การประเมินผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายในการนิเทศ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผล การนิเทศ โดยรวบรวมข้อมูลเพื่อสรุปปัญหาและอุปสรรค ประชุมร่วมกันหลังปฏิบัติการนิเทศ ร่วมกันวิพากษ์และวิเคราะห์การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ประเมิน ผลการดำเนินการนิเทศให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนด นำผลการประเมินมาวิเคราะห์ เปรียบเทียบกับเกณฑ์วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ประเมินผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนาของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนักเรียน นำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลไปใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงการนิเทศให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

ข้อมูลพื้นฐานของศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้

สภาพทั่วไป

ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ ตั้งอยู่ตำบลวาวี อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย มีพื้นที่เป็นภูเขาสูง และตั้งอยู่ในถิ่นทุรกันดาร การคมนาคมในบางโรงเรียนไม่สะดวกและไม่มีไฟฟ้าใช้ นักเรียนส่วนใหญ่เป็นชาวไทยภูเขา ประกอบไปด้วย เผ่าอาข่า เผ่ามูเซอ เผ่าลาหู่ เผ่าลีซอ ไทยใหญ่ เผ่าเย้า ชาวไทยเชื้อสายจีน สภาพเศรษฐกิจของประกอบอาชีพทำนาข้าว ทำไร่ข้าวโพด ถั่ว ชา และกาแฟ และประชาชนส่วนใหญ่มีฐานะยากจน

ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ จำนวนโรงเรียนสังกัดศูนย์เครือข่ายทั้งหมด 10 โรงเรียน ประกอบด้วย

1. โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจำนวน 4 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านห้วยไคร้ โรงเรียนบ้านห้วยน้ำเย็น โรงเรียนบ้านทุ่งพร้าว (เพ็คกี้ฮิทค็อก) โรงเรียนบ้านดอยช้าง

2. โรงเรียนที่เปิดทำการสอนในระดับอนุบาลและประถมศึกษา จำนวน 4 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านห้วยกล้า โรงเรียนบ้านแสนเจริญ โรงเรียนบ้านห้วยมะซาง โรงเรียนบ้านผาแดงหลวง

3. โรงเรียนสังกัดตำรวจตระเวนชายแดน จำนวน 2 โรงได้แก่ โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านดอยล้าน และศูนย์การเรียนบ้านห้วยน้ำกืน

ตาราง 4 แสดงโรงเรียนในสังกัดศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้

ที่	ชื่อโรงเรียน	ลักษณะและขนาดสถานศึกษา	ระดับที่เปิดสอน	ผู้บริหารสถานศึกษา
1	บ้านห้วยไคร้	โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	อนุบาล-ม.3	นายสุทัด จันทะสินธุ์ ผู้อำนวยการ นายสุรินทร์ สุวิชัย รองผู้อำนวยการ
2	บ้านห้วยน้ำเย็น	โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	อนุบาล-ม.3	นายเกียรติศักดิ์ อุตชี
3	บ้านดอยช้าง	โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	อนุบาล-ม.3	นายเกรียงไกร ฟูธรรม นางสาวทิพกฤตา ทิพย์ป้อ รองผู้อำนวยการ
4	บ้านทุ่งพร้าว (เพ็คกี้ฮิทค็อก)	โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	อนุบาล-ม.3	นางศิริชนก แปงกิริยา
5	บ้านผาแดงหลวง	ขนาดกลาง	อนุบาล-ป.6	นายอภิชาติ นาเมืองรักษ์
6	บ้านห้วยมะซาง	ขนาดกลาง	อนุบาล-ป.6	นายเอนก กันหา ผู้อำนวยการ นางสาวอรนุช ขันคำ รองผู้อำนวยการ
7	บ้านห้วยกล้า	ขนาดเล็ก	อนุบาล-ป.6	นางทัศนีวรรณ นงค์เยาว์ รักษาการผู้อำนวยการ
8	บ้านแสนเจริญ	ขนาดเล็ก	อนุบาล-ป.6	นางอุทัยทิพย์ จันต๊ะวงษ์
9	ตชด.บ้านดอยล้าน	ขนาดเล็ก	อนุบาล-ป.6	ดาบตรีนิคม ไชยากุล
10	ตชด.บ้านห้วยน้ำกืน	ขนาดเล็ก	อนุบาล-ป.3	ร้อยตำรวจตรีสมชาย ศรีคำตุ้ย

ตาราง 5 แสดงจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้

ที่	ชื่อโรงเรียน	ผู้บริหาร	ครู	ครูอัตราจ้าง	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว	รวม
1	บ้านห้วยไคร้	2	22	-	2	1	-	27
2	บ้านห้วยน้ำเย็น	1	17	-	1	1	-	20
3	บ้านดอยช้าง	3	30	2	1	-	5	40
4	บ้านทุ่งพร้าวฯ	1	17	1	1	-	2	22
5	บ้านผาแดงหลวง	1	4	-	1	-	2	8
6	บ้านห้วยมะซาง	2	12	6	-	-	-	20

ตาราง 5 (ต่อ)

ที่	ชื่อโรงเรียน	ผู้บริหาร	ครู	ครูอัตราจ้าง	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว	รวม
7	บ้านห้วยกล้า	–	4	–	–	–	4	8
8	บ้านแสนเจริญ	1	1	1	–	–	1	6
9	ตชด.บ้านดอยล้าน	1	4	4	–	–	–	9
10	ตชด.บ้านห้วยน้ำกืน	1	4	2	–	–	–	7
รวมทั้งหมด		12	104	17	6	2	17	158

วิสัยทัศน์

“สร้างคุณภาพทุนมนุษย์สู่สังคมอนาคตที่ยั่งยืน”

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

3. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

4. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

5. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ

6. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

7. ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษาโดยใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0

เป้าหมาย

1. ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดี ของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์

มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม

2. ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ ดนตรี กีฬา ภาษา และอื่น ๆ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ

3. ผู้เรียน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาวะที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเป็นพลเมือง พลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่สากล นำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

4. ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (ผู้พิการ) กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ

5. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

6. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง

7. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีสมดุลในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศ ที่มีประสิทธิภาพ และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรม ในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของผู้เรียน

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพศักยภาพผู้เรียน และส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างความสามารถในการแขงขัน

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริม และพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ 4 สร้างโอกาสการเขาถึงบริการทางการศึกษาแกประชากรวัยเรียนทุกคนอย่างทั่วถึง เสมอภาค และมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 5 จัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยน้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) และการมีสวนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ 7 พัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของมาตรฐาน และจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยใช CR2Q-Ed Model

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิรันดร กากแก้ว และเสรี ชังภัย (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการของครูโรงเรียน เอกชนจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงและส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี 2) ความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัด ขอนแก่น โดยภาพรวม พบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการวิจัยทางการศึกษา ด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู และด้านจิตวิทยาสำหรับครู ครูมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด 3) การรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดขอนแก่น พบว่า ครูมีความต้องการในด้านการอบรมสัมมนาตามโครงการต่าง ๆ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การจัดทำแผนการเรียนรู้ให้เหมาะกับวัยผู้เรียนรวมทั้งเทคนิควิธีการสอน การทำการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนานักเรียนและเพื่อพัฒนาตนเอง การสนับสนุนในเรื่องงบประมาณในการทำสื่อการเรียนการสอน การพัฒนางาน การเรียนการสอนจากศึกษานิเทศก์การนิเทศในห้องเรียน การพัฒนาปรับปรุงบุคลิกภาพของครู การส่งเสริมให้มีการจัดแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน และมีความต้องการวิธีการพัฒนาตนเองด้วยการ อบรมและการศึกษาดูงาน

ปวีณา กันถิน (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐมีระดับภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม การมีคุณธรรมจริยธรรม การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ตามลำดับ 2) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ซึ่งพบว่า 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นบุคคลที่เรียนรู้อันจะนำไปสู่การพัฒนา

ความคิดริเริมสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและให้การสนับสนุนครูและบุคลากรในโรงเรียนได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ และเปิดโอกาสให้ครูได้สร้างสรรค์ผลงานของตนเองเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินงานของสถานศึกษา 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรอำนวยความสะดวก ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำที่ดีแก่ครูที่ประสบปัญหาในการทำงาน รวมทั้งให้การยกย่องหรือชมเชยแก่ครูที่ทำงานประสบความสำเร็จเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน 5) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความโปร่งใส่และสามารถตรวจสอบได้

รุจาภา วงศ์กาฬสินธุ์ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของกระบวนการนิเทศภายในกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพของกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้รับการนิเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้รับการนิเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ประสิทธิภาพของกระบวนการการนิเทศภายในจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนโดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ประสิทธิภาพของกระบวนการการนิเทศภายในและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนจำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5. ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของกระบวนการการนิเทศภายในโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6. แนวทางพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนการนิเทศภายในนำเสนอเพื่อการพัฒนา 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ขั้นปฏิบัติตามแผนการนิเทศ 2) ขั้นประเมินผลการนิเทศ 3) ขั้นปรับปรุงแก้ไขวิธีการนิเทศ และแนวทางพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาท้องถิ่น 2) ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ 3) ด้านการนิเทศการศึกษา 4) ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 5) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่น

ที่จัดการศึกษา 6) ด้านการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 7) ด้านการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

นัยนา ฉายวงค์ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศตามแนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสาน เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการวิจัยในชั้นเรียน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1) รูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้น มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการนิเทศ และ 5) การวัดผลประเมินผลกระบวนการนิเทศ มี 4 ขั้น คือ 1) การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ 2) การวางแผนการนิเทศ 3) การปฏิบัติการนิเทศ และ 4) การประเมินและรายงานผลการนิเทศ 2) ผลการใช้รูปแบบการนิเทศ มีดังนี้ 1) ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนหลังนิเทศสูงกว่าก่อนนิเทศและสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ความสามารถด้านการจัดทำเค้าโครงการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมากและสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ความสามารถด้านการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก และสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ความสามารถด้านการจัดทำรายงานผลการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก และสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ครูมีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบการนิเทศตามแนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการวิจัยชั้นเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.52)

กาญจนา ช้างเยาว์ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัย พบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากมากไปน้อย การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูด้านการมีส่วนร่วม ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการยอมรับนับถือ 2) เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการมีปฏิสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ชัยธวัช เนียมศิริ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุค Thailand 4.0: กรณีศึกษา จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุค Thailand 4.0 ที่พึงประสงค์คือ มีความเป็นผู้นำ มีความรอบรู้ ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส มีทัศนคติที่ดี ยึดหลักธรรมาภิบาล เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีจิตสาธารณะ มีมนุษย์สัมพันธ์ดี การสร้างทีมงาน และเครือข่าย มุ่งความเป็นเลิศ มีความกระตือรือร้น มีพลังในการทำงาน บริหารงานแบบมืออาชีพ มีทักษะการบริหารและการสื่อสาร สร้างแรงบันดาลใจ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย มีร่างกายและจิตใจที่เข้มแข็ง มีวิสัยทัศน์ มีความทันสมัย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ ทำงานเชิงรุก มีความยืดหยุ่น มีเมตตาธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และพัฒนา ตนเองอยู่เสมอ และผู้ให้ข้อมูลมีข้อเสนอแนะคือ หากผู้นำมีความซื่อสัตย์สุจริต คิดถูกต้องและเป็น ธรรมแล้ว องค์กรนั้น จะประสบผลสำเร็จในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องผลการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิต ที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา ขวัญกำลังใจที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร สร้างความรักสามัคคีระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น ให้ขวัญก าลังใจผู้ปฏิบัติงาน นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่เข้ามาใช้ใน องค์กรเพื่อให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า ควรมีการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ให้กับผู้นำองค์กรเพื่อพัฒนาองค์กรสู่ยุค Thailand 4.0 ผู้นำต้องรู้สภาวะของตัวเองอยู่เสมอ มีความคิด สติปัญญา ฉลาดหลักแหลม วิเคราะห์และคาดการณ์สถานการณ์ได้อย่างมีระบบ และมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ภาวะผู้นำยุค Thailand 4.0 จะต้องปรับเปลี่ยนความคิดทัศนคติใหม่ เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพราะในอนาคต จะมีคนทำงาน กลุ่มใหม่ที่ใช้ฐานความรู้ใช้ข้อมูลเป็นวัตถุดิบ และใช้ดุลพินิจในการทำงานมากขึ้น ยิ่งไปกว่านั้นเรายัง มีกลุ่มคน Millennial Generation คือคนรุ่นใหม่ อายุระหว่าง 22-29 ปี เข้ามาในเกือบทุกองค์กร ในการช่วยกันขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่ความ “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”

ปัทมาภรณ์ ศรีเนตร (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบระดับตำบล เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา บทความวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สร้างรูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบระดับตำบลเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2) ประเมินรูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบระดับตำบลเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยใช้วิธีวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) วิธีดำเนินการ ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบระดับตำบลเพื่อพัฒนาคุณภาพ

การศึกษา มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 หลักการ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ องค์ประกอบที่ 3 วิธีดำเนินการ องค์ประกอบที่ 4 การประเมินผลและองค์ประกอบที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ 2) ผลการประเมินรูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบระดับตำบลเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

สกาวรัตน์ ไกรมาก (2562) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องการนิเทศด้วยกระบวนการวิจัยเพื่อส่งเสริมความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) คู่มือการนิเทศด้วยกระบวนการวิจัยที่ส่งเสริมความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เฉลี่ยรวมเท่ากับ 0.96 2) ผลการประเมินคู่มือการพัฒนานวัตกรรม การจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) โดยผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการประเมินโดยครูผู้สอนภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) อยู่ในระดับมากที่สุด 3) ผลการใช้นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีร้อยละ 87.88 ที่สามารถพัฒนานวัตกรรมเสร็จสิ้นและนาไปใช้ในการพัฒนานักเรียนแล้วนักเรียนมีพัฒนาการสูงขึ้น 4) ครูมีความพึงพอใจการนิเทศด้วยกระบวนการวิจัยในระดับมาก และ 5) นักเรียนมีความพึงพอใจการใช้นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูระดับมาก

วรดนู หนูทอง (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กระบวนการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายบางแพ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) กระบวนการนิเทศของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายบางแพ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการประสานงาน ด้านการอำนวยการ ด้านการจัดลำดับ ความสำคัญของงาน ด้านการออกแบบวิธีการทำงาน ด้านการจัดสรรทรัพยากร และด้านการประเมินสภาพงาน 2) แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายบางแพ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2 1) ควรกำหนดเกณฑ์การปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินเปรียบเทียบกับเกณฑ์ 2) ควรมีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา 3) ควรนำทฤษฎีความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษามาประยุกต์ใช้ 4) ควรมีการสำรวจความต้องการของ

ครูเพื่อวางแผนการดำเนินงาน 5) ควรเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการหาแนวทางการแก้ปัญหา

วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การสร้างบรรยากาศในการองค์กร การบริหารจัดการ การมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย และการสร้างองค์กรนวัตกรรม ตามลำดับ 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การสอนคุณธรรมในโรงเรียน การพัฒนาตนเองของครู การจัดการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความสามารถในการสอนตามแนวทางสะเต็มศึกษา ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และภาษาอังกฤษ ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย การสร้างบรรยากาศในการองค์กร (X_5) และการสร้างองค์กรนวัตกรรม (X_2) ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ (Y_{tot}) โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 63.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ $\hat{Y}_{tot} = 1.14 + 0.57\ (X5) + 0.14\ (X_2)$

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณัฐวุฒิ ศรีสนิท และโกวัฒน์ เทศบุตร (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 3 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เหลืออีก 2 ด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 3 ด้าน อยู่ใน

ระดับมากที่สุด ที่เหลืออีก 1 ด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการมีบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ด้านการมีความ คิดสร้างสรรค์ ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม และด้านการมีวิสัยทัศน์ ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score) $Y' = 0.724 + 0.288(X_5) + 0.213(X_2) + 0.180(X_4) + 0.163(X_1)$ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score) $Zy = 0.320(Z_{X5}) + 0.258(Z_{X2}) + 0.216(Z_{X4}) + 0.175(Z_{X1})$

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา การเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้เทคนิคในการบริหารจัดการ และความเป็นผู้นำ เพื่อนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้น เพื่อให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องยอมรับและเรียนรู้แนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การคิดอย่างมีวิสัยทัศน์ การขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยแผนงานหรือกลยุทธ์ใหม่ ๆ และนำสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างปฏิเสธไม่ได้ การก้าวสู่ความสำเร็จของการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาตนเองสู่การเป็นผู้นำที่ครองตน ครองคน และครองงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งต้องอาศัยการบริหารจัดการสมัยใหม่อย่างมีศิลปะในการทำงานงานทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งสำคัญคือการพัฒนาคนทางความคิดเพื่อให้คนพัฒนางานให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งต้องอาศัยผู้บริหารที่มีเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมาขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ทิศทางที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 5 ด้าน คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 3) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) การแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม และ 5) การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม หากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมดังกล่าวจะกลายเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จและคุณภาพการบริหารจัดการ คุณภาพของบุคลากรและสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพต่อสถานศึกษาได้ในที่สุด

เดชา ลุนาวงค์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 1.1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 1.2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 1.3) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม และ 1.4) การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม 2) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม การเสริมสร้างพลังอำนาจ การริเริ่มการเรียนรู้ และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 3) โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square = 78.68, df = 93, p-value = 0.85, χ2/df = 0.84, RMSEA = 0.00, GFI = 0.98, AGFI = 0.96 โดยตัวแปรด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกจากการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีค่าอิทธิพล เท่ากับ 0.38 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรในรูปแบบสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 91

อาฟานดี คอลออาแซ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ประกอบด้วยองคประกอบหลัก 6 ด้าน คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศนและ การ เปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีสวนร่วม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค4) ด้านการบริหารความเสี่ยง 5) ด้านการใชเทคโนโลยีสาระสนเทศและการสื่อสาร และ 6) ด้านการสร้างบรรยากาศองคกรนวัตกรรม ดังนั้น หากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมดังกล่าวจะกลายเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จ และคุณภาพการ บริหารจัดการ คุณภาพของบุคลากรและสถานศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ของนักวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้สังเคราะห์และกำหนดองค์ประกอบมาเป็นตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา โดยนำเสนอเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ดังแสดงในภาพ 3 ดังนี้

ภาพ 3 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังหัวข้อต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการการศึกษาห้วยไคร้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 10 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 13 คน ครูผู้สอน จำนวน 115 คน รวมทั้งหมด 128 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการการศึกษาห้วยไคร้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 10 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 10 คน ครูผู้สอน จำนวน 80 คน รวมทั้งหมด 90 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) ดังตาราง 1 ตามขนาดของโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่

ตาราง 6 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพ/ขนาดโรงเรียน	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนขนาดเล็ก	6	5	29	22
โรงเรียนขนาดกลาง	4	3	56	35
โรงเรียนขนาดใหญ่	3	2	30	23
รวม	**13**	**10**	**115**	**80**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ของลิเคอร์ท (Likert) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 3 ข้อ คือ

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม
3. ประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตรส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert) โดยกำหนดค่าเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมาขถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตรส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert) โดยกำหนดค่าเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อเป็นแนวทางในการนำข้อมูลมากำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือ

2. นำข้อมูลที่ศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษาให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของการศึกษา เรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

3. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของการศึกษาแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบเนื้อหา เสนอแนะ และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน คือ

4.1 ดร.ณัฐวุฒิ สัพพะโส อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

4.2 นายบัณฑิต ไชย์วงค์ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

4.3 ดร.สุทัด จันทะสินธุ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยไคร้

5. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) กำหนดค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป โดยค่า IOC ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และค่า IOC ของแบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ระหว่าง 0.67–1.00

นำไปใช้ในงานวิจัยและแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความตรงตามเนื้อหารวมถึงการใช้ภาษา เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ข้อคำถามแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้องหรือไม่ มีเกณฑ์ประเมินดังนี้

ให้คะแนนเท่ากับ +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ –1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

6. จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ($\alpha - Coefficient$) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.90 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ($\alpha - Coefficient$) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา กำหนดให้ค่าความเชื่อถือได้ของสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.96

7. ปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยและขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยจากสาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยาถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 10 โรง

2. นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากมหาวิทยาลัยพะเยามาถึงผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 10 โรงเรียน เพื่อให้ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูล

3. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์และประสานงานทางโทรศัพท์ในการติดตามเก็บแบบสอบถามจากสถานศึกษาต่าง ๆ ด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม

ไปยังสถานศึกษาเพื่อแจกให้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 90 ชุด โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเองและผ่านช่องทางออนไลน์ (Google Form) และได้รับการตอบกลับมา จำนวน 90 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. ตรวจสอบความสมบูรณ์จากการเก็บข้อมูล

5. วิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับตอบคืนจากโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความถูกต้องและมีความสมบูรณ์ในการตอบ

2. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัส และทำการวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

4. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยนำมาหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation หรือ S.D.) จำแนกเป็นรายข้อ รายด้านและรวมทุกด้าน โดยผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยนำมาหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation หรือ S.D.) จำแนกเป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน โดยผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง สถานศึกษามีกระบวนการนิเทศภายในอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง สถานศึกษามีกระบวนการนิเทศภายในอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง สถานศึกษามีกระบวนการนิเทศภายในอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง สถานศึกษามีกระบวนการนิเทศภายในอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง สถานศึกษามีกระบวนการนิเทศภายในอยู่ในระดับน้อยที่สุด

6. หาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามสถานภาพทางตำแหน่งในสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยใชเกณฑการวิเคราะห (r) ตามแนวคิดของรันยอนและฮาเมอร (Runyon and Haber, 1996, p. 238) ดังนี้

ค่า r = 1 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ระดับมากที่สุด

ค่า r = 0.71–0.99 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ระดับมาก

ค่า r = 0.31–0.70 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่า r = 0.01–0.30 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ระดับน้อย

ค่า r = 0 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กัน

หากค่า r มีค่าเป็นบวก หมายความว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันในลักษณะคล้อยตามกัน

หากค่า r มีค่าเป็นลบ หมายความว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน

7. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) โดยใช้วิธี stepwise

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย โดยใช้สถิติในการศึกษา ดังนี้

1. สถิติการหาคุณภาพเครื่องมือ

1.1 การหาค่าดัชนีค่าความสอดคล้อง IOC

1.2 การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ($\alpha - Coefficient$) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย

1. ความถี่ (Frequency)
2. ค่าร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย (Mean)
4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้แก่

3.1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

3.2 การวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับ ระดับของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับของกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับระดับของกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลและตัวแปรต่าง ๆ ค่าสถิติ ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณทางสถิติที่ใชแทนตัวแปรดังกล่าวในการนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

1. ความถี่ (Frequency)
2. ค่าร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย (Mean)

4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5. การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

6. การวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis)

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X_1 แทน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

X_2 แทน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์

X_3 แทน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีม

X_4 แทน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความเสี่ยง

X_5 แทน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร

X_6 แทน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

Y แทน กระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

R แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

R^2 แทน ค่าอำนาจในการพยากรณ์

SS แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)

df แทน ค่าชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

MS แทน ค่าประมาณของความแปรปรวน (Mean of Squares)

F แทน ค่าการแจกแจงแบบเอฟ (F–Distribution)

b แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์

S.E.b แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์

β แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของตัวแปรอิสระ

t แทน ค่าการแจกแจงแบบที (t–Distribution)

p แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติ

$\acute{y}$ แทน สมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ

Z แทน สมการถดถอยพหูคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน

** แทน ค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* แทน ค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 7 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	32	35.56
หญิง	58	64.44
รวม	90	100.00
2. อายุ		
21–30 ปี	11	12.22
31–40 ปี	46	51.11
41–50 ปี	26	28.89
51–60 ปี	7	7.78
รวม	90	100.00
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	63	70.00
ปริญญาโท	26	28.89
ปริญญาเอก	1	1.11
รวม	90	100.00

ตาราง 7 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. สถานภาพทางตำแหน่ง		
ผู้บริหาร	10	11.11
ครู	80	88.89
รวม	90	100.00
5. ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	63	70.00
5–10 ปี	17	18.89
มากกว่า 10 ปี	10	11.11
รวม	90	100.00
6. ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดใหญ่	18	20.00
ขนาดกลาง	48	53.33
ขนาดเล็ก	24	26.67
รวม	**90**	**100.00**

จากตาราง 7 พบว่า ผลการศึกษาสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ พบว่า จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 90 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีจำนวนทั้งสิ้น 58 คน คิดเป็นร้อยละ 64.44 และเพศชาย มีจำนวนทั้งสิ้น 32 คน คิดเป็นร้อยละ 35.56 ตามลำดับ จำแนกตามช่วงอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีช่วงอายุ 31–40 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 51.11 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 41–50 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 28.89 และน้อยสุดคือ ช่วงอายุ 51–60 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.78 ตามลำดับ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 รองลงมาคือ จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 28.89 และน้อยสุดคือ จบการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.11 ตามลำดับ จำแนกตามสถานภาพทางตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 88.89 และเป็นผู้บริหาร จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อย

ละ 11.11 ตามลำดับ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 รองลงมาคือมีประสบการณ์การทำงาน 5–10 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 18.89 และน้อยสุดคือมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน10 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11 ตามลำดับ และจำแนกตามขนาดสถานศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นผู้บริหารและครูจากสถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนอยู่ในเกณฑ์ของสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33 รองลงมาคือ ผู้บริหารและครูจากสถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนอยู่ในเกณฑ์ของสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 และน้อยที่สุดคือผู้บริหารและครูจากสถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนอยู่ในเกณฑ์ของสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตาราง 8 แสดงการสรุปผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในศูนย์เครือข่าย พัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา			
	n = 90		ระดับ	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.63	0.30	มากที่สุด	1
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.61	0.23	มากที่สุด	2
3. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.52	0.28	มากที่สุด	5
4. ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.57	0.22	มากที่สุด	3
5. ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร	4.51	0.30	มากที่สุด	6
6. ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4.56	0.29	มากที่สุด	4
รวม	**4.57**	**0.21**	**มากที่สุด**	

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.57, S.D. = 0.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.63, S.D. = 0.30) รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.61, S.D. = 0.23) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.51, S.D. = 0.30) ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงสรุปผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในศูนย์เครือข่าย พัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา			
	n = 90		ระดับ	อันดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา	4.53	0.52	มากที่สุด	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติที่ทันสมัยสำหรับการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา	4.98	0.21	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา	4.51	0.55	มากที่สุด	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจ สามารถแก้ปัญหาด้วยรูปแบบและวิธีการที่ทันสมัย	4.49	0.57	มาก	4
รวม	**4.63**	**0.30**	**มากที่สุด**	

จากตาราง 9 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.63, S.D. = 0.33) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดสูงสุด

ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติที่ทันสมัย สำหรับการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.98, S.D. = 0.21) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.52) และน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจ สามารถแก้ปัญหาด้วยรูปแบบและวิธีการที่ทันสมัย ($\overline{X}$ = 4.49, S.D. = 0.57) ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงสรุปผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในศูนย์เครือข่าย พัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์

ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา n = 90		ระดับ	อันดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถที่ทันสมัย	4.54	0.52	มากที่สุด	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ทิศทางการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาในปัจจุบันได้	4.47	0.58	มาก	7
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการกำหนด วิสัยทัศน์ ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาร่วมกัน	4.87	0.34	มากที่สุด	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดพันธกิจ ร่วมกัน เพื่อให้สอดคล้องและตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.52	0.55	มากที่สุด	5
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างกลยุทธ์ที่ทันสมัย ครอบคลุมกับ การจัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียน	4.48	0.57	มากที่สุด	6
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายการพัฒนาสถานศึกษาที่ชัดเจน เพื่อ มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาในทางที่ดีขึ้น	4.53	0.50	มากที่สุด	4
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21	4.84	0.39	มากที่สุด	2
รวม	**4.61**	**0.23**	**มากที่สุด**	

จากตาราง 10 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในศูนย์เครือข่าย พัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.61, S.D. = 0.23) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.87, S.D. = 0.34) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ($\overline{X}$ = 4.84, S.D. = 0.39) และน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ทิศทางการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาในปัจจุบันได้ ($\overline{X}$ = 4.47, S.D. = 0.58) ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงสรุปผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในศูนย์เครือข่าย พัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม

ด้านการทำงานเป็นทีม	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา n = 90		ระดับ	อันดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	4.52	0.55	มากที่สุด	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างเครือข่ายการทำงานระหว่างโรงเรียนและชุมชน	4.51	0.57	มากที่สุด	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็นผู้นำในการทำงานตามเป้าหมายที่วางไว้	4.49	0.55	มาก	5
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร	4.56	0.50	มากที่สุด	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างองค์กร	4.54	0.50	มากที่สุด	2
รวม	**4.52**	**0.28**	**มากที่สุด**	

จากตาราง 11 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.28) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.50) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างองค์กร ($\overline{X}$ = 4.54, S.D. = 0.50) และน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็นผู้นำในการทำงานตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\overline{X}$ = 4.49, S.D. = 0.55) ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงสรุปผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในศูนย์เครือข่าย พัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการบริหารความเสี่ยง

ด้านการบริหารความเสี่ยง	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา n = 90		ระดับ	อันดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารมีการจัดการ และบริหารปัจจัยที่จะทำให้เกิดความเสี่ยง	4.44	0.60	มาก	5
2. ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผน วิเคราะห์และระบุความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น	4.53	0.54	มากที่สุด	2
3. ผู้บริหารสามารถกำหนดแนวทางในการควบคุมความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นได้	4.49	0.53	มาก	4
4. ผู้บริหารสามารถกำกับ และตรวจติดตามการบริหารจัดการความเสี่ยงของสถานศึกษาอย่างมีระบบ	4.52	0.55	มากที่สุด	3
5. ผู้บริหารมีการวางแผนการบริหารความเสี่ยงของการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	4.87	0.34	มากที่สุด	1
รวม	**4.57**	**0.22**	**มากที่สุด**	

จากตาราง 12 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในศูนย์เครือข่าย พัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการบริหารความเสี่ยง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.57, S.D. = 0.22) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการวางแผนการบริหารความเสี่ยงของการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.87, S.D. = 0.34) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผน วิเคราะห์ และระบุความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.54) และน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการจัดการ และบริหารปัจจัยที่จะทำให้เกิดความเสี่ยง ($\overline{X}$ = 4.44, S.D. = 0.60) ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงสรุปผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในศูนย์เครือข่าย พัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการสร้างบรรยากาศ

ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา			
	n = 90		ระดับ	อันดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการกำหนดโครงสร้างองค์กรร่วมกัน	4.52	0.52	มากที่สุด	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความสำคัญกับการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ขององค์กร	4.54	0.52	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรม ทำตัวเป็นกลาง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.46	0.58	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.51	0.55	มากที่สุด	3
รวม	**4.51**	**0.30**	**มากที่สุด**	

จากตาราง 13 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในศูนย์เครือข่าย พัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ที่สุด ($\bar{X}$ = 4.51, S.D. = 0.30) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความสำคัญกับการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ขององค์กร ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = 0.52) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการกำหนดโครงสร้างองค์กรร่วมกัน ($\bar{X}$ = 4.52, S.D. = 0.52) และน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรม ทำตัวเป็นกลาง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = 0.58) ตามลำดับ

ตาราง 14 แสดงสรุปผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในศูนย์เครือข่าย พัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา			
	n = 90		ระดับ	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศพื้นฐาน	4.52	0.55	มากที่สุด	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษา นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนาการบริหาร จัดการสถานศึกษา	4.53	0.52	มากที่สุด	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของ เทคโนโลยีอยู่สม่ำเสมอ	4.89	0.38	มากที่สุด	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์การดำเนินงานในสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน	4.50	0.60	มากที่สุด	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านระบบ สารสนเทศที่ทันสมัย	4.49	0.59	มาก	5

ตาราง 14 (ต่อ)

ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา			
	n = 90		ระดับ	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมกับความ ต้องการพัฒนาระบบพื้นฐานด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารของสถานศึกษา	4.52	0.55	มากที่สุด	3
รวม	**4.56**	**0.29**	**มากที่สุด**	

จากตาราง 14 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.56, S.D. = 0.29) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของ เทคโนโลยีอยู่สม่ำเสมอ ($\bar{X}$ = 4.89, S.D. = 0.38) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = 0.52) และน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ผ่านระบบ สารสนเทศที่ทันสมัย ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.59) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับของกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตาราง 15 แสดงสรุปผลการศึกษาระดับของกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา	ระดับของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา			
	n = 90		ระดับ	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ	4.51	0.31	มากที่สุด	4
2. การวางแผนการนิเทศ	4.64	0.23	มากที่สุด	2
3. การปฏิบัติตามแผนการนิเทศ	4.57	0.26	มากที่สุด	3
4. การตรวจสอบประเมินผลการนิเทศ	4.74	0.19	มากที่สุด	1
รวม	**4.62**	**0.22**	**มากที่สุด**	

จากตาราง 15 พบว่า กระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.62, S.D. = 0.22) เมื่อพิจารณาเป็นขั้นตอน พบว่า ขั้นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ขั้นการตรวจสอบประเมินผลการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.74, S.D. = 0.19) รองลงมาคือ ขั้นการวางแผนการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.64, S.D. = 0.23) และขั้นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ขั้นการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.51, S.D. = 0.31)

ตาราง 16 แสดงสรุปผลการศึกษาระดับของกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศ

การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศ	ระดับของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา			
	n = 90		ระดับ	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. โรงเรียนมีการศึกษาสภาพบริบทด้านต่าง ๆ เพื่อกำหนดมาตรฐานในการนิเทศ	4.52	0.55	มากที่สุด	2
2. โรงเรียนมีการศึกษาข้อมูลมาตรฐานการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพ	4.47	0.58	มาก	4
3. โรงเรียนมีการสำรวจ และประเมินความต้องการของครู เพื่อดำเนินการตามความต้องการจำเป็น	4.56	0.50	มากที่สุด	1
4. โรงเรียนมีการจัดลำดับขั้นความสำคัญของปัญหาเพื่อการแก้ปัญหาของสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ	4.49	0.52	มาก	3
รวม	**4.51**	**0.31**	**มากที่สุด**	

จากตาราง 16 พบว่า ระดับของกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.51, S.D. = 0.31) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนมีการสำรวจ และประเมินความต้องการของครู เพื่อดำเนินการตามความต้องการจำเป็น ($\bar{X}$ = 4.56, S.D. = 0.50) รองลงมาได้แก่ โรงเรียนมีการศึกษาสภาพบริบทด้านต่าง ๆ เพื่อกำหนดมาตรฐานในการนิเทศ ($\bar{X}$ = 4.52, S.D. = 0.55) และน้อยที่สุด ได้แก่ โรงเรียนมีการศึกษาข้อมูลมาตรฐานการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพ ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = 0.58) ตามลำดับ

ตาราง 17 แสดงสรุปผลการศึกษาระดับของกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการนิเทศ

การวางแผนการนิเทศ	ระดับของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา n = 90		ระดับ	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. โรงเรียนมีการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพบริบทของโรงเรียน	4.93	0.29	มากที่สุด	1
2. โรงเรียนมีการศึกษานโยบาย วัตถุประสงค์เพื่อจัดทำแผนพัฒนา คุณภาพสถานศึกษา	4.51	0.55	มากที่สุด	5
3. โรงเรียนมีปฏิทินกิจกรรมการนิเทศ	4.42	0.62	มาก	6
4. โรงเรียนการจัดทำคู่มือการนิเทศเป็นประจำ	4.52	0.55	มากที่สุด	4
5. โรงเรียนมีแผนการดำเนินการนิเทศที่ชัดเจน	4.54	0.52	มากที่สุด	3
6. โรงเรียนมีคำสั่งการดำเนินการนิเทศภายใน	4.91	0.36	มากที่สุด	2
รวม	**4.64**	**0.23**	**มากที่สุด**	

จากตาราง 17 พบว่า ระดับของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการนิเทศ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.64, S.D. = 0.23) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนมีการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพบริบทของโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.93, S.D. = 0.29) รองลงมาได้แก่ โรงเรียนมีคำสั่งการดำเนินการนิเทศภายใน ($\bar{X}$ = 4.91, S.D. = 0.36) และน้อยที่สุดได้แก่ โรงเรียนมีปฏิทินกิจกรรมการนิเทศ ($\bar{X}$ = 4.42, S.D. = 0.62) ตามลำดับ

ตาราง 18 แสดงสรุปผลการศึกษาระดับของกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติตามแผนการนิเทศ

การปฏิบัติตามแผนการนิเทศ	ระดับของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา			
	n = 90		ระดับ	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. โรงเรียนมีการจัดทำโครงการที่สอดรับกับกิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.51	0.54	มากที่สุด	3
2. โรงเรียนมีเครื่องมือในการนิเทศชั้นเรียน	4.91	0.35	มากที่สุด	1
3. โรงเรียนมีการปฏิบัติงานการนิเทศ เป็นไปตามแผนการนิเทศของโรงเรียน	4.54	0.50	มากที่สุด	2
4. โรงเรียนมีการสร้างความรู้ความเข้าใจหลักการนิเทศ แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นประจำ	4.44	0.60	มาก	5
5. โรงเรียนมีการสร้างความร่วมมือจากบุคคลทุกฝ่ายในโรงเรียน	4.54	0.52	มากที่สุด	2
6. โรงเรียนมีการวิเคราะห์ผลการนิเทศเป็นประจำ เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาต่อไป	4.49	0.58	มาก	4
รวม	**4.57**	**0.26**	**มากที่สุด**	

จากตาราง 18 พบว่า ระดับของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติตามแผนการนิเทศ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.57, S.D. = 0.26) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดสูงสุดได้แก่ โรงเรียนมีเครื่องมือในการนิเทศชั้นเรียน ($\bar{X}$ = 4.91, S.D. = 0.35) รองลงมา ได้แก่ โรงเรียนมีการสร้างความร่วมมือจากบุคคลทุกฝ่ายในโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = 0.52) และน้อยที่สุด ได้แก่ โรงเรียนมีการสร้างความรู้ความเข้าใจ หลักการนิเทศ แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นประจำ ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.60) ตามลำดับ

ตาราง 19 แสดงสรุปผลการศึกษาระดับของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบประเมินผลการนิเทศ

การตรวจสอบประเมินผลการนิเทศ	ระดับของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา			
	n = 90		ระดับ	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. โรงเรียนมีการกำหนดวิธีและเกณฑ์การประเมินผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการนิเทศ	4.96	0.30	มากที่สุด	2
2. ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศ ร่วมกันวิพากษ์และวิเคราะห์การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.50	0.55	มากที่สุด	4
3. โรงเรียนมีผลการดำเนินการนิเทศให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนด	4.53	0.52	มากที่สุด	3
4. โรงเรียนนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลไปใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงการนิเทศให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป	4.98	0.21	มากที่สุด	1
รวม	**4.74**	**0.19**	**มากที่สุด**	

จากตาราง 19 พบว่า ระดับของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบประเมินผลการนิเทศ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.74, S.D. = 0.19) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดสูงสุดได้แก่ โรงเรียนนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการนิเทศให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป ($\bar{X}$ = 4.98, S.D. = 0.21)

รองลงมา ได้แก่ โรงเรียนมีการกำหนดวิธีและเกณฑ์การประเมินผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายในการนิเทศ ($\overline{X}$ = 4.96, S.D. = 0.30) และน้อยที่สุดได้แก่ ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศ ร่วมกันวิพากษ์และวิเคราะห์การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\overline{X}$ = 4.50, S.D. = 0.55) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับระดับของกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตาราง 20 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับระดับของกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ระดับภาวะผู้นำ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)							
	X	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	Y
X	1.00							
X_1	0.71**	1.00						
X_2	0.84**	0.55**	1.00					
X_3	0.88**	0.76**	0.69**	1.00				
X_4	0.64**	0.55**	0.26*	0.52**	1.00			
X_5	0.72**	0.78**	0.49**	0.53**	0.35**	1.00		
X_6	0.85**	0.66**	0.42**	0.74**	0.52**	0.50**	1.00	
Y	0.83**	0.62**	0.55**	0.76**	0.55**	0.78**	0.66**	1.00
S.D.	0.21	0.30	0.23	0.28	0.22	0.30	0.29	0.22

หมายเหตุ: ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

จากตาราง 20 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับระดับของกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.26–0.78 ตัวแปรที่มีค่าความสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ด้านมีความคิดสร้างสรรค์กับด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.78 รองลงมา คือ ด้านมีความคิดสร้างสรรค์กับด้านการทำงานเป็นทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.76 ส่วนตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์กับด้านการบริหารความเสี่ยง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.26

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร และด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารกับกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อนำมาสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จของกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการวิเคราะห์ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 21 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

อันดับที่	ตัวแปรพยากรณ์ (ภาวะผู้นำด้านต่าง ๆ)	R	R^2	ร้อยละ
1	X_5	0.78	0.61	61.00
2	X_5, X_3	0.88	0.77	77.00
3	X_5, X_3, X_6	0.89	0.80	80.00

จากตาราง 21 แสดงให้เห็นว่าสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร (X_5) เป็นตัวแปรแรกที่เข้าสมการและสามารถอธิบายความผันแปรของความสำเร็จของกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ได้ร้อยละ 61.00 (R^2=0.61) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตัวแปรที่เข้าสมการเป็นลำดับที่สอง ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีม (X_3) ทั้งตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร (X_5) และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีม (X_3) สามารถอธิบายความผันแปรของความสำเร็จของกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ได้ร้อยละ 77.00 (R^2=0.77) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตัวแปรที่เข้าสมการเป็นลำดับที่สาม ได้แก่ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (X_6) ทั้งตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร (X_5) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีม (X_3) และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (X_6) สามารถอธิบายความผันแปรของความสำเร็จของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ได้ร้อยละ 80.00 (R^2=0.80) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 22 แสดงค่าความแปรปรวนในการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
X_5	สมการถดถอย	2.51	1	2.51	135.09*	0.00
	ความคลาดเคลื่อน	1.632	88	.02		
X_5, X_3	สมการถดถอย	3.18	2	1.60	145.00*	0.00
	ความคลาดเคลื่อน	0.96	87	0.01		
X_5, X_3, X_6	สมการถดถอย	3.27	3	1.09	108.14*	0.00
	ความคลาดเคลื่อน	0.87	86	0.01		

หมายเหตุ: * $p < 0.05$

จากตาราง 22 แสดงความแปรปรวนในการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร (X_5) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีม (X_3) และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (X_6) สามารถอธิบายความผันแปรของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 23 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ของตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตัวแปรพยากรณ์ (ภาวะผู้นำด้านต่าง ๆ)	b	S.E.b	β	t	p
1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร (X_5)	0.36	0.04	0.51	8.66**	0.00
2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีม (X_3)	0.30	0.05	0.40	6.17**	0.00
3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (X_6)	0.17	0.06	0.17	2.95**	0.00
ค่าคงที่ 0.84					

หมายเหตุ: ** $p < 0.01$

จากตาราง 23 แสดงให้เห็นว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร (X_5) มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอย เท่ากับ 0.36 หมายความว่า หากให้ความสำคัญเรื่องการสร้างบรรยากาศในองค์กร 1 หน่วย ความสำเร็จของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาจะเพิ่มขึ้น 0.36 หน่วย

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีม (X_3) มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอย เท่ากับ 0.30 หมายความว่า หากให้ความสำคัญเรื่องการสร้างบรรยากาศในองค์กร 1 หน่วย ความสำเร็จของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาจะเพิ่มขึ้น 0.30 หน่วย

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (X_6) มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอย เท่ากับ 0.17

หมายความว่า หากให้ความสำคัญเรื่องการสร้างบรรยากาศในองค์กร 1 หน่วย ความสำเร็จของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาจะเพิ่มขึ้น 0.17 หน่วย

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$\acute{y}$ = 0.84 + 0.36 (ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร) + 0.30 (ด้านการทำงานเป็นทีม) + 0.17 (ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร) หรือ

$\acute{y}$ = 0.84 + 0.36 (X_5) + 0.30 (X_3) + 0.17 (X_6)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

Z = 0.51 (ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร) + 0.40 (ด้านการทำงานเป็นทีม) + 0.17 (ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร) หรือ

Z = 0.51 (X_5) + 0.40 (X_3) + 0.17 (X_6)

บทที่ 5

สรุป และอภิปรายผล

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในศูนย์เครือข่าย พัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 2) ศึกษาระดับของกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนา คุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับ ระดับของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 4) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศ ภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการการศึกษาห้วยไคร้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 90 คน กำหนดตัวอย่างโดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในศูนย์ครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน 6 ด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร

2. กระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่าย พัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามขั้นตอน 4 ขั้นตอน พบว่า ทุกขั้นตอนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยขั้นตอนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบประเมินผลการนิเทศ รองลงมา คือ ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการนิเทศ และขั้นตอนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศ

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก สำหรับคู่ที่ความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ด้านมีความคิดสร้างสรรค์กับด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร รองลงมา คือ ด้านมีความคิดสร้างสรรค์กับด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์กับด้านการบริหารความเสี่ยง

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร (X_5) ด้านการทำงานเป็นทีม (X_3) และด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (X_6) ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

5. สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$\acute{y}$ = 0.84 + 0.36 (X_5) + 0.30 (X_3) + 0.17 (X_6)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

Z = 0.51 (X_5) + 0.40 (X_3) + 0.17 (X_6)

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการที่จะเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานแบบเดิม ๆ ให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาใช้ในการสร้างสรรค์งานมากขึ้น โดยให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดสร้างสรรค์ทำงานเป็นทีมและสนับสนุน การปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น โดยเป็นผู้ที่เอื้ออำนวยต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เป็นผู้ที่ มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและมีภาวะผู้นำในการจัดการและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559, หน้า 76-77) ได้ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในภาพรวม 4 องค์ประกอบ อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Institute of Work Psychology (1990 อ้างอิงใน จีราภา ประพันธ์พัฒน์, 2560, หน้า 116) การให้ความสำคัญกับการกระตุ้นและสร้างความมั่นใจให้กับครูในการลองทำสิ่งใหม่ ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา จะทำให้ครู มีความรู้ มีทักษะและความสามารถใหม่ ๆ ในการที่จะนำไปใช้สร้างให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและนวัตกรรมจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการมีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งหมายถึงครูจะต้องได้รับโอกาสในการเรียนรู้ ซึ่งผู้บริหารควรให้การสนับสนุนและกระตุ้นให้เกิดการมีความคิดสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฏฐนิชา หามนตรี และพรเทพ รู้แผน (2564) ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม รองลงมา คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีและภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำสุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกัน เพื่อให้ครูให้ความร่วมมือกับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา มีทัศนคติที่ทันสมัย สำหรับการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา และสามารถแก้ปัญหาด้วยรูปแบบและวิธีการที่ทันสมัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเดชา ลุนาวงค์ (2564, หน้า 189) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรการมีความคิดสร้างสรรค์การริเริ่มการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของไพฑูรย์ ศิริบูรณ์ และยุวธิดา ชาปัญญา (2565, หน้า 165) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ภาพรวมรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559, หน้า 54) ได้ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของไพฑูรย์ ศิริบูรณ์ และยุวธิดา ชาปัญญา (2565, หน้า 165) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษายโสธร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ภาพรวมรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ด้านการทำงานเป็นทีม ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการสร้างความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานโดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายเปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมกันทำงานเป็นทีม ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วน ร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำให้องค์กร บรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งนำพาทีมงานในองค์กรเข้าไปมีส่วนร่วมหรือร่วมงานกับชุมชนอย่างเต็มใจ และเต็มความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมนต์ ไชยเพ็ชร และพัชรา เดชโฮม (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนบางขุนเทียนศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนบางขุนเทียนศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่ผู้บริหารมีการส่งเสริมทักษะการทำงานเป็นทีมโดยเกิดการเรียนรู้ระหว่างครูกับนวัตกรรมที่พัฒนาร่วมกันมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดผู้บริหารมีการวางแผนการทำงานอย่างมีระบบมีการให้คำแนะนำในการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมที่ช่วยพัฒนาการสร้างนวัตกรรมมีการปฏิบัติงานร่วมกันทำงานเป็นทีมมีการแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานในโรงเรียนผู้บริหารให้ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะหรือตัดสินใจเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงานร่วมกันผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานพัฒนานวัตกรรมร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการวิจัยของณัฐวุฒิ ศรีสนิท และโกวัฒน์ เทศบุตร (2563, หน้า 24) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำด้านการทำงานเป็นทีมโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริม

การปฏิบัติงานร่วมกันของครูให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมกับหน่วยงานอื่นในรูปแบบเครือข่าย

1.4 ด้านการบริหารความเสี่ยง ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารมีการวางแผนการบริหารจัดการความเสี่ยงของการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการวางแผน วิเคราะห์และระบุความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น มีการจัดการ และบริหารปัจจัยที่จะทำให้เกิดความเสี่ยงอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของเดชา ลุนาวงค์ (2564, หน้า 189) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรการมีบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม ด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของลักษณ์พิมล ทินกร (2563, หน้า 66) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารความเสี่ยงและคุณภาพการ ให้บริการของสถานศึกษาภาครัฐ ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานจัดการความเสี่ยง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านนโยบายด้านวัสดุทรัพยากร ด้านนโยบายทางการเงิน ด้าน โครงสร้างบุคลากร ด้านการบริหารจัดการ และด้านโครงสร้างนโยบายสถานศึกษาตามลำดับ

1.5 ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อ กระบวนการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลายไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสาร พูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ สามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดอย่าง มีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของณัฐวุฒิ ศรีสนิท และโกวัฒน์ เทศบุตร (2563, หน้า 24) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำด้านการมีบรรยากาศแห่งองค์การโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของเดชา ลุนาวงค์ (2564, หน้า 189) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรการมีบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

1.6 ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในสถานศึกษาและสามารถ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารจัดการสถานศึกษาพัฒนาตนเองให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอยู่สม่ำเสมอ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษา มีการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมกับความต้องการพัฒนาระบบพื้นฐานด้าน เทคโนโลยีและการสื่อสารของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญ์พิมล สุนทะวงศ์ (2565, หน้า 86) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่างภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลด้านความดิจิทัลและการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของกันตชาติ กุดนอก (2565, หน้า 105) ได้ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนด้านการมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

2. กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารให้ความสำคัญกับกระบวนการนิเทศภายในแก่บุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียน ให้มีการส่งเสริม สนับสนุน ปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมการ เรียนรู้ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการดำเนินงานที่มี ประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อจัดกระบวนการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ อันจะส่งผลให้ผู้เรียนได้พัฒนาพฤติกรรมและความสามารถที่พึงประสงค์และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ดังนั้นการนิเทศการศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ การจัดการศึกษาของครูมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป เมื่อพิจารณาตามขั้นตอน พบว่า

2.1 ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความ ต้องการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเพราะโรงเรียนมีการศึกษาสภาพที่ เป็นจริงตามตัวบงชี้ ด้านต่าง ๆ

ของโรงเรียนขณะนั้น มีการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลตัวบงชี้คุณภาพ ต่าง ๆ ตามเกณฑมาตรฐาน มีการสำรวจและประเมินความต้องการ ของครู จัดลำดับความสำคัญ ของปัญหาและความต้องการ ตลอดจนวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและ จัดลำดับความสำคัญของ สาเหตุ กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา และการดำเนินการตามความต้องการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาจรีย์ หงส์แก้ว (2563, หน้า 183) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของกระบวนการนิเทศภายในด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก คือ ผู้บริหาร ครูและบุคลากร มีการศึกษาข้อมูล ตัวบ่งชี้ตามมาตรฐาน คุณภาพการศึกษา เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผู้บริหาร ครูและบุคลากร มีการศึกษาความต้องการของนักเรียนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้บริหารและผู้นิเทศมีการศึกษาความต้องการของครูผู้สอนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน และสอดคล้องกับยุทธศักดิ์ หาดเคลือบ (2564, หน้า 72) ได้ศึกษารูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ด้านการสำรวจความต้องการจำเป็นในการนิเทศ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 ขั้นที่ 2 การวางแผนการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะโรงเรียนมีการนำข้อมูลผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา สาเหตุ ของปัญหา และความต้องการการศึกษานโยบาย วัตถุประสงค์เพื่อจัดทำแผนให้สนองตอบนโยบาย กำหนดกิจกรรมและแนวทางปฏิบัติงานนิเทศ ดำเนินประสานคนและงานเพื่อให้ฝ่ายต่าง ๆ สามารถดำเนินงานไปด้วยดี จัดทำคูมือการปฏิบัติงานดำเนินการทำแผนปฏิบัติงานออกมาเป็นรูปเล่ม และจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานไวเป็นหลักฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปาจรีย์ หงส์แก้ว (2563, หน้า 183) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของกระบวนการนิเทศภายในด้านการวางแผนการนิเทศ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้นิเทศและผู้รับ การนิเทศร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการนิเทศภายในผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดแนวทางปฏิบัติการนิเทศภายในให้ชัดเจน สถานศึกษามีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมการนิเทศเป็นลายลักษณ์อักษรไว้อย่างชัดเจน และสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ ทิพวรรณ ถาวรโชติ (2564, หน้า 160) ได้ศึกษารูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการนิเทศระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับยุทธศักดิ์ หาดเคลือบ (2564, หน้า 72) ได้ศึกษารูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ด้านการวางแผนการนิเทศ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

2.3 ขั้นที่ 3 การปฏิบัติตามแผนการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะโรงเรียนมีการดำเนินการนิเทศตามกิจกรรมที่กำหนดใน โครงการนิเทศภายในโรงเรียน ในการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้นิเทศ จะต้องนำหลักการนิเทศ เทคนิค ทักษะ สื่อ กิจกรรม และเครื่องมือนิเทศไปใช้ให้เหมาะสมกับ สถานการณและบุคลากรผู้รับการนิเทศ เพื่อให้การดำเนินการของกิจกรรมการนิเทศดำเนินการไป ด้วยความเรียบร้อย การนำแผนงานหรือโครงการไปปฏิบัติเพื่อให้ได้ตามต้องการหรือ เป้าหมายที่วางไว โดยการให้ความรู้ในงานที่ปฏิบัติการสร้างความร่วมมือจากบุคคล ทุกฝ่าย คือ ผู้รับการนิเทศ ผู้ให้การนิเทศและผู้บริหาร และการสร้างขวัญและกำลังใจ และเพื่อให้การดำเนินการของกิจกรรมการนิเทศดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย ผู้บริหาร และผู้นิเทศควรเตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศแล้วจึงปฏิบัติการนิเทศเพื่อเสริมแรงให้กำลังใจ รับทราบปัญหาความต้องการของผู้รับการนิเทศแล้วนำปัญหาความต้องการนั้นมาพิจารณาหาทางช่วยเหลือสนับสนุน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปาจรีย์ หงส์แก้ว (2563, หน้า 183) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของกระบวนการนิเทศภายในด้านการปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้นิเทศดำเนินการนิเทศตามขั้นตอนและกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนการนิเทศภายใน ผู้นิเทศดำเนินการนิเทศตามเนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในแผนการนิเทศภายใน ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศนำผลการนิเทศไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนากิจกรรม การเรียนการสอนต่อไป และสอดคล้องกับยุทธศักดิ์ หาดเคลือบ (2564, หน้า 72) ได้ศึกษารูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

กระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

2.4 ขั้นที่ 4 การประเมินผลและรายงานผล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เนื่องจากมีการตรวจสอบความสำเร็จของการดำเนินงาน โดยกำหนดวิธีและเกณฑ์การประเมินผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายในการนิเทศ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผล การนิเทศ โดยรวบรวมข้อมูลเพื่อสรุป ปัญหาและอุปสรรค ประชุมร่วมกันหลังปฏิบัติการนิเทศ ร่วมกันวิพากษ์และวิเคราะห์การจัด กิจกรรมการเรียนการสอน ประเมิน ผลการดำเนินการนิเทศให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนด นำผล การประเมินมาวิเคราะห์ เปรียบเทียบกับเกณฑ์วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ประเมินผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนาของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนักเรียน นำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลไปใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงการนิเทศให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปาจรีย์ หงส์แก้ว (2563, หน้า 183) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของกระบวนการนิเทศภายในด้านการวัดและประเมินผล พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ สถานศึกษามี การประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการโดยพิจารณาจากการพัฒนาของครูและผลสัมฤทธิ์ทางเรียนของนักเรียน ผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนด วิธีการและเกณฑ์การประเมินผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการนิเทศภายใน ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศนำผลการประเมินมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพื่อสรุปผลการประเมิน และสอดคล้องกับงานวิจัยของทิพวรรณ ถาวรโชติ (2564, หน้า 160) ได้ศึกษารูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ขั้นตอนที่ 4 ประเมินผลเพื่อพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับยุทธศักดิ์ หาดเคลือบ (2564, หน้า 72) ได้ศึกษารูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ด้านการประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไข ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับระดับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมากที่สุด และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ด้านมีความคิดสร้างสรรค์กับด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มุ่งเน้นในเชิงนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการกระบวนนิเทศภายในสถานศึกษาให้เกิดคุณภาพ ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ ความสามารถในการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา ส่งผลให้โรงเรียนมีรูปแบบและกระบวนการการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาที่เป็นระบบ มีจุดมุ่งหมาย และเกิดการเปลี่ยนแปลง โดยมีกระบวนการในการนิเทศภายในสถานศึกษาคือ มีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศ มีการวางแผนการนิเทศ และปฏิบัติตามแผนการนิเทศ อีกทั้งยังมีการตรวจสอบและประเมินผลการนิเทศอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น และสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรินทร์ อุตสาหะ (2564, หน้า 115) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสัมพันธ์ ในทางบวกในระดับ มากและมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับแนวคิดของ วันสุไลมาน แวสุหลง (2564, หน้า 131) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการกับการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีพบว่า ภาพรวมภาวะผู้นำทางวิชาการกับการ นิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ใน ระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. จากผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ

ผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้านได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด สามารถพยากรณ์กระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 มีประเด็นอภิปราย ดังนี้

4.1 ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีการสนับสนุนครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้มีการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยน เรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม มีการส่งเสริม สนับสนุน และสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ มีการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560–2564 ฉบับทบทวนปีงบประมาณ พ.ศ. 2563–2565 ให้มีพัฒนาระบบบริหารจัดการโดยใช้พื้นที่เป็นฐานมีนวัตกรรมเป็นกลไกหลัก ภายใต้ Cr2Act Model ในการขับเคลื่อนบนฐานข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัย และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน พัฒนาโรงเรียนมัธยมดีสี่มุมเมือง โรงเรียนคุณภาพของชุมชน โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนที่ สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ (Stand Alone) ให้มีคุณภาพอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับ บริบทของพื้นที่บริหารจัดการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีการสนับสนุนพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษาให้เป็นต้นแบบการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาและการเพิ่มความคล่องตัว ในการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งทำให้ผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีการสร้าง นวัตกรรมของสถานศึกษาขึ้นมาและมีการสร้างบรรยากาศองค์กร มีการร่วมมือสนับสนุนกันในการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ผู้บริหารสามารถสนับสนุน หรือส่งเสริมให้ครูและบุคลากรให้มีการ ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการสร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้ เป็นหนึ่งเดียวกัน ไม่แตกแยก สามารถแลกเปลี่ยนแนวคิดต่อกันได้ ซึ่งสอดคล้องกันกับแนวคิดของ Marquardt and Reynold (1994) ระบุว่า องค์การเรียนรู้ที่ดีเหมาะสมสอดคล้องกับ สถานการณ์ประกอบด้วย 1) มีโครงสร้างเหมาะสม 2) มีการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การร่วม 3) มอบอำนาจแก่ผู้ปฏิบัติ 4) มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 5) มีการสร้างและถ่ายโอนความรู้ 6) มีเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ 7) มุ่งเน้นคุณภาพ 8) มีกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน 9) บรรยากาศสนับสนุน 10) การทำงานเป็นทีม และ 11) มีวิสัยทัศน์ขององค์การ ซึ่งการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมก็เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ต้องทำให้เกิดขึ้นและการสร้างองค์การนวัตกรรมก็เป็นเครื่องมือ

สำคัญ สำหรับองค์การในการแสวงหาโอกาสและสร้างศักยภาพให้มีขีดสมรรถนะสูงและความได้เปรียบในการแข่งขัน และสอดคล้องกับแนวคิดของอนุพงศ์ ชุมแวงวาปี (2560) ที่กล่าวว่า ความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมเป็นองค์การทางการศึกษาที่มีการสร้างสิ่งใหม่หรือมีการพัฒนาดัดแปลงสิ่งเดิมทั้งรูปแบบ วิธีการทำงานและการจัดการเรียนการสอนแล้วทำให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพดีขึ้นกว่าเดิม และสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮะฟีซุดดีน เจะมุ (2565, หน้า 117) ที่กล่าวว่า ความสามารถในวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและบริบทของสถานศึกษาได้ สามารถ ศึกษาผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นมาในภายภาคหน้าได้ เพื่อเตรียมหาวิธีแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ ผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ความพร้อมของงบประมาณ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสม

4.2 ด้านการทำงานเป็นทีม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการ นิเทศภายในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาสร้างผลงาน นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มต้นจากการค้นหาแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จากครูภายในโรงเรียน เพื่อเผยแพร่ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 114) ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างเป็นทีม โดยบูรณาการความร่วมมือจากหลายฝ่าย เพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่ดีเพิ่มขึ้น เนื่องจากมีการคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบทุกด้าน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ครูรู้สึกมีส่วนร่วม และเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์นั้น สอดคล้องกับแนวคิดของไพฑูรย์ ศิริบูรณ์ และยุวธิดา ชาปัญญา (2565) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารด้านการบริหารความเสี่ยงส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมแสดงออกถึงการจัดการบริหารปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการวางแผน กำกับและตรวจติดตามการบริหารความเสี่ยง อย่างมีระบบให้อยู่ในระดับที่องค์การยอมรับได้ย่อมส่งผลให้บุคลากรเรียนรู้ร่วมกัน มีการคิดและตีปัญหา หรือประเด็นพิจารณาของปัญหาโดยอาศัยการสนทนา การอภิปราย การประชุม ปรึกษาหารือร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ สมาชิกในทีมมีการทำงานที่สอดประสานกัน และปฏิบัติงานร่วมกันโดยมีความไว้วางใจต่อกัน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4.3 ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ทั้งนี้เนื่องจากปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา มีการสนับสนุนให้มีการให้บริการความรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษารวมถึงชุมชนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือและมีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ทางด้าน ICT ร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของจีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 115) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้านและภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ส่วนใหญ่มีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาในการบริหารจัดการ สถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับแนวคิดของณัฏฐนิชา หามนตรี และพรเทพ รู้แผน (2564, หน้า 358) ได้ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ประกอบด้วย 3 แนวทาง ดังนี้ 1) ผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ให้บุคลากรเข้าใจ ยอมรับ และนำไปปฏิบัติ 2) ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา พัฒนาตนเองด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม โดยมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาครูและ 3) ผู้บริหารให้มีนโยบายให้ความสำคัญของการ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยมีการสนับสนุนงบประมาณ จัดซื้อ/จัดหาสื่อ อุปกรณ์ ต่าง ๆ เพื่อให้ครู นักเรียน และบุคลากรในสถานศึกษาได้ใช้ประโยชน์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับท้ายสุด ดังนั้นผู้บริหารควรพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร ควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศในองค์กร จัดให้มีการทำงานที่เกิดความสนุกสนาน มีความความคิดสร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมบรรยากาศในองค์กรให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การดำเนินการตามกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ในการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ควรส่งเสริมให้มีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา มีการประชุมวางแผนการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา ให้คณะครูทุก ๆ คนได้รับทราบร่วมกัน เพื่อการแก้ปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นไปตามสภาพบริบทความต้องการของผู้เรียน

3. จากความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ด้านมีความคิดสร้างสรรค์กับด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศองค์กร เพื่อ พัฒนาการบริหารจัดการชั้นเรียนและกระบวนการการเรียนการสอนของสถานศึกษา มีการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่หลากหลาย สร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ในทุก ๆ ฝ่าย เกิดการพูดคุย ปรึกษาหารือ ระดมสมอง สร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ มีพื้นที่ได้พบปะ เห็นหน้าและพูดคุยสื่อสารกัน พร้อมด้วยทรัพยากรต่าง ๆ เครื่องมือที่พร้อมจะสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการแบ่งปันความรู้ ความคิด จนเกิดรวบรวม เชื่อมโยง เกิดการพูดคุย ปรึกษาหารือ ระดมสมองความรู้ต่าง ๆ ผลักดันให้เกิดการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างจริงจัง

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร ปัจจัยด้านการทำงาน

เป็นทีม และปัจจัยด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด สามารถพยากรณ์กระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ควรมีการสนับสนุนครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้มีการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยน เรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม มีการ ส่งเสริม สนับสนุน และสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาสร้างผลงานนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มต้นจากการค้นหาแนวปฏิบัติที่ดี จากครูภายในโรงเรียน เพื่อเผยแพร่ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และปัจจัยด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา มีการสนับสนุนให้มีการให้บริการความรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษารวมถึงชุมชนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นเครื่องมือและมีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ทางด้าน ICT และมีการ PLC ร่วมกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหารจัดการภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยศึกษาจากสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ เป็นที่ยอมรับ (Best Practice)

3. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผล คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). **ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กระทรวงศึกษาธิการ.

กันตชาติ กุดนอก. (2565). **ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

กาญจนา ช้างเยาว์. (2561). **การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมืองจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามธัยมศึกษาเขต 18.** งานนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

คำพร กองเตย. (2560). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

จรินทร์ อุตสาหะ. (2564). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

จีราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

จุฑาทิพย์ ชนะเคน. (2559). **การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นาเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. สานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.

ชลลดา บุญห่อ. (2560). **ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative Thinking).** สืบค้นเมื่อ 22 ตุลาคม 2565, จาก https://goo.gl/Tzwehq. htm

ชัยธวัช เนียมศิริ. (2561). **ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุค Thailand 4.0: กรณีศึกษาจังหวัดขอนแก่น.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กระทรวงมหาดไทย.

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ และรมณ์รัมภา ณัฐธัญอดิรุจ. (2563). การวิจัยและพัฒนาแบบจำลองกระบวนทัศน์ทางการนิเทศการศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษาที่คัดสรร เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพทางการนิเทศการศึกษาในทศวรรษใหม่. **วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษา**

และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, 10(2), 3.

โชคระวี เจียมพุก. (2563). **กระบวนการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลนครปฐม.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

ณพิชญา กิจจสัจจา. (2559). **การพัฒนากลยุทธ์การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการศึกษา สำหรับสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

ณัฏฐนิชา หามนตรี และพรเทพ รู้แผน. (2564). แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1. **Journal of Roi Kaensarn Academ**, 7(4), 347–361.

ณัฐ ธาระสืบ. (2562). ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประสิทธิผลของผู้นำและความสามารถในการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร. **วารสารดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์,** 9(2), 546–559.

ณัฐวุฒิ ศรีสนิท และโกวัฒน์ เทศบุตร. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. **วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม,** 11(1), 20–30.

เดชา ลุนาวงค์. (2564). **โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** วิทยานิพนธ์ ค.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

ทิพวรรณ ถาวรโชติ. (2564). **รูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา.** วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.

นฤมนต์ ไชยเพ็ชร และพัชรา เดชโฮม. (2562). ***ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนบางขุนเทียนศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร.*** วิทยานิพนธ์ ค.ม.,

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, กรุงเทพฯ.

นัยนา ฉายวงค์. (2560). **การพัฒนารูปแบบการนิเทศตามแนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการวิจัยในชั้นเรียน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

นิธิพงษ์ โรจนดุล. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

นิรันดร กากแก้ว, และเสรี ชังภัย. (2563). **การนิเทศด้วยกระบวนการวิจัยเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของครู กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม.** ขอนแก่น: โรงพิมพ์สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **หลักการวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวิริยาสาส์น.

เบญจวรรณ ช่อชู และพร้อมพิไล บัวสุวรรณ. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนวิชูทิศ สำนักงานเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร. **วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ฯ,** 7(2), 165–174.

ปวีณา กันถิน. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

ปัทมาภรณ์ ศรีเนตร. (2564). รูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบระดับตำบล เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา. **วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ,** 6(11), 408–420.

ปาจรีย์ หงส์แก้ว. (2563). **การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

พิชญ์พิมล สุนทะวงศ์. (2565). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้น าเชิงดิจิทัลของครูสังกัดส านักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

พิศมัย อำไพพันธุ์. (2560). **ความคิดสร้างสรรค์.** สืบค้นเมื่อ 22 ตุลาคม 2565, จาก

https://goo.gl/giCvgf. htm

เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาตราด**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ไพฑูรย์ ศิริบูรณ์ และยุวธิดา ชาปัญญา. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1. **วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์,** 6(1), 160–176.

ยุทธนา เกื้อกูล. (2560). **การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อสร้างผู้เรียนสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์.** วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.

ยุทธศักดิ์ หาดเคลือบ. (2564). **รูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, อุตรดิตถ์.

รัศมี ภูกันดาน. (2562). **การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา.** วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

รุจาภา วงศ์กาฬสินธุ์. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของกระบวนการนิเทศภายในกับประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

ลักษณ์พิมล ทินกร. (2563). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารความเสี่ยงและคุณภาพการให้บริการ ของสถานศึกษาภาครัฐ ในกรุงเทพมหานคร.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บช.ม., มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.

วรดนู หนูทอง. (2564). กระบวนการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายบางแพ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร,** 12(1), 1–17.

วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง. (2563). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสงคราม.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.

วันสุไลมาน แวสุหลง. (2564). **ภาวะผู้นำทางวิชาการกับการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.

วิปัศยา เยี่ยวยา. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดราชบุรี.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, ราชบุรี.

วิภาวดี อินทร์ด้วง. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล. (2557). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูง ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น,** 37(3), 31–38.

ศราวุธ เผ่าพันธุ์. (2562). **การศึกษาผลของกระบวนการนิเทศภายในที่มีต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนหนองใหญ่ศิริวรวาทวิทยา.** ชลบุรี: โรงพิมพ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18.

สกาวรัตน์ ไกรมาก. (2562). **การนิเทศด้วยกระบวนการวิจัยเพื่อส่งเสริมความสามารถในการพัฒนา นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 2.** พะเยา: โรงพิมพ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2.

สมชาติ กิจยรรยง. (2560). **ศาสตร์และศิลป์ของผู้นำที่ครองใจคน.** กรุงเทพฯ: สมาร์ทไลฟ์.

สมชาย รุ่งเรือง และธีระวัฒน์ จันทร์ทึก. (2560). **รูปแบบการพัฒนาผู้นำสู่การสร้างแรงผลักดันเชิงสร้างสรรค์.** สืบค้นเมื่อ 27 สิงหาคม 2565, จาก https://kmutt.ac.th/jif/puplic_thml/article_derail.php?ArticleID=191559

สมประสงค์ เสนารัตน์. (2555). **การพัฒนาการทดสอบแบบปรับเหมาะด้วยคอมพิวเตอร์เพื่อวินิจฉัยกระบวนการพุทธิปัญญาในการเรียนพีชคณิตของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่1 โดยประยุกต์ใช้โมเดลการตอบสนองข้อสอบแบบพหุมิติ.** วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

สายวินิตย์ ดวงสนาม. (2561). **การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทาง**

การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). **รายงานผลการดำเนินงานประจำปี พ.ศ.2562 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560–2579).** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2555). **คู่มือการดำเนินงานหลักสูตรการศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2555).** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.

สุกัลยา นิยมทอง. (2561). **การศึกษาองค์ประกอบการนิเทศภายใน เพื่อส่งเสริมคุณลักษณะของนักเรียนตามโครงการเยาวชนคนดีศรีสุพรรณของโรงเรียนขนาดเล็ก ในอำเภอศรีประจันต์จังหวัดสุพรรณบุรี**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะยา.

สุนิสา เนาวรัตน์. (2563). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

สุเมธ คะลีล้วน. (2557). **บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต3 พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.

หน่วยศึกษานิเทศก์. (2562). **แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

อนุพงศ์ ชุมแวงวาปี. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. **วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์,** 6(1), 208–222.

อนุสรณ์ นามประดิษฐ์. (2562). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในเครือสารสาสน์. **วารสารพัฒนบริหารศาสตร์,** 59(1), 98–120.

อาฟานดี คอลออาแซ. (2565). ภาวะผูนำเชิงนวัตกรรมของผูบริหารสถานศึกษา. **วารสารสห**

วิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2(2), 125–140.

ฮะฟีซุดดีน เจะมุ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา**, 3(2), 65–89.

Deming, E. W. (1995). **Out of The Crisis.** USA: The Massachusetts Institute of Technology.

Glickman, Carl D. (1990). **Supervision of Instruction.** New York: Allyn and Bacon.

Harris, B. M. (1977). **Supervision Behavior in Education.** New Jersey: Prentice–hall.

Horth, D. M., and Vehar, J. (2012). **Becoming a leader who fosters innovation.** North Carolina: Center for Creative Leadership.

Marquardt, M. J., and Reynolds, A. (1994). **The Global Learning Organization.** New York: IRWIN.

Miller, G., Klokgiers, M., and Deppen, R. (2012). **Diffusion of Innovations.** New York: Simon & Schuster.

Rogers, E. M. (1962). **Diffusion of Innovations.** New York: Free Press.

Runyon, R. P., and Haber, A. (1996). **Fundamentals of Social Statistics** (2nd ed.). New York: McGraw–Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ดร.สุทัด จันทะสินธุ์	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้านห้วยไคร้
2. นายบัณฑิต ไชยวงค์	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
3. ดร.ณัฐวุฒิ สัพพะโส	อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามการวิจัย

แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและกระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษาได้ โดยไม่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ และสถานภาพทางราชการของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

2. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สอบถามข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ประกอบด้วย 6 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ 3. ด้านการทำงานเป็นทีม 4. ด้านการบริหารความเสี่ยง 5. ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร 6. ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศ 2. การวางแผนการนิเทศ 3. การปฏิบัติตามแผนการนิเทศ 4. การตรวจสอบประเมินผลการนิเทศ

นางสาวรัชณีกร นันตาชัยวุฒิ
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ ☐ 21–30 ปี ☐ 31–40 ปี

☐ 41–50 ปี ☐ 51–60 ปี

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

4. สถานภาพทางตำแหน่ง

☐ ผู้บริหาร ☐ ครู

5. ประสบการณ์การทำงาน

☐ น้อยกว่า 5 ปี ☐ 5–10 ปี ☐ มากกว่า 10 ปี

6. ขนาดสถานศึกษา

☐ ขนาดใหญ่ ☐ ขนาดกลาง ☐ ขนาดเล็ก

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคอร์ท (Likert) เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมี 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการแก้ปัญหา					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติที่ทันสมัย สำหรับการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางใหม่ๆในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจ สามารถแก้ปัญหาด้วยรูปแบบและวิธีการที่ทันสมัย					
ด้านการมีวิสัยทัศน์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถที่ทันสมัย					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ทิศทางการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาในปัจจุบันได้					
3	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาร่วมกัน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดพันธกิจร่วมกัน เพื่อให้สอดคล้องและตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างกลยุทธ์ที่ทันสมัย ครอบคลุมกับการจัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียน					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายการพัฒนาสถานศึกษาที่ชัดเจนเพื่อมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาในทางที่ดีขึ้น					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21					
ด้านการทำงานเป็นทีม						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงาน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างเครือข่ายการทำงานระหว่างโรงเรียนและชุมชน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็นผู้นำในการทำงานตามเป้าหมายที่วางไว้					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างองค์กร					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการบริหารความเสี่ยง						
1	ผู้บริหารมีการจัดการ และบริหารปัจจัยที่จะทำให้เกิดความเสี่ยง					
2	ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผน วิเคราะห์ และระบุความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น					
3	ผู้บริหารสามารถกำหนดแนวทางในการควบคุมความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นได้					
4	ผู้บริหารสามารถกำกับ และตรวจติดตามการบริหารจัดการความเสี่ยงของสถานศึกษาอย่างมีระบบ					
5	ผู้บริหารมีการวางแผนการบริหารความเสี่ยงของการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน					
ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร						
1	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการกำหนดโครงสร้างองค์กรร่วมกัน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความสำคัญกับการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ขององค์กร					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรม ทำตัวเป็นกลาง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศพื้นฐาน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษา นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอยู่สม่ำเสมอ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์การดำเนินงานในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ผ่านระบบสารสนเทศที่ทันสมัย					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมกับความต้องการพัฒนาระบบพื้นฐานด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารของสถานศึกษา					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่สอดคล้องกับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคอร์ท (Likert) เกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งมี 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับ มาก
ระดับ 3 หมายถึง การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อย
ระดับ 1 หมายถึง การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศ						
1	โรงเรียนมีการศึกษาสภาพบริบทด้านต่าง ๆ เพื่อกำหนดมาตรฐานในการนิเทศ					
2	โรงเรียนมีการศึกษาข้อมูลมาตรฐานการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพ					
3	โรงเรียนมีการสำรวจ และประเมินความต้องการของครูเพื่อดำเนินการตามความต้องการจำเป็น					
4	โรงเรียนมีการจัดลำดับขั้นความสำคัญของปัญหา เพื่อการแก้ปัญหาของสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ					
การวางแผนการนิเทศ						
1	โรงเรียนมีการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพบริบทของโรงเรียน					
2	โรงเรียนมีการศึกษานโยบาย วัตถุประสงค์เพื่อจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา					
3	โรงเรียนมีปฏิทินกิจกรรมการนิเทศ					
4	โรงเรียนการจัดทำคู่มือการนิเทศเป็นประจำ					
5	โรงเรียนมีแผนการดำเนินการนิเทศที่ชัดเจน					
6	โรงเรียนมีคำสั่งการดำเนินการนิเทศภายใน					

ข้อ	กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การปฏิบัติตามแผนการนิเทศ						
1	โรงเรียนมีการจัดทำโครงการที่สอดรับกับกิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา					
2	โรงเรียนมีเครื่องมือในการนิเทศชั้นเรียน					
3	โรงเรียนมีการปฏิบัติงานการนิเทศ เป็นไปตามแผนการนิเทศของโรงเรียน					
4	โรงเรียนมีการสร้างความรู้ความเข้าใจ หลักการนิเทศ แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นประจำ					
5	โรงเรียนมีการสร้างความร่วมมือจากบุคคลทุกฝ่ายในโรงเรียน					
6	โรงเรียนมีการวิเคราะห์ผลการนิเทศเป็นประจำ เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาต่อไป					
การตรวจสอบประเมินผลการนิเทศ						
1	โรงเรียนมีการกำหนดวิธีและเกณฑ์การประเมินผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายในการนิเทศ					
2	ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศ ร่วมกันวิพากษ์และวิเคราะห์การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
3	โรงเรียนมีผลการดำเนินการนิเทศให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนด					
4	โรงเรียนนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลไปใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงการนิเทศให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป					

********** ขอขอบคุณ **********

ภาคผนวก ค ข้อมูลการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อมูลการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา

| คนที่ | ตอนที่ ๑.๑ | | | | ตอนที่ ๑.๒ | | | | | | | ตอนที่ ๑.๓ | | | | | ตอนที่ ๑.๔ | | | | | ตอนที่ ๑.๕ | | | | ตอนที่ ๑.๖ | | | | | | | ตอนที่ ๒.๑ | | | | | ตอนที่ ๒.๒ | | | | | | | ตอนที่ ๒.๓ | | | | | | | ตอนที่ ๒.๔ | | | | | sum | ค่าเฉลี่ย | S.D |
|---|---|---

ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	รัชณีกร นันตาชัยวุฒิ
วัน เดือน ปี เกิด	9 ตุลาคม 2537
สถานที่เกิด	จังหวัดเชียงราย
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2561 ค.บ. (คณิตศาสตร์), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, จังหวัดเชียงราย
ที่อยู่ปัจจุบัน	153 หมู่ 2 ตำบลตับเต่า อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย
ผลงานตีพิมพ์	รัชณีกร นันตาชัยวุฒิ. (ผู้บรรยาย). (30 เมษายน 2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 9 (หน้า 526-540). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.