

การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2



จุฑาทิพย์ ชนะเคน

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กรกฎาคม 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

อาจารย์ที่ปรึกษาและหัวหน้าภาควิชาบริหารและพัฒนการศึกษา ได้พิจารณาการศึกษา
ค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง "การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2" เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของ
มหาวิทยาลัยนเรศวร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา แซ่มซ้าย)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิติมา วรรณศรี)

หัวหน้าภาควิชาบริหารและพัฒนการศึกษา

กรกฎาคม 2559

มหาวิทยาลัยนเรศวร

ประกาศคุณูปการ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์อันดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา แซ่มซ้อย อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้ให้ความอนุเคราะห์ แนะนำให้คำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาค้นคว้าขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาให้คำแนะนำสั่งสอน อันเป็นประโยชน์แก่ผู้ศึกษามาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเป็นอย่างดีจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์จากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้า ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณแด่บุพการี ครูอาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนผู้เขียนตำราวิชาการที่ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าอ้างอิง

จุฑาทิพย์ ชนะเคน

มหาวิทยาลัยนเรศวร

ชื่อเรื่อง	การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 2
ผู้ศึกษาค้นคว้า ที่ปรึกษา	จุฑาทิพย์ ชนะเคน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา แซ่มซ้าย
ประเภทสารนิพนธ์	การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2558
คำสำคัญ	คุณลักษณะภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำนวน 103 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามขนาดสถานศึกษา โดยการคำนวณตามสัดส่วนประชากร (Probability Proportional) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยมีขอบเขตการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมออกเป็น 4 องค์ประกอบ 40 ด้าน ได้แก่ 1) บุคลิกภาพภายใน 2) บุคลิกภาพภายนอก 3) การปฏิบัติงาน 4) มิตรสัมพันธ์ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ทดสอบค่าที่ t-test (Independent) และ F-test (One-Way ANOVA)

ผลการศึกษา พบว่า

1. ผลการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในภาพรวม 4 องค์ประกอบ อยู่ในระดับมากที่สุด
2. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามขนาดสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Title A STUDY OF INNOVATIVE LEADERSHIP SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS AT PHITSANULOK PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

Author Juthatip Chanakhen

Advisor Assistant Professor Sukanya Chaemchoy, Ph.D.

Type of Degree Independent Study M.Ed in Educational Administration, Naresuan University, 2015

Keywords Leadership skill, Innovative leadership

ABSTRACT

The purposes of this research were to study and compare the innovative leadership skills of school administrators under Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 2 by education degree, work experience, and size of the school. Data was collected from 103 school administrators under Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 2 with simple random sampling. The scope of this research is separated into 4 factors and 40 fields which are 1) internal personality 2) external personality 3) operation 4) relationship. Rating Scale Questionnaire were used to collect data and data were analyzed by finding frequency, Percentage, \bar{X} , SD, t-test (Independent) and F-test (One-Way ANOVA).

The study found that.

1. The overall result of the studying of innovative leadership skill of school administrators under Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 2 in the 4 factors was as a whole at the high level.

2. The Comparison of innovative leadership skill of school administrators under Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 2 separated by education degree and working experience has difference statistical significant at the level of 0.05 and size of the school were not different .

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาของปัญหา.....	1
จุดมุ่งหมายหมายของการศึกษาค้นคว้า	4
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	4
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	13
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับนวัตกรรม	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	39
กรอบแนวคิดการศึกษาค้นคว้า	42
3 วิธีดำเนินงานวิจัย.....	43
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	43
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	44
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
การวิเคราะห์ข้อมูล	47
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	49
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	50
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 2.....	51
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2.....	56
5 บทสรุป.....	75
สรุปผลการวิจัย	76
อภิปรายผลการวิจัย.....	83
ข้อเสนอแนะ.....	92
บรรณานุกรม.....	94
ภาคผนวก.....	101
ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า.....	118

สารบัญตาราง

ตาราง

หน้า

1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ปีการศึกษา 2558 จำแนกตามขนาด ของโรงเรียน.....	44
2	แสดงจำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	50
3	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในภาพรวม 4 องค์ประกอบ.....	51
4	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 องค์ประกอบที่ 1 บุคลิกภาพภายใน (internal personality).....	52
5	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 องค์ประกอบที่ 2 บุคลิกภาพภายนอก (external personality).....	53
6	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 องค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติงาน (operation)	54
7	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 องค์ประกอบที่ 4 มิตรสัมพันธ์ (relationship) ..	55
8	แสดงผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	56

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

9	แสดงผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 องค์ประกอบที่ 1 บุคลิกภาพภายใน (internal personality) จำแนกตามวุฒิการศึกษา	57
10	แสดงผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 องค์ประกอบที่ 2 บุคลิกภาพภายนอก (external personality) จำแนกตามวุฒิการศึกษา	58
11	แสดงผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 องค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติงาน (operation) จำแนกตาม วุฒิการศึกษา.....	59
12	แสดงผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 องค์ประกอบที่ 4 มิตรสัมพันธ์ (relationship) จำแนกตาม วุฒิการศึกษา.....	60
13	แสดงผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....	62
14	แสดงผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 องค์ประกอบที่ 1 บุคลิกภาพภายใน (internal personality) จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	63

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

15	แสดงผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 องค์ประกอบที่ 2 บุคลิกภาพภายนอก (external personality) จำแนก ตามประสบการณ์ทำงาน	64
16	แสดงผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 องค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติงาน (operation) จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน.....	65
17	แสดงผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 องค์ประกอบที่ 4 มิตรสัมพันธ์ (relationship) จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน.....	67
18	แสดงผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา	69
19	แสดงผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 องค์ประกอบที่ 1 บุคลิกภาพภายใน (internal personality) จำแนก ตามขนาดสถานศึกษา.....	70
20	แสดงผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 องค์ประกอบที่ 2 บุคลิกภาพภายนอก (external personality) จำแนก ตามขนาดสถานศึกษา.....	71

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

- 21 แสดงผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก
เขต 2 องค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติงาน (operation) จำแนกตามขนาด
สถานศึกษา 72
- 22 แสดงผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก
เขต 2 องค์ประกอบที่ 4 มิตรสัมพันธ์ (relationship) จำแนกตามขนาด
สถานศึกษา 73

มหาวิทยาลัยนเรศวร



1 แสดงกรอบแนวคิดของการศึกษาศาสตร์สาขา..... 42

หน้า

๗๗

สารบัญ

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

ประเทศไทยจะต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศที่ปรับเปลี่ยนเร็วและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เป็นทั้งโอกาสและความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศ จึงจำเป็นต้องนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นมาใช้ในการเตรียมความพร้อมให้แก่คน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมและสามารถพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554, น. 3)

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ส่งผลให้ประเทศไทยเกิดการปฏิรูปการศึกษาครั้งยิ่งใหญ่ มีการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ตามมาเป็นอย่างมากไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างกระบวนการจัดการเรียนการสอน กระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน เพื่อเป้าหมายที่สำคัญ คือ พัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, น. 7)

ซึ่งการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลให้การดำเนินชีวิตมีการแข่งขันสูง บุคคลต้องมีการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง และปรับตัวตลอดเวลา การดำเนินชีวิตและแก้ปัญหาต่าง ๆ เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องมีการเชื่อมโยง ได้รับการประยุกต์ใช้ความรู้ที่หลากหลายสัมพันธ์กัน ดังนั้นการจัดการศึกษาที่สามารถพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ในตัวผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ การปลูกฝังให้มีความรักการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักคิดวิเคราะห์ สามารถแก้ปัญหา มีคุณธรรมจริยธรรม รู้จักพึ่งตนเอง สามารถเชื่อมโยงความรู้ประสบการณ์ ทักษะ และค่านิยมที่ดีเพื่อการดำเนินชีวิตที่สามารถปรับตัวและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2546, น.1-5) โดยอาศัยนวัตกรรมการศึกษา เป็นตัวช่วยให้การศึกษา และการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพสูงกว่าเดิม เกิดแรงจูงใจในการเรียนด้วยนวัตกรรมการศึกษา และประหยัดเวลาในการเรียนได้อีกด้วย ในปัจจุบันมีการใช้นวัตกรรมศึกษามากมายหลายอย่าง ซึ่งมีทั้งนวัตกรรมที่ใช้กันอย่างแพร่หลายแล้ว และประเภทที่กำลังเผยแพร่ เช่น การเรียนการสอนที่ใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Computer Aids Instruction) การใช้แผนวิทัศน์เชิงโต้ตอบ (Interactive

Video) สื่อหลายมิติ (Hypermedia) และอินเทอร์เน็ต (Internet) เหล่านี้ เป็นต้น (วารสารออนไลน์ บรรณปัญญา) นวัตกรรมจึงมีความสำคัญต่อการศึกษาหลายประการ ทั้งนี้เนื่องจากในโลกยุคโลกาภิวัตน์ Globalization มีการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความก้าวหน้าทั้ง ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ การศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากระบบ การศึกษาที่มีอยู่เดิม เพื่อให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งเพื่อแก้ไขปัญหาทางการศึกษาบางอย่างที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรม การศึกษาที่จะนำมาใช้เพื่อแก้ไขปัญหาทางการศึกษาในบางเรื่อง เช่น ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับ จำนวนผู้เรียนที่มากขึ้น การพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย การผลิตและพัฒนาสื่อใหม่ ๆ ขึ้นมาเพื่อตอบสนองการเรียนรู้ของมนุษย์ให้เพิ่มมากขึ้นด้วยระยะเวลาที่สั้นลง การใช้นวัตกรรมมาประยุกต์ ในระบบการบริหารจัดการด้านการศึกษา ก็มีส่วนช่วยให้การใช้ทรัพยากรการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ศศิประภา ชัยประสิทธิ์, 2553, น. 60)

ดังนั้นในกระบวนการบริหารจัดการจึงต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ ซึ่งเป็นความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องสนใจใฝ่รู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะทำให้การบริหารจัดการขององค์กรอยู่รอดบังเกิดผลดีและบรรลุตามวัตถุประสงค์ และจากการประชุมคณะกรรมการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน ครั้งที่ 1/2546 มีมติเห็นชอบแนวทางการพัฒนาประเทศไทยก้าวเข้าสู่การเป็นประเทศที่มีความสามารถทางนวัตกรรม (Innovative Nation with Wisdom and learning Base) ซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยยกระดับความสามารถทางนวัตกรรมซึ่งจะต้องอาศัยพื้นฐานการสร้างองค์ความรู้ที่เข้มแข็งแล้ว ยังต้องมีการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ตลอดจนมีการถ่ายทอดองค์ความรู้จากภาคการศึกษา สู่ภาคการผลิตและภาคบริการ "นวัตกรรม" ซึ่งมีนัยความหมายเกี่ยวข้องกับสิ่งใหม่ ๆ หรือสิ่งเก่าแต่นำมาคิด ทำหรือสร้างขึ้นมาใหม่เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ต่อการแก้ปัญหาและดำเนินชีวิตที่เหมาะสม ซึ่งอาจสอดคล้องหรือแตกต่างในบางประเด็น เช่น แนวคิดทางด้านธุรกิจที่กล่าวว่า นวัตกรรม การผลิต การเรียนรู้ การจัดการความรู้ และการใช้ประโยชน์จากความคิดใหม่ (จิตภา ศุภชญาพันธ์, 2555, น. 2)

การใช้นวัตกรรมมีความสำคัญทางการศึกษามาก แต่ปัญหาในการใช้นวัตกรรมยังคงมีอยู่ต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นองค์กรไม่มีความพร้อมในการรองรับนวัตกรรมทั้งในด้านบุคลากรและบริบทต่าง ๆ บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการผลิตสื่อประกอบการจัดกิจกรรม บุคลากรขาด

ประสบการณ์ในการใช้สื่อวัตกรรมการศึกษาก็ไม่สามารถนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อการบริหารสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้ ปัญหาด้านวัสดุ อุปกรณ์ และงบประมาณ ขาดงบประมาณในการพัฒนานวัตกรรม วัสดุ อุปกรณ์และงบประมาณที่จะพัฒนาสื่อวัตกรรมการจัดหา การใช้ ขาดการดูแลเอาใจใส่ การดูแลรักษาและขาดบริหารจัดการสื่อทันสมัย ปัญหาด้านสภาพแวดล้อม และสถานที่ที่ใช้วัตกรรมการ สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปยังไม่เหมาะสมกับการใช้สื่อ เนื่องจากความยุ่งยากและไม่คล่องตัว มีสถานที่ที่ไม่เป็นสัดส่วน ไม่มีห้องที่ใช้เพื่อเก็บรักษาสื่อ ปัญหาด้านสภาพการเรียนรู้การสอน เด็กมีความแตกต่างกันด้านสติปัญญา และด้านร่างกาย การเรียนการสอนแต่ละครั้งไม่ต่อเนื่อง และทำไม่จริงจังจึงมีผลต่อการจัดกิจกรรม และสภาพการเรียนรู้การสอนครูยังยึดวิธีการสอนแบบเดิม คือ บรรยายหน้าชั้นเรียน ไม่มีความคิดสร้างสรรค์ คิดบูรณาการรูปแบบการสอนในเรื่องใหม่ ๆ ครูยังไม่มีการนำสื่อวัตกรรมการใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง (ชัยวัน, 2555, น. 2) ปัจจุบันผู้บริหารมีทักษะภาวะผู้นำในทุก ๆ ด้านแต่ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารยังไม่ปรากฏเป็นที่ประจักษ์มากนัก เนื่องจากปัญหาในระดับบุคคลแล้ว ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติ รู้จักเปิดใจกว้าง ไม่ยึดติดกับความคิดหรือความรู้เดิม ๆ ถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงผู้นำเชิงนวัตกรรมครั้งยิ่งใหญ่ เป็นการเริ่มต้นสู่การเปิดรับสิ่งใหม่ที่ไม่มียึดติดที่คิดขึ้นในใจ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำ (Leadership) มากกว่าที่จะใช้การจัดการ (Management) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การเป็นผู้นำประสบความสำเร็จ โดยเริ่มต้นที่วิสัยทัศน์ชัดเจนและจูงใจ เกิดความศรัทธาในตัวผู้นำ ความศรัทธาเป็นเรื่องของความชอบ ความเชื่อ เป็นเรื่องของการยอมรับ เป็นเรื่องของใจ ซึ่งไม่จำเป็นต้องมีเหตุผลกำกับเสมอไป โดยหลักใหญ่ ๆ แล้ว การที่จะให้คนอื่นเกิดการยอมรับนับถือในตัวผู้นำ บุคคลนั้นต้องมีอะไรที่เหนือหรือโดดเด่นจากบุคคลอื่นอยู่บ้าง อาจจะเป็นเรื่องคุณวุฒิ วิทยุฒิ ประสบการณ์ หรือความรู้ความสามารถ ซึ่งคนทั่วไปก็อาจให้ความสำคัญกับสิ่งเหล่านี้แตกต่างกันไปก็ขึ้นอยู่กับความแตกต่างของบุคคล ดังนั้นผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่สามารถมองเห็นทะลุเข้าไปในอนาคตว่าต่อไปงานที่ทำอยู่นั้นจะมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร มีอะไรใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นบ้าง และจะต้องมีความมุ่งมั่นจริงจังเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้า ซึ่งความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อการบริหารจัดการทำให้เกิดแรงจูงใจและนำมาซึ่งพลังในการพัฒนางานสู่การสร้างสรรคนวัตกรรมที่ถือได้ว่าเป็นผลผลิตที่สำคัญต่อการลงสู่สนามแข่งขันขององค์การ (วสันต์ สุทธาวาศ, 2557)

ดังนั้น การจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหาร

สถานศึกษาจะต้องเป็นทั้งอำนวยการ นักจัดการ และเป็นผู้นำ ซึ่งผู้บริหารในยุคโลกาภิวัตน์ ต้องใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับทุกสภาพการณ์ได้ และใช้ความรู้ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Owen, 1981, p. 45; McCorkle, et al., 1982, p. 190 อ้างถึงใน ศักดิ์ไทย สุทธิจาวร, 2549, น. 21)

จึงกล่าวได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษานั้นจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จึงจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในด้านการบริหารสถานศึกษา เกิดการสร้าง พัฒนา และเป็นแรงผลักดัน เพื่อให้ได้นวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลง ของโลกอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ เข้าใจและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ด้วยเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมุ่งหวังให้ได้คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางนำไปสู่การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพต่อองค์กรต่อไป

จุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ทำให้ทราบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารเพื่อเป็นข้อมูลนำไปสู่การพัฒนา พิจารณา ปรับปรุงแก้ไขภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความเหมาะสม และมีประสิทธิภาพมากขึ้นศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2
2. ผลการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์สำหรับสถานศึกษาให้ตระหนักถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (ขวัญชนก โตนาค, 2556) ซึ่งแบ่งคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมออกเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1.1 บุคลิกภาพภายใน (internal personality)
- 1.2 บุคลิกภาพภายนอก (external personality)
- 1.3 การปฏิบัติงาน (operation)
- 1.4 มิตรสัมพันธ์ (relationship)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารจำนวน 135 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ปีการศึกษา 2558

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 2 โดยใช้วิธีการดังนี้ ใช้ตารางแสดงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1986, p. 345 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น. 199) ได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารจำนวน 103 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามขนาดสถานศึกษา โดยการคำนวณตามสัดส่วนประชากร (Probability Proportional) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ขนาดสถานศึกษา

ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมออกเป็น 4 องค์ประกอบ

1. บุคลิกภาพภายใน (internal personality)
2. บุคลิกภาพภายนอก (external personality)
3. การปฏิบัติงาน (operation)
4. มิตรสัมพันธ์ (relationship)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ หรือสภาวะ หรือศักยภาพความสามารถของบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อบุคคล หรือกลุ่ม มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการจูงใจให้คนอื่น คล้อยตาม ทำตาม และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กันมีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ มีสติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหาร

จัดการองค์การ มีทักษะเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลงที่ทรงความรู้ สามารถขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติภารกิจตามแผนงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ

2. นวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งอาจเป็นความคิดใหม่ วิธีการหรือกระบวนการใหม่ ซึ่งอาจจะเกิดจากสิ่งใหม่หรือปรับปรุงจากของเดิมที่มีอยู่แล้วภายใต้ความรู้ ประสบการณ์ทักษะ ความชำนาญของบุคคลหรือองค์กรเพื่อให้เกิดแนวความคิดใหม่ วิธีการใหม่ กระบวนการใหม่

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่ใช้พลังและความสามารถของตนเอง ในการ เข้าถึงปัญหาหรือโอกาสและสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงาน ใหม่ ๆ หรือ ให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กรซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร ซึ่งภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมสามารถแบ่งได้เป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

3.1 บุคลิกภาพภายใน (internal personality) หมายถึง ลักษณะที่อยู่ภายในจิตใจ เป็นสิ่งที่มองไม่เห็น สัมผัสได้ยาก ต้องมีโอกาสทำงานร่วมกัน หรืออยู่ด้วยกันนาน ๆ บุคลิกภาพ ภายในจึงจะแสดงออกมา ประกอบด้วย

3.1.1 ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) หมายถึง ความสามารถในการคิดได้อย่างหลากหลายรูปแบบ หลากหลายแง่มุม ไม่ยึดติดกับกรอบงานหรือวิธีการ กระบวนการรูปแบบเดิม มีความตื่นตัวกับข้อมูลหรือสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา สืบค้นหาข้อมูล ความรู้ที่สร้างสรรค์หยิบใช้ข้อมูลสารสนเทศใหม่ ๆ ประกอบการพัฒนาความคิด การตัดสินใจ สามารถประยุกต์ใช้แนวคิด วิธีการ สิ่งเก่า ๆ มาพัฒนาต่อยอด แตกต่างจากของเดิม เพื่อเกิด แนวคิดเหนือความคาดหวัง นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

3.1.2 การคิดวิเคราะห์ (Analysis) หมายถึง ความรู้ความสามารถในการเชื่อมโยง ความคิด มโนทัศน์ ประสบการณ์ต่าง ๆ ให้มีความสัมพันธ์กันและนำความรู้ ทักษะเกี่ยวข้องกันมา ผสมผสานบูรณาการร่วมกันได้อย่างมีเหตุผลเหมาะสมและสมบูรณ์ โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่มา บริหารจัดการร่วมกันเพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือนวัตกรรมนำไปสู่การประยุกต์ใช้ที่สอดคล้องกับ การแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

3.1.3 คิดบูรณาการ (Integrative Thinking) หมายถึง ความสามารถเชื่อมโยง ความรู้ ข้อมูลสิ่งต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน เกี่ยวข้องกันมาบูรณาการผสมผสานรวมกัน ได้อย่าง เหมาะสม มีเหตุผล เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้อย่างสมบูรณ์ สามารถผสมผสานทรัพยากร ที่มีอยู่ นำมาบริหารจัดการร่วมกันเพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือเกิดนวัตกรรม

3.1.4 มีจินตนาการ (Imagination) หมายถึง การคิดเป็นภาพ มองเห็นภาพ ที่พึงปรารถนาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เป็นคนที่มีความคิดตามฝัน มองการณ์ไกล รู้จักสร้าง เรื่องราว

ง่าย ๆ เปรียบเทียบเพื่อให้เกิดการเข้าใจสถานการณ์ ใช้จินตนาการสร้างสรรค์นวัตกรรม ที่เป็นไปได้ เป็นที่ยอมรับ สามารถเชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กร

3.1.5 รอบคอบ ไม่ประมาท (Careful) หมายถึง การปฏิบัติงานหรือประการใด ๆ บนพื้นฐานของควมมีสติตลอดเวลา ผ่านการคิดพิจารณา ไตรตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วน ตรวจสอบความถูกต้องและความพร้อมก่อนลงมือปฏิบัติจริง เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความผิดพลาด

3.1.6 ซื่อสัตย์ สุจริต (Integrity) หมายถึง การบริหารงานและดำเนินงานบนความเหมาะสม มีความจริงใจ ตรงไปตรงมา ทำงานด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ มีหลักฐานประกอบครบถ้วน แสดงออกอย่างเหมาะสมตรงตามความจริง ทั้งต่อ ตนเอง และผู้อื่น

3.1.7 มีจิตอาสาหรือจิตสาธารณะ (Public Consciousness) หมายถึง การมีจิตใจที่อยากทำงานเพื่อผู้อื่น เพื่อสังคมหรือชุมชน มีจิตใจเป็นผู้ให้ มีความเสียสละ ทั้งแรงกาย แรงใจ เวลา กระทำหรือปฏิบัติด้วยความสมัครใจ เต็มใจ ปลื้มใจในสิ่งที่ได้ทำ เพื่อเกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น และสังคม

3.1.8 มีแรงบันดาลใจ (Inspiration) หมายถึง การมีพลัง มีแรงใจในตัวเอง ที่ใช้ในกระตุ้น ขับเคลื่อนการคิดและการกระทำใด ๆ ที่พึงประสงค์ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความอยากได้ อยากเป็น อยากประสบความสำเร็จ อยากไปถึงจุดหมายที่ตั้งไว้

3.1.9 มีปฏิภาณไหวพริบ (Sagacious) หมายถึง ความคล่องแคล่วว่องไว ทางความคิด คิดอย่างทันทีทันใด รู้เท่าทันต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถคิดแก้ไข ปัญหาหรือแก้ไขสถานการณ์ได้อย่างทันทีทันใด จับใจ ได้ตอบได้อย่างทันท่วงที

3.2 บุคลิกภาพภายนอก (external personality) หมายถึง ลักษณะที่สามารถที่มองเห็นได้อย่างชัดเจนชัดเจน สัมผัสได้ โดยใช้ใช้เวลาไม่นาน สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ง่าย และใช้เวลาสั้น ประกอบด้วย

3.2.1 คล่องแคล่ว ว่องไว (Active) หมายถึง กระทำการใด ๆ ด้วยความรวดเร็ว กระฉับกระเฉง คล่องตัว การเคลื่อนไหวร่างกายได้รวดเร็วกว่าคนธรรมดาทั่วไป มีการตอบสนองที่ดี ตื่นตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา กระทำอย่างไม่รอช้า ไม่เฉื่อยชา

3.2.2 เอาใจใส่ (Attention) หมายถึง ความมุ่งมั่น ตั้งใจ ศึกษาข้อมูลต่าง ๆ อย่างลึกซึ้ง มีใจจดจ่อจ้อง มีสมาธิอยู่กับงานที่ทำ วิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยความสนใจละเอียดถี่ถ้วน มุ่งมั่น ทุ่มเท ด้วยความจริงจัง พยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย

3.2.3 ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) หมายถึง การชวนชวนหาความรู้ อยู่เสมอ มีความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ กระทำด้วยความกระฉับกระเฉงว่องไว มีความตั้งใจในการทำงานทุกครั้ง คิดเร็วและกระทำอย่างรวดเร็ว กระทำอย่างทันทีทันใด

3.2.4 มีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) หมายถึง การสร้างสัมพันธ์อันดี กับผู้อื่น มีกิจกรรมารยาทที่ดี พูดคุยอย่างแย้มแจ่มใส มีไมตรีจิตที่ดีต่อผู้อื่น ผู้อื่นมองเห็นและสัมผัส ได้ถึงความจริงใจ เกิดความไว้วางใจ เกิดการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

3.3 การปฏิบัติงาน (operation) หมายถึง การกระทำหรือกิจกรรมในความรับผิดชอบ ของบุคคลหนึ่งปฏิบัติด้วยกำลังกายและกำลังใจโดยใช้ความรู้ ความสามารถของตนเอง เพื่อปฏิบัติ หน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการ ประกอบด้วย

3.3.1 วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Vision to change) หมายถึง การสร้าง เป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ชัดเจน กว้างไกล มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลง จากสภาพปัจจุบัน เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น นำไปสู่การพัฒนาเปลี่ยนแปลง ใน อนาคต

3.3.2 มุ่งสู่จุดหมาย (Focusing) หมายถึง การปฏิบัติงาน ดำเนินการโดยมุ่ง ไปสู่จุดหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ ทำงานอย่างมีทิศทาง ตัดสินใจเพื่อนำไปสู่โอกาสที่ดี ไม่หลงทาง หรือทำงานอย่างไร้จุดหมาย

3.3.3 การแปลงความคิดการปฏิบัติ (Adoption) หมายถึง การปฏิบัติงาน ตามที่ได้คิดหรือวางแผนไว้ได้อย่างเป็นรูปธรรม สามารถนำความคิดหรือถ่ายทอดความคิด เพื่อนำไปสู่การวางแผนและนำไปปฏิบัติได้จริง และบรรลุเป้าหมาย ตรงตามที่ได้คิดหรือที่วางแผนไว้

3.3.4 การเลือกสรรข้อมูล (Data selection) หมายถึง การศึกษาข้อมูลอย่าง ลึกซึ้ง สามารถวิเคราะห์เลือกใช้ข้อมูลจากหลาย ๆ แหล่งข้อมูล พิจารณามุมมองที่แตกต่าง สามารถไขว่คว้าความคิด ข้อมูลที่ดีได้ก่อนผู้อื่น อย่างเหมาะสมกับงานและองค์กรของตนเอง

3.3.5 การแก้ปัญหา (Problem solving) หมายถึง เข้าใจถึงสาเหตุของปัญหา ที่เกิดขึ้น แยกแยะปัญหา ใช้วิธีแก้ไขปัญหได้อย่างเหมาะสม หลากหลายรูปแบบ แก้ไขปัญหาได้ อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ มีการเตรียมพร้อมรับมือกับปัญหาต่าง ๆ อยู่เสมอ

3.3.6 รู้รายละเอียด (Precision and Detail) หมายถึง การเข้าใจถึงรายละเอียด ขั้นตอนหรือข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างลึกซึ้ง ครบถ้วน คอยสังเกต ฝ้าดู ติดตาม เหตุการณ์ สถานการณ์ต่าง ๆ รอบตัวด้วยความสนใจอยู่เสมอ มีสายตาเฉียบคม

3.3.7 ความพร้อมในการปฏิบัติงาน (Availability) หมายถึง การเตรียมตัวอย่างรอบด้าน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ศึกษาหาความรู้ เรียนรู้ และทำความเข้าใจ สิ่งต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความพร้อมในการทำงาน มีข้อมูลประกอบครบถ้วน มีการเตรียมความพร้อมก่อนลงมือปฏิบัติจริง

3.3.8 ความสามารถในการเรียนรู้ (Capability to Learn) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ รอบตัว ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดประสบการณ์นำมาสู่การสร้างองค์ความรู้ให้แก่ตนเอง สามารถ ประยุกต์ใช้ในการทำงาน การสร้างนวัตกรรม ให้สอดคล้องกับองค์กร เป็นประโยชน์ต่อสังคม

3.3.9 การวางแผน (Planning) หมายถึง กำหนดแนวทางการดำเนินการหรือการปฏิบัติงานอย่างละเอียด พิจารณา ตัดสินใจ เพื่อหาหนทางไปสู่ความสำเร็จตรงตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3.3.10 ต่อฟันฝ่าอุปสรรค (Battle and Overcome) หมายถึง พยายาม เอาชนะต่อสู้นิดที่ว่าสู้ไม่ถอย ไม่ยอมแพ้ กล้าเผชิญหน้า เมื่อเจอกับปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ ให้กำลังใจตนเองและทีมงานให้เกิดพลังในการต่อสู้เพื่อชัยชนะ สามารถรับมือกับอุปสรรคที่ใหญ่ หรือเล็ก เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ

3.3.11 พัฒนาตนเอง (Development) หมายถึง การแสวงหาความรู้ ประสบการณ์ พัฒนาศักยภาพของตนเอง ปรับปรุง ให้ทันต่อเหตุการณ์ ข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อย่างต่อเนื่อง

3.3.12 ความกล้าเสี่ยง (Risk taking) หมายถึง กล้าทำหรือปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ ๆ แปลกใหม่ ชอบความท้าทาย กล้าเสี่ยงบนหลักของเหตุและผลผ่านกระบวนการพิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์หรือผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ในการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม

3.3.13 ความกล้าเปลี่ยนแปลง (Leading Change) หมายถึง เปิดโอกาสรับสิ่งใหม่ปล่อยวางสิ่งที่ยึดเหนี่ยวเดิม ๆ ไม่ยึดติดอดีตเอาชนะความกลัวของตนเองมีทัศนคติชอบการเปลี่ยนแปลง ฝึกฝนในการเปลี่ยนแปลง กล้าที่จะเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนา สร้างมิติใหม่ที่มีประสิทธิภาพ มีความก้าวหน้า สามารถยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นรอบ ๆ ตัว สามารถหยิบข้อมูล สารสนเทศ แนวคิดแบบใหม่ ๆ มาใช้ประกอบได้อย่างเหมาะสม

3.3.14 การยอมรับความล้มเหลวหรือผิดพลาด (Accept about mistake) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจ และยอมรับกับความล้มเหลว ความผิดพลาดในการปฏิบัติงานอันเป็นผลมาจากความกล้าเสี่ยง กล้าเปลี่ยนแปลง สามารถเรียนรู้สิ่งที่ผิดพลาดนำมา เป็นประสบการณ์สร้างโอกาสในการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การแก้ไข พัฒนา ปรับปรุง และนำไปต่อยอด ในครั้งต่อไป

3.3.15 การประเมินผลเพื่อการพัฒนา (Evaluation for Development) หมายถึง ความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์พิจารณา เปรียบเทียบ เพื่อตัดสินใจสิ่งที่ประเมิน ว่ามีผลเป็นอย่างไร มีสิ่งใดที่ขาดตกบกพร่องหรือต้องแก้ไข เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานที่วางไว้หรือไม่ โดยมีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน และนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงต่อไป เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ของงานมากยิ่งขึ้น

3.4 มิตรสัมพันธ์ (relationship) หมายถึง การแสดงออกหรือการกระทำต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเห็นใจ ความเป็นกันเอง ความไว้วางใจ เชื่อใจ การให้เกียรติยกย่อง และ ความจริงใจอันอบอุ่นของผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือ ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

3.4.1 มีจิตใจเปิดกว้าง (Open minded) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นเข้ามาร่วมทำงาน รับฟังความคิดเห็น แนวคิด ของผู้อื่น สามารถรับมือกับความคิดที่ขัดแย้งกับความคิดของตนเอง เพื่อให้เกิดมุมมองใหม่ ที่อาจคาดไม่ถึง และเปิดโอกาสให้กับความคิดของผู้อื่น ทางเลือกอื่น นำความคิดเห็นหรือแนวคิดต่าง ๆ มาใช้ประกอบการทำงาน การตัดสินใจอย่างไม่มีอคติ

3.4.2 การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง ความสามารถในการโน้มน้าวให้บุคลากรหรือผู้อื่น รวมถึงสังคม ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ช่วยกันคิดช่วยกันระดมสมอง ด้วยความเต็มใจ จริงใจ ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ ทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมาย และเมื่อสังคมหรือชุมชนมีงานใด ๆ ผู้บริหารก็เข้าไปส่วนร่วมกับสังคมด้วยความเต็มใจ ตั้งใจ และร่วมงานกับสังคมอย่างเต็มความสามารถ

3.4.3 การถ่ายทอดความรู้ (Instruct) หมายถึง ความสามารถในการพูดและการถ่ายทอดความรู้ ทำให้ทุกคนเข้าใจ รับรู้ ได้อย่างชัดเจน มีเทคนิคการพูดและการถ่ายทอดที่หลากหลาย ยกตัวอย่างประกอบให้เข้าใจสามารถมองเห็นภาพเปิดโอกาสให้ผู้ฟังถามคำถามที่สงสัย นำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและประยุกต์ใช้ได้จริง

3.4.4 การสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ (Creating Learning Organization) หมายถึง การสร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ในทุก ๆ ฝ่าย เกิดการพูดคุยปรึกษาหารือ ระดมสมอง สร้างบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ มีพื้นที่ ได้พบปะเห็นหน้าและพูดคุยสื่อสารกัน พร้อมด้วยทรัพยากรต่าง ๆ เครื่องไม้เครื่องมือ ที่พร้อมจะสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการแบ่งปันความรู้ ความคิด จนเกิดรวบรวม เชื่อมโยง เกิดการพูดคุย ปรึกษาหารือ ระดมสมองความรู้ต่าง ๆ ผลักดันให้เกิดการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างจริงจัง มีการกิจกรรมการจัดการความรู้ (KM) อย่างต่อเนื่อง

3.4.5 เปิดอิสระทางความคิด (Free thought) หมายถึง การแสดงออกทาง อารมณ์อย่างอิสระ ให้โอกาสผู้อื่นได้คิดด้วยตนเอง สนับสนุนให้บุคลากรเกิดมุมมอง เกิดแนวคิด ใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศที่สนุกสนาน ผ่อนคลาย กล้าคิด กล้าทดลอง ไม่ทำตนเป็นผู้มีอำนาจหรือ ไปตีกรอบความคิด หรือปิดกั้นความคิดของผู้อื่น

3.4.6 ความเข้าใจลักษณะของบุคคล (Understanding individuality) หมายถึง เข้าใจความเป็นตัวตนของแต่ละบุคคล เข้าใจประสบการณ์ ความคิด ลักษณะนิสัย ความสามารถ ความถนัด รวมถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล สามารถดึงความสามารถ ความรู้ ประสบการณ์ ของแต่ละบุคคล มาใช้ประโยชน์ มอบหมายงานได้ตรงตามศักยภาพและความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดศักยภาพสูงสุด

3.4.7 การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน กับสมาชิก บูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย สนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม มุ่งเน้นให้ บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แบ่งปันความคิดที่กว้างขวางโดยไม่มีอคติ ร่วมมือ รวมพลัง คิดค้น สืบค้น มีจุดมุ่งหมายร่วมกัน

3.4.8 ดูแล ติดตาม แนะนำ (Coaching) หมายถึง การเฝ้าดู ติดตาม ความคืบหน้า ของงานอย่างต่อเนื่อง เมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคใด ๆ ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ให้กำลังใจ ทำ หน้าที่เปรียบเสมือนโค้ช หรือพี่เลี้ยงในการชี้ทางให้ผู้ร่วมงาน

3.4.9 การให้รางวัลความสำเร็จ (Rewarding) หมายถึง การชื่นชมยินดี ยกย่อง หรือมอบรางวัลแก่ตนเองและผู้ร่วมงาน สร้างความภาคภูมิใจ ความรักศรัทธาในผลงาน

4. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

5. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

6. การศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

6.1 ปริญญาตรี

6.2 สูงกว่าปริญญาตรี

7. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มรับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาจนถึงปัจจุบัน จำแนกเป็น

7.1 ตั้งแต่ 5 ปี

7.2 5-10 ปี

7.3 11 ปีขึ้นไป

8. ขนาดสถานศึกษา หมายถึง การแบ่งขนาดของสถานศึกษาตามจำนวนนักเรียนตามแนวทางการสรรหาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546) แบ่งได้ดังนี้

8.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนจำนวนไม่เกิน 120 คน

8.2 สถานศึกษาขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนจำนวน 121-300 คน

8.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนจำนวนเกินกว่า 300 คน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

1.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรม

2.1 ความหมายของผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.2 ความหมายของนวัตกรรม

2.3 ลักษณะของนวัตกรรม

2.4 ลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

1. ความหมายของภาวะผู้นำ การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำได้มีนักวิชาการศึกษาไว้มากมาย ดังนั้นผู้วิจัยจะได้นำเสนอดังต่อไปนี้

อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ (2549, น. 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการจูงใจให้คนคล้อยตาม ทำตามและร่วมมืออย่างศรัทธา นับถือตามแนวทางที่ให้กระทำด้วยความเต็มใจอย่างประสานสัมพันธ์กัน และทำให้งานสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือกล่าวอีกอย่างได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการของการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น จูงใจให้ผู้อื่นทำงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ

เอกชัย นูรณธน์ (2550, น. 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลเหนือบุคคลหรือกลุ่ม และจูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานตามความประสงค์ของตน เพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทำให้พวกเขาพยายามที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มอย่างตั้งใจและกระตือรือร้น โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของ

ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่ระดับที่สูงขึ้น นอกจากนี้ภาวะผู้นำยังเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้อีกด้วย

ปุระชัย เปี่ยมสมบุรณ์ (2550, น. 303) ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้บุคคลอื่นประพฤติปฏิบัติตามในสิ่งที่ผู้นำวางวัตถุประสงค์ไว้

ชนันดา โชติแดง (2550, น. 16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้อิทธิพลในการชักจูง หรือโน้มน้าวให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำ กล่าวคือต้องเป็นตัวอย่างในด้านพฤติกรรมให้กับคณะครูและกำหนดพฤติกรรมของบุคลากรสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในการทำงาน บุคลากรในสถานศึกษาก็จะมีความสามัคคีและร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ส่งผลให้ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

ลือชา เสถียรวิวิภาพ (2550, น. 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้การปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนดรวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการอิทธิพลที่ช่วยให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมาย

วีรยา พวงไทย (2550, น. 9) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมและกระบวนการของบุคคลในการใช้ความสามารถใช้อำนาจหรืออิทธิพลชักจูง กระตุ้น และชี้แนะผู้ร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติตามด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ เพื่อที่จะดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

ณัฐสุพันธ์ เขจรนันท์ (2551, น. 122) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่ผู้ใช้อำนาจที่มีในการชักจูงให้กลุ่มมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

ธรร สุนทรายุทธ (2551, น. 326) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง อำนาจหรืออิทธิพลเหนือบุคคลแสดงอำนาจต่อผู้บริหาร เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ และอื่น ๆ ที่มีอำนาจเหนือบุคคลนั้น ๆ อำนาจดังกล่าวจะเกิดการยอมรับของสมาชิก เกิดการกระตุ้นภายในกลุ่มสามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

ภารดี อนันต์วี (2551, น. 77) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่ม และมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญ

อยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำ ในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ศิริชัย มาประเสริฐ (2551, น. 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะที่เกิดจากการกระทำที่เป็นกระบวนการของบุคคลที่มีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกัน คือ ผู้นำกลุ่ม และสถานการณ์ ถ้าพิจารณาองค์ประกอบดังกล่าวจะประกอบด้วย ปฏิสัมพันธ์ของตัวแปร เป็นสิ่งที่กำหนดผลลัพธ์หรือสิ่งแสดงออกของภาวะผู้นำ ซึ่งได้แก่ความพึงพอใจในการกระทำและความพึงพอใจในงาน

สุนทร โคตรบรรเทา (2551, น. 113) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำของการมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการใช้อำนาจและการใช้ฐานอำนาจต่างกัน ส่งผลต่อปฏิกริยาจากผู้ใต้บังคับบัญชาต่างกัน

ขวัญชนก โคนาค (2556, น. 18) ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นกระบวนการในการใช้อิทธิพลในตัวของผู้นำต่อการ ดำเนินงานและกิจกรรมของกลุ่มหรือสมาชิกในองค์กร เพื่อให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตาม วัตถุประสงค์ขององค์กร

จากความหมายดังกล่าวพอสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ หรือสภาวะ หรือศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคล หรือกลุ่ม มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการจูงใจให้คนอื่นคล้อยตาม ทำตาม และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างประสานสัมพันธ์กันมีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ มีสติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์การ มีทักษะเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลงที่ทรงความรู้ สามารถขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติภารกิจตามแผนงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำนักวิชาการจะกล่าวถึงพฤติกรรมของผู้นำ การพัฒนาภาวะผู้นำ ลักษณะผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ และอีกอย่างหนึ่งนั้นนักวิชาการมักจะกล่าวถึงก็คือ ความสำคัญของภาวะผู้นำเพราะจะทำให้ผู้นำได้ตระหนักถึงภาวะผู้นำ อันจะส่งผลไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังจะได้นำเสนอต่อไปนี้

ภารดี อนันต์นาวิ (2551, น. 77-78) ได้ทำการศึกษาความสำคัญของภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อองค์การดังนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้กล่าวขยายความก็คือ แม้ผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้ว ความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้

อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงานประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกัน ซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลเหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลที่มีความแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันในองค์การหนึ่ง มักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้นคือความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้ว ก็มักจะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้ โดยการชักจูง ประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานที่มีความเจริญก้าวหน้า ก้าวโดยสรุปก็คือ ภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์การ องค์การจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ก็คือ ผู้บริหารขององค์การจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์การให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ เกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์การด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร เมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบคอบความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

จากความหมายดังกล่าวพอสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การ ยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ต้องมีคุณลักษณะมีความสามารถ เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มุ่งพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ธ สุนทรายุทธ (2551, น. 327-366) ได้ศึกษาความสำคัญของทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ดังนี้

1. ทฤษฎีผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Theories of Leadership) แนวความคิดนี้เชื่อกันว่าคนเป็นผู้นำจะมีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ภาวะอารมณ์และจิตใจ ความต้องการแรงขับ และค่านิยมที่แตกต่างกับคนที่ไม่เป็นผู้นำ โดยคุณลักษณะที่มักพบในตัวผู้นำ ได้แก่ ความมีพลังและความทะเยอทะยาน ความต้องการนำผู้อื่น ความสัจยื่อ มีจริยธรรม ยึดมั่นหลักการ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเฉลียวฉลาด และความรอบรู้ในงาน อย่างไรก็ตามยังไม่มีข้อประกันว่าคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งมีผลต่อความสำเร็จของผู้นำเสมอไป

2. ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theories of Leadership) แนวความคิดนี้เชื่อกันว่าการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้น จำเป็นต้องมีพฤติกรรม ทักษะ และเจตคติที่เหมาะสม โดยจำแนกพฤติกรรมที่ผู้นำใช้ในการบริหารงานออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมที่มุ่งงานกับพฤติกรรมที่มุ่งคนและจากพฤติกรรมทั้งสองด้านสามารถจำแนกออกเป็นแบบของผู้นำ (Leadership style) ได้หลายแบบผู้นำแต่ละแบบจะมีความเชื่อและมุมมองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน แต่เชื่อกันว่าแบบของผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงสุด มีพฤติกรรมที่มุ่งงานและมุ่งคนสูงทั้งสองด้าน

3. ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ (Contingency Theories of Leadership) แนวความคิดนี้เชื่อว่าแม้คุณลักษณะของผู้นำก็ดี พฤติกรรมซึ่งสะท้อนออกมาในแบบของผู้นำก็ดี จะมีผลต่อความมีประสิทธิภาพของผู้นำก็ตาม แต่สถานการณ์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของผู้นำ ได้มีผู้เสนอแนวคิดทฤษฎีในด้านนี้ขึ้นหลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีสถานการณ์ของฟีดเลอร์ ซึ่งเน้นการจับคู่ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับตัวแปรเฉพาะทางสถานการณ์ กล่าวคือต้องปรับเงื่อนไขของสถานการณ์ให้สอดคล้องกับแบบภาวะผู้นำ ส่วนทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายจะเน้นความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาและลักษณะของงานเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ คนเหล่านี้จะเกิดแรงจูงใจก็ต่อเมื่อตนเชื่อว่ามีความสามารถพอที่จะทำงานนั้นได้ หรือเมื่อเชื่อว่าการใช้ความพยายามของตนในการทำงานจะประสบความสำเร็จแน่นอนหรือได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า ดังนั้นผู้นำจึงต้องใช้แบบผู้นำที่เหมาะสมในการสร้างแรงจูงใจ การจัดอุปสรรคขัดขวาง การพัฒนาความสามารถ ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกิดความพึงพอใจในงานและมั่นใจต่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้น

4. ทฤษฎีผู้นำเชิงความสามารถพิเศษ (Charismatic Theories of Leadership) แนวความคิดนี้เชื่อกันว่า ผู้นำเป็นผู้มีความสามารถในการทำงานมากหรือความสามารถในการทำนายเหตุการณ์ในอนาคตได้อย่างถูกต้อง มีความสามารถด้านวาทีในการจูงใจผู้อื่นให้

คล้ายตามเลื่อมใสศรัทธาเป็นผู้ที่เป็นแบบอย่างในการวางตนได้เหมาะสม มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และรู้จักสร้างบริบทที่เหมาะสมในการทำให้วิสัยทัศน์ของตนสอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ผู้ตามจึงรู้สึกไว้วางใจและผูกพันทั้งต่อตัวผู้นำ และต่อวิสัยทัศน์ของผู้นำ

5. ทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Theories of Leadership) แนวความคิดนี้ เชื่อกันว่า ผู้นำเชิงปฏิรูปจะมุ่งการกระทำต่าง ๆ ที่ให้เกิดการปฏิรูปการเปลี่ยนแปลงที่ดีใหม่ ๆ และการสร้างควมมีชีวิตชีวาใหม่ให้แก่องค์กร มีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การมุ่งความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล การสร้างแรงดลใจแก่ผู้ตาม และการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้นำเชิงปฏิรูป จึงแตกต่างกับทฤษฎีภาวะผู้นำอื่น ๆ ที่มุ่งเน้นกระบวนการแลกเปลี่ยน โดยเมื่อผู้ตามปฏิบัติภารกิจ สำเร็จก็จะได้ผลตอบแทน ผู้นำเชิงปฏิรูปจึงมีแนวโน้มด้านควมมีประสิทธิภาพสูงและเป็นที่ยอมรับมากในปัจจุบัน

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545, น. 6-7) ได้ศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ได้แก่

1. ภาวะผู้นำตนเอง (Self-Leadership) มีพื้นฐานอ้างอิงมาจากแนวคิด “ตนเป็นผู้นำตนเอง” การนำตนเองของบุคคลประกอบด้วย การเริ่มต้นด้วยตนเอง การกำหนดทิศทางและแรงจูงใจด้วยตนเอง การให้รางวัลผลความสำเร็จส่วนตัว และการติดตามตรวจสอบหาสาเหตุของความล้มเหลว

2. ภาวะผู้นำแบบทีมงาน (Team Leadership) ตัวอย่างของภาวะผู้นำแบบทีมงาน เกิดขึ้นจากการยุบรวมกิจการของบริษัทประกอบธุรกิจขนาดใหญ่เข้าด้วยกัน แล้วจัดรูปแบบบริหารจัดการใหม่ เช่น กรณีเกิดขึ้นที่สหรัฐ ในปี 1998 เมื่อบริษัทประกันภัยทะเลเวลเลอร์ (Travelers Insurance) ยุบรวมเข้ากับสถาบันด้านการเงินขนาดใหญ่ ชื่อซิตติคอร์ป (Citicorp) ภายใต้การนำของผู้นำร่วมจากบริษัทเดิมทั้งสองในลักษณะภาวะผู้นำแบบทีมงานที่บริหารร่วมกันในฐานะประธานกรรมการบริหาร โดยมีแนวคิดของภาวะผู้นำแบบทีม ได้แก่ ประการแรก คณะผู้นำในทีมจะยึดมั่นต่อเป้าหมายและพันธกิจที่ผู้นำกำหนดร่วมกัน ประการที่สอง คณะผู้นำในทีมต่างมีความรับผิดชอบร่วมกันที่สามารถตรวจสอบได้ ประการที่สาม คณะผู้นำในทีมต้องไว้วางใจซึ่งกันและกัน และทีมบริหารของคณะผู้นำจะต้องสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ประการที่สี่ คณะผู้นำในทีมจะใช้ภาวะผู้นำร่วมกันในด้านต่าง ๆ ประการสุดท้าย เป็นผลที่เกิดขึ้นจากภาวะผู้นำแบบทีมคือการได้ผลงานเพิ่มขึ้นจากที่ควรจะเป็นตามปกติ

3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ผู้นำหรือกลุ่มผู้นำระดับสูงที่มีความสามารถในการคาดการณ์ มีมุมมองระยะยาวและสร้างความยืดหยุ่นให้องค์การบรรลุเป้าหมายโดยมีขอบเขตความรับผิดชอบงานทั้งองค์การ

4. ภาวะผู้นำเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Leadership) สเมอซิช และมอร์แกน (Smircich and Morgan) ได้ตั้งข้อสังเกตว่า สัญลักษณ์ ศาสนพิธี คำขวัญหรือภาชิตต่าง ๆ ประวัติ และคำสอนนิยามหรือตำนานหรือชาดก สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นเครื่องมือสำคัญของภาวะผู้นำ ทั้งสิ้น ปรากฏว่าหลังจากผ่านการใช้เครื่องมือในการถ่ายทอดสืบทอดกันมายาวนานนับร้อยปี นับพันปี สิ่งเหล่านั้นค่อยเปลี่ยนสภาพจากความเป็นเครื่องมือมีความเป็นเสมือนสถาบัน ที่สามารถแสดง บทบาทภาวะผู้นำขึ้นมาได้ในที่สุด บุคคลสำคัญของโลกปัจจุบันทั้งที่ท่านเหล่านี้ล่วงลับไปนับพันปี แล้วแต่ยังคงความเป็นผู้นำเชิงสัญลักษณ์ของโลก โดยแสดงบทบาทภาวะผู้นำของท่านผ่าน กระบวนการของเครื่องมือดังกล่าวมาแล้วนั่นเอง

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามแนวจัดการ 4 ระบบของ Likert (ลูพิช จั๊กกลาง, 2550, น. 14-18) กล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำตามแนวจัดการ 4 ระบบของ Likert ว่าเป็นการศึกษาภาวะผู้นำโดยศึกษา ที่พฤติกรรมของผู้นำอีกทฤษฎีหนึ่ง ในการศึกษา Likert ได้พัฒนาแนวความคิดและวิธีการที่จะ เข้าใจ ภาวะผู้นำที่มีต่อผู้บังคับบัญชา เขาได้พบว่าผู้นำมีประสิทธิภาพจะมีแนวโน้มที่สนใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา เชื่อในความสำคัญของการสื่อสารว่ามีผลต่อการดำเนินการของหน่วยงานและ ทุกคนในหน่วยงาน รวมทั้งผู้นำด้วยต้องพยายามที่จะรู้ถึงความต้องการ คำนิยม แรงดลใจ เป้าหมาย และความคาดหวังของกันและกัน เพราะสิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานและนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จ ในการศึกษาครั้งนี้ Likert ได้เสนอรูปแบบพฤติกรรม หรือแบบภาวะผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 4 ระบบด้วยกัน ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

ระบบที่ 1 เรียกว่า เผด็จการเต็มรูปแบบ (Exploitative-Authoritative) ระบบนี้ผู้นำ เป็นผู้นำแบบเผด็จการมาก มีอำนาจสมบูรณ์ ผู้นำจะเชื่อและไว้วางใจลูกน้องมากมักใช้วิธีการจูงใจ ให้ทำงานด้วยความกลัวและการลงโทษ และให้รางวัลเป็นครั้งคราว เน้นการสื่อสารจากบนลงมา ล่วงการตัดสินใจเป็นหน้าที่ของผู้นำเท่านั้น

ระบบที่ 2 เรียกว่า เผด็จการใจดี (Bennevolent-Authoritative) ผู้นำในระบบนี้ ผู้นำจะ ใช้อำนาจอย่างมีวิธีการและศิลปะมากขึ้น ผู้นำจะมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจด้วยรางวัลและลงโทษบ้าง ยินยอมให้มีการติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นไปบน อีกทั้งยังฟัง ความคิดเห็นของลูกน้อง สำหรับการตัดสินใจก็มีการมอบหมายให้ตัดสินใจบ้าง แต่ก็อยู่ภายใต้ การควบคุมอย่างใกล้ชิด

ระบบที่ 3 เรียกว่า ประชาธิปไตยแบบปรึกษา (Consultative) ระบบนี้เป็นระบบ ปรึกษารือ โดยผู้นำจะให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ยังไม่เชื่อมั่นและไว้วางใจอย่างสมบูรณ์

พยายามที่จะนำความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชามาพิจารณาด้วย ในการปฏิบัติงานใช้รางวัลเป็น เครื่องจูงใจ และมีนโยบายเปิดกว้างสำหรับการตัดสินใจในระดับล่าง

ระบบที่ 4 เรียกว่า ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (Participative-Group) ระบบนี้ผู้นำ จะมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาสูงมากในทุกด้าน เน้นร่วมมือกันเป็นกลุ่ม มีการจูงใจด้วยการให้รางวัลในรูปของเงิน และส่งเสริมให้กลุ่มมีความผูกพันกับองค์การ โดยการร่วมกัน กำหนดเป้าหมาย และประเมินความก้าวหน้าของเป้าหมายนั้นร่วมกัน การติดต่อสื่อสารใช้จากบน ลงล่าง จากล่างขึ้นบน และข้างเคียงกับเพื่อนร่วมงานด้วย การตัดสินใจส่งเสริมให้เป็นการตัดสินใจกลุ่ม

ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของฟีดเลอร์ (Fiedler, 1967, p. 8) ได้เสนอแนวความคิด การบริหารเชิงสถานการณ์ ว่าเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งขึ้นอยู่กับ ความเหมาะสมระหว่างรูปแบบปฏิกริยาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาและ สถานการณ์ขององค์การที่มีอิทธิพลต่อผู้นำ ดังนี้

แบบภาวะผู้นำฟีดเลอร์ได้ชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำที่สำคัญของบุคคลคนเดียววัน อาจเปลี่ยนแปลงไปในแต่ละสถานการณ์ แต่แรงจูงใจที่แสดงแต่ละพฤติกรรมนั้น ๆ อาจไม่ เปลี่ยนแปลงก็ได้ จากการศึกษาที่ฟีดเลอร์สร้างแบบทดสอบชนิดสั้น ๆ ซึ่งแบบภาวะผู้นำออกเป็น 2 แบบ

1. ผู้นำที่มีแรงจูงใจมุ่งงาน (Task Motivated) มุ่งในความสำเร็จของงาน

2. ผู้นำที่มีแรงจูงใจให้มุ่งสัมพันธ์ (Relationship Motivated) มีความต้องการเห็น สัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล (Fiedler and Garcia อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2540, น. 86) การควบคุมสถานการณ์ ในตัวแบบของฟีดเลอร์นั้นมีองค์ประกอบ 3 สถานการณ์ ที่มีการ กำหนดการควบคุม ซึ่งได้แก่

1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader- Member Relations) หมายถึง ทักษะและการยอมรับของสมาชิกในกลุ่มต่อตัวผู้นำมาน้อยเพียงใด ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการ คือ คุณภาพของสัมพันธภาพระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา และระดับคุณภาพของ อำนาจอย่างไม่เป็นทางการที่ผู้นำมีอยู่ ดังนั้นคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก จึงขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพและพฤติกรรมของผู้นำ

2. โครงสร้างของงาน (Task Structure) หมายถึง โครงสร้างของงานต้องมีความชัดเจน ใน 4 มิติ คือ ความชัดเจนของเป้าหมาย จำนวนวิธีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ความเฉพาะเจาะจงของ การแก้ปัญหา และความสามารถในการตรวจสอบการตัดสินใจ ซึ่งเมื่อโครงสร้างงานชัดเจนผู้นำ ย่อมสามารถควบคุมทิศทางของกลุ่มได้

3. อำนาจในตำแหน่ง (Position Power) หมายถึง อำนาจที่องค์กรให้แก่ผู้นำ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ นั่นคือ ระดับของการใช้อำนาจของผู้นำที่ผู้ใต้บังคับบัญชายอมปฏิบัติตาม อำนาจในตำแหน่งเป็นเครื่องแสดงว่า ผู้นำสามารถให้คุณให้โทษแก่สมาชิกในกลุ่มได้มากน้อยเพียงไร

สรุปได้ว่าทฤษฎีสถานการณ์ ผู้นำจะเลือกใช้ภาวะผู้นำต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการและข้อจำกัดของสถานการณ์ โดยจะมีปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ ได้แก่

1. ความคาดหวังและความพร้อมของผู้ร่วมงาน (Expectation and Readiness) เป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารงานของหัวหน้างานหรือผู้นำ เนื่องจากความคาดหวังและความพร้อมจะมีผลโดยตรงต่อการตอบสนองต่อการนำ ดังนั้นเมื่อมีการเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานหรือการนำจึงต้องมีการเตรียมความพร้อมของสมาชิก ซึ่งอาจจะทำได้โดยการฝึกอบรมหรือสัมมนา

2. โครงสร้างของงาน (Task Structure) ความซับซ้อนและความยากหรือง่ายของงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ภาวะผู้นำ ผู้นำสามารถจะปล่อยให้ผู้ตามทำงานอย่างเต็มที่ ถ้างานไม่มีความซับซ้อนและสมาชิกมีความชำนาญในการปฏิบัติ ในทางตรงข้ามถ้างานมีความซับซ้อนและสมาชิกขาดความชำนาญ ผู้นำจะต้องดูแลและเอาใจใส่คอยติดตามผลงานมากขึ้น

3. วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) เป็นกรอบและเกณฑ์ในการแสดงออกของสมาชิก โดยสมาชิกต้องปฏิบัติตัวให้สอดคล้องกับบรรทัดฐานและค่านิยมขององค์กร สมาชิกที่อยู่ในองค์กรที่เป็นอนุรักษ์นิยม (Conservative) ย่อมมีพฤติกรรมตามประเพณีที่เน้นความมั่นคง ซึ่งแตกต่างจากองค์กรสมัยใหม่ให้ความสำคัญกับการแสดงออกและความคิดสร้างสรรค์

4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม (Leader-Follower Relationship) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ภาวะผู้นำ เนื่องจากความใกล้ชิดและคุ้นเคย ทำให้ทั้งผู้นำและผู้ตามต่างทราบว่ามีอีกฝ่ายจะทำอะไรหรือมีความคาดหวังอย่างไร

ทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุคปัจจุบัน กล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุคปัจจุบัน เกิดจากการพัฒนาคิดค้นขึ้นมาเพื่อตอบสนองต่อเหตุการณ์ใหม่ ๆ มี 4 แบบดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบปฏิรูป (Transformational Leadership) ผู้นำแบบนี้จะสร้างสรรค์ภารกิจใหม่ ๆ ขึ้นกับองค์การอยู่เสมอ ส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาวิธีการใหม่ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนขององค์การเกิดการเรียนรู้ ซึ่งผู้นำแบบนี้

เป็นภาวะผู้นำที่มีลักษณะใกล้เคียงกับผู้นำแบบบารมี (Charismatic Leadership) และแบบภาวะผู้นำแบบการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Leadership) การที่องค์กรต่าง ๆ ให้ความสนใจต่อผู้นำแบบปฏิรูปในยุคปัจจุบันมากขึ้นเนื่องจากว่าสังคมมีการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงตามมา (Dramatic Changes) การปรับเปลี่ยนและประยุกต์ภาวะผู้นำให้เป็นแบบใหม่ ที่เป็นแบบปฏิรูปช่วยทำให้องค์กรผ่านวิกฤตการณ์ที่สำคัญ ๆ ให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างงดงาม ผู้นำที่ได้รับการกล่าวถึงเสมอว่าเป็นแบบอย่างของผู้นำแบบปฏิรูป คือ Lee Lacocca ที่เปลี่ยนแปลงปฏิรูปบริษัทโครสเลอร์ จากภาวะวิกฤตจนกลายเป็นบริษัทที่ประสบผลสำเร็จอย่างยอดเยี่ยม

ภารกิจของภาวะผู้นำแบบปฏิรูปที่สำคัญมี 2 ลักษณะ คือ ประการแรกต้องชี้หรือกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงปัญหาขององค์กรและผลที่จะเกิดขึ้นจากปัญหาเหล่านั้น นั่นคือต้องทำให้บุคคลเข้าใจปัญหาที่ส่งผลอย่างสำคัญต่อองค์กรอย่างรุนแรงตามมาประการที่สองต้องกำหนดวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้น

2. ภาวะผู้นำแบบสอนงาน (Coaching Leadership) ผู้นำชนิดนี้จะให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานถึงวิธีการที่จะจัดการกับสถานการณ์ที่ท้าทายให้บรรลุผลสำเร็จขององค์กร โดยการนำเอาวิธีการของการฝึกสอนกีฬามาใช้ กล่าวคือ ผู้บริหารจะวิเคราะห์พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน แล้วหาวิธีการให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน แล้วหาวิธีการให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรม หรือการทำงาน ซึ่งผู้นำแบบนี้จะมีคุณลักษณะสำคัญหลายประการ ได้แก่ เอาใจใส่ความรู้สึกของผู้อื่น (Attention) มีทักษะในการฟัง (Listening skills) มีความสามารถในการมองผู้อื่นได้ทะลุปรุโปร่ง (Insight) มีกลยุทธ์ทางการทูต และมียุทธวิธี (Diplomacy and tact) มีความอดทนต่อผู้อื่น (Patience) สนใจจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร (Welfare) ไม่ทำตัวเป็นปฏิปักษ์ต่อผู้อื่น (Minimum hostility) มั่นใจในตนเอง (Self-confidence) มีความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional stability) ไม่ทำตัวเป็นคู่แข่งกับสมาชิกในที่ทำงาน (Noncompetitiveness) และกระตือรือร้นในการพบปะผู้คน (Enthusiasm)

ภารกิจที่สำคัญของผู้นำแบบนี้ คือ ต้องรวบรวมข้อมูลจากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานรอบด้าน ทั้งด้านข้อเท็จจริง และความรู้สึก ต้องสนับสุนนุงใจให้กำลังใจในการทำงาน และต้องแสดงพฤติกรรมเป็นแบบอย่างได้อย่างเหมาะสม เช่น วิธีการทำงาน วิธีการแก้ปัญหา ดังนั้น พฤติกรรมการสอนงานของผู้นำแบบนี้จึงมีความสำคัญ ซึ่งมีอยู่ 3 ประการ ดังต่อไปนี้

ประการแรก ผู้นำแบบสอนงานต้องฟังอย่างตั้งใจและใกล้ชิด เพื่อเก็บข้อมูลให้มากที่สุดจากผู้ร่วมงาน ซึ่งจะทำให้เข้าใจพฤติกรรมและความรู้สึกของผู้ร่วมงานได้ตรงตามความเป็นจริง

ประการที่สอง ผู้นำแบบสอนงานต้องให้กำลังใจผู้ร่วมงานเป็นการส่วนตัว อันแสดงถึงความเอาใจใส่ดูแล และให้กำลังใจผู้ร่วมงานอย่างใกล้ชิดและจริงใจ การให้กำลังใจต้องเน้นให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานให้ดีที่สุดเพื่อบรรลุเป้าหมายระดับสูงขององค์กร

ประการที่สาม ผู้นำแบบสอนงานต้องเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถแสดงพฤติกรรมและความสามารถในการแก้ปัญหาหรือการทำงานที่ประสบความสำเร็จ เช่น อาจสาธิตให้ดู แสดงความเชี่ยวชาญให้เห็น ซึ่งจะสร้างความไว้วางใจและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี

3. ภาวะผู้นำแบบพิเศษ (Super Leadership) ผู้นำแบบพิเศษเป็นผู้นำที่ชี้นำและสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรนำหรือปฏิบัติตามด้วยตนเองผู้นำแบบพิเศษที่ประสบผลสำเร็จคือผู้นำที่สามารถพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้สามารถทำงานเพื่อองค์กรได้อย่างบังเกิดผล สามารถทำงานโดยอิสระ ไม่มีใครคอยควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด และต้องการควบคุมเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ในการปฏิบัติงานและการนำในองค์กร ผู้นำจะสอนและแนะนำให้ผู้ร่วมงานคิดด้วยตัวของตัวเอง และทำงานอย่างสร้างสรรค์และเป็นอิสระ ผู้นำแบบนี้คอยกระตุ้นส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานลดเจตคติและความเชื่อที่ไม่ดีต่อองค์กรหรืองานลงให้น้อยที่สุด โดยจะสร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้แก่ผู้ร่วมงานและให้กำลังใจพวกเขา เป็นผู้ที่มีความสามารถ มีศักยภาพที่จำเป็นต่อองค์กรพร้อมที่จะเผชิญกับความยุ่งยากหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่องค์กรประสบอยู่ได้ ผู้นำแบบพิเศษจะเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการพัฒนาผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้พร้อมที่จะทำงานด้วยตนเองให้มากที่สุด โดยพึ่งพาการนำจากผู้นำไม่มากซึ่งบทบาทดังกล่าวจะเห็นว่ามีความจำเป็นต่อองค์กรในปัจจุบัน ที่ต้องปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรที่มีลักษณะแบนราบลงกว่าเดิม มีผู้บริหารจำนวนน้อยลง ลักษณะขององค์กรแบบนี้ไม่อาจดำเนินภารกิจได้อย่างประสบผลสำเร็จ หากว่าบุคลากรในองค์กรขาดการนำตนเองในการปฏิบัติงานในองค์กร

4. ภาวะผู้นำแบบประกอบการ (Entrepreneurial Leadership) ผู้นำแบบประกอบการมีลักษณะผู้นำจากแนวคิดพื้นฐานว่า ผู้นำเป็นนายจ้างของตนเอง (Self-Employed) ในองค์กร ผู้นำแบบนี้ต้องแสดงบทบาทในองค์กรในฐานะเป็นผู้นำที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กร เป็นผู้ที่ควบคุมดำเนินองค์กรด้วยความรับผิดชอบเต็มที่มีความผิดพลาดของผู้นำอาจนำมาซึ่งความล้มเหลวขององค์กร การดำเนินงานที่ถูกต้องเหมาะสม การกล้าได้กล้าเสี่ยง

อาจนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นความผิดพลาดในแต่ละครั้ง ถือว่ามีความสำคัญต่อองค์กร ผู้นำจึงต้องควบคุมให้เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด ผู้นำแบบประกอบการจึงมีความสำคัญยิ่งขององค์กรมากกว่าบุคคลอื่น ๆ เป็นผู้นำที่สามารถกำหนดอนาคตขององค์กรได้ภารกิจของผู้นำแบบนี้จึงต้องวิเคราะห์องค์การของตนเองอยู่เสมอตลอดเวลา เพื่อหาทางปรับปรุงพัฒนา และเกิดความแข็งแกร่งที่จะดำเนินภารกิจได้อย่างมั่นคง ต้องวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อองค์กรอยู่เสมอ และนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ ผู้นำแบบนี้ต้องเป็นผู้นำที่มีแรงจูงใจที่จะประสบความสำเร็จสูง กระตือรือร้นเร่งรีบมองเหตุการณ์ล่วงหน้าและชอบพบปะผู้คน

ขวัญชนก โตนาค (2556, น. 50) กล่าวว่า จากการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำ 4 ทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories) ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories) ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories) นำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิด คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ 1) บุคลิกภาพภายใน 2) บุคลิกภาพภายนอก 3) การปฏิบัติงาน และ 4) ด้านมิตรสัมพันธ์

จากความหมายดังกล่าวพอสรุปได้ว่า ผู้นำเชิงคุณลักษณะ เป็นผู้นำจะมีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ภาวะอารมณ์และจิตใจ ความต้องการ แรงขับ และค่านิยมที่แตกต่างกับคนที่ไม่เป็นผู้นำโดยมีแรงเสริมจากพฤติกรรม จำเป็นต้องมีพฤติกรรม ทักษะ และเจตคติที่เหมาะสม โดยมีพฤติกรรมที่มุ่งงานกับพฤติกรรมที่มุ่งคนจะมีความเชื่อและมุมมองในรูปแบบมีประสิทธิผลสูงสุด และสามารถแก้ไขตามสถานการณ์ต้องปรับเปลี่ยนเงื่อนไขของสถานการณ์ให้สอดคล้องกับแบบภาวะผู้นำในแต่ละด้าน มองเห็นความสามารถเฉพาะบุคคลมีความสามารถด้านวาตะในการจูงใจผู้อื่นให้คล้อยตามเลื่อมใสศรัทธาเป็นผู้ที่เป็นแบบอย่างในการวางตนได้เหมาะสม มีการสร้างแรงจูงใจ การจัดอุปสรรคขัดขวาง การพัฒนาความสามารถ ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงานและมั่นใจต่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้น

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับนวัตกรรม

นวัตกรรมการบริหารถือว่าเป็นเรื่องใหม่และมีความจำเป็นต่อการบริหารองค์กรในปัจจุบันให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนในยุคที่มีการต่อสู้แข่งขันกันเพื่อให้องค์กรของตนไปสู่ความเป็นผู้นำเป็นที่ยอมรับ ดังนั้น นวัตกรรมการบริหารจึงเป็นสิ่งที่หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญ

1. ความหมายของผู้นำเชิงนวัตกรรม

ผู้นำเชิงนวัตกรรม มีนักวิชาการใช้คำกันอยู่หลายคำ เช่น ผู้นำนวัตกรรม ผู้นำด้านนวัตกรรม ผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้นำแห่งนวัตกรรม เป็นต้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงขอใช้ คำว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับการวิจัย และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

วีชและแกนด์ (Weiss & legrand, 2011, pp. 36-37 อ้างถึงใน ขวัญชนก โตนาค, 2556, น. 59) กล่าวว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ ผู้นำที่มีความสามารถในการเข้าถึง ปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน และค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางนวัตกรรม (Innovative Intelligence) เพื่อช่วยให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรมากขึ้นอีกด้วย

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์ (2553, น. 179) ผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่ใช้พลังแห่งคุณลักษณะของตนเอง ในด้านสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะทางสังคม ขับเคลื่อนให้คนสามารถสร้างนวัตกรรม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร

จิตภา ศุภญานันท์ (2555, น. 40) ผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำทางนวัตกรรม ต้องใช้ความคิดเชิงนวัตกรรมและความเป็นผู้นำในการที่สนับสนุนที่เป็นกุญแจสำคัญให้เราค้นพบสิ่งใหม่ ๆ คืออะไรดีกว่าอย่างไรและต่อไปจะเป็นอย่างไร

ขวัญชนก โตนาค (2556, น. 59) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่ใช้พลังและความสามารถของตนเอง ในการ เข้าถึงปัญหาหรือโอกาสและสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือ ให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กรซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กรซึ่งภาวะผู้นำเชิง

2. ความหมายของนวัตกรรม มีผู้ให้ความหมายของนวัตกรรมไว้หลากหลาย ดังนี้

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (2542, น. 1) ได้ให้ความหมายนวัตกรรมว่า นวัตกรรม มีรากศัพท์มาจากภาษาลาตินคือ Innovare ซึ่งหมายถึง “การทำสิ่งใหม่ขึ้นมา” การประดิษฐ์ (Invention) มีความหมายที่แตกต่างจากนวัตกรรม เพราะการประดิษฐ์ จะมีความหมายที่เน้นเฉพาะในแง่ของการประดิษฐ์ขึ้นมาเท่านั้น อาจจะประสบความสำเร็จในทางธุรกิจหรือไม่ก็ได้ ขึ้นอยู่กับผู้ประดิษฐ์จะมีแนวทางหรือรูปแบบธุรกิจที่จะทำให้การประดิษฐ์นั้นมีการความเป็นไปได้ในเชิงพาณิชย์ นวัตกรรมนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร บุคคล สังคม และเศรษฐกิจ

กองทุนพัฒนานวัตกรรม เพาะปลูกความคิด ให้ออกผลทางเศรษฐกิจ (2542, น. 79) นวัตกรรม คือ การเรียนรู้ การผลิต และการใช้ประโยชน์จากความคิดใหม่ เพื่อให้เกิดผลดีทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงการกำเนิดผลิตภัณฑ์ การบริการ กระบวนการผลิตใหม่ การปรับปรุง

เทคโนโลยี การแพร่กระจายเทคโนโลยี และการใช้เทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์และเกิดผลพวงทางเศรษฐกิจและสังคม

กิดานันท์ มลิทอง (2545, น. 54) ได้ให้ความหมายนวัตกรรมว่า เป็นแนวคิดการปฏิบัติ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่ยังไม่เคยมีใช้มาก่อน หรือเป็นการพัฒนาดัดแปลงจากของเดิม ที่มีอยู่แล้ว ให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น เมื่อนำนวัตกรรมมาใช้จะช่วยให้การทำงานนั้นได้ผลดี มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงกว่าเดิม ทั้งยังช่วยประหยัดเวลาและแรงงานด้วย สอดคล้องกับ ชัยยงค์ พรหมวงศ์

กิดานันท์ มลิทอง (2545, น. 57) และชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2540, น. 64) ได้ให้ความหมาย นวัตกรรม ว่าเป็นวิธีการใหม่ที่อยู่ระหว่างการรอการยอมรับ แนวคิด รูปแบบ ระบบ กระบวนการ แนวปฏิบัติ กฎระเบียบ และสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ ที่เป็นของใหม่ไม่ว่าจะเป็นของใหม่ทั้งหมด หรือใหม่เป็นบางส่วน และชัยอนันต์ สมุทวณิช ได้ให้ความหมายว่า นวัตกรรมคือ สิ่งที่มีการคิดหรือทำขึ้นใหม่นี้ อาจเป็นการต่อยอดจากสิ่งเดิมที่มีอยู่แล้ว หรือเป็นการคิดใหม่ สร้างทำขึ้นใหม่โดยมีฐานเดิมก็ได้ ซึ่งส่วนใหญ่ นวัตกรรมจะเป็นประเภทที่มีการต่อยอดหรือหาส่วนประสมที่เหมาะสมมากกว่า ซึ่งต้องมีประโยชน์และก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่ม

Rogers (2003, น. 9) ได้ให้ความหมายว่า นวัตกรรม คือ ความคิด การกระทำหรือสิ่ง ที่บุคคลหรือคนกลุ่มหนึ่งยอมรับว่าเป็นสิ่งใหม่ โดยอาจเป็นเรื่องเล็ก ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม ของมนุษย์ไม่ว่าความคิดนั้นจะเป็นสิ่งใหม่นับตั้งแต่เริ่มใช้หรือถูกค้นพบครั้งแรกหรือไม่ก็ตาม ขึ้นอยู่กับการที่บุคคลรับรู้ว่าเป็นของใหม่หรือไม่ โดยความเห็นของบุคคลเองจะเป็นผู้ตัดสินการตอบสนอง ของบุคคลที่มีต่อสิ่งนั้น ถ้าบุคคลเห็นว่าความคิดนั้นเป็นสิ่งใหม่สำหรับตนความคิดนั้นก็ เป็นนวัตกรรมสิ่งใหม่ ๆ ตามความหมายของนวัตกรรมไม่จำเป็นจะต้องใหม่จริง ๆ แต่อาจจะหมายถึง สิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นความคิดหรือการปฏิบัติที่เคยทำกันมาแล้วแต่ได้หยุดกันไประยะเวลาหนึ่ง ต่อมา ได้มีการรื้อฟื้นขึ้นมาทำใหม่ เนื่องจากเห็นว่าสามารถช่วยแก้ปัญหาในสภาพการณ์ใหม่นั้นได้ ก็นับว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งใหม่ได้ ดังนั้นนวัตกรรมอาจหมายถึงสิ่งใหม่ ๆ ดังต่อไปนี้

1. สิ่งใหม่ที่ไม่เคยมีผู้ใดเคยทำมาก่อนเลย
2. สิ่งใหม่ที่เคยทำมาแล้วในอดีตแต่ได้มีการรื้อฟื้นขึ้นมาใหม่
3. สิ่งใหม่ที่มีการพัฒนามาจากของเก่าที่มีอยู่เดิม

สอดคล้องกับคำนิยามนวัตกรรมของ Roy Rothwell & Paul Gardiner (1985) ที่กล่าวไว้ว่า “นวัตกรรม ไม่จำเป็นจะต้องสื่อถึงการนำเทคโนโลยีที่ล้ำสมัย ออกสู่ตลาดเพียงอย่างเดียวแต่จะรวมไปถึงการก่อประโยชน์อย่างคุ้มค่าของเทคโนโลยีที่แม้จะเป็นเพียงแค่การปรับปรุงอะไร บางสิ่งบางอย่างเพียงเล็กน้อยเท่านั้น” ซึ่ง Peter F. Drucker (2007) กล่าวในทำนองเดียวกัน

ว่า นวัตกรรมจะกระทบต่อสังคมทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนพฤติกรรมของคนทั่วไป หรือการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการ

จารุวรรณ นุตะศรีนทร์ (2550, น. 10) นวัตกรรมหมายถึงขบวนการเสนอสิ่งใหม่ที่ใหม่อย่างแท้จริงสู่สังคม โดยการเปลี่ยนแปลงค่านิยม ความเชื่อ ตลอดจนระบบค่านิยม รูปแบบเดิม ๆ ของสังคมอย่างสิ้นเชิงคล้ายกับกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม (2550) ที่ได้กล่าวถึง นวัตกรรมไว้ว่า เป็นการทำสิ่งใหม่ขึ้นมา เป็นความสามารถในการใช้ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะ และประสบการณ์ทางเทคโนโลยีหรือการจัดการ มาพัฒนาและผลิตสินค้าใหม่ กระบวนการผลิตใหม่ หรือบริการใหม่ ซึ่งตอบสนองความต้องการของตลาด ความหมายของนวัตกรรมในเชิงเศรษฐศาสตร์คือ การนำแนวความคิดใหม่หรือการใช้ประโยชน์ จากสิ่งที่มีอยู่แล้วมาใช้ในรูปแบบใหม่ เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจ หรือการทำในสิ่งที่แตกต่างจากคนอื่น โดยอาศัย การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัวเราให้กลายเป็นโอกาสและถ่ายทอดไปสู่แนวความคิดใหม่ที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม หรือการหยิบจับเทคโนโลยีต่าง ๆ มาก่อให้เกิดคุณค่า และมูลค่าการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาก่อให้เกิดประโยชน์ และมีคุณค่านั้นคือนิยามของนวัตกรรม

OECD (2005, p. 2) ได้ให้นิยามคำว่า "นวัตกรรม (Innovation) คือ ความพยายามที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลงอย่างมุ่งมั่นและมีจุดหมายภายใต้สภาวะเศรษฐกิจขององค์กรหรือศักยภาพของสังคม" ในเชิงเศรษฐศาสตร์กล่าวว่า "การสร้างนวัตกรรมนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงนั้น จะต้องเพิ่มมูลค่า (Value Creation) ทั้งในแง่ของลูกค้าและผู้ผลิต" ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า "เป้าหมายของนวัตกรรม คือ การเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกเพื่อทำให้สิ่งต่าง ๆ เกิดเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น"

สำหรับบุญเกื้อ ควรหาเวช (2551, น. 42) ได้กล่าวถึงนวัตกรรมว่า เป็นการปฏิบัติ ที่มีผู้ทำอยู่ก่อนแล้วในวงแคบ ๆ ซึ่งอาจทำโดยไม่รู้เหตุผล อาจจะเป็นการบังเอิญหรืออาจจะทำเช่นนั้นกันเป็นเวลานานแล้วแต่ไม่มีใครรู้ทฤษฎีเบื้องหลังที่ทำไม่ทำเช่นนั้นแล้วจึงได้ผลต่อมาเมื่อมี ผู้รู้และมีสภาพการณ์แวดล้อมที่เหมาะสมจึงได้นำเอา วิธีการนั้นแผ่ขยายให้กว้างขวางออกไป ส่วนนิพนธ์ ศุขปริดี ได้กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง ความคิด และ หรือสิ่งประดิษฐ์ ใหม่ที่ดีกว่า ระบบเดิม พิสูจน์ได้ด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์และอยู่ในการเผยแพร่ และ ประพันธ์ ผาสุกยัด แสดงความเห็นเกี่ยวกับนวัตกรรม เป็นสิ่งใหม่ ที่แลไปจากเดิม ฉีกแนวจากสิ่งเดิม ๆ ที่เรากันอยู่ ไม่ใช่เพียงแค่เทคโนโลยี ด้านนวัตกรรมที่เกิดขึ้นในองค์กร ก็กระทบต่อคนในองค์กร ถ้าในนวัตกรรม ในการศึกษา ก็กระทบต่อผู้เรียนผู้สอน และสิ่งใหม่ที่ว่านี้ อาจจะได้ใหม่ในโลก คือที่อื่นเขามีแล้ว แต่เราไม่มีแล้วนำมาทำให้อยู่สิ่งนี้เกิดขึ้นที่นี่ ก็เป็นคำว่านวัตกรรมเหมือนเดิม มันไม่ใช่ประดิษฐ์ กรรมใหม่ (New Invention) หรือสิ่งที่เกิดขึ้นบนโลกนี้ครั้งแรก แต่นวัตกรรม (Innovation) คือ

เรามาเปลี่ยนแปลงให้มีสิ่งใหม่เกิดขึ้น ณ ที่นี้ นอกจากนี้ ประพนอม เดชชัย กล่าวถึงนวัตกรรมว่า ประกอบด้วยระบบ ระเบียบ มีกระบวนการ มีหลักปฏิบัติ และเป็นสิ่งประดิษฐ์ ซึ่งแนวคิด นวัตกรรมเป็นความคิดใหม่หรือนำสิ่งใหม่เข้ามาเพิ่ม หรือเป็นการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงของเดิมให้มีคุณภาพสูงขึ้น หรือเป็นการค้นพบวิธีการใหม่ และประดิษฐ์เป็นสิ่งใหม่ขึ้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ จะต้องผ่านการพิสูจน์และทดลองจนผลเป็นที่แพร่หลายและเชื่อถือในคุณค่าที่จะนำไปปฏิบัติจริง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บาร์เน็ตต์ (Barnett, H.G., 1993 อ้างถึงใน สุพีร์ พงวรพาพันธ์, 2551, น. 20) ได้ให้นิยามนวัตกรรมว่า หมายถึง แนวคิดต่าง ๆ แบบแผนพฤติกรรมหรือสิ่งของใหม่ ๆ ที่แตกต่างกันไป จากของที่มีอยู่เดิม ซึ่งครอบคลุมถึงเรื่องราวต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง เช่น พฤติกรรมความประพฤติ ตามระบบสังคม ประเพณีวัฒนธรรมต่าง ๆ ตลอดจนสิ่งประดิษฐ์ วิทยาการใหม่ ๆ และสิ่งที่ไม่เห็นเป็นวัตถุ นอกจากนี้นิโคล และจอร์จ (Nicholls & Gearge) กล่าวว่า เป็นความคิดใหม่ มีเป้าหมายแน่นอน เพื่อนำมาปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่องมากกว่าจะเปลี่ยนแปลงสั้น ๆ เฉพาะจุดและต้องมีการเปลี่ยนแปลงที่มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ ได้นิยามนวัตกรรม ไว้ว่า คือสิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม (Innovation is news things decived from the exploiition of knowledge and creativity, leading to enchancement of social and economic value) สำนักงานพัฒนานวัตกรรมจัดการศึกษา ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ให้ความหมาย นวัตกรรม หมายถึง ความคิด และการกระทำใหม่ ๆ ที่นำมาใช้ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง การดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น โรเจอร์ (Roger, Everett, M) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง แนวคิด แบบการปฏิบัติ ซึ่งเป็นสิ่งใหม่ที่บุคคลจะนำมาปฏิบัติ

ลีซวง (Lee Zhuang อ้างถึงใน กลอว์, 2551, น. 5) นิยามคำว่านวัตกรรมว่า หมายถึง กิจกรรมหรือความคิดที่มีความเป็นเอกภาพ มีคนที่สร้างสรรค์ เป็นการพัฒนากระบวนการที่มีอยู่ และมีการยอมรับความคิดและกิจกรรมใหม่นั้น

ชุมปีเตอร์ (Joseph Schumpter อ้างถึงใน โรเจอร์, 2551, น. 6) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง การคิดผลิตภัณฑ์ใหม่หรือการเปลี่ยนแปลงผลิตภัณฑ์ที่มีอยู่ให้มีคุณภาพ การคิดกระบวนการใหม่ การเปิดตลาดใหม่ การพัฒนาแหล่งวัตถุดิบใหม่ การปรับเปลี่ยนองค์การ

ขวัญชนก ไตนาค (2556, น. 52) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง ความใหม่ สิ่งใหม่ ๆ หรือการพัฒนาของเก่าให้ใหม่ขึ้น ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปแบบของสิ่งประดิษฐ์ใหม่ แนวความคิดใหม่

วิธีการใหม่ กระบวนการใหม่ เป็นต้น ภายใต้ความรู้ ประสบการณ์ทักษะ ความชำนาญของบุคคล หรือองค์กรที่นอกเหนือจากงานที่ทำอยู่ประจำ

จากความหมายดังกล่าวพอสรุปได้ว่า นวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งอาจเป็น ความคิดใหม่ วิธีการหรือกระบวนการใหม่ ซึ่งอาจจะเกิดจากสิ่งใหม่หรือปรับปรุงจากของเดิมที่มี อยู่แล้วภายใต้ความรู้ ประสบการณ์ทักษะ ความชำนาญของบุคคลหรือองค์กรเพื่อให้เกิด แนวความคิดใหม่ วิธีการใหม่ กระบวนการใหม่

3. ลักษณะของนวัตกรรม มีผู้ให้ความหมายของนวัตกรรมไว้หลากหลาย ดังนี้

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (2542, น. 3) นวัตกรรมจะ เกิดขึ้นได้ ต้องมาจากความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ เราจะต้องทำให้ทุกคนมี โอกาสในการสร้างนวัตกรรม ซึ่งนวัตกรรมสามารถแบ่งได้เป็น 3 ระดับ คือ

1. Improvement Innovation ที่ทุกคนสามารถคิดได้ ทำได้ที่หน้างานของตนเอง ซึ่งเป็นการส่งเสริมและสร้างฐานความคิดเชิงพัฒนาให้กับทีมงานเริ่มต่อยอด เชื่อมโยง ทำสิ่งที่ใหญ่ขึ้น ยกกระดับสิ่งที่พัฒนาขึ้นมากจนเห็นความแตกต่าง

2. Incremental Innovation ส่วนมากจะเกิดจากการต่อยอดความคิด เชื่อมโยง กระบวนการและเทคโนโลยีมาสร้างเป็นสิ่งใหม่ที่ดีและมีคุณค่ามากกว่าเดิม เช่น การสร้าง เทคโนโลยีใหม่ของธุรกิจโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. Break through Innovation เป็นสิ่งใหม่ที่ไม่เคยมี ผู้อื่นต้องใช้เวลาตามเรา เป็นการสร้างโอกาสที่เป็นผู้นำในตัวสินค้าหรือบริการ ก่อให้เกิดคุณค่าแก่ลูกค้าและประสบ ความสำเร็จในตลาดอย่างชัดเจน เช่น Google เป็นต้น

เสน่ห์ จุ้ยโต (2546, น. 36) ได้ทำการศึกษาแล้วพบว่า นวัตกรรมมีลักษณะที่สำคัญ ได้แก่ 1) เป็นเรื่องของโอกาสและความน่าจะเป็น 2) มีความสลับซับซ้อน 3) ใช้เวลาปมเพาะ 4) มีพื้นฐานจากความปรารถนาสูงส่ง 5) มีทั้งยอมรับและต่อต้านนวัตกรรม จึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้อง กับการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ (Invention) และสามารถนำสิ่งใหม่ ๆ นั้นไปประยุกต์ให้เกิดขึ้นกับ ตนเอง หน่วยงาน และองค์กรต่อไป โดย เสน่ห์ จุ้ยโต (2546, น. 36) ยังได้เสนอสูตรของนวัตกรรม ไว้ว่า Innovation = Invention + Application จากสูตร จะเห็นได้ว่าการจะเกิดนวัตกรรม (Innovation) ได้นั้น จะต้องมีการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ (Invention) ขึ้นมาก่อน หากแต่สิ่งๆ ที่คิดมา ใหม่ นั้น ใ้ว่าจะเป็นนวัตกรรมได้เลยหากแต่ต้องมีการ ประยุกต์ใช้สิ่งใหม่นั้น และการประยุกต์ใช้ จะต้องสร้างประโยชน์ให้กับผู้ใช้ด้วยจึงจะสามารถเรียก สิ่งประดิษฐ์ใหม่นั้น ว่าเป็นนวัตกรรมได้

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2546, น. 15) ได้ให้เกณฑ์การพิจารณา ลักษณะใดเป็นนวัตกรรมไว้ 4 ประการ คือ

1. นวัตกรรมจะต้องเป็นสิ่งใหม่ทั้งหมด หรือบางส่วนอาจเป็นของเก่าใช้ไม่ได้ผลในอดีต แต่นำมาปรับปรุงใหม่ หรือเป็นของปัจจุบันที่เรานำมาปรับปรุงให้ดีขึ้น
2. มีการนำวิธีการจัดระบบมาใช้โดยพิจารณาองค์ประกอบทั้งส่วนข้อมูล ที่นำเข้าไปในกระบวนการและผลลัพธ์โดยกำหนดขั้นตอนการดำเนินการให้เหมาะสมก่อนที่จะทำการเปลี่ยนแปลง
3. มีการพิสูจน์ด้วยการวิจัยหรืออยู่ระหว่างการวิจัยว่า "สิ่งใหม่" นั้นจะช่วย แก้ปัญหา และการดำเนินงานบางอย่างได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้นกว่าเดิม
4. ยังไม่เป็นส่วนหนึ่งของระบบงานในปัจจุบันหาก "สิ่งใหม่" นั้นได้รับการเผยแพร่ และยอมรับจนกลายเป็นส่วนหนึ่งของระบบงานที่ดำเนินอยู่ในขณะนั้นไม่ถือว่าสิ่งใหม่นั้นเป็นนวัตกรรมแต่จะเปลี่ยนสภาพเป็นเทคโนโลยีอย่างเต็มที่

อรนุช ลิมตศิริ (2546, น. 5) กล่าวว่าเกณฑ์ในการพิจารณาสภาพนวัตกรรมดังต่อไปนี้

1. เป็นสิ่งใหม่ทั้งหมดหรือบางส่วน เช่น คิดวิธีการใหม่ได้ หรือนำเอาวิธีการ ซึ่งเคยปฏิบัติมาปรับปรุงบางส่วนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. การประดิษฐ์คิดค้นนั้นใช้วิธีการจัดระบบ โดยพิจารณาถึงวิธีการป้อนเข้า กระบวนการ และผลลัพธ์
3. มีการพิสูจน์วิจัยเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า สิ่งใหม่นั้นมีประสิทธิภาพ เชื่อถือได้
4. สิ่งใหม่นั้นยังไม่เป็นส่วนหนึ่งของระบบงานในปัจจุบัน เพียงแต่มีการนำไปใช้ในบางกลุ่ม ยังไม่เป็นการยอมรับกันโดยทั่วไป หรือยังไม่แพร่หลาย

สุกิตติ เอี่ยมเจริญ (2547, น. 45) กล่าวถึงจุดกำเนิดของนวัตกรรมที่ทำให้เกิดสินค้าหรือบริการที่มีความแปลกใหม่และหลากหลายนั้น ถือว่ามาจากหลายมุมมองด้วยกัน ได้แก่

1. มุมมองจากด้านผู้ผลิต (Firm Vision) มุมมองนี้จะอยู่บนพื้นฐานของความใหม่ที่เกิดขึ้นกับผู้ผลิตอย่างเดียว แต่ไม่ใหม่ในตลาด หรือเรียกว่า ไม่เคยเกิดสินค้าเหล่านั้นในบริษัทของผู้ผลิตเลย เป็นเพียงแค่ปรับปรุงดัดแปลงให้แตกต่างหรือที่เรียกว่า ก๊อบปี้กึ่งมอดิฟายด์โดยจุดประสงค์ของมุมมองนี้ก็คือ การกลายเป็นที่ยอมรับได้ง่าย และรวดเร็วจากผู้บริโภคโดยไม่ต้องออกแรงหรือจ่ายค่าเข้าตลาด เช่น สินค้าของประเทศใต้หวันหรือจีน ที่ส่วนใหญ่จะลอกแบบจากสินค้าประเทศญี่ปุ่น โดยเฉพาะกลุ่มเครื่องใช้ไฟฟ้า

2. มองจากด้านของสินค้า (Product Vision) จะคำนึงถึงพฤติกรรมการใช้ของผู้บริโภคที่ต้องการเปลี่ยนแปลงและหาความแปลกใหม่เสมอ โดยเน้นที่ลักษณะเฉพาะของสินค้านั้น ๆ (Unique Feature) สินค้านวัตกรรมในข้อนี้ยังถูกจัดแบ่งออกเป็น 2 ประเภทด้วยกันคือ

2.1 นวัตกรรมแบบต่อเนื่อง เป็นการปรับปรุงสินค้าให้ดีขึ้นกว่าเก่าในปัจจุบัน เพื่อตอบสนองและสร้างความตื่นเต้นต่อกลุ่มผู้บริโภคประจำด้วย แต่ไม่ได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้บริโภคในการใช้สินค้านั้น ๆ เช่น Remote Control กับโทรทัศน์ ยาสีฟันสูตรพิเศษต่าง ๆ หรือรถยนต์ของรถรุ่นใหม่ ๆ ไม่ว่าจะ เป็น V-tec หรือ Common Rail

2.2 นวัตกรรมแบบต่อเนื่องและสิ้นไหล เป็นการปรับปรุงสินค้าให้ดีขึ้นเหมือนข้อ 1 แต่มีการกระทบถึงพฤติกรรมผู้บริโภคบ้างเล็กน้อย โดยอาจจะนำเสนอสินค้าใหม่ ๆ เข้ามา และเปลี่ยนแปลงเพื่อปิดจุดบอดของสินค้าหรือแทรกช่องว่างเข้ามาใหม่ เช่น โทรทัศน์

ธีรยุทธ วัฒนาศุภโชค (2549, น. 19-21) กล่าวเพิ่มเติมในบทความเรื่อง นวัตกรรม: ดิฉาวุฒกฤษฎีทการแข่งชันไว้ว่า แหล่งที่มาของนวัตกรรม มีแหล่งที่มาจาก

1. นวัตกรรมที่มาจากกรคิดค้นภายในกิจการ (Closed Innovation) ซึ่งมักเป็นแหล่งที่มาเบื้องต้นของแนวคิดใหม่ในสินค้าบริการดังกล่าว โดยมีการจัดตั้งหน่วยงานในการวิจัยและพัฒนาขึ้นภายในองค์กรและจัดหาผู้ที่มีความสามารถในการคิดค้นสิ่งใหม่ดังกล่าว เข้ามาช่วยทำการพัฒนาสินค้าและบริการ รวมถึงกระบวนการในการดำเนินงานใหม่ ๆ เพื่อที่จะสร้างมูลค่าเพิ่มในสินค้าและบริการของกิจการด้วย ซึ่งการเกิดนวัตกรรมที่มีคุณค่าอย่างต่อเนื่องนั้น โดยทั่วไปมักต้องมาจากการกระตุ้นนวัตกรรม โดยการใช้นวัตกรรมในองค์กรเป็นกลไกในการผลักดันให้บุคลากรทั้งหมดขององค์กร มีความตื่นตัวในการสร้างความแปลกใหม่และความคิดสร้างสรรค์ต่าง ๆ ขึ้นมา และนำแนวคิดดังกล่าว ไปผสมผสานกับสินค้าและบริการของกิจการ เพื่อสร้างความสามารถทางการแข่งขัน

2. นวัตกรรมที่มาจากกรเชื่อมโยงตอภายนอกองค์กร (Open Innovation) แหล่งที่สองของนวัตกรรมที่เป็นแหล่งที่มีความนิยมมากขึ้นในปัจจุบัน นั่นคือ การที่กิจการมีการเปิดกว้างในการพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ขึ้นมา ไม่เพียงแต่จากการคิดค้นของบุคลากรภายในองค์กรเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการเปิดรับแนวคิดใหม่จากภายนอกอีกด้วย ซึ่งวิธีการดังกล่าวจะทำให้ได้ไอเดียใหม่ ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและหลากหลายกว่า โดยทำการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และรับเทคโนโลยีจากภายนอกองค์กร และเป็นการไม่จำกัดแนวคิดหรือความเชี่ยวชาญอยู่เฉพาะภายในองค์กรเท่านั้น วิธีการดังกล่าว เช่น การซื้อเทคโนโลยีหรือแนวคิดใหม่จากองค์กรภายนอก การร่วมมือใน

รูปแบบต่าง ๆ กับองค์การอื่น ๆ การเข้าทำการลงและ/หรือเข้าซื้อกิจการในหน่วยงานขององค์การอื่น การจัดตั้งศูนย์กลางความรู้ เพื่อให้เป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนข้อมูล เป็นต้น

บุญทัน ดอกโรตง (2555, น. 153) กล่าวว่า นวัตกรรมคือ ความคิดการกระทำหรือ วัตถุใหม่ ๆ ซึ่งรับรู้ว่าเป็นสิ่งใหม่ด้วยตัวบุคคลแต่ละคนหรือสังคม การพิจารณาว่าสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นนวัตกรรมนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลว่าเป็นสิ่งใหม่สำหรับเขา ดังนั้น นวัตกรรมของบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งอาจไม่ใช่ นวัตกรรมของบุคคลกลุ่มอื่น ๆ ก็ได้ ขึ้นอยู่กับ การรับรู้ของบุคคลนั้นว่าเป็นสิ่งใหม่สำหรับเขาหรือไม่ อีกประการหนึ่งความใหม่อาจขึ้นอยู่กับ ระยะเวลาด้วย สิ่งใหม่ ๆ ตามความหมายของนวัตกรรมไม่จำเป็นจะต้องใหม่จริง ๆ แต่อาจ หมายถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นความคิดหรือการปฏิบัติที่เคยทำกันมาแล้วแต่ได้หยุดไประยะเวลาหนึ่ง ต่อมาได้มีการรื้อฟื้นขึ้นมาทำกันใหม่เนื่องจากเห็นว่าสามารถช่วยแก้ปัญหาในสภาพการณ์ใหม่นั้น ได้ซึ่งก็นับว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งใหม่ได้ ดังนั้น นวัตกรรมอาจหมายถึงสิ่งใหม่ ๆ ดังต่อไปนี้

1. สิ่งใหม่ที่ไม่เคยมีผู้ใดเคยทำมาก่อน
2. สิ่งใหม่ที่เคยทำมาแล้วในอดีตแต่ได้มีการรื้อฟื้นขึ้นมาใหม่
3. สิ่งใหม่ที่มีการพัฒนามาจากของเก่าที่มีอยู่เดิม เป็นนวัตกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลง แบบค่อยเป็นค่อยไป (Incremental) หรือเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย

จากความหมายดังกล่าวพอสรุปได้ว่า ลักษณะนวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ที่คิด วิธีการใหม่ได้และนำมาปรับปรุงด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพและการประยุกต์ใช้จะต้องสร้าง ประโยชน์ให้กับผู้ใช้ด้วยจึงจะสามารถเรียก สิ่งประดิษฐ์ใหม่นั้น ว่าเป็นนวัตกรรมโดยผ่าน กระบวนการ ดังนี้

1. การประดิษฐ์คิดค้นนั้นใช้วิธีการจัดการอย่างเป็นระบบ
2. มีการพิสูจน์วิจัยเพื่อให้เกิดความมั่นใจ เชื่อถือได้
3. สามารถนำสิ่งใหม่ ๆ นั้นไปประยุกต์ให้เกิดขึ้นกับตนเอง หน่วยงาน และองค์การ
4. **ลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม**

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ขวัญชนก โตนาค (2556, น. 138-140) ที่ได้ วิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สามารถแบ่งได้เป็น 4 องค์ประกอบ มีรายละเอียดดังนี้

1. บุคลิกภาพภายใน (internal personality) ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) การคิดวิเคราะห์ (Analysis) คิดบูรณาการ (Integrative Thinking) มีจินตนาการ (Imagination) รอบคอบ ไม่ประมาท (Careful) ซื่อสัตย์ สุจริต (Integrity) มีจิตอาสาหรือจิต

สาธารณะ (Public Consciousness) มีแรงบันดาลใจ (Inspiration) และมีปฏิภาณไหวพริบ (sagacious)

1.1 บุคลิกภาพภายใน (internal personality) หมายถึง ลักษณะที่อยู่ภายในจิตใจ เป็นสิ่งที่มองไม่เห็น สัมผัสได้ยาก ต้องมีโอกาสทำงานร่วมกัน หรืออยู่ด้วยกันนาน ๆ บุคลิกภาพ ภายในจึงจะแสดงออกมา ประกอบด้วย

1.1.1 ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) หมายถึง ความสามารถในการคิดได้อย่างหลากหลายรูปแบบ หลากหลายแง่มุม ไม่ยึดติดกับกรอบงานหรือวิธีการ กระบวนการรูปแบบเดิม มีความตื่นตัวกับข้อมูลหรือสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา สืบค้นหาข้อมูล ความรู้ที่สร้างสรรค์หยิบใช้ข้อมูลสารสนเทศใหม่ ๆ ประกอบการพัฒนาความคิด การตัดสินใจ สามารถประยุกต์ใช้แนวคิด วิธีการ สิ่งเก่า ๆ มาพัฒนาต่อยอด แตกต่างจากของเดิม เพื่อเกิดแนวคิดเหนือความคาดหวัง นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

1.1.2 การคิดวิเคราะห์ (Analysis) หมายถึง ความสามารถในการจำแนก แยกแยะ ข้อมูล สถานการณ์หรือสิ่งที่จะวิเคราะห์ ได้อย่างรอบคอบเป็นระบบ สามารถวิเคราะห์ สถานการณ์และแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยให้เหตุผลประกอบได้อย่างเหมาะสม

1.1.3 คิดบูรณาการ (Integrative Thinking) หมายถึง ความสามารถเชื่อมโยง ความรู้ ข้อมูลสิ่งต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน เกี่ยวข้องกันมาบูรณาการผสมผสานรวมกัน ได้อย่างเหมาะสม มีเหตุผล เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้อย่างสมบูรณ์ สามารถผสมผสานทรัพยากร ที่มีอยู่ นำมาบริหารจัดการร่วมกันเพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือเกิดนวัตกรรม

1.1.4 มีจินตนาการ (Imagination) หมายถึง การคิดเป็นภาพ มองเห็นภาพ ที่พึงปรารถนาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เป็นคนที่มีความคิดตามฝัน มองการณ์ไกล รู้จักสร้าง เรื่องราว ง่าย ๆ เปรียบเทียบเพื่อให้เกิดการเข้าใจสถานการณ์ ใช้จินตนาการสร้างสรรค์นวัตกรรม ที่เป็นไปได้ เป็นที่ยอมรับ สามารถเชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กร

1.1.5 รอบคอบ ไม่ประมาท (Careful) หมายถึง การปฏิบัติงานหรือประการใด ๆ บนพื้นฐานของควมมีสติตลอดเวลา ผ่านการคิดพิจารณา ไตรตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วน ตรวจสอบ ความถูกต้องและความพร้อมก่อนลงมือปฏิบัติจริง เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความผิดพลาด

1.1.6 ซื่อสัตย์ สุจริต (Integrity) หมายถึง การบริหารงานและดำเนินงาน บน ความเหมาะสม มีความจริงใจ ตรงไปตรงมา ทำงานด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ มีหลักฐานประกอบครบถ้วน แสดงออกอย่างเหมาะสมตรงตามความจริง ทั้งต่อ ตนเอง และผู้อื่น

1.1.7 มีจิตอาสาหรือจิตสาธารณะ (Public Consciousness) หมายถึง การมีจิตใจที่อยากทำงานเพื่อผู้อื่น เพื่อสังคมหรือชุมชน มีจิตใจเป็นผู้ให้ มีความเสียสละ ทั้งร่างกาย แรงใจ เวลา กระทำหรือปฏิบัติด้วยความสมัครใจ เต็มใจ ปลื้มใจในสิ่งที่ได้ทำ เพื่อเกิด ประโยชน์ ต่อผู้อื่น และสังคม

1.1.8 มีแรงบันดาลใจ (Inspiration) หมายถึง การมีพลัง มีแรงใจในตัวเอง ที่ใช้ในกระตุ้น ขับเคลื่อนการคิดและการกระทำใด ๆ ที่พึงประสงค์ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความอยากได้ อยากเป็น อยากประสบความสำเร็จ อยากไปถึงจุดหมายที่ตั้งไว้

1.1.9 มีปฏิภาณไหวพริบ (Sagacious) หมายถึง ความคล่องแคล่วว่องไว ทางความคิด คิดอย่างทันทีทันใด รู้เท่าทันต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถคิดแก้ไข ปัญหาหรือแก้ไขสถานการณ์ได้อย่างทันทีทันใด จับใจ ได้ตอบได้อย่างทันท่วงที

2. บุคลิกภาพภายนอก (external personality) ได้แก่ คล่องแคล่ว ว่องไว (Active) เอาใจใส่ (Intention and Attention) ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) และ มีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations)

2.1 บุคลิกภาพภายนอก (external personality) หมายถึง ลักษณะที่สามารถ ที่มองเห็นได้อย่างชัดเจนชัดเจน สัมผัสได้ โดยใช้ใช้เวลาไม่นาน สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ได้ง่าย และใช้เวลาน้อย ประกอบด้วย

2.1.1 คล่องแคล่ว ว่องไว (Active) หมายถึง กระทำการใด ๆ ด้วยความรวดเร็ว กระฉับกระเฉง คล่องตัว การเคลื่อนไหวร่างกายได้รวดเร็วกว่าคนธรรมดาทั่วไป มีการตอบสนองที่ดี ตื่นตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา กระทำอย่างไม่รอช้า ไม่เฉื่อยชา

2.1.2 เอาใจใส่ (Attention) หมายถึง ความมุ่งมั่น ตั้งใจ ศึกษาข้อมูลต่าง ๆ อย่างลึกซึ้ง มีใจจดจ่อจ้อง มีสมาธิอยู่กับงานที่ทำ วิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยความสนใจ ละเอียดถี่ถ้วน มุ่งมั่น พุ่มพเพ ด้วยความจริงจัง พยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จ บรรลุ เป้าหมาย

2.1.3 ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) หมายถึง การขวนขวายหาความรู้ อยู่เสมอ มีความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ กระทำด้วยความกระฉับกระเฉงว่องไว มีความตั้งใจ ในการทำงานทุกครั้ง คิดเร็วและกระทำอย่างรวดเร็ว กระทำอย่างทันทีทันใด

2.1.4 มีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) หมายถึง การสร้างสัมพันธ์อันดี กับผู้อื่น มีกิริยามารยาทที่ดี พูดคุยอย่างแจ่มแจ้งใส มีไมตรีจิตที่ดีต่อผู้อื่น ผู้อื่นมองเห็นและสัมผัส ได้ถึงความจริงใจ เกิดความไว้วางใจ เกิดการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

3. การปฏิบัติงาน (operation) ได้แก่ วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Vision to change) มุ่งสู่จุดหมาย (Focusing) การเปลี่ยนแปลงความคิดสู่การปฏิบัติ (Adoption) การเลือกสรรข้อมูล (Data selection) การแก้ปัญหา (Problem solving) รู้รายละเอียด (Detail) ความพร้อมในการปฏิบัติงาน (Availability) ความสามารถในการเรียนรู้ (Capability to Learn) การวางแผน (Planning) ต่อสู้ พันฝ่าอุปสรรค (Battle and Overcome) พัฒนาตนเอง (Development) ความกล้าเสี่ยง (Risk taking) ความกล้าเปลี่ยนแปลง (Leading Change) การยอมรับความล้มเหลวหรือผิดพลาด (Accept about mistake) และการประเมินผลเพื่อการพัฒนา (Evaluation for development)

3.1 การปฏิบัติงาน (operation) หมายถึง การกระทำหรือกิจกรรมในความรับผิดชอบของบุคคลหนึ่งที่ปฏิบัติด้วยกำลังกายและกำลังใจโดยใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองเพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการ ประกอบด้วย

3.1.1 วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Vision to change) หมายถึง การสร้างเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ชัดเจน กว้างไกล มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบัน เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น นำไปสู่การพัฒนาเปลี่ยนแปลงในอนาคต

3.1.2 มุ่งสู่จุดหมาย (Focusing) หมายถึง การปฏิบัติงาน ดำเนินการ โดยมุ่งไปสู่จุดหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ ทำงานอย่างมีทิศทาง ตัดสินใจเพื่อนำไปสู่โอกาสที่ดี ไม่หลงทางหรือทำงานอย่างไร้จุดหมาย

3.1.3 การแปลงความคิดการปฏิบัติ (Adoption) หมายถึง การปฏิบัติงานตามที่ได้คิดหรือวางแผนไว้ได้เป็นอย่างดี เป็นรูปธรรม สามารถนำความคิดหรือถ่ายทอดความคิดเพื่อนำไปสู่การวางแผนและนำไปปฏิบัติได้จริง และบรรลุเป้าหมาย ตรงตามที่ได้คิดหรือที่วางแผนไว้

3.1.4 การเลือกสรรข้อมูล (Data selection) หมายถึง การศึกษาข้อมูลอย่างลึกซึ้ง สามารถวิเคราะห์เลือกใช้ข้อมูลจากหลาย ๆ แหล่งข้อมูล พิจารณามุมมองที่แตกต่าง สามารถไขว่คว้าความคิด ข้อมูล ที่ดีได้ก่อนผู้อื่น อย่างเหมาะสมกับงานและองค์กรของตนเอง

3.1.5 การแก้ปัญหา (Problem solving) หมายถึง เข้าใจถึงสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น แยกแยะปัญหา ใช่วิธีแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม หลากหลายรูปแบบ แก้ไขปัญหาได้ อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ มีการเตรียมพร้อมรับมือกับปัญหาต่าง ๆ อยู่เสมอ

3.1.6 ฐึรยลละเอียด (Precision and Detail) หมายถึง การข้ใจถึงรยลละเอียด ฐึนตอนหรือข้อมูลต้ง ๆ ที่เก็วข้องกับงานอย่งล็กฐึง ครบถ้วน คอยสังเกต ฝ้าดู ติดตาม เหตุการณั้ สถานการณั้ต้ง ๆ รอบตัวด้วยควมสนใจอย่งเสมอ มีสายตาเจ็ยบคม

3.1.7 ควมพร้อมในการปฏิบัติงาน (Availability) หมายถึง การเตร็ยม ตัวอย่งรอบถ้วน ทั้งถ้วนร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ศึกษาหาควมรู้ เร็ยรู้ และข้ใจความข้ใจ ลึงต้ง ๆ อย่งตลอดเวลอย่งต้งเนื่อง เพื่อให้มีควมพร้อมในการท้งาน มีข้อมูลประกอบครบถ้วน มีการเตร็ยมควมพร้อมก่อนลงมือปฏิบัติจริง

3.1.8 ควมสามารถในการเร็ยรู้ (Capability to Learn) หมายถึง ควมสามารถในการข้ใจสถานการณั้ต้ง ๆ รอบตัว ม่ว่าจะเป็นถ้วนสังคม เศรษฐกิจ การเม็อง และเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดประสบกการณั้ นำมาสู่การสร้างองค้ควมรู้ให้แก่ตนเอง สามารถ ประยุกต้ใช้ในการท้งาน การสร้างนวัตกรรม ให้สอดคล้องกับองค้กร เป็นประโยชน์ต่อสังคม

3.1.9 การวางแผน (Planning) หมายถึง ก้หนดแนวทางการด้เนินการ หรือการปฏิบัติงานอย่งละเอียด พิจารณา ตัดสินใจ เพื่อหาหนทางไปสู่ควมสำเร็จตรงตาม วัตถุประสงค์ที่ต้งไว้

3.1.10 ต่สู้ ฝ้ืนฝ้าอุปสรรค (Battle and Overcome) หมายถึง พยายาม เอาชนะ ต่สู้ชนิดที่ว้สู้ไม่ถอย ไม่ยอมแพ้ กล้าเผชิญหน้า เม็องเจอกับปัญหาหรืออุปสรรคต้ง ๆ ให้ก้าลังใจตนเองและทีมงานให้เกิดพลังในการต่สู้เพื่อชัยชนะ สามารถรับมือกับอุปสรรคที่ใหญ่ หรือเล็กเพื่อให้ได้มาซึ่งควมสำเร็จ

3.1.11 พัฒนาคตนเอง (Development) หมายถึง การแสวงหาควมรู้ ประสบกการณั้พัฒนาศักยภาพของตนเอง ปรับปรุง ให้ทันต้งเหตุการณั้ ข้อมูลข้าวสารใหม่ ๆ ที่เปล็ยนเปล็งอย่งรวดเร็ว อย่งต้งเนื่อง

3.1.12 ควมกล้าเส็ยง (Risk taking) หมายถึง กล้าทำหรือปฏิบัติงาน ในรูปแบบใหม่ ๆ แเปลกใหม่ ชอบควมทำท้งาย กล้าเส็ยงบนหลักของเหตุและผลถ้วนกระบวนการ พิจารณาไตร่ตรอง ประเม็นสถานการณั้หรือผลลััพท์ที่จะเกิดขึ้น ในการตัดสินใจ เพื่อให้เกิด นวัตกรรม

3.1.13 ควมกล้าเปล็ยนเปล็ง (Leading Change) หมายถึง เป็ดโอกาส รับลึง ใหม่เปล็งยวณั้ที่ยัดเหน็ยวเดิม ๆ ไม่ยัดติดต้งเด็ยเอาชนะควมกลัวของตนเองมีทัศนคติชอบ การเปล็ยนเปล็ง ฝ้กฝ้ไ้ในการเปล็ยนเปล็ง กล้าที่จะเปล็ยนเปล็งเพื่อพัฒนา สร้างมิตใหม่ที่มี ประสิทธิภาพ มีควมก้าวหน้า สามารถยอมรับและเตร็ยมการรับมือกับการเปล็ยนเปล็งที่จะ

เกิดขึ้นรอบ ๆ ตัว สามารถหยิบข้อมูล สารสนเทศ แนวคิดแบบใหม่ ๆ มาใช้ประกอบได้อย่างเหมาะสม

3.1.14 การยอมรับความล้มเหลวหรือผิดพลาด (Accept about mistake) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจ และยอมรับกับความล้มเหลว ความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน อันเป็นผลมาจากความกล้าเสี่ยง กล้าเปลี่ยนแปลง สามารถเรียนรู้สิ่งที่ผิดพลาด นำมาเป็นประสบการณ์สร้างโอกาสในการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การแก้ไข พัฒนา ปรับปรุง และนำไปต่อยอดในครั้งต่อไป

3.1.15 การประเมินผลเพื่อการพัฒนา (Evaluation for Development) หมายถึง ความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์พิจารณา เปรียบเทียบ เพื่อตัดสินใจว่าสิ่งที่ประเมิน ว่ามีผลเป็นอย่างไร มีสิ่งใดที่ขาดตกบกพร่องหรือต้องแก้ไข เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานที่วางไว้หรือไม่ โดยมีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน และนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงต่อไป เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ของงานมากยิ่งขึ้น

4. มิตรสัมพันธ์ (relationship) ได้แก่ มีจิตใจเปิดกว้าง (Open minded) การมีส่วนร่วม (Participation) การถ่ายทอดความรู้ (Instruct) การสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ (Creating Learning Organization) เปิดอิสระทางความคิด (Free thought) ความเข้าใจลักษณะของบุคคล (Understanding individuality) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) ดูแล ติดตาม แนะนำ (Coaching) การให้รางวัลความสำเร็จ (Rewarding) การพัฒนาบุคลากร (Human development) การเข้าใจถึงลูกค้าหรือผู้รับบริการ (understanding your customers) การแบ่งปันภาวะผู้นำ (Super leadership)

4.1 มิตรสัมพันธ์ (relationship) หมายถึง การแสดงออกหรือการกระทำต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเห็นใจ ความเป็นกันเอง ความไว้วางใจ การให้เกียรติยกย่อง และความจริงใจอันอบอุ่นของผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

4.1.1 มีจิตใจเปิดกว้าง (Open minded) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้อื่น เข้ามาร่วมทำงาน รับฟังความคิดเห็น แนวคิด ของผู้อื่น สามารถรับมือกับความคิดที่ขัดแย้งกับความคิดของตนเอง เพื่อให้เกิดมุมมองใหม่ ที่อาจคาดไม่ถึง และเปิดโอกาสให้กับความคิดของผู้อื่น ทางเลือกอื่น นำความคิดเห็นหรือแนวคิดต่าง ๆ มาใช้ประกอบการทำงาน การตัดสินใจอย่างไม่มีอคติ

4.1.2 การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง ความสามารถในการโน้มน้าวให้บุคลากรหรือผู้อื่น รวมถึงสังคม ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ช่วยกันคิดช่วยกัน

ระดมสมอง ด้วยความเต็มใจ จริงใจ ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ ทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมาย และเมื่อสังคมหรือชุมชนมีงานใด ๆ ผู้บริหารก็เข้าไปส่วนร่วมกับสังคม ด้วยความเต็มใจ ตั้งใจ และร่วมงานกับสังคมอย่างเต็มความสามารถ

4.1.3 การถ่ายทอดความรู้ (Instruct) หมายถึง ความสามารถในการพูด และการถ่ายทอดความรู้ ทำให้ทุกคนเข้าใจ รับรู้ ได้อย่างชัดเจน มีเทคนิคการพูดและการถ่ายทอดที่หลากหลาย ยกตัวอย่างประกอบให้เข้าใจสามารถมองเห็นภาพเปิดโอกาสให้ผู้ฟังถามคำถาม ที่สงสัย นำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและประยุกต์ใช้ได้จริง

4.1.4 การสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ (Creating Learning Organization) หมายถึง การสร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ในทุก ๆ ฝ่าย เกิดการพูดคุยปรึกษาหารือ ระดมสมอง สร้างบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ มีพื้นที่ ได้พบปะเห็นหน้าและพูดคุยสื่อสารกัน พร้อมด้วยทรัพยากรต่าง ๆ เครื่องไม้เครื่องมือที่พร้อม จะสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการแบ่งปันความรู้ ความคิด จนเกิดรวบรวม เชื่อมโยง เกิดการพูดคุย ปรึกษาหารือ ระดมสมองความรู้ต่าง ๆ ผลักดันให้เกิดการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างจริงจัง มีการกิจกรรมการจัดการความรู้ (KM) อย่างต่อเนื่อง

4.1.5 เปิดอิสระทางความคิด (Free thought) หมายถึง การแสดงออกทางอารมณ์อย่างอิสระ ให้โอกาสผู้อื่นได้คิดด้วยตนเอง สนับสนุนให้บุคลากรเกิดมุมมอง เกิดแนวคิด ใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศที่สนุกสนาน ผ่อนคลาย กล้าคิด กล้าทดลอง ไม่ทำตนเป็นผู้มีอำนาจหรือ ไปตีกรอบความคิด หรือปิดกั้นความคิดของผู้อื่น

4.1.6 ความเข้าใจลักษณะของบุคคล (Understanding individuality) หมายถึง เข้าใจความเป็นตัวตนของแต่ละบุคคล เข้าใจประสบการณ์ ความคิด ลักษณะนิสัย ความสามารถ ความถนัด รวมถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล สามารถดึงความสามารถ ความรู้ ประสบการณ์ ของแต่ละบุคคล มาใช้ประโยชน์ มอบหมายงานได้ตรงตามศักยภาพและความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดศักยภาพสูงสุด

4.1.7 การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน กับสมาชิก บูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย สนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม มุ่งเน้นให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แบ่งปันความคิดที่กว้างขวางโดยไม่มีอคติ ร่วมมือ ร่วมพลัง คิดค้น สืบค้น มีจุดมุ่งหมายร่วมกัน

4.1.8 คู่มือ ติดตาม แนะนำ (Coaching) หมายถึง การเฝ้าดู ติดตาม ความคืบหน้าของงานอย่างต่อเนื่อง เมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคใด ๆ ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ให้กำลังใจ ทำหน้าที่เปรียบเสมือนโค้ช หรือพี่เลี้ยงในการชี้ทางให้ผู้ร่วมงาน

4.1.9 การให้รางวัลความสำเร็จ (Rewarding) หมายถึง การชื่นชมยินดี ยกย่อง หรือมอบรางวัลแก่ตนเองและผู้ร่วมงาน สร้างความภาคภูมิใจ ความรักศรัทธาในผลงาน

ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าเหมาะสมในการที่จะศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยอ้างอิงจากคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจาก ขวัญชนก ไตนาค ซึ่งได้ศึกษาค้นคว้าในเรื่องของการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ตรวจสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน จากค่า Factor Loading ทั้ง 4 องค์ประกอบ และทั้ง 40 ตัวแปรพบว่า มีค่า Factor Loading มากกว่า 0.3 ทั้งหมด 40 ตัวแปร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กาญจน์ เรืองมนตรี (2547) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารและจัดการศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวปฏิรูปการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารและจัดการศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวปฏิรูปการศึกษา ครอบคลุม 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบุคลิกภาพส่วนตัวของผู้บริหาร มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรับผิดชอบ มีวิสัยทัศน์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติในส่งเสริมครูและพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ครูมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ บริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด บริหารโดยยึดกระบวนการครบวงจร ใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน 3) ด้านปัจจัยสนับสนุนใน ความสามัคคีของครูและบุคลากร ความรู้ความสามารถของครูครบตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน การสนับสนุนช่วยเหลือของผู้ปกครอง ชุมชน นโยบายหน่วยเหนือ องค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร และจัดการศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวปฏิรูปการศึกษาทั้ง 3 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูงกับประสิทธิผลการบริหารจัดการโดยรวม

กฤษฎา ผ่องพิทยา (2547) ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบและความสัมพันธ์ของคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่พึงประสงค์และปัจจัยของสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบและความสัมพันธ์ของคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่พึงประสงค์และปัจจัยชีวะสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้าน

บุคลิกภาพผู้นำ ด้านความรับผิดชอบต่องานของผู้นำ ด้านสมรรถนะในการทำงานของผู้นำ ด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ของผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้นำ และด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ

มณฑา วิญญูโสภิต (2547) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาตามการรับรู้ของครูและผู้บริหารในภาพรวมพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู พบว่ามีการรับรู้แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชวน ภารังกุล (2552) ได้ทำการวิจัย เรื่อง นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนชายแดนภูมิภาคตะวันตก ผลการวิจัยพบว่า นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนชายแดนตะวันตก ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ คือ 1) ภาวะผู้นำ 2) การพัฒนานวัตกรรม 3) การกระจายอำนาจ 4) การวางแผน 5) การจัดการความรู้ 6) การใช้โรงเรียนเป็นฐาน 7) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 8) การยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และ 9) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และองค์ประกอบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนชายแดนภูมิภาคตะวันตก เป็นรูปแบบที่ประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระ ได้แก่ ภาวะผู้นำการพัฒนา นวัตกรรม การกระจายอำนาจ การวางแผนการจัดการความรู้ การใช้โรงเรียนเป็นฐาน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ซึ่งมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

ชูชาติ บุญชู (2525) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การยอมรับนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารประถมศึกษาในจังหวัดลพบุรี โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสำรวจและเปรียบเทียบการยอมรับนวัตกรรมทางการศึกษาและการบริหารการศึกษาโดยทั่วไปและการยอมรับนวัตกรรมทางการศึกษาที่ใช้ในวงการการศึกษาในปัจจุบันของผู้บริหารประถมศึกษาในจังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์วิชาชีพและขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างประชากรเป็นผู้บริหารประถมศึกษาในจังหวัดลพบุรี จำนวน 408 คน เครื่องมือที่ใช้แบบสอบถามผลการวิจัย ปรากฏว่าการยอมรับนวัตกรรมทางการศึกษาที่ใช้อยู่ในวงการการศึกษาในจังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์วิชาชีพและขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างประชากรเป็นผู้บริหารประถมศึกษาจังหวัดลพบุรีอยู่ในระดับสูง ส่วนในด้านการยอมรับนวัตกรรมทางการศึกษาที่ใช้อยู่ในวงการการศึกษาในปัจจุบัน พบว่า การยอมรับนวัตกรรมทางการศึกษาโดยทั่วไปและที่ใช้อยู่ในวงการการศึกษาปัจจุบันไม่แตกต่างกัน ครูและผู้บริหารที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ มีการยอมรับนวัตกรรมทางการศึกษาที่ใช้อยู่ในวงการการศึกษาปัจจุบันแตกต่างกัน

ขวัญชนก โตนาค (2556) จากการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 องค์ประกอบ ของขวัญชนก โตนาค ได้ตรวจสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน จากค่า Factor Loading ทั้ง 4 องค์ประกอบ และทั้ง 40 ตัวแปรพบว่า มีค่า Factor Loading มากกว่า 0.3 ทั้งหมด 40 ตัวแปร ซึ่งค่า Factor Loading องค์ประกอบที่ 1 บุคลิกภาพภายใน ค่า Factor Loading สูงสุดอยู่ที่ 0.37 ค่าสุด Factor Loading ต่ำสุดอยู่ที่ 0.30 องค์ประกอบที่ 2 บุคลิกภาพภายนอก ค่า Factor Loading สูงสุดอยู่ที่ 0.42 ค่าสุด Factor Loading ต่ำสุดอยู่ที่ 0.33 องค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติงาน ค่า Factor Loading สูงสุดอยู่ที่ 0.48 ค่าสุด Factor Loading ต่ำสุดอยู่ที่ 0.30 องค์ประกอบที่ 4 มิตรสัมพันธ์ ค่า Factor Loading สูงสุดอยู่ที่ 0.53 ค่าสุด Factor Loading ต่ำสุดอยู่ที่ 0.35 ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ค่า Factor Loading ทั้ง 4 องค์ประกอบ และทั้ง 40 ตัวแปร มีค่าของ Factor Loading มากกว่า 0.3 ทั้งหมด จึงแสดงให้เห็นถึงค่าความน่าเชื่อถือในการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้ง 40 ตัวแปร

ผลจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน จากค่า Factor Loading ทั้ง 4 องค์ประกอบ และพบว่ามี 2 องค์ประกอบที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ องค์ประกอบที่ 2 บุคลิกภาพภายนอก (external personality) และองค์ประกอบที่ 4 มิตรสัมพันธ์ (relationship) และมีอีก 2 องค์ประกอบที่อยู่ในระดับมาก คือ องค์ประกอบที่ 1 บุคลิกภาพภายใน (internal personality) และองค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติงาน (operation) เนื่องจากประสบการณ์ทำงานของผู้บริหารมีประสบการณ์มากพอที่จะส่งผลในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสามารถพัฒนาได้หลากหลายรูปแบบได้ร่วมงานกับบุคลากร หน่วยงานต่างเพื่อที่จะนำมาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากความหมายดังกล่าวพอสรุปได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารและจัดตามแนวปฏิรูปการศึกษา โดยคุณลักษณะภาวะผู้นำที่พึงประสงค์และปัจจัย ของสังคมของผู้บริหารไม่ว่าจะเป็นด้าน บุคลิกภาพส่วนตัว มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบ มีวิสัยทัศน์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการกระจายอำนาจสู่ พหุติกรรมการปฏิบัติในการส่งเสริมครูและพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ครูมีประสิทธิภาพ ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง บริหารจัดการ ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด เน้นปัจจัยสนับสนุนในความสามัคคีของครูและ บุคลากร ความรู้ความสามารถของครูครบ ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน

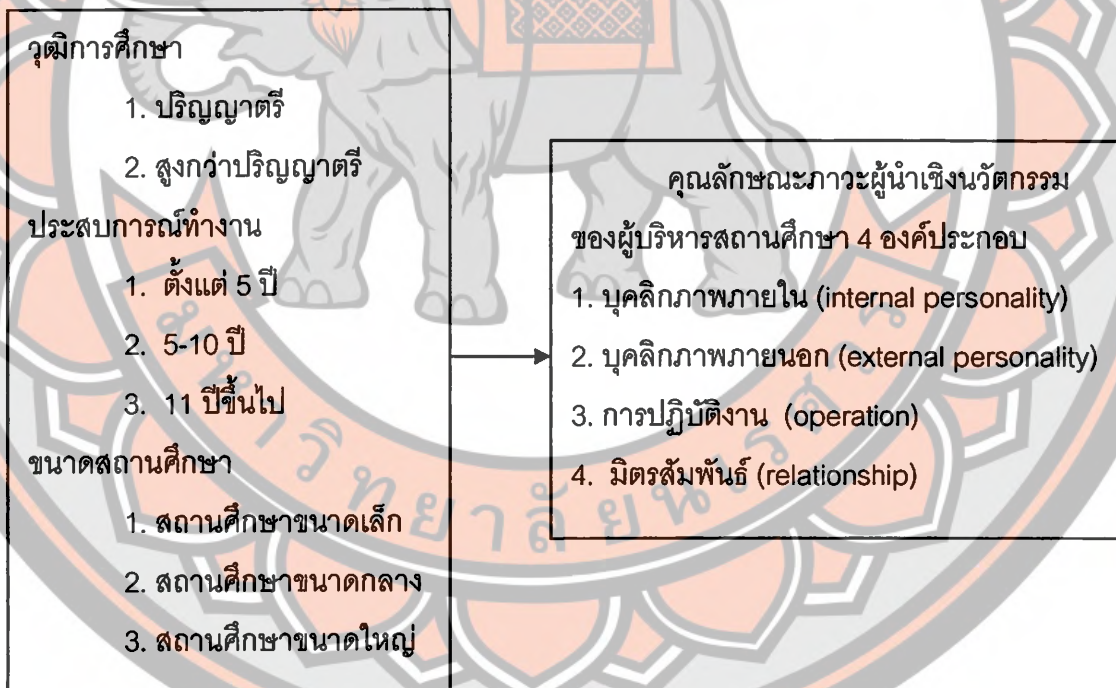
การใช้โรงเรียนเป็นฐาน การสนับสนุนช่วยเหลือของผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยพัฒนานวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ ให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ตามประสบการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างหลากหลายนำมาสู่การพัฒนาต่อยอดของแนวความคิดใหม่ ๆ มากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษาค้นคว้าได้กำหนดกรอบแนวคิด เกี่ยวกับการศึกษาลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยมีกรอบแนวคิด ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการศึกษาค้นคว้า

บทที่ 3

วิธีดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 แบบสอบถามพัฒนา มาจากเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน (ขวัญชนก โตนาค, 2556) โดยมีขั้นตอนวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้าดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารจำนวน 135 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ปีการศึกษา 2558 ตามข้อมูล 10 มิถุนายน 2558 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยใช้วิธีการ ดังนี้ ใช้ตารางแสดงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1986, p. 345 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น. 199) ได้

กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารจำนวน 103 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดสถานศึกษา คือ ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 120 คน) ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121 - 300 คน) ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนมากกว่า 301 คนขึ้นไป) โดยการคำนวณตามสัดส่วนประชากร (Probability Proportional) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ปีการศึกษา 2558 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดสถานศึกษา อำเภอ	บางกระทุ่ม	วังทอง	เนินมะปราง	จำนวน สถานศึกษา	กลุ่ม ตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	25	34	13	72	55
ขนาดกลาง	7	28	18	53	40
ขนาดใหญ่	2	7	1	10	8
รวม	36	69	32	135	103

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ตามข้อมูล 10 มิถุนายน 2558

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม
คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 เครื่องมือมือนี้เกี่ยวข้องกับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งบริบทหรือสภาพแวดล้อม
การศึกษาข้อมูลอยู่ในรูปแบบเดียวกัน สามารถนำข้อมูลไปใช้ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาได้อย่างเหมาะสม

1.2 คุณภาพเครื่องมือค่าดัชนี IOC มากกว่า 0.5 ไว้ และคัดเลือกข้อคำถามที่มี
ค่าดัชนี IOC น้อยกว่า 0.5 ออกโดยข้อคำถามตั้งต้นทั้งหมด 140 ข้อ ผ่านเกณฑ์และสามารถ
นำมาใช้ได้จำนวน 135 ข้อ (ขวัญชนก โตนาค, 2556, น. 107)

1.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวิเคราะห์ องค์ประกอบ
เชิงยืนยันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา จำนวน 4 องค์ประกอบ 40 ตัวแปร ผลจากการตรวจสอบความสอดคล้อง กลมกลืน
ของโมเดล พบว่า ค่าสถิติไคสแควร์ (X^2) เท่ากับ 256.403 ที่องศาอิสระเท่ากับ 230 ค่าดัชนีวัด
ระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .970 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI)
เท่ากับ 0.894 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA)
เท่ากับ .0166 แสดงว่าโมเดลการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณา
ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่ามีค่าเป็นบวกทั้งหมดมีขนาดตั้งแต่ 0.30 ถึง 0.53 และมีระดับ
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า (ขวัญชนก โตนาค, 2556, น. 146)

1.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจากค่า Factor Loading ทั้ง 4 องค์ประกอบ และทั้ง 40 ตัวแปรพบว่า มีค่า Factor Loading มากกว่า 0.3 ทั้งหมด 40 ตัวแปร ซึ่งค่าองค์ประกอบที่ 1 บุคลิกภาพภายใน สูงสุดอยู่ที่ 0.37 ต่ำสุดอยู่ที่ 0.30 องค์ประกอบที่ 2 บุคลิกภาพภายนอก สูงสุดอยู่ที่ 0.42 ต่ำสุดอยู่ที่ 0.33 องค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติงาน สูงสุดอยู่ที่ 0.48 ต่ำสุดอยู่ที่ 0.30 องค์ประกอบที่ 4 มิตรสัมพันธ์ สูงสุดอยู่ที่ 0.53 ต่ำสุดอยู่ที่ 0.35 จึงแสดงให้เห็นถึงค่าความน่าเชื่อถือในการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้ง 40 ตัวแปร (ขวัญชนก โตนาค, 2556, น. 144-147)

1.5 ค่าความเชื่อมั่นแอลฟา (Alpha Coefficient) = 0.9907 (ขวัญชนก โตนาค, 2556, น. 107) ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ใช้สอบถาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ จำนวน 135 ข้อ ใช้วัดระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 4 องค์ประกอบ 40 ด้าน ได้แก่

1) บุคลิกภาพภายใน (internal personality) ประกอบด้วย ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) การคิดวิเคราะห์ (Analysis) คิดบูรณาการ (Integrative Thinking) มีจินตนาการ (Imagination) รอบคอบ ไม่ประมาท (Careful) ซื่อสัตย์ สุจริต (Integrity) มีจิตอาสาหรือจิตสาธารณะ (Public Consciousness) มีแรงบันดาลใจ (Inspiration) และมีปฏิภาณไหวพริบ (sagacious)

2) บุคลิกภาพภายนอก (external personality) ประกอบด้วย คล่องแคล่ว ว่องไว (Active) เอาใจใส่ (Intention and Attention) ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) และมีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations)

3) การปฏิบัติงาน (operation) ประกอบด้วย วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Vision to change) มุ่งสู่จุดหมาย (Focusing) การเปลี่ยนแปลงความคิดสู่การปฏิบัติ (Adoption) การเลือกสรรข้อมูล (Data selection) การแก้ปัญหา (Problem solving) รู้รายละเอียด (Detail) ความพร้อมในการปฏิบัติงาน (Availability) ความสามารถในการเรียนรู้ (Capability to Learn) การวางแผน (Planning) ต่อสู้ พินฝ่าอุปสรรค (Battle and Overcome) พัฒนาตนเอง

(Development) ความกล้าเสี่ยง (Risk taking) ความกล้าเปลี่ยนแปลง (Leading Change) การยอมรับความล้มเหลวหรือผิดพลาด (Accept about mistake) และ การประเมินผลเพื่อการพัฒนา (Evaluation for development)

4) มิตรสัมพันธ์ (relationship) ประกอบด้วย มีจิตใจเปิดกว้าง (Open minded) การมีส่วนร่วม (Participation) การถ่ายทอดความรู้ (Instruct) การสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ (Creating Learning Organization) เปิดอิสระทางความคิด (Free thought) ความเข้าใจลักษณะของบุคคล (Understanding individuality) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) ดูแล ติดตาม แนะนำ (Coaching) การให้รางวัลความสำเร็จ (Rewarding) การพัฒนาบุคลากร (Human development) การเข้าใจถึงลูกค้าหรือผู้รับบริการ (understanding your customers) การแบ่งปันภาวะผู้นำ (Super leadership)

ค่าน้ำหนักคะแนน มีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาค้นคว้าดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ขอความอนุเคราะห์จากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการศึกษาค้นคว้า

2. ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และจัดส่งแบบสอบถามให้ผู้บริหารซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยตอบแบบสอบถามทางตู้จดหมายราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จากกลุ่มตัวอย่างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำนวน 103 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 92 ฉบับ ตรวจสอบความสมบูรณ์คิดเป็นร้อยละ 89.32

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 3 ข้อ ใช้สอบถาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) วิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ (Percent)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยให้คะแนนตามเกณฑ์ แล้วหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และใช้เกณฑ์พิจารณาระดับคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2546, น. 162)

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 มีระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 มีระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 มีระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 มีระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 มีระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

3.1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ t-test (Independent)

3.2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างจะทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe)

3.3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างจะทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาค้นคว้าได้นำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติ ซึ่งดำเนินการโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณ ซึ่งได้ใช้ค่าสถิติดังนี้

1. ค่าความถี่ (Frequency)
2. ค่าร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ใช้สัญลักษณ์ \bar{X}
4. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สัญลักษณ์ S.D.
5. t-test (Independent)
6. F-test (One-Way ANOVA)



บทที่ 4

ผลการวิจัย

ในการนำเสนอผลการวิจัยการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผู้วิจัยนำเสนอโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ตอนที่ 3.1 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ตอนที่ 3.2 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 3.3 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- | | |
|--------------|-------------------------|
| 1. n | แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
| 2. % | แทน ร้อยละ |
| 3. \bar{x} | แทน ค่าเฉลี่ย |
| 4. S.D. | แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน |

5. t แทน t-test (Independent)
6. p แทน ค่าความน่าจะเป็นที่บอกระดับนัยสำคัญทางสถิติ
6. F แทน ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA)
7. * แทน การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	13	14.1
สูงกว่าปริญญาตรี	79	85.9
รวม	92	100
ประสบการณ์ทำงาน		
ตั้งแต่ 5 ปี	4	4.3
5 - 10 ปี	23	25.0
11 ปีขึ้นไป	65	70.7
รวม	92	100
ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	46	50.0
ขนาดกลาง	38	41.3
ขนาดใหญ่	8	8.7
รวม	92	100

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 92 คน (ร้อยละ 89.32) สามารถจำแนกได้ดังนี้

ด้านวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 13 คน (ร้อยละ 14.1) สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 79 คน (ร้อยละ 85.9)

ด้านประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปี จำนวน 4 คน (ร้อยละ 4.3) มีประสบการณ์ทำงาน 5 - 10 ปี จำนวน 23 คน (ร้อยละ 25.0) และมีประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 65 คน (ร้อยละ 70.7)

ด้านขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 46 คน (ร้อยละ 50.0) ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 38 คน (ร้อยละ 41.3) และปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 8 คน (ร้อยละ 8.7)

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในภาพรวม 4 องค์ประกอบ

องค์ประกอบ	คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	(n = 92)		ระดับ คุณลักษณะภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม
		\bar{x}	S.D.	
1	บุคลิกภาพภายใน (internal personality)	4.57	0.33	มากที่สุด
2	บุคลิกภาพภายนอก (external personality)	4.58	0.31	มากที่สุด
3	การปฏิบัติงาน (operation)	4.54	0.40	มากที่สุด
4	มิตรสัมพันธ์ (relationship)	4.58	0.38	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.57	0.34	มากที่สุด

จากตาราง 3 พบว่า ระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม 4 องค์ประกอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) เมื่อนำมาจำแนกองค์ประกอบรายด้าน พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ บุคลิกภาพภายนอก (external personality) และมิตรสัมพันธ์ (relationship) ($\bar{X} = 4.58$) รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ บุคลิกภาพภายใน (internal personality) ($\bar{X} = 4.57$) และองค์ประกอบรายด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ต่ำสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การปฏิบัติงาน (operation) ($\bar{X} = 4.54$)

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 องค์ประกอบที่ 1 บุคลิกภาพภายใน (internal personality)

ข้อ	ด้าน	(n = 92)		ระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
		\bar{x}	S.D.	
1	ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)	4.43	0.41	มาก
2	การคิดวิเคราะห์ (Analysis)	4.47	0.33	มากที่สุด
3	คิดบูรณาการ (Integrative Thinking)	4.51	0.35	มากที่สุด
4	มีจินตนาการ (Imagination)	4.68	0.50	มากที่สุด
5	รอบคอบ ไม่ประมาท (Careful)	4.54	0.45	มากที่สุด
6	ซื่อสัตย์ สุจริต (Integrity)	4.62	0.38	มากที่สุด
7	มีจิตอาสาหรือจิตสาธารณะ (Public Consciousness)	4.78	0.45	มากที่สุด
8	มีแรงบันดาลใจ (Inspiration)	4.69	0.50	มากที่สุด
9	มีปฏิภาณไหวพริบ (sagacious)	4.45	0.34	มาก
รวมเฉลี่ย		4.57	0.33	มากที่สุด

จากตาราง 4 พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 1 บุคลิกภาพภายใน (internal personality) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.57$)

เมื่อนำมาจำแนกรายด้าน พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 1 บุคลิกภาพภายใน (internal personality) สูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านมีจิตอาสาหรือจิตสาธารณะ (Public Consciousness) ($\bar{x} = 4.78$) รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านมีแรงบันดาลใจ (Inspiration) ($\bar{x} = 4.69$) และองค์ประกอบที่ 1 บุคลิกภาพภายใน (internal personality) ต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) ($\bar{x} = 4.43$)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 องค์ประกอบที่ 2 บุคลิกภาพภายนอก (external personality)

ข้อ	ด้าน	(n = 92)		ระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม
		\bar{x}	S.D.	
1	คล่องแคล่ว ว่องไว (Active)	4.37	0.39	มาก
2	เอาใจใส่ (Intention and Attention)	4.59	0.35	มากที่สุด
3	ความกระตือรือร้น (Enthusiasm)	4.62	0.39	มากที่สุด
4	มีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations)	4.74	0.46	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.58	0.31	มากที่สุด

จากตาราง 5 พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 2 บุคลิกภาพภายนอก (external personality) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.62$)

เมื่อนำมาจำแนกรายข้อ พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 2 บุคลิกภาพภายนอก (external personality) สูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านมีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) ($\bar{x} = 4.74$) รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้น (Enthusiasm) ($\bar{x} = 4.62$) และองค์ประกอบที่ 2 บุคลิกภาพภายนอก (external personality) ต่ำสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านคล่องแคล่ว ว่องไว (Active) ($\bar{x} = 4.37$)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 องค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติงาน (operation)

ข้อ	ด้าน	(n = 92)		ระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม
		\bar{x}	S.D.	
1	วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Vision to change)	4.60	0.40	มากที่สุด
2	มุ่งสู่จุดหมาย (Focusing)	4.69	0.53	มากที่สุด
3	การเปลี่ยนแปลงความคิดสู่การปฏิบัติ (Adoption)	4.63	0.52	มากที่สุด
4	การเลือกสรรข้อมูล (Data selection)	4.63	0.52	มากที่สุด
5	การแก้ปัญหา (Problem solving)	4.50	0.57	มาก
6	รู้รายละเอียด (Detail)	4.31	0.41	มาก
7	ความพร้อมในการปฏิบัติงาน (Availability)	4.49	0.38	มาก
8	ความสามารถในการเรียนรู้ (Capability to Learn)	4.41	0.37	มาก
9	การวางแผน (Planning)	4.58	0.40	มากที่สุด
10	ต่อสู้ ผันฝ่าอุปสรรค (Battle and Overcome)	4.57	0.47	มากที่สุด
11	พัฒนาตนเอง (Development)	4.64	0.41	มากที่สุด
12	ความกล้าเสี่ยง (Risk taking)	4.43	0.57	มาก
13	ความกล้าเปลี่ยนแปลง (Leading Change)	4.50	0.50	มาก
14	การยอมรับความล้มเหลวหรือผิดพลาด (Accept about mistake)	4.63	0.59	มากที่สุด
15	การประเมินผลเพื่อการพัฒนา (Evaluation for development)	4.50	0.49	มาก
รวมเฉลี่ย		4.54	0.40	มากที่สุด

จากตาราง 6 พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติงาน (operation) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.54$)

เมื่อนำมาจำแนกรายข้อ พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติงาน (operation) สูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่

ด้านมุ่งสู่จุดหมาย (Focusing) (\bar{X} 4.69) รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านพัฒนาตนเอง (Development) (\bar{X} = 4.64) องค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติงาน (operation) ต่ำสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านรู้รายละเอียด (Detail) (\bar{X} = 4.31)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 องค์ประกอบที่ 4 มิตรสัมพันธ์ (relationship)

ข้อ	ด้าน	(n = 92)		ระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
		\bar{x}	S.D.	
1	มีจิตใจเปิดกว้าง (Open minded)	4.61	0.43	มากที่สุด
2	การมีส่วนร่วม (Participation)	4.74	0.44	มากที่สุด
3	การถ่ายทอดความรู้ (Instruct)	4.48	0.42	มาก
4	การสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ (Creating Learning Organization)	4.67	0.56	มากที่สุด
5	เปิดอิสระทางความคิด (Free thought)	4.59	0.41	มากที่สุด
6	ความเข้าใจลักษณะของบุคคล (Understanding individuality)	4.31	0.40	มาก
7	การทำงานเป็นทีม (Teamwork)	4.56	0.38	มากที่สุด
8	ดูแล ติดตาม แนะนำ (Coaching)	4.58	0.50	มากที่สุด
9	การให้รางวัลความสำเร็จ (Rewarding)	4.56	0.52	มากที่สุด
10	การพัฒนาบุคลากร (Human development)	4.48	0.40	มาก
11	การเข้าใจถึงลูกค้าหรือผู้รับบริการ (understanding your customers)	4.71	0.45	มากที่สุด
12	การแบ่งปันภาวะผู้นำ (Super leadership)	4.71	0.55	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.58	0.38	มากที่สุด

จากตาราง 7 พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 4 มิตรสัมพันธ์ (relationship) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.58)

เมื่อนำมาจำแนกรายข้อ พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 4 มิตรสัมพันธ์ (relationship) สูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่

ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) ($\bar{X} = 4.74$) รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการเข้าใจถึงลูกค้าหรือผู้รับบริการ (understanding your customers) และด้านการแบ่งปันภาวะผู้นำ (Super leadership) ($\bar{X} = 4.71$) องค์ประกอบที่ 4 มิตรสัมพันธ์ (relationship) ต่ำสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความเข้าใจลักษณะของบุคคล (Understanding individuality) ($\bar{X} = 4.31$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ตอนที่ 3.1 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ตาราง 8 แสดงผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

องค์ประกอบ	คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	ปริญญาตรี (n = 13) (1)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 79) (2)		t	p
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	บุคลิกภาพภายใน (internal personality)	4.42	0.53	4.59	0.28	1.80	0.08
2	บุคลิกภาพภายนอก (external personality)	4.38	0.59	4.61	0.23	2.59*	0.01
3	การปฏิบัติงาน (operation)	4.32	0.60	4.58	0.35	2.25*	0.03
4	มิตรสัมพันธ์ (relationship)	4.32	0.57	4.63	0.33	2.81*	0.01
รวมเฉลี่ย		4.36	0.56	4.60	0.28	2.50*	0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 8 แสดงการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวม พบว่า วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นองค์ประกอบ พบว่า วุฒิมารศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 2 บุคลิกภาพภายนอก (external personality) องค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติงาน (operation) และองค์ประกอบที่ 4 มิตรสัมพันธ์ (relationship) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 9 แสดงผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 องค์ประกอบที่ 1 บุคลิกภาพภายใน (internal personality) จำแนกตามวุฒิมารศึกษา

ข้อ	ด้าน	ปริญญาตรี (n =13) (1)		สูงกว่าปริญญาตรี (n =79) (2)		t	p
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1	ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)	4.26	0.63	4.46	0.37	1.62	0.11
2	การคิดวิเคราะห์ (Analysis)	4.42	0.56	4.48	0.29	0.58	0.57
3	คิดบูรณาการ (Integrative Thinking)	4.40	0.56	4.46	0.31	0.52	0.61
4	มีจินตนาการ (Imagination)	4.49	0.57	4.72	0.49	1.53	0.13
5	รอบคอบ ไม่ประมาท (Careful)	4.44	0.53	4.56	0.43	0.94	0.35
6	ซื่อสัตย์ สุจริต (Integrity)	4.56	0.55	4.63	0.35	0.57	0.57
7	มีจิตอาสาหรือจิตสาธารณะ (Public Consciousness)	4.51	0.66	4.82	0.39	2.35*	0.02
8	มีแรงบันดาลใจ (Inspiration)	4.38	0.68	4.74	0.45	2.47*	0.02
9	มีปฏิภาณไหวพริบ (sagacious)	4.29	0.55	4.48	0.29	1.88	0.06
	รวมเฉลี่ย	4.42	0.53	4.59	0.28	1.80	0.08

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 แสดงการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 1 บุคลิกภาพภายใน (internal personality) จำแนกตามวุฒิมารศึกษา

ในภาพรวม พบว่า วุฒิมารศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า วุฒิมารศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมีจิตอาสาหรือจิตสาธารณะ (Public Consciousness) และด้านมีแรงบันดาลใจ (Inspiration) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 10 แสดงผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 องค์ประกอบที่ 2 บุคลิกภาพภายนอก (external personality) จำแนกตามวุฒิมารศึกษา

ข้อ	ด้าน	ปริญญาตรี (n = 13)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 79)		t	p
		(1)	(2)	(1)	(2)		
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1	คล่องแคล่ว ว่องไว (Active)	4.32	0.56	4.37	0.35	0.33	0.74
2	เอาใจใส่ (Intention and Attention)	4.38	0.56	4.63	0.30	2.37*	0.02
3	ความกระตือรือร้น (Enthusiasm)	4.44	0.70	4.65	0.31	1.85	0.67
4	มีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations)	4.36	0.71	4.81	0.37	3.47*	0.00
	รวมเฉลี่ย	4.38	0.59	4.61	0.23	2.59*	0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 แสดงการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 2 บุคลิกภาพภายนอก (external personality) จำแนกตามวุฒิมารศึกษาในภาพรวม พบว่า วุฒิมารศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า วุฒิมารศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านเอาใจใส่ (Intention and Attention) และด้านมีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2
องค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติงาน (operation) จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ข้อ	ด้าน	ปริญญาตรี (n =13)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 79)		t	p
		(1)		(2)			
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1	วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Vision to change)	4.37	0.64	4.63	0.33	2.31	0.02
2	มุ่งสู่จุดหมาย (Focusing)	4.44	0.75	4.73	0.48	1.91	0.06
3	การเปลี่ยนแปลงความคิดสู่การปฏิบัติ (Adoption)	4.38	0.84	4.68	0.61	1.52	0.13
4	การเลือกสรรข้อมูล (Data selection)	4.18	0.66	4.71	0.46	3.60*	0.00
5	การแก้ปัญหา (Problem solving)	4.21	0.71	4.55	0.53	2.03*	0.05
6	รู้รายละเอียด (Detail)	4.33	0.64	4.30	0.37	0.24	0.87
7	ความพร้อมในการปฏิบัติงาน (Availability)	4.40	0.58	4.51	0.33	0.91	0.36
8	ความสามารถในการเรียนรู้ (Capability to Learn)	4.36	0.57	4.43	0.33	0.60	0.55
9	การวางแผน (Planning)	4.56	0.60	4.58	0.36	0.12	0.91
10	ต่อสู้ ผันฝ่าอุปสรรค (Battle and Overcome)	4.31	0.74	4.62	0.40	2.24*	0.03
11	พัฒนาตนเอง (Development)	4.44	0.63	4.68	0.35	2.03*	0.05
12	ความกล้าเสี่ยง (Risk taking)	4.08	0.77	4.49	0.51	2.48*	0.02
13	ความกล้าเปลี่ยนแปลง (Leading Change)	4.15	0.66	4.56	0.44	2.85*	0.00
14	การยอมรับความล้มเหลวหรือผิดพลาด (Accept about mistake)	4.26	0.73	4.69	0.55	2.51*	0.01
15	การประเมินผลเพื่อการพัฒนา (Evaluation for development)	4.28	0.59	4.54	0.47	1.74	0.09
รวมเฉลี่ย		4.32	0.60	4.58	0.35	2.25*	0.03

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 แสดงการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติงาน (operation) จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมพบว่า วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเลือกสรรข้อมูล (Data selection) การแก้ปัญหา (Problem solving) ด้านต่อสู้ ฝ่าฟันอุปสรรค (Battle and Overcome) ด้านพัฒนาตนเอง (Development) ด้านความกล้าเสี่ยง (Risk taking) ด้านความกล้าเปลี่ยนแปลง (Leading Change) และด้านการยอมรับความล้มเหลวหรือผิดพลาด (Accept about mistake) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 องค์ประกอบที่ 4 มิตรสัมพันธ์ (relationship) จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ข้อ	ด้าน	ปริญญาตรี (n =13)		สูงกว่าปริญญาตรี (n =79)		t	p
		(1)	(2)	(1)	(2)		
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1	มีจิตใจเปิดกว้าง (Open minded)	4.37	0.62	4.65	0.38	2.27	0.03
2	การมีส่วนร่วม (Participation)	4.29	0.62	4.82	0.36	4.35*	0.00
3	การถ่ายทอดความรู้ (Instruct)	4.21	0.74	4.52	0.33	2.50*	0.01
4	การสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ (Creating Learning Organization)	4.15	0.69	4.76	0.49	3.83*	0.00
5	เปิดอิสระทางความคิด (Free thought)	4.26	0.70	4.65	0.32	3.41*	0.00
6	ความเข้าใจลักษณะของบุคคล (Understanding individuality)	4.23	0.58	4.32	0.36	0.76	0.45
7	การทำงานเป็นทีม (Teamwork)	4.28	0.61	4.61	0.31	3.02*	0.00
8	ดูแล ติดตาม แนะนำ (Coaching)	4.35	0.59	4.62	0.48	1.86	0.07
9	การให้รางวัลความสำเร็จ (Rewarding)	4.46	0.60	4.58	0.51	0.75	0.46
10	การพัฒนาบุคลากร (Human development)	4.38	0.57	4.50	0.36	0.94	0.35

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	ด้าน	ปริญญาตรี (n =13)		สูงกว่าปริญญาตรี (n =79)		t	p
		(1)		(2)			
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
11	การเข้าใจถึงลูกค้าหรือผู้รับบริการ (understanding your customers)	4.50	0.58	4.75	0.42	1.87	0.06
12	การแบ่งปันภาวะผู้นำ (Super leadership)	4.33	0.62	4.77	0.52	2.72*	0.01
	รวมเฉลี่ย	4.32	0.57	4.63	0.33	2.81*	0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 แสดงการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 4 มิตรสัมพันธ์ (relationship) จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมพบว่า วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) ด้านการถ่ายทอดความรู้ (Instruct) ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ (Creating Learning Organization) ด้านเปิดอิสระทางความคิด (Free thought) ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) และด้านการแบ่งปันภาวะผู้นำ (Super leadership) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 3.2 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2
จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

องค์ประกอบ	คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	ตั้งแต่ 5 ปี (n = 4)		5 - 10 ปี (n =23)		11 ปีขึ้นไป (n =65)		F	p	รายชื่อ
		(1)		(2)		(3)				
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1	บุคลิกภาพภายใน (internal personality)	3.97	0.67	4.58	0.28	4.06	0.29	8.08*	0.00	2>3,1
2	บุคลิกภาพภายนอก (external personality)	3.77	0.59	4.61	0.20	4.62	0.26	19.66*	0.00	3>2,1
3	การปฏิบัติงาน (operation)	3.74	0.68	4.55	0.31	4.59	0.36	10.41*	0.00	3>2,1
4	มิตรสัมพันธ์ (relationship)	3.86	0.63	4.61	0.24	4.62	0.37	8.75*	0.00	3>2,1
	รวมเฉลี่ย	3.83	0.63	4.59	0.24	4.61	0.29	12.43*	0.00	3>2,1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 แสดงการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในภาพรวม พบว่า ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นองค์ประกอบ พบว่า ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกองค์ประกอบ

เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' พบว่า ในภาพรวมและองค์ประกอบที่ 1 บุคลิกภาพภายใน (internal personality) พบว่า ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี จะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไปและ

ประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปี ยกเว้น องค์ประกอบที่ 2 บุคลิกภาพภายนอก (external personality) องค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติงาน (operation) และองค์ประกอบที่ 4 มิตรสัมพันธ์ (relationship) พบว่า ประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไป จะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มากกว่าประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี และประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปี

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 องค์ประกอบที่ 1 บุคลิกภาพภายใน (internal personality) จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ข้อ	ด้าน	ตั้งแต่ 5 ปี (n=4)		5 - 10 ปี (n=23)		11 ปีขึ้นไป (n=65)		F	p	รายชื่อ
		(1)		(2)		(3)				
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1	ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)	3.67	0.71	4.43	0.36	4.47	0.37	8.25*	0.00	3>2,1
2	การคิดวิเคราะห์ (Analysis)	4.00	0.82	4.46	0.23	4.51	0.31	4.74*	0.01	3>2,1
3	คิดบูรณาการ (Integrative Thinking)	3.81	0.63	4.40	0.32	4.51	0.31	8.86*	0.00	3>2,1
4	มีจินตนาการ (Imagination)	4.00	0.72	4.72	0.50	4.71	0.47	4.12*	0.02	2>3,1
5	รอบคอบ ไม่ประมาท (Careful)	4.08	0.74	4.53	0.34	4.57	0.45	2.35	0.10	-
6	ซื่อสัตย์ สุจริต (Integrity)	4.25	0.83	4.67	0.25	4.63	0.38	2.15	0.12	-
7	มีจิตอาสาหรือจิตสาธารณะ (Public Consciousness)	4.25	0.96	4.77	0.42	4.81	0.39	3.13*	0.05	3>2,1
8	มีแรงบันดาลใจ (Inspiration)	3.75	0.75	4.78	0.39	4.72	0.46	8.99*	0.00	2>3,1
9	มีปฏิภาณไหวพริบ (sagacious)	3.87	0.59	4.47	0.29	4.48	0.32	6.68*	0.00	3>2,1
	รวมเฉลี่ย	3.97	0.67	4.58	0.28	4.60	0.29	8.08*	0.00	3>2,1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 แสดงการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 1 บุคลิกภาพภายใน (internal personality) จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในภาพรวม พบว่า ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียงด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) ด้านการคิดวิเคราะห์ (Analysis) ด้านคิดบูรณาการ (Integrative Thinking) ด้านมีจินตนาการ (Imagination) มีแรงบันดาลใจ (Inspiration) มีจิตอาสาหรือจิตสาธารณะ (Public Consciousness) ด้านมีปฏิภาณไหวพริบ (sagacious)

เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' พบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) ด้านการคิดวิเคราะห์ (Analysis) ด้านคิดบูรณาการ (Integrative Thinking) มีจิตอาสาหรือจิตสาธารณะ (Public Consciousness) ด้านมีปฏิภาณไหวพริบ (sagacious) พบว่าประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป จะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี และประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปี ยกเว้นด้านมีจินตนาการ (Imagination) มีแรงบันดาลใจ (Inspiration) ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี จะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป และประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปี

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 องค์ประกอบที่ 2 บุคลิกภาพภายนอก (external personality) จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ข้อ	ด้าน	ตั้งแต่ 5 ปี		5 - 10 ปี		11 ปีขึ้นไป		F	p	รายคู่
		(n =4)		(n =23)		(n =65)				
		(1)	(2)	(3)	(3)	(3)				
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1	คล่องแคล่ว ว่องไว (Active)	3.75	0.50	4.30	0.35	4.43	0.36	6.97*	0.00	3>2,1
2	เอาใจใส่ (Intention and Attention)	3.91	0.63	4.65	0.27	4.62	0.32	9.24*	0.00	2>3,1
3	ความกระตือรือร้น (Enthusiasm)	3.83	0.88	4.61	0.34	4.67	0.31	10.49*	0.00	3>2,1
4	มีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations)	3.58	0.69	4.86	0.29	4.77	0.91	19.35*	0.00	2>3,1
รวมเฉลี่ย		3.77	0.59	4.61	0.20	4.62	0.26	19.66*	0.00	3>2,1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 แสดงการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 2 บุคลิกภาพภายนอก (external personality) จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' พบว่า ในภาพรวมและด้านคล่องแคล่วว่องไว (Active)ด้านความกระตือรือร้น (Enthusiasm) ประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป จะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี และประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปี ยกเว้น ด้านเอาใจใส่ (Intention and Attention) และด้านมีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี จะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป และประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปี

ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 องค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติงาน (operation) จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ข้อ	ด้าน	ตั้งแต่ 5 ปี (n = 4)		5 - 10 ปี (n = 23)		11 ปีขึ้นไป (n = 65)		F	p	รายคู่
		(1)		(2)		(3)				
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1	วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Vision to change)	3.81	0.72	4.61	0.37	4.64	0.33	9.84*	0.00	3>2,1
2	มุ่งสู่จุดหมาย (Focusing)	3.50	0.64	4.75	0.45	4.74	0.47	13.45*	0.00	2>3,1
3	การเปลี่ยนแปลงความคิดสู่การปฏิบัติ (Adoption)	3.58	1.07	4.67	0.59	4.69	0.59	6.07*	0.00	3>2,1
4	การเลือกสรรข้อมูล (Data selection)	3.75	0.74	4.64	0.58	4.69	0.44	6.82	0.00	3>2,1
5	การแก้ปัญหา (Problem solving)	3.50	0.71	4.57	0.48	4.54	0.54	7.43*	0.00	2>3,1
6	รู้รายละเอียด (Detail)	3.75	0.50	4.25	0.35	4.36	0.41	4.86*	0.01	3>2,1
7	ความพร้อมในการปฏิบัติงาน (Availability)	4.06	0.83	4.45	0.29	4.53	0.35	3.39*	0.04	3>2,1

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ	ด้าน	ตั้งแต่ 5 ปี		5 – 10 ปี		11 ปีขึ้นไป		F	p	รายชื่อ
		(n = 4)		(n =23)		(n = 65)				
		(1)	(2)	(3)	(3)					
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.				
8	ความสามารถในการเรียนรู้ (Capability to Learn)	3.92	0.69	4.41	0.35	4.45	0.34	4.18*	0.02	3>2,1
9	การวางแผน (Planning)	4.00	0.82	4.61	0.33	4.60	0.37	4.73*	0.01	2>3,1
10	ต่อสู้ ฝ่าฟันอุปสรรค (Battle and Overcome)	3.75	0.99	4.57	0.34	4.63	0.43	7.49*	0.00	3>2,1
11	พัฒนาตนเอง (Development)	4.08	0.79	4.65	0.31	4.68	0.39	4.31*	0.02	3>2,1
12	ความกล้าเสี่ยง (Risk taking)	3.42	0.96	4.52	0.39	4.46	0.55	7.68*	0.00	2>3,1
13	ความกล้าเปลี่ยนแปลง (Leading Change)	3.50	0.43	4.46	0.39	4.58	0.47	11.04*	0.00	3>2,1
14	การยอมรับความล้มเหลวหรือ ผิดพลาด (Accept about mistake)	3.67	0.61	4.64	0.59	4.68	0.54	6.21*	0.00	3>2,1
15	การประเมินผลเพื่อการพัฒนา (Evaluation for development)	3.75	0.57	4.52	0.33	4.54	0.51	5.31*	0.01	3>2,1
	รวมเฉลี่ย	3.74	0.68	4.55	0.31	4.59	0.36	10.41*	0.00	3>2,1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 แสดงการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติงาน (operation) จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวม พบว่า ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบรายชื่อด้วยวิธีการของ Scheffe' พบว่า ในภาพรวมและด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Vision to change) การเปลี่ยนแปลงความคิดสู่การปฏิบัติ (Adoption) ด้านการเลือกสรรข้อมูล (Data selection) ด้านรู้รายละเอียด (Detail) ความพร้อมในการปฏิบัติงาน (Availability) ความสามารถในการเรียนรู้ (Capability to Learn) ด้านต่อสู้ ฝ่าฟันอุปสรรค (Battle and Overcome) ด้านพัฒนาตนเอง (Development) ด้านความกล้าเปลี่ยนแปลง (Leading Change) ด้านการยอมรับความล้มเหลวหรือผิดพลาด (Accept about mistake) และด้านการประเมินผลเพื่อการพัฒนา (Evaluation for development) ประสบการณ์ทำงาน 11 ปี

ขึ้นไป จะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี และประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปี ยกเว้นด้านมุ่งสู่จุดหมาย (Focusing) ด้านการแก้ปัญหา (Problem solving) ด้านการวางแผน (Planning) และความกล้าเสี่ยง (Risk taking) ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี จะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มากกว่าประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป และประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปี

ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 องค์ประกอบที่ 4 มิตรสัมพันธ์ (relationship) จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ข้อ	ด้าน	ตั้งแต่ 5 ปี (n = 4)		5 – 10 ปี (n = 23)		11 ปีขึ้นไป (n =65)		F	p	รายชื่อ
		(1)		(2)		(3)				
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1	มีจิตใจเปิดกว้าง (Open minded)	3.94	0.66	4.63	0.34	4.64	0.42	5.64*	0.01	3>2,1
2	การมีส่วนร่วม (Participation)	3.94	0.72	4.82	0.32	4.77	0.42	8.05*	0.00	2>3,1
3	การถ่ายทอดความรู้ (Instruct)	3.56	0.88	4.52	0.28	4.52	0.37	12.15*	0.00	2,3>1
4	การสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ (Creating Learning Organization)	3.50	0.43	4.78	0.39	4.70	0.54	11.32*	0.00	2>3,1
5	เปิดอิสระทางความคิด (Free thought)	3.75	0.74	4.55	0.39	4.67	0.33	11.78*	0.00	3>2,1
6	ความเข้าใจลักษณะของบุคคล (Understanding individuality)	3.67	0.47	4.28	0.24	4.36	0.41	6.58*	0.00	3>2,1
7	การทำงานเป็นทีม (Teamwork)	3.92	0.69	4.52	0.32	4.62	0.34	7.65*	0.00	3>2,1
8	ดูแล ติดตาม แนะนำ (Coaching)	3.81	0.55	4.65	0.26	4.61	0.53	5.44*	0.01	2>3,1
9	การให้รางวัลความสำเร็จ (Rewarding)	4.08	0.83	4.64	0.24	4.56	0.56	1.99	0.14	-
10	การพัฒนาบุคลากร (Human development)	4.00	0.84	4.47	0.26	4.52	0.39	3.34*	0.04	3>2,1
11	การเข้าใจถึงลูกค้าหรือผู้รับบริการ (understanding your customers)	4.06	0.77	4.83	0.32	4.72	0.44	5.33*	0.01	2>3,1
12	การแบ่งปันภาวะผู้นำ (Super leadership)	4.08	0.79	4.72	0.43	4.74	0.56	2.77	0.07	-
รวมเฉลี่ย		3.86	0.63	4.62	0.24	4.62	0.37	8.75*	0.00	2,3>1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 แสดงการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 4 มิตรสัมพันธ์ (relationship) จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ในภาพรวมแล้วประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียงด้านมีจิตใจเปิดกว้าง (Open minded) ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) ด้านการถ่ายทอดความรู้ (Instruct) ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ (Creating Learning Organization) ด้านเปิดอิสระทางความคิด (Free thought) ด้านความเข้าใจลักษณะของบุคคล (Understanding individuality) ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ด้านดูแล ติดตาม แนะนำ (Coaching) ด้านการพัฒนาบุคลากร (Human development) ด้านการเข้าใจถึงลูกค้าหรือผู้รับบริการ (understanding your customers)

เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' พบว่า ในภาพรวมและ ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) ด้านการถ่ายทอดความรู้ (Instruct) ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ (Creating Learning Organization) ด้านดูแล ติดตาม แนะนำ (Coaching) และด้านการเข้าใจถึงลูกค้าหรือผู้รับบริการ (understanding) ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี จะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป และประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปี ยกเว้น ด้านมีจิตใจเปิดกว้าง (Open minded) ด้านเปิดอิสระทางความคิด (Free thought) ด้านความเข้าใจลักษณะของบุคคล (Understanding individuality) ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) และด้านการพัฒนาบุคลากร (Human development) ประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป จะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี และประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปี

ตอนที่ 3.3 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2
จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

องค์ประกอบ	คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	ขนาดเล็ก (n =46) (1)		ขนาดกลาง (n =38) (2)		ขนาดใหญ่ (n =8) (3)		F	p	ราย คู่
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
		1	บุคลิกภาพภายใน (internal personality)	4.53	0.40	4.62	0.23			
2	บุคลิกภาพภายนอก (external personality)	4.56	0.36	4.61	0.27	4.59	0.29	0.28	0.76	-
3	การปฏิบัติงาน (operation)	4.49	0.49	4.61	0.27	4.51	0.35	0.86	0.43	-
4	มิตรสัมพันธ์ (relationship)	4.55	0.46	4.64	0.28	4.54	0.31	0.61	0.55	-
	รวมเฉลี่ย	4.53	0.41	4.62	0.24	4.55	0.29	0.68	0.51	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 แสดงการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษาในภาพรวมและองค์ประกอบ พบว่า ขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' พบว่า ขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2
องค์ประกอบที่ 1 บุคลิกภาพภายใน (internal personality) จำแนกตามขนาด
สถานศึกษา

ข้อ	ด้าน	ขนาดเล็ก (n = 46)		ขนาดกลาง (n = 38)		ขนาดใหญ่ (n = 8)		F	p	ราย คู่
		(1)		(2)		(3)				
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1	ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)	4.38	0.49	4.46	0.29	4.54	0.47	0.64	0.53	-
2	การคิดวิเคราะห์ (Analysis)	4.42	0.39	4.53	0.24	4.47	0.36	1.11	0.34	-
3	คิดบูรณาการ (Integrative Thinking)	4.41	0.42	4.50	0.23	4.44	0.42	0.63	0.54	-
4	มีจินตนาการ (Imagination)	4.65	0.53	4.78	0.41	4.42	0.68	1.95	0.15	-
5	รอบคอบ ไม่ประมาท (Careful)	4.51	0.56	4.59	0.28	4.54	0.39	0.33	0.72	-
6	ซื่อสัตย์ สุจริต (Integrity)	4.56	0.44	4.68	0.28	4.17	0.33	1.52	0.29	-
7	มีจิตอาสาหรือจิตสาธารณะ (Public Consciousness)	4.73	0.49	4.82	0.39	4.79	0.39	0.45	0.64	-
8	มีแรงบันดาลใจ (Inspiration)	4.63	0.56	4.76	0.42	4.71	0.45	0.74	0.48	-
9	มีปฏิภาณไหวพริบ (sagacious)	4.43	0.39	4.45	0.24	4.56	0.44	0.51	0.60	-
	รวมเฉลี่ย	4.53	0.40	4.62	0.23	4.58	0.30	0.84	0.44	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 แสดงการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา องค์ประกอบที่ 1 บุคลิกภาพภายใน (internal personality) จำแนกตามขนาด
สถานศึกษาในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะภาวะ
ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' พบว่า ขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกันจะ
มีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 องค์ประกอบที่ 2 บุคลิกภาพภายนอก (external personality) จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ข้อ	ด้าน	ขนาดเล็ก (n =46) (1)		ขนาดกลาง (n = 38) (2)		ขนาดใหญ่ (n =8) (3)		F	p	รายชื่อ
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
		1	คล่องแคล่ว ว่องไว (Active)	4.35	0.44	4.39	0.31			
2	เอาใจใส่ (Intention and Attention)	4.57	0.41	4.59	0.26	4.71	0.38	0.50	0.61	-
3	ความกระตือรือร้น (Enthusiasm)	4.62	0.41	4.63	0.37	4.58	0.43	0.53	0.95	-
4	มีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations)	4.69	0.50	4.82	0.42	4.71	0.33	0.83	0.44	-
รวมเฉลี่ย		4.56	0.36	4.61	0.27	4.59	0.29	0.28	0.76	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 แสดงการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 2 บุคลิกภาพภายนอก (external personality) จำแนกตามขนาดสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' พบว่า ขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2
องค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติงาน (operation) จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ข้อ	ด้าน	ขนาดเล็ก (n =46)		ขนาดกลาง (n =38)		ขนาดใหญ่ (n =8)		F	p	ราย คู่
		(1)		(2)		(3)				
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1	วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Vision to change)	4.51	0.46	4.68	0.28	4.69	0.37	2.14	0.12	-
2	มุ่งสู่จุดหมาย (Focusing)	4.62	0.63	4.79	0.39	4.63	0.45	1.10	0.34	-
3	การเปลี่ยนแปลงความคิดสู่การ ปฏิบัติ (Adoption)	4.53	0.83	4.79	0.36	4.50	0.47	2.01	0.14	-
4	การเลือกสรรข้อมูล (Data selection)	4.58	0.58	4.72	0.45	4.54	0.50	0.88	0.42	-
5	การแก้ปัญหา (Problem solving)	4.46	0.66	4.61	0.36	4.25	0.74	1.67	0.20	-
6	รู้รายละเอียด (Detail)	4.25	0.48	4.38	0.30	4.29	0.49	0.93	0.40	-
7	ความพร้อมในการปฏิบัติงาน (Availability)	4.47	0.42	4.53	0.29	4.41	0.49	0.49	0.62	-
8	ความสามารถในการเรียนรู้ (Capability to Learn)	4.41	0.42	4.39	0.27	4.58	0.46	0.94	0.40	-
9	การวางแผน (Planning)	4.51	0.44	4.66	0.26	4.58	0.61	1.50	0.23	-
10	ต่อสู้ ผ่านผ่านอุปสรรค (Battle and Overcome)	4.51	0.58	4.62	0.29	4.67	0.44	0.73	0.79	-
11	พัฒนาตนเอง (Development)	4.61	0.49	4.65	0.29	4.83	0.25	1.04	0.36	-
12	ความกล้าเสี่ยง (Risk taking)	4.41	0.69	4.46	0.41	4.46	0.50	0.09	0.92	-
13	ความกล้าเปลี่ยนแปลง (Leading Change)	4.49	0.57	4.56	0.42	4.33	0.39	0.76	0.47	-
14	การยอมรับความล้มเหลวหรือ ผิดพลาด (Accept about mistake)	4.61	0.63	4.71	0.49	4.33	0.71	1.10	0.25	-
15	การประเมินผลเพื่อการพัฒนา (Evaluation for development)	4.45	0.60	4.55	0.36	4.54	0.35	0.48	0.62	-
	รวมเฉลี่ย	4.49	0.49	4.61	0.27	4.51	0.35	0.86	0.43	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 แสดงการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติงาน (operation) จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' พบว่า ขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 องค์ประกอบที่ 4 มิตรสัมพันธ์ (relationship) จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ข้อ	ด้าน	ขนาดเล็ก (n =46)		ขนาดกลาง (n =38)		ขนาดใหญ่ (n = 8)		F	p	รายคู่
		(1)		(2)		(3)				
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1	มีจิตใจเปิดกว้าง (Open minded)	4.58	0.51	4.67	0.32	4.50	0.42	0.74	0.48	-
2	การมีส่วนร่วม (Participation)	4.70	0.49	4.78	0.39	4.78	0.45	3.84	0.68	-
3	การถ่ายทอดความรู้ (Instruct)	4.42	0.48	4.51	0.31	4.63	0.52	1.07	0.35	-
4	การสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ (Creating Learning Organization)	4.62	0.64	4.71	0.50	4.79	0.31	0.49	0.61	-
5	เปิดอิสระทางความคิด (Free thought)	4.64	0.41	4.59	0.38	4.42	0.53	1.00	0.37	-
6	ความเข้าใจลักษณะของบุคคล (Understanding individuality)	4.29	0.46	4.35	0.29	4.17	0.39	0.75	0.48	-
7	การทำงานเป็นทีม (Teamwork)	4.55	0.42	4.16	0.32	4.38	0.38	1.39	0.26	-
8	ดูแล ติดตาม แนะนำ (Coaching)	4.53	0.64	4.64	0.29	4.59	0.38	0.51	0.60	-
9	การให้รางวัลความสำเร็จ (Rewarding)	4.50	0.66	4.64	0.30	4.54	0.39	0.77	0.47	-
10	การพัฒนาบุคลากร (Human development)	4.45	0.49	4.52	0.27	4.50	0.35	0.37	0.70	-
11	การเข้าใจถึงลูกค้าหรือผู้รับบริการ (understanding your customers)	4.65	0.53	4.80	0.34	4.69	0.44	1.26	0.29	-

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อ	ด้าน	ขนาดเล็ก (n =46)		ขนาดกลาง (n =38)		ขนาดใหญ่ (n = 8)		F	p	รายคู่
		(1)		(2)		(3)				
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
12	การแบ่งปันภาวะผู้นำ (Super leadership)	4.66	0.66	4.81	0.38	4.50	0.53	1.37	0.26	-
	รวมเฉลี่ย	4.55	0.46	4.64	0.28	4.54	0.31	0.60	0.55	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 แสดงการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 4 มิตรสัมพันธ์ (relationship) จำแนกตามขนาดสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' พบว่า ขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 และเพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารจำนวน 135 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ปีการศึกษา 2558 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยใช้วิธีการดังนี้ ใช้ตารางแสดงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1986, p. 345 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น. 199) ได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารจำนวน 103 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดสถานศึกษา คือ ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 120 คน) ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121 - 300 คน) ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนมากกว่า 301 คนขึ้นไป) โดยการคำนวณตามสัดส่วนประชากร (Probability Proportional) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และตอนที่ 2 ตามเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ใช้วัดระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 4 องค์ประกอบ 40 ด้าน ได้แก่ 1) บุคลิกภาพภายใน (internal personality) 9 ด้าน ประกอบด้วย ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) การคิดวิเคราะห์ (Analysis) คิดบูรณาการ (Integrative Thinking) มีจินตนาการ (Imagination) รอบคอบ ไม่ประมาท (Careful) ซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) มีจิตอาสาหรือจิตสาธารณะ (Public Consciousness) มีแรงบันดาลใจ (Inspiration) และมีปฏิภาณไหวพริบ (sagacious) 2) บุคลิกภาพภายนอก (external personality)

4 ด้าน ประกอบด้วย คล่องแคล่ว ว่องไว (Active) เอาใจใส่ (Intention and Attention) ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) และมีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) 3) การปฏิบัติงาน (operation) 15 ด้าน ประกอบด้วย วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Vision to change) มุ่งสู่จุดหมาย (Focusing) การเปลี่ยนแปลงความคิดสู่การปฏิบัติ (Adoption) การเลือกสรรข้อมูล (Data selection) การแก้ปัญหา (Problem solving) รู้รายละเอียด (Detail) ความพร้อมในการปฏิบัติงาน (Availability) ความสามารถในการเรียนรู้ (Capability to Learn) การวางแผน (Planning) ต่อสู้ พันฝ่าอุปสรรค (Battle and Overcome) พัฒนาตนเอง (Development) ความกล้าเสี่ยง (Risk taking) ความกล้าเปลี่ยนแปลง (Leading Change) การยอมรับความล้มเหลวหรือผิดพลาด (Accept about mistake) และการประเมินผลเพื่อการพัฒนา (Evaluation for development) 4) มิตรสัมพันธ์ (relationship) 12 ด้าน ประกอบด้วย มีจิตใจเปิดกว้าง (Open minded) การมีส่วนร่วม (Participation) การถ่ายทอดความรู้ (Instruct) การสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ (Creating Learning Organization) เปิดอิสระทางความคิด (Free thought) ความเข้าใจลักษณะของบุคคล (Understanding individuality) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) ดูแล ติดตาม แนะนำ (Coaching) การให้รางวัลความสำเร็จ (Rewarding) การพัฒนาบุคลากร (Human development) การเข้าใจถึงลูกค้าหรือผู้รับบริการ (understanding your customers) การแบ่งปันภาวะผู้นำ (Super leadership) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำนวน 103 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 92 ฉบับ ตรวจสอบความสมบูรณ์คิดเป็นร้อยละ 89.32 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (Independent) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างนำไปทดสอบรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe')

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า ระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม 4 องค์ประกอบ 40 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ บุคลิกภาพภายนอก (external personality) และ มิตรสัมพันธ์ (relationship) รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ บุคลิกภาพภายใน (internal

personality) และองค์ประกอบรายด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การปฏิบัติงาน (operation) ปรากฏผลเรียงตามลำดับ ดังนี้

1. องค์ประกอบที่ 1 บุคลิกภาพภายใน (internal personality) 9 ด้าน พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านมีจิตอาสาหรือจิตสาธารณะ (Public Consciousness) ด้านมีแรงบันดาลใจ (Inspiration) ด้านมีจินตนาการ (Imagination) ด้านซื่อสัตย์ สุจริต (Integrity) ด้านรอบคอบ ไม่ประมาท (Careful) ด้านคิดบูรณาการ (Integrative Thinking) ด้านการคิดวิเคราะห์ (Analysis) ด้านมีปฏิภาณไหวพริบ (sagacious) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

2. องค์ประกอบที่ 2 บุคลิกภาพภายนอก (external personality) 4 ด้าน พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านมีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) ด้านความกระตือรือร้น (Enthusiasm) ด้านเอาใจใส่ (Intention and Attention) ด้านคล่องแคล่ว ว่องไว (Active)

3. องค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติงาน (operation) 15 ด้าน พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านมุ่งสู่จุดหมาย (Focusing) ด้านพัฒนาตนเอง (Development) ด้านการเปลี่ยนแปลงความคิดสู่การปฏิบัติ (Adoption) ด้านการเลือกสรรข้อมูล (Data selection) และด้านการยอมรับความล้มเหลวหรือผิดพลาด (Accept about mistake) ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Vision to change) ด้านการวางแผน (Planning) ต่อสู้ ฝ่าฝืนอุปสรรค (Battle and Overcome) ด้านการแก้ปัญหา (Problem solving) ความกล้าเปลี่ยนแปลง (Leading Change) และด้านการประเมินผลเพื่อการพัฒนา ด้านความพร้อมในการปฏิบัติงาน (Availability) ด้านความกล้าเสี่ยง (Risk taking) ด้านความสามารถในการเรียนรู้ (Capability to Learn) และด้านรู้รายละเอียด (Detail)

4. องค์ประกอบที่ 4 มิตรสัมพันธ์ (relationship) 12 ด้าน พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) ด้านการเข้าใจถึงลูกค้าหรือผู้รับบริการ (understanding your customers) และด้านการแบ่งปันภาวะผู้นำ (Super leadership) ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ (Creating Learning Organization) ด้านมีจิตใจเปิดกว้าง (Open minded) ด้านเปิดอิสระทางความคิด (Free thought) ด้านดูแล ติดตาม แนะนำ (Coaching) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) ด้านการให้รางวัลความสำเร็จ (Rewarding) ด้านการถ่ายทอดความรู้ (Instruct) ด้านการพัฒนา

บุคลากร (Human development) และด้านความเข้าใจลักษณะของบุคคล (Understanding individuality)

ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

1. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาในภาพรวม พบว่า ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นองค์ประกอบที่ 2 บุคลิกภาพภายนอก (external personality) องค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติงาน (operation) และองค์ประกอบที่ 4 มิตรสัมพันธ์ (relationship) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นองค์ประกอบ ปรากฏผลเรียงตามลำดับดังนี้

1.1 องค์ประกอบที่ 1 บุคลิกภาพภายใน (internal personality) 9 ด้าน พบว่าคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม พบว่า วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมีจิตอาสาหรือจิตสาธารณะ (Public Consciousness) และด้านมีแรงบันดาลใจ (Inspiration) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.2 องค์ประกอบที่ 2 บุคลิกภาพภายนอก (external personality) 4 ด้าน พบว่าคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม พบว่า วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านเอาใจใส่ (Intention and Attention) และด้านมีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3 องค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติงาน (operation) 15 ด้าน พบว่าคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม พบว่า วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเลือกสรรข้อมูล (Data selection) การแก้ปัญหา (Problem solving) ด้านมีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) ด้านต่อสู้ ฝ่าฟันอุปสรรค (Battle and Overcome) ด้านพัฒนาตนเอง (Development) ด้านความกล้าเสี่ยง (Risk taking) ด้านความกล้าเปลี่ยนแปลง (Leading Change) และด้านการยอมรับความล้มเหลวหรือผิดพลาด (Accept about mistake) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.4 องค์ประกอบที่ 4 มิตรสัมพันธ์ (relationship) 12 ด้าน พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม พบว่า วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) ด้านการถ่ายทอดความรู้ (Instruct) ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ (Creating Learning Organization) ด้านเปิดอิสระทางความคิด (Free thought) ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) และด้านการแบ่งปันภาวะผู้นำ (Super leadership) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวม พบว่า ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นองค์ประกอบ พบว่า ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกองค์ประกอบ

เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' พบว่า ในภาพรวมและองค์ประกอบที่ 1 บุคลิกภาพภายใน (internal personality) พบว่า ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี จะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไปและประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปี ยกเว้น องค์ประกอบที่ 2 บุคลิกภาพภายนอก (external personality) องค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติงาน (operation) และองค์ประกอบที่ 4 มิตรสัมพันธ์ (relationship) พบว่า ประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป จะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี และประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ ปรากฏผลเรียงตามลำดับดังนี้

2.1 องค์ประกอบที่ 1 บุคลิกภาพภายใน (internal personality) 9 ด้าน พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม พบว่า ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันจะมี คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เพียงด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) ด้านการคิดวิเคราะห์ (Analysis) ด้านคิดบูรณาการ (Integrative Thinking) ด้านมีจินตนาการ (Imagination) ด้านมีแรงบันดาลใจ (Inspiration) ด้านมีจิตอาสาหรือจิตสาธารณะ (Public Consciousness) ด้านมีปฏิภาณไหวพริบ (sagacious)

เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' พบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) ด้านการคิดวิเคราะห์ (Analysis) ด้านคิดบูรณาการ (Integrative Thinking) มีจิตอาสาหรือจิตสาธารณะ (Public Consciousness) ด้านมีปฏิภาณไหวพริบ (sagacious) พบว่าประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป จะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษามากกว่าประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี และประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปี ยกเว้นด้าน มีจินตนาการ (Imagination) มีแรงบันดาลใจ (Inspiration) ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี จะมี คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป และประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปี

2.2 องค์ประกอบที่ 2 บุคลิกภาพภายนอก (external personality) 4 ด้าน พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' พบว่า ในภาพรวมและด้าน คล่องแคล่ว ว่องไว (Active)ด้านความกระตือรือร้น (Enthusiasm) ประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป จะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี และประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปี ยกเว้น ด้านเอาใจใส่ (Intention and Attention)และ ด้านมีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี จะมีคุณลักษณะภาวะ

ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป และประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปี

2.3 องค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติงาน (operation) 15 ด้าน พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม พบว่า ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน จะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' พบว่า ในภาพรวมและด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Vision to change) การเปลี่ยนแปลงความคิดสู่การปฏิบัติ (Adoption) ด้านการเลือกสรรข้อมูล (Data selection) ด้านรู้รายละเอียด (Detail) ความพร้อมในการปฏิบัติงาน (Availability) ความสามารถในการเรียนรู้ (Capability to Learn) ด้านต่อสู้ฟันฝ่าอุปสรรค (Battle and Overcome) ด้านพัฒนาตนเอง (Development) ด้านความกล้าเปลี่ยนแปลง (Leading Change) ด้านการยอมรับความล้มเหลวหรือผิดพลาด (Accept about mistake) และด้านการประเมินผลเพื่อการพัฒนา (Evaluation for development) ประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป จะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี และประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปี ยกเว้น ด้านมุ่งสู่จุดหมาย (Focusing) ด้านการแก้ปัญหา (Problem solving) ด้านการวางแผน (Planning) และความกล้าเสี่ยง (Risk taking) ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี จะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป และประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปี

2.4 องค์ประกอบที่ 4 มิตรสัมพันธ์ (relationship) 12 ด้าน พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ในภาพรวมแล้วประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียงด้านมีจิตใจเปิดกว้าง (Open minded) ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) ด้านการถ่ายทอดความรู้ (Instruct) ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ (Creating Learning Organization) ด้านเปิดอิสระทางความคิด (Free thought) ด้านความเข้าใจลักษณะของบุคคล (Understanding individuality) ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ด้านดูแล ติดตาม

แนะนำ (Coaching) ด้านการพัฒนาบุคลากร (Human development) ด้านการเข้าใจถึงลูกค้าหรือผู้รับบริการ (understanding your customers)

เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' พบว่า ในภาพรวมและด้านการมีส่วนร่วม (Participation) ด้านการถ่ายทอดความรู้ (Instruct) ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ (Creating Learning Organization) ด้านดูแล ติดตาม แนะนำ (Coaching) และด้านการเข้าใจถึงลูกค้าหรือผู้รับบริการ (understanding) ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี จะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป และประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปี ยกเว้น ด้านมีจิตใจเปิดกว้าง (Open minded) ด้านเปิดอิสระทางความคิด (Free thought) ด้านความเข้าใจลักษณะของบุคคล (Understanding individuality) ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) และด้านการพัฒนาบุคลากร (Human development) ประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป จะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี และประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปี

3. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ในภาพรวมและองค์ประกอบ พบว่า ขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' พบว่า ขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ ปรากฏผลเรียงตามลำดับดังนี้

3.1 องค์ประกอบที่ 1 บุคลิกภาพภายใน (internal personality) 9 ด้าน พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' พบว่า ขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

3.2 องค์ประกอบที่ 2 บุคลิกภาพภายนอก (external personality) 4 ด้าน พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' พบว่า ขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

3.3 องค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติงาน (operation) 15 ด้าน พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' พบว่า ขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

3.4 องค์ประกอบที่ 4 มิตรสัมพันธ์ (relationship) 12 ด้าน พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' พบว่า ขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 สามารถนำไปประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จากผลการวิจัยเมื่อพิจารณาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ องค์ประกอบที่ 2 บุคลิกภาพภายนอก (external personality) องค์ประกอบที่ 4 มิตรสัมพันธ์ (relationship) องค์ประกอบที่ 1 บุคลิกภาพภายใน (internal personality) และองค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติงาน (operation) ทั้งนี้ เนื่องจาก การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 องค์ประกอบ ของขวัญชนก โตนาค (2556) ได้ตรวจสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน จากค่า Factor Loading ทั้ง 4 องค์ประกอบ และพบว่ามี 2 องค์ประกอบที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ องค์ประกอบที่ 2 บุคลิกภาพภายนอก (external personality) และองค์ประกอบที่ 4 มิตรสัมพันธ์ (relationship) และมีอีก 2 องค์ประกอบที่อยู่ในระดับมาก คือ

องค์ประกอบที่ 1 บุคลิกภาพภายใน (internal personality) และองค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติงาน (operation) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี ผ่องพิทยา (2547) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบและความสัมพันธ์ของ คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่พึงประสงค์และปัจจัยของสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า องค์องค์ประกอบและความสัมพันธ์ของคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ และปัจจัยที่สังคมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้าน บุคลิกภาพผู้นำ ด้านความรับผิดชอบต่องานของผู้นำ ด้านสมรรถนะในการทำงานของผู้นำ ด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ของผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้นำ และด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ เนื่องจากประสบการณ์ทำงานของผู้บริหารมีประสบการณ์มากพอที่จะส่งผลในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสามารถพัฒนาได้หลากหลายรูปแบบได้ร่วมงานกับบุคลากร หน่วยงานต่างเพื่อที่จะนำมาปรับปรุง

2. การเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

2.1 การเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นองค์ประกอบ พบว่า วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 2 บุคลิกภาพภายนอก (external personality) องค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติงาน (operation) และองค์ประกอบที่ 4 มิตรสัมพันธ์ (relationship) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับกาญจน์ เรืองมนตรี (2547) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารและจัดการศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวปฏิรูปการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารและจัดการศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวปฏิรูปการศึกษา ครอบคลุม 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบุคลิกภาพส่วนตัวของผู้บริหาร มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรับผิดชอบต่อ มีวิสัยทัศน์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) ด้านพฤติกรรม การปฏิบัติในส่งเสริมครูและพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ครูมีประสิทธิภาพ ในการจัดการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ บริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด บริหาร โดยยึดกระบวนการครบวงจร ใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน 3) ด้านปัจจัยสนับสนุนใน ความสามัคคีของครูและบุคลากร ความรู้ความสามารถของครูครบ ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้

วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน การสนับสนุนช่วยเหลือของผู้ปกครอง ชุมชน นโยบายหน่วยเหนือ องค์กรประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร และจัดการศึกษาด้านศึกษาระดับพื้นฐาน ตามแนวปฏิรูปการศึกษาทั้ง 3 องค์กรประกอบมีความสัมพันธ์ กันค่อนข้างสูงกับประสิทธิผลการบริหารจัดการโดยรวม

เนื่องจาก 3 องค์กรประกอบวุฒิการศึกษาสูงปริญญาตรี มีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีทั้ง 3 องค์กรประกอบส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

องค์กรประกอบที่ 2 บุคลิกภาพภายนอก (external personality) ด้านเอาใจใส่ ผู้บริหารมีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อาจเป็นเพราะ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจำเป็นต้องอาศัยการทำงานร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ การเอาใจใส่ในการทำงานของผู้ร่วมงานหรืองานที่รับผิดชอบ มีความช่างสังเกต มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสร้างกริยามารยาทให้น่าเคารพนับถือซึ่งความแตกต่างทางวุฒิการศึกษามีส่วนในการสร้างสัมพันธภาพที่ดูต่อการเกิดผู้นำเชิงนวัตกรรมและเนื่องจากผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจ มีสมาธิจิตในจดจ่ออยู่กับงาน ทำให้สามารถค้นหาข้อมูลต่าง ๆ ได้ละเอียดถี่ถ้วนในทุก ๆ ด้านอย่างลึกซึ้งพยายามที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย จะต้องมีความสัมพันธ์ ในการสร้างสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความจริงใจ มีการจูงใจเพื่อให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจ เชื่อใจ ศรัทธาและอยากเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข จึงส่งผลให้คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสูงกว่าวุฒิการศึกษาปริญญาตรี

องค์กรประกอบที่ 3 การปฏิบัติงาน (operation) ด้านการเลือกสรรข้อมูล ผู้บริหารมีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เนื่องจาก ผู้บริหารมีการศึกษาข้อมูลอย่างลึกซึ้งสามารถวิเคราะห์พิจารณามุมมองที่แตกต่าง เลือกใช้ข้อมูลจากหลาย ๆ แหล่งข้อมูล สามารถไขว่คว้าความคิดที่ดีและเหมาะสมกับงานและองค์ก่อนของตนได้ดีก่อนผู้อื่น นำไปสู่ด้านการแก้ปัญหา ซึ่งผู้บริหารสามารถแยกแยะปัญหา เข้าใจถึงสาเหตุของปัญหา เลือกใช้วิธีการแก้ไขปัญหาค้นคว้าหลากหลายรูปแบบและมีการเตรียมพร้อมรับมือกับปัญหาต่าง ๆ อยู่เสมอ และมีด้านต่อสู้ ฝ่าฝืนอุปสรรค เข้ามาช่วยแก้ปัญหาเพื่อที่จะพยายามสู้และรับมือกับอุปสรรคต่าง ๆ ที่เข้ามาสู่องค์กรเป็นผู้ที่สร้างกำลังใจให้แก่ตนเองและผู้ร่วมงานเสมอ ทำให้เกิดด้านความกล้าเสี่ยง ผู้บริหารกล้าเสี่ยง การปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ ๆ ไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์ และกล้าตัดสินใจเพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่บนหลักของเหตุและผล ส่งผลสู่ด้านความกล้าเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารมีทัศนคติชอบในการเปลี่ยนแปลง พัฒนา เปิดโอกาสรับสิ่งใหม่ ๆ มากกว่ายึดติดกับสิ่งเดิม ๆ ทำให้รับมือกับการเปลี่ยนแปลงรอบ ๆ ตัวอยู่ตลอดเวลา ทำให้เกิดด้านด้านการยอมรับความล้มเหลวหรือ

ผิดพลาด ผู้บริหารต้องเข้าใจและยอมรับกับความล้มเหลวความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน สามารถนำสิ่งที่ผิดพลาดมาเป็นประสบการณ์ สร้างโอกาสในการเรียนรู้ แก้ไข พัฒนา ปรับปรุง และนำไปต่อยอดในครั้งต่อไป และสุดท้ายเป็นด้านที่ผู้บริหารต้องมีมากที่สุดคือด้านพัฒนาตนเอง ผู้บริหารต้องตระหนักถึงและเห็นความสำคัญ ของตนเอง คอยที่จะแสวงหาความรู้ประสบการณ์ ที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง เนื่องจาก การเรียนวุฒិการศึกษาระดับปริญญาตรี มีการใช้หลักสูตร ที่มีมาตรฐาน มีการเรียนรายวิชาที่สามารถพัฒนาความรู้ ทักษะประสบการณ์ เช่น รายวิชา ผู้บริหารสถานศึกษากับภาวะผู้นำทางการศึกษา การบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา หลักการและทฤษฎีบริหารการศึกษา และระเบียบวิธีวิจัย ฯลฯ ซึ่งส่งผลให้ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความรู้ความสามารถและมี คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสูงกว่าวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

องค์ประกอบที่ 4 มิตรสัมพันธ์ ด้านการมีส่วนร่วม ผู้บริหารมีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี เนื่องจาก ผู้บริหารมีความสามารถที่จะกระตุ้นให้บุคลากรช่วยกันระดมสมอง ด้วยความเต็มใจ จริงใจ เปิดโอกาสให้ชุมชนและผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็น ซึ่งสามารถแสดงศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มความสามารถ จึงทำให้งานบรรลุเป้าหมายในทุก ๆ ด้าน ทำให้ด้านเปิดอิสระทางความคิด มีความสำคัญและเป็นผลดีต่อผู้บริหารที่สามารถแสดงอารมณ์อย่างอิสระ ผ่อนคลาย ทำตัวไม่มีอำนาจและไม่ตีกรอบความคิดคนอื่น ส่งผลให้ ด้านการทำงานเป็นทีม การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย ทำให้เกิดด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ มีการเชื่อมโยงความรู้ แบ่งปันความคิด มีการแลกเปลี่ยนความสามารถทำให้เกิดกิจกรรมการเรียนรู้ในองค์กรและผลักดันให้องค์กร ได้รับความสำเร็จได้ และด้านการถ่ายทอดความรู้ ผู้บริหารที่วุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จะสามารถถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ โดยมีเทคนิควิธีการถ่ายทอดที่หลากหลาย มีการยก ตัวอย่างประกอบทำให้ผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดสามารถมองเห็นภาพ มีคำถามปลายเปิดเพื่อที่จะให้ แสดงความคิดเห็น ตอบโต้กัน และให้แง่คิดต่าง ๆ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง และด้าน การแบ่งปันภาวะผู้นำ เป็นสิ่งสำคัญของผู้บริหารวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี อาจเป็นเพราะ วุฒิการศึกษามีความสัมพันธ์ถึงความคิด การเปิดอิสระทางการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติทำให้ มองเห็นถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลความสามารถในการการทำงานโดยแบ่งปันความเป็นผู้นำ ให้เกิดกระบวนการสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่หลากหลาย เนื่องจาก ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำ สามารถมองเห็นความโดดเด่นของแต่ละบุคคล มองเห็นความเป็นผู้นำ ผู้ตาม หรือการกระจาย

อำนาจในการตัดสินใจ ซึ่งผู้บริหารจะมีเทคนิคในการสร้างผู้นำในแต่ละบุคคลให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดการยอมรับ การร่วมมือในแต่ละฝ่าย โดยมีการสังเกตการณ์ติดตาม ดูแลอยู่เสมอ

ยกเว้นองค์ประกอบที่ 1 บุคลิกภาพภายใน (internal personality) จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ในภาพรวม พบว่า วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมีจิตอาสาหรือจิตสาธารณะ (Public Consciousness) และด้านมีแรงบันดาลใจ (Inspiration) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เนื่องจาก วุฒิการศึกษาสูงปริญญาตรี มีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ด้านมีจิตอาสาหรือจิตสาธารณะ อาจเป็นเพราะ การที่มีจิตอาสาต้องเกิดจากลักษณะนิสัยของบุคคลที่มีจิตใจที่อยากทำงานเพื่อผู้อื่น มีความเสียสละในตัวเองเป็นสิ่งที่เข้าใจได้ยากการคิดของแต่ละบุคคลจึงแตกต่างกันยิ่งวุฒิการศึกษาสูงระบบการคิดการไตร่ตรองเพื่อที่จะให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะเกิดจิตอาสาหรือจิตสาธารณะเพิ่มมากขึ้นเท่านั้นซึ่งผู้บริหารมีจิตใจที่อยากทำงานเพื่อผู้อื่น เพื่อสังคม เป็นทั้งผู้ให้และผู้เสียสละ ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีจิตอาสา คอยช่วยเหลือชุมชน คอยเป็นเสาหลักและเป็นที่พึ่งของคนในองค์กร ทำให้องค์กรเข้มแข็ง อย่างที่ บวร บ้าน วัด โรงเรียน สามสิ่งนี้คือสิ่งที่ผู้บริหารที่มีลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม รู้จักที่จะเรียนรู้ ปรับปรุง ประยุกต์ใช้สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดพลัง ให้มีแรงบันดาลใจ ที่จะสร้างกระบวนการคิด เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการขับเคลื่อนที่ดีมากยิ่งขึ้น

2.2 การเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกองค์ประกอบ ซึ่งสอดคล้องกับขวัญชนก โตนาค (2556) เนื่องจาก ประสบการณ์ทำงานของผู้บริหารมีประสบการณ์มากพอที่จะส่งผลในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสามารถพัฒนาได้หลากหลายรูปแบบได้ร่วมงานกับบุคลากร หน่วยงานต่างเพื่อที่จะนำมาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และชวนภารังกุล (2552) ได้ทำการวิจัย เรื่อง นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนชายแดนภูมิภาคตะวันตก ผลการวิจัยพบว่า นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนชายแดนตะวันตก ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ คือ

- 1) ภาวะผู้นำ
- 2) การพัฒนานวัตกรรม
- 3) การกระจายอำนาจ
- 4) การวางแผน
- 5) การจัดการความรู้
- 6) การใช้โรงเรียนเป็นฐาน
- 7) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
- 8) การยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และ

9) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และองค์ประกอบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนชายแดนภูมิภาค ตะวันตก เป็นรูปแบบที่ประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระ ได้แก่ ภาวะผู้นำการพัฒนานวัตกรรม การกระจายอำนาจ การวางแผนการจัดการความรู้ การใช้โรงเรียนเป็นฐาน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การยึดการเรียนรู้เป็นสำคัญและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ซึ่งมีความสัมพันธ์ซึ่งกัน และกัน

ในภาพรวมและองค์ประกอบที่ 1 บุคลิกภาพภายใน (internal personality) พบว่า ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี จะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไปและประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปี ยกเว้น องค์ประกอบที่ 2 บุคลิกภาพภายนอก (external personality) องค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติงาน (operation) และองค์ประกอบที่ 4 มิตรสัมพันธ์ (relationship) พบว่า ประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป จะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี และประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปี

เมื่อพิจารณาเป็นองค์ประกอบ องค์ประกอบที่ 1 บุคลิกภาพภายใน (internal personality) พบว่า ประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป จะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี และประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปี นั้น มีด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) ที่สามารถคิดได้หลากหลายแง่มุม หลากหลายรูปแบบไม่ยึดติดกับกรอบงานเดิม ๆ มีความตื่นตัวสนใจเรียนรู้ข้อมูลใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาความคิด การตัดสินใจและนำความรู้ไปต่อยอดสร้างสรรค์ให้อย่างมีคุณค่ามากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ 5-10 ปีขึ้นไปมีมุมมองที่ไม่หลากหลาย ไม่เปิดกรอบความคิดและนำสิ่งใหม่ ๆ หรือไม่คอยนำความรู้มาพัฒนาความคิดอย่างสร้างสรรค์ ส่วนผู้บริหารที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปี อาจเพราะไม่กล้าที่จะเสี่ยงกับเหตุการณ์ใหม่ ๆ ที่เจอทำให้มีการตัดสินใจน้อยกว่าสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น นำไปสู่ด้านการคิดวิเคราะห์ (Analysis) ซึ่งผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป นั้นมีผลกับ ประสิทธิภาพในการการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ มีความสามารถจำแนก แยกแยะ วิเคราะห์ สถานการณ์ได้รวดเร็วและตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไป และประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปี เนื่องจากประสบการณ์จะเกิดขึ้นได้มากน้อย เพียงใดขึ้นอยู่กับ การแก้ปัญหาในแต่ละสถานการณ์ของบุคคล ยิ่งเจอปัญหาอุปสรรคมาก การมี ประสบการณ์ในเหตุการณ์นั้น ๆ จะมากขึ้นส่วนด้านคิดบูรณาการ (Integrative Thinking) และ ด้านมีปฏิภาณไหวพริบ (sagacious) ผู้บริหารประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป สามารถเชื่อมโยง ความรู้ ข้อมูลนำมาผสมผสานทรัพยากรเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ตรงความต้องการขององค์กร

มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาประสบการณ์ 5-10 ปีและประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปี เพราะการคิด
 บรูณาการจะต้องมีการวางแผน ควบคุม ติดตามประเมินผลความสำเร็จของทรัพยากรให้ทันต่อ
 สถานการณ์ต่าง ๆ อยู่เสมอ มีการคิดแก้ปัญหาได้อย่างทันท่วงที เพื่อจะได้นำมาพัฒนา แก้ไขต่อไป
 ซึ่งผู้บริหารประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีความคล่องแคล่วว่องไวทางความคิดสามารถมี
 การบูรณาการได้ทำได้ดีและตรงประเด็นมากกว่า สู้ท้ายด้านการมีจิตอาสาหรือจิตสาธารณะ
 (Public Consciousness) ผู้บริหารประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไปมีการเข้าร่วมสังคม ชุมชน
 ซึ่งสามารถวางแผนประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมเพราะผู้บริหารจะผูกพัน
 และมีสัมพันธ์ภาพกับชุมชนที่หลากหลาย เช่น การประชุมผู้ปกครอง การประชุมกรรมการ
 สถานศึกษา และการร่วมกิจกรรมชุมชน ยกเว้นด้านมีจินตนาการ (Imagination) ด้านมีแรงบันดาลใจ
 (Inspiration) ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี จะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
 สถานศึกษามากกว่าประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป และประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปี
 เนื่องจากผู้บริหารประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี มีความทะเยอทะยานช่างคิดช่างฝัน มองการณ์ไกล
 สามารถสร้างเรื่องราวให้เข้าใจในทุกสถานการณ์ โดยมีการสร้างพลัง เพื่อกระตุ้นให้เกิดความคิด
 ที่สามารถบรรลุเป้าหมาย ซึ่งปัจจุบันถ้าประสบการณ์น้อยก็สามารถที่จะศึกษาพัฒนากระบวนการคิด
 พัฒนามุมมองวิสัยทัศน์ของตนเองตามความถนัดเพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงานได้อยู่เสมอ

องค์ประกอบที่ 2 บุคลิกภาพภายนอก (external personality) พบว่า ในภาพรวม
 และด้านคล่องแคล่ว ว่องไว (Active) ด้านความกระตือรือร้น (Enthusiasm) ประสบการณ์ทำงาน
 11 ปีขึ้นไป จะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าประสบการณ์
 ทำงาน 5-10 ปี และประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปี เนื่องจากผู้บริหารทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง
 ไม่เฉื่อยชา มีการคล่องตัวในการทำงานและผู้บริหารประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป มักจะ
 ขวนขวายหาความรู้อยู่เสมอเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในงานให้ประสบผลสำเร็จซึ่งต่างจากผู้บริหาร
 ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี และประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปี อาจเป็นเพราะขาดความสนใจ
 ขาดความกระตือรือร้นในการที่จะศึกษาค้นคว้าสิ่งเรียนรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ยกเว้น ด้านเอาใจใส่
 (Intention and Attention) และด้านมีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) ประสบการณ์ทำงาน
 5-10 ปี จะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าประสบการณ์
 ทำงาน 11 ปีขึ้นไป และประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปี เนื่องจากผู้บริหารประสบการณ์ทำงาน
 5-10 ปี มีความตั้งใจทำงาน มุ่งมั่นเพื่อที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารที่ดีและเป็นผู้บริหารที่ต้อง
 สร้างความจริงใจ การสนับสนุนและเปิดโอกาสผู้อื่นแสดงความคิดเห็นโดยเน้นการมีส่วนร่วม
 ในทุก ๆ ด้านเพื่อให้เกิดความเชื่อใจ ไว้วางใจมากยิ่งขึ้น ส่วนผู้บริหารมากกว่าประสบการณ์ทำงาน

11 ปีขึ้นไป การเอาใจใส่บุคลากรนั้นอาจลดน้อยลงไปบ้าง เนื่องจากภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในด้านอื่น ๆ เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับงาน จึงทำให้ละเลยในการเอาใจใส่ไปบ้าง ส่วนประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 ปี นับว่าเป็นประสบการณ์ที่น้อยที่จะมีความละเอียดถี่ถ้วนในทุก ๆ ด้านอาจจะต้องสะสมประสบการณ์จากการแก้ปัญหามากยิ่งขึ้น

องค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติงาน (operation) ในภาพรวม พบว่า ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Vision to change) การเปลี่ยนแปลงความคิดสู่การปฏิบัติ (Adoption) ด้านการเลือกสรรข้อมูล (Data selection) ด้านรายละเอียด (Detail) ความพร้อมในการปฏิบัติงาน (Availability) ความสามารถในการเรียนรู้ (Capability to Learn) ด้านต่อสู้ ฝ่าฝืนอุปสรรค (Battle and Overcome) ด้านพัฒนาตนเอง (Development) ด้านความกล้าเปลี่ยนแปลง (Leading Change) ด้านการยอมรับความล้มเหลวหรือผิดพลาด (Accept about mistake) และด้านการประเมินผลเพื่อการพัฒนา (Evaluation for development) ประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป จะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี และประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปี

เนื่องจากผู้บริหารประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีการสร้างเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีการเลือกสรรข้อมูลได้อย่างลึกซึ้ง เข้าใจถึงขั้นตอนการปฏิบัติงาน และเลือกข้อมูลได้อย่างเหมาะสม โดยมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น และมีการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ ๆ มีการจัดอบรมบุคลากรทางการศึกษา การเพิ่มศักยภาพในการทำงาน กล้าคิด กล้าตัดสินใจที่จะปฏิบัติต่ออุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และสามารถยอมรับความล้มเหลวที่จะเกิดขึ้นตลอดเวลา และมีการประเมินผลเก็บข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนา แก้ไข ปรับปรุงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งต่างจากผู้บริหารประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี และประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปี เมื่อเจอปัญหาผู้บริหารที่ประสบการณ์น้อยก็ไม่น่าค่อยเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนได้ ยกเว้น ด้านมุ่งสู่จุดหมาย (Focusing) ด้านการแก้ปัญหา (Problem solving) ด้านการวางแผน (Planning) และความกล้าเสี่ยง (Risk taking) ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี จะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป และประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปี ซึ่งผู้บริหารประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี ดำเนินงานอย่างมีเป้าหมาย มีการกำหนดทิศทางแนวทางดำเนินการตามวัตถุประสงค์ แยกแยะปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหาที่หลากหลาย และกล้าที่จะเสี่ยงในการทำงานแบบทำทนาย แปลกใหม่และ

ยอมรับกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นซึ่งต่างจากผู้บริหารประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป จะต้องคิดพิจารณา ตัดสินใจนานจนเกิดไปจนทำให้พลาดหรือเสียโอกาสและไม่ได้เจอกับนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น

องค์ประกอบที่ 4 มิตรสัมพันธ์ (relationship) ในภาพรวมและ ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) ด้านการถ่ายทอดความรู้ (Instruct) ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ (Creating Learning Organization) ด้านดูแล ติดตาม แนะนำ (Coaching) และด้านการเข้าใจถึงลูกค้าหรือผู้รับบริการ (understanding) ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี จะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไป และประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปี

เนื่องจากประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี เน้นการมีส่วนร่วมในการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รับฟังความคิดเห็นได้ในทุก ๆ ด้าน เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีเทคนิคถ่ายทอดความรู้ และสร้างบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และมีการดูแลติดตามการทำงานเมื่อเกิดอุปสรรคต่าง ๆ ซึ่งต่างจากผู้บริหารประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป และประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปี ไม่ค่อยจะดูแลติดตามประเมินผลอย่างใกล้ชิด จึงทำให้ไม่สามารถนำผลที่เกิดมาพัฒนาแก้ไขได้ดีและปัจจุบันอายุของประสบการณ์เป็นเพียงคุณสมบัติที่จะวัดระดับความรับผิดชอบไม่ได้

ยกเว้น ด้านมีจิตใจเปิดกว้าง (Open minded) ด้านเปิดอิสระทางความคิด (Free thought) ด้านความเข้าใจลักษณะของบุคคล (Understanding individuality) ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) และด้านการพัฒนาบุคลากร (Human development) ประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป จะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี และประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปี

เนื่องจากผู้บริหารประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีจิตใจเปิดกว้างและสามารถแก้ไขปัญหาการขัดแย้งได้อย่างเหมาะสมและตัดสินใจอย่างไม่มีอคติ และทำให้บุคลากรที่ทำงานร่วมกันนำความคิดจากหลาย ๆ ฝ่ายมาสร้างทีมที่เข้มแข็ง ให้กำลังใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีความสุข มีการคิดอย่างอิสระ นอกกรอบ และผู้บริหารประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป จะรู้จักความสามารถของแต่ละบุคคล ความแตกต่างระหว่างบุคคล ความเหมาะสมในการทำงาน ด้านนั้น ๆ และยิ่งมีความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ก็จะมีเกิดทักษะและประสบการณ์ใหม่ ๆ มากยิ่งขึ้นส่วนผู้บริหารประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี และประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปี อาจจะมองความแตกต่างระหว่างบุคคลยังไม่ลึกซึ่งต้องศึกษาจากสภาพปัญหาและการแก้ไขปัญหาให้มากขึ้นกว่าเดิม

2.3 การเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกันจะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับชูชาติ บุญชู (2525) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การยอมรับนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารประถมศึกษาในจังหวัดลพบุรี โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสำรวจและเปรียบเทียบการยอมรับนวัตกรรมทางการศึกษาและการบริหารการศึกษาโดยทั่วไปและการยอมรับนวัตกรรมทางการศึกษาที่ใช้ในวงการศึกษาในปัจจุบันของผู้บริหารประถมศึกษาในจังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์วิชาชีพและขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างประชากรเป็นผู้บริหารประถมศึกษาในจังหวัดลพบุรี จำนวน 408 คน เครื่องมือที่ใช้แบบสอบถามผลการวิจัย ปรากฏว่าการยอมรับนวัตกรรมทางการศึกษาที่ใช้ในวงการศึกษาในจังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์วิชาชีพและขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างประชากรเป็นผู้บริหารประถมศึกษาจังหวัดลพบุรีอยู่ในระดับสูง ส่วนในด้านการยอมรับนวัตกรรมทางการศึกษาที่ใช้ในวงการศึกษาในปัจจุบัน พบว่าการยอมรับนวัตกรรมทางการศึกษาโดยทั่วไปและที่ใช้ในวงการศึกษาปัจจุบันไม่แตกต่างกัน ครูและผู้บริหารที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ มีการยอมรับนวัตกรรมทางการศึกษาที่ใช้ในวงการศึกษาปัจจุบันแตกต่างกัน

เนื่องจากเป็นเพราะสถานศึกษาขนาดใหญ่ สถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดเล็ก มีการบริหารงานบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด เน้นปัจจัยสนับสนุนที่ส่งเสริมให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ เกิดทิศทางการสร้างวิสัยทัศน์ให้เกิดหัวใจดวงเดียวกัน ทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ การแบ่งปันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยใช้คุณลักษณะทั้ง 4 องค์ประกอบเข้ามาช่วยพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ ให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ตามประสบการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างหลากหลายนำมาสู่การพัฒนาต่อยอดของแนวความคิดใหม่ ๆ มากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้ง 4 องค์ประกอบนั้น จะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มี ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไม่ว่าจะวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษามีความสำคัญในการเกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้ในทุก ๆ ด้าน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาตลอดผู้ที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญพัฒนาบุคลากรที่จบการศึกษาปริญญาตรีให้มี

การพัฒนาตนเองเพื่อศึกษาหาความรู้ที่สูงขึ้นเพื่อที่จะส่งผลให้เกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้อยู่ในระดับสูงขึ้นไป

1.2 องค์ประกอบที่ 1 บุคลิกภาพภายใน (internal personality) จำแนกตามวุฒิการศึกษา ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าผู้บริหารประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี มีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมากกว่าผู้บริหารประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป และประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปี เนื่องจากองค์ประกอบที่ 1 บุคลิกภาพภายใน เป็นด้านที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกรวมทั้งประสบการณ์ทำงาน การมองการณ์ไกลถึงความสำเร็จในอนาคต ปัจจุบันมีการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้การพัฒนาตนเองอยู่เสมออาจเป็นเพราะด้านการพัฒนาตนเองมีความสำคัญสำหรับวุฒิการศึกษา และผู้บริหารประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี ถ้าไม่มีการพัฒนาตนเองเพื่อที่แสวงหาความรู้ ประสบการณ์ที่จะนำมาพัฒนาศักยภาพของตนเอง นำมาปรับปรุงให้ทันต่อเหตุการณ์ และสามารถรับมือกับอุปสรรคที่เข้ามาได้นั้นจะไม่ประสบผลสำเร็จ จึงมีการประเมินสถานการณ์เพื่อนำไปสู่เป้าหมายและความพร้อมที่จะรับมือกับทุกปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบของการวิจัย หรือปัจจัยตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการใช้ตัวแปรที่สามารถพัฒนาและทดสอบได้

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร เพื่อพัฒนาให้ผู้บริหารให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ. (2544). *การบูรณาการ*. กรุงเทพฯ: กรมการศาสนา.
- กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. (2550). *ความหมายและองค์ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม*. สืบค้นจาก <http://library.dip.go.th/Industrial%20Innovation/www/inno1-01.html>.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กฤษดา ผ่องพิทยา. (2547). *การวิเคราะห์องค์ประกอบและความสัมพันธ์ของคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่พึงประสงค์พฤติกรรมภาวะผู้นำที่พึงประสงค์และปัจจัยชี้วัดความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร พิษณุโลก.
- กองทุนพัฒนานวัตกรรม. (2542). *เพาะปลูกความคิดให้ดอกผลทางเศรษฐกิจ*. วารสาร MBA. (38), 79.
- กาญจน์ เรืองมนตรี. (2547). *องค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารและการจัดการศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวปฏิรูปการศึกษา: กรณีศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร พิษณุโลก.
- กิดานันท์ มะลิทอง. (2545). *เทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรม (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ขวัญชนก โคนาค. (2556). *การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร พิษณุโลก.
- คงเดช ปัญญาเพิ่ม. (2555). *ความพึงพอใจและการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย*. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เชียงใหม่.
- จาวรรรณ นุตะศรีรินทร์. (2550). *วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรมกรณีศึกษา บริษัทไทยยามาฮ่ามอเตอร์จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ กรุงเทพฯ.

- จิตาภา ศุภชญาพันธ์.(2555) การศึกษาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร พิษณุโลก.
- ชนันดา โชติแดง. (2550). ภาวะผู้นำ ความผูกพันองค์กรและพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพฯ.
- ชวณ ภารังกุล. (2552). นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนชายแดนภูมิภาคตะวันตก. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2546). การผลิตชุดการเรียนการสอนอิเล็กทรอนิกส์. กรุงเทพฯ: เอมพันธ์.
- ชูชาติ บุญชู. (2525). การยอมรับนวัตกรรมทางการศึกษาของครูประถมศึกษาในจังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ทองทิพภา วิริยะพันธ์. (2555). ผู้นำด้านนวัตกรรม. สืบค้นจาก [http://www.bangkokbiznews.com/home/details/business/ceo-blogs/thongtippha_v/20120822/466874/\\$นำด้านนวัตกรรม-\(INNOVATION-LEADERSHIP\).html](http://www.bangkokbiznews.com/home/details/business/ceo-blogs/thongtippha_v/20120822/466874/$นำด้านนวัตกรรม-(INNOVATION-LEADERSHIP).html)
- ทิพวรรณ กิตติพร. (2542). การพัฒนาบุคลิกภาพ. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธรร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธีรยุทธ วัฒนาสุโขโชค และคณะ. (2548). 108 แรนด์แห่งองค์กรนวัตกรรม. กรุงเทพฯ: กรุงเทพธุรกิจบิซบุ๊ก.
- นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์. (2545). พัฒนาบุคลิกผู้นำและนักบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.
- นฤมล แสงผล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กรุงเทพฯ.
- นิพนธ์ คันธเสวี. (2525). คุณภาพชีวิตสำหรับสังคมไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2547). การจัดการสมัยใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กเซล.
- บุญเกื้อ ควรหาเวช. (2543). นวัตกรรมการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: อาร์ เอส พรินติ้ง.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2555). การบริหารเชิงพุทธ. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.

- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2550). *ผู้นำที่ดีไม่มีเสียม*. กรุงเทพฯ: อนิเมทกรุ๊ป
- พ.ศ. 2542 แก้วไข่มุกเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). *ปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: บุญศิริการพิมพ์ .
- ไพพรรณ เกียรติโชติชัย. (2536). *กระบวนการค้นคว้าใหม่แห่งการศึกษาในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: การศึกษา.
- ภารดี อนันต์วี. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: ภาควิชาบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มนธา วิญญูโสภิต. (2547). *การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนระดับ ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหาร*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- รุ่งนภา เบญจมาศย์. (2551). *การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการคิด วิเคราะห์ของ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่เรียนโดยใช้ชุด กิจกรรมการเรียนรู้ วิทยาศาสตร์บูรณาการ*. สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพฯ.
- ลือชา เสถียรวิโรภพ. (2550). *ภาวะผู้นำกับความพึงพอใจในงานของผู้ได้บังคับบัญชา: กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล 6 แห่ง ในเขตอำเภอพระประแดง*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น ขอนแก่น.
- วสันต์ สุทธาวาศ. (2557). *ภาวะผู้นำสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมนวัตกรรม*. สืบค้นจาก <http://goo.gl/kVJmaO>
- วัชรา เล่าเรียนดี. (2554). *รูปแบบและกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิด พิมพ์ครั้งที่ 7*. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิจิตร อวระกุล. (2528). *เทคนิคมนุษยสัมพันธ์*. กรุงเทพฯ : โอ .เอส.พรีนติ้งเฮ้าส์.
- วีรยา พวงไทย. (2550). *ภาวะผู้นำ ความสามารถในการตัดสินใจ การมองในแง่ดีการทำงานเป็น ทีมกับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าระดับต้นโรงงานผลิตรถยนต์*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพฯ.

วีระวุฒิ วัจนะพุกกะ และอาทิตยา อรุณศรีโสภณ. (2553). ชุมชนแห่งนวัตกรรมและความคิด
สร้างสรรค์. *วารสารนักบริหาร*, 30(3), 25 - 36.

ศรีเดือน แก้วก้างาล. (2551). *ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ (รู้เขา รู้เรา)*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

ศศิประภา ชัยประสิทธิ์. (2553). องค์กรแห่งนวัตกรรม, ทางเลือกของผู้ประกอบการยุคใหม่.
วารสารนักบริหาร. 30(2), 60 - 63.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2549). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.

ศิริชัย มาประเสริฐ. (2551). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท กฤตพรพรรณ จำกัด*. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี ชลบุรี.

สถิต วงศ์สุวรรณ. (2544). *การพัฒนาบุคลิกภาพ*. กรุงเทพฯ: อักษรพิทยา.

สมพร สุทัศนีย์, ม.ร.ว. (2535). *มนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554)*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช). (2542). *นวัตกรรม: กุญแจสู่
ความสำเร็จของประเทศไทยในศตวรรษที่ 21*, กรุงเทพฯ: นวัตกรรมในภาคบริการ.

สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2555). แนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในทศวรรษที่ 21.
วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. 14(2), 117-127.

สุกิตติ เอื้อมหารัตน์. (2547). จุดกำเนิดของนวัตกรรม. สืบค้นจาก <http://drkik.blogspot.com/>

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ*. เชียงราย: สถาบันราชภัฏเชียงราย.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ: ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่
สมบูรณ์*. กรุงเทพฯ: วิรัตน์ เอ็ดดุกะซัน.

สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). *ภาวะผู้นำในองค์การการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ปัญญามหาชน.

สุพิน เกชาคุปต์. (2554). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาขอบข่ายและแนวคิดเชิงทฤษฎี
รัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุพิษ จัยกลาง. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจ
ในการ ทำงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษ
นครราชสีมา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
นครราชสีมา*.

สุวิทย์ มูลคำ และคณะ. (2549). *การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิด* (พิมพ์ครั้งที่ 2).

กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์.

สุวิทย์ มูลคำ. (2550). *กลยุทธ์การสอนคิดวิเคราะห์* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.

เสน่ห์ จัยโต. (2548). *การบริหารนวัตกรรมแนวใหม่*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

อรนุช ลิมตศิริ. (2546). *นวัตกรรมและเทคโนโลยีการเรียนการสอน* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:

สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อรอนงค์ โรจน์วัฒน์บุญย์. (2553). *การพัฒนาตัวแบบผู้บริหารเชิงนวัตกรรม*. วิทยานิพนธ์ปริญญา

มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

อัมพวัน ประเสริฐภักดี. (2549). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย

ราชภัฏรำไพพรรณี.

อารี รังสินันท์. (2532). *ความคิดสร้างสรรค์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: แพรวพิทยา.

เอกชัย บุรณธน. (2550). *ภาวะผู้นำ ทักษะคิดต่อยอด การมีส่วนร่วมในงาน และพฤติกรรมความเป็น*

สมาชิกที่ดีขององค์กร: ศึกษาเฉพาะหัวหน้างานระดับต้น ของธนาคาร บัณฑิต

วิทยาลัย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Agyris, C. & Schon, D. (1978). *Organization Learning: A Theory of Action Perspective*.

Boston: Addison-Wesley.

Bacal, Robert. (1999). *Performance Management*. New York: McGraw-Hill.

Barnett, H.G. (1993). *The Basis of Cultural Change*. New York : McGrawhill,

Bean, L. (2007). *What is a Competency Model? - Find Your Job Skills Competencies*.

Retrieved from [http://ezinearticles.com/?What-is-a-Competency-Model?---Find-](http://ezinearticles.com/?What-is-a-Competency-Model?---Find-YourJob-SkillsCompetencies &id=681884/)

[YourJob-SkillsCompetencies &id=681884/](http://ezinearticles.com/?What-is-a-Competency-Model?---Find-YourJob-SkillsCompetencies &id=681884/)

Dave. (2007). *Characteristics of innovative leaders*. Retrieved from

[http://innovativeleadership.blogspot.com/2007/02/innovative-leadership-](http://innovativeleadership.blogspot.com/2007/02/innovative-leadership-progress-at-warp.html)

[progress-at-warp.html](http://innovativeleadership.blogspot.com/2007/02/innovative-leadership-progress-at-warp.html)

Davis, Gordon B. & Olson, Margrethe, H. (1957). *Management information system :*

Conceptual foundation, structure, and development (2nd ed.). New York:

McGraw-Hill.

- Donna c. L. and Paul A. (2002). *Principles of innovative leadership*. Retrieved from http://www.winstonbrill.com/bnl001/html/articlejindex/articles/551-600/article551_body.html
- DuBrin, A.J. (2004). *Leadership: Research findings, practice, and skills*. Boston: Houghton.
- Flippo , Edwin B. (1966). *Management a Behavioral Approach*. Boston, Mass: Allyn and Bacon.
- Gellerman, Saul, W. (1966). *The Management of Human Relations* : New York: Holt, Rubegart and Winston .
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Krulik, S.; & Rudnick, J.A. (1995). *A New Sourcebook for Teaching reasoning and problem SolvingIn Elementary School*. Massachusetts: A Simon & Schuster.
- Lee Zhuang. (2008). *In Eleanor Glor. "What is Public Sector Innovation?."* Retrieved from <http://www.innovation.cc/discussion-papers/inovdefe.htm#2>
- OECD. (2005). *Measuring Globalization: OECD Economic Globalization Indicators* Paris.
- Peter F. Drucker. (2007). *The Essential Drucker*. N.P.: n.p.
- Rogers. (2003). *E. M. Diffusion of innovations*. New York: New York Press.
- Roy Rothwell, Paul Gardiner. (1985). *Innovation, Innovatin, re-innovation and the role of the user*, Technovatio. P.3,168.
- Schumpter, Joseph. (2008). in Mark Roger. *The Definition and Measurement of Innovation*. Retreived from <http://www.melbourneinstitute.com/wp/1998>
- Tanya Roscorla. (2010). *The 7 steps to Innovative leadership*. Retrieved from <http://www.convergemag.com/policy/The-7-Elements-of-Innovative-Leadership.html>.
- Williams, Richard, S. (1998). *Performance Management:Perspectives on Employee Performance*. N.P.: An International Thomson Publishing Company.



๒๕๖๒

มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พิษณุโลก เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2
2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 2 ตอน คือ
ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ซึ่งแบ่งองค์ประกอบคุณลักษณะ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมออกเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้
 1. บุคลิกภาพภายใน (internal personality) ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) การคิดวิเคราะห์ (Analysis) คิดบูรณาการ (Integrative Thinking) มีจินตนาการ (Imagination) รอบคอบ ไม่ประมาท (Careful) ซื่อสัตย์ สุจริต (Integrity) มีแรงบันดาลใจ (Inspiration) และมี ปฏิภาณไหวพริบ (sagacious)
 2. บุคลิกภาพภายนอก (external personality) ได้แก่ คล่องแคล่ว ว่องไว (Active) เอาใจใส่ (Intention and Attention) ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) และมีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations)
 3. การปฏิบัติงาน (operation) ได้แก่ วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Vision to change) มุ่งสู่จุดหมาย (Focusing) การเปลี่ยนแปลงความคิดสู่การปฏิบัติ (Adoption) การเลือกสรรข้อมูล (Data selection) การแก้ปัญหา (Problem solving) รู้รายละเอียด (Detail) ความพร้อมใน การปฏิบัติงาน (Availability) ความสามารถในการเรียนรู้ (Capability to Learn) การวางแผน (Planning) ต่อสู้ ผืนฟ้าอุปสรรค (Battle and Overcome) พัฒนาตนเอง (Development) ความกล้า เสี่ยง (Risk taking) ความกล้าเปลี่ยนแปลง (Leading Change) การยอมรับความล้มเหลว หรือผิดพลาด (Accept about mistake) และ การประเมินผลเพื่อการพัฒนา (Evaluation for development)

4. มิตรสัมพันธ์ (relationship) ได้แก่ มีจิตใจเปิดกว้าง (Open minded) การมีส่วนร่วม (Participation) การถ่ายทอดความรู้ (Instruct) การสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ (Creating Learning Organization) เปิดอิสระทางความคิด (Free thought) ความเข้าใจลักษณะของบุคคล (Understanding individuality) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) ดูแล ติดตาม แนะนำ (Coaching) การให้รางวัลความสำเร็จ (Rewarding) การพัฒนาบุคลากร (Human development) การเข้าใจถึงลูกค้าหรือผู้รับบริการ (understanding your customers) การแบ่งปันภาวะผู้นำ (Super leadership)

3. กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามสภาพความเป็นจริง

4. แบบสอบถามทั้ง 2 ตอนใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น เพราะฉะนั้นการตอบแบบสอบถามนี้จะไม่กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงาน และสถานภาพของท่านแต่ประการใด แต่จะเป็นประโยชน์สำหรับศึกษาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาต่อไป โดยผู้วิจัยจะสงวนคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่านเป็นอย่างดีและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

จุฑาทิพย์ ชนะเคน

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยนเรศวร

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ตามสภาพความเป็นจริงหน้าข้อความที่ตรงกับ
สถานภาพของท่าน

1. วุฒิการศึกษา

- ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี

2. ประสบการณ์ทำงาน

- ตั้งแต่ 5 ปี
 5 - 10 ปี
 11 ปีขึ้นไป

3. ขนาดสถานศึกษา

- สถานศึกษาขนาดเล็ก
 สถานศึกษาขนาดกลาง
 สถานศึกษาขนาดใหญ่

ตอนที่ 2 การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่แสดงระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ตามความเห็นของท่านว่าอย่างน้อยเพียงใดโดยให้ค่าน้ำหนักคะแนนดังนี้

- | | |
|--|----------------------|
| มีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด | ให้ค่าน้ำหนักคะแนน 5 |
| มีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก | ให้ค่าน้ำหนักคะแนน 4 |
| มีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมระดับปานกลาง | ให้ค่าน้ำหนักคะแนน 3 |
| มีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อย | ให้ค่าน้ำหนักคะแนน 2 |
| มีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในน้อยที่สุด | ให้ค่าน้ำหนักคะแนน 1 |

ลำดับ	องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
บุคลิกภาพภายใน (internal personality)						
ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดได้อย่างหลากหลายรูปแบบ หลากหลายแง่มุม					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ยึดติดกับกรอบงานหรือวิธีการทำงาน รูปแบบเดิม ๆ					
3	บริหารสถานศึกษามีความตื่นตัว สนใจเรียนรู้ ข้อมูลหรือสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสำรวจหาข้อมูลความรู้ใหม่ ๆ ที่แตกต่าง เพื่อใช้ประกอบการสร้างสรรค์สิ่งใหม่					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเลือกใช้ข้อมูลสารสนเทศใหม่ ๆ ประกอบการพัฒนาความคิด การตัดสินใจ					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวคิด วิธีการ รูปแบบเดิม มาพัฒนาต่อยอด ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และมีคุณค่ามากขึ้น					
การคิดวิเคราะห์ (Analysis)						
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดอย่างเป็นระบบ และมีเหตุผล					
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจำแนก แยกแยะ ข้อมูล สถานการณ์หรือสิ่งที่จะวิเคราะห์ได้อย่างละเอียด					
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการการจำแนก แยกแยะ แนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยให้เหตุผลประกอบได้อย่างเหมาะสม					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ ได้อย่างเหมาะสม					
คิดบูรณาการ (Integrative Thinking)						
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเชื่อมโยงข้อมูล หรือสิ่งต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน มาเชื่อมโยงเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้อย่างสมบูรณ์					

ลำดับ	องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถผสมผสานทรัพยากรที่มีอยู่ นำมาบริหารจัดการร่วมกันเพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือเกิดนวัตกรรม					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถผสมผสาน เชื่อมโยงความรู้ ข้อมูล หรือสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีเหตุผล					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถผสมผสาน เชื่อมโยงความรู้ ข้อมูล หรือสิ่งต่าง ๆ ได้ตรงตามความต้องการขององค์กร					
มีจินตนาการ (Imagination)						
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดเป็นภาพ มองเห็นภาพที่พึงปรารถนาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคนที่มีความช่างคิดช่างฝัน มองการณ์ไกล					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างเรื่องราวง่าย ๆ เปรียบเทียบเพื่อให้เกิดการเข้าใจสถานการณ์					
รอบคอบ ไม่ประมาท (Careful)						
18	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานหรือกระทำการใด ๆ บนพื้นฐานของความมีสติตลอดเวลา					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพิจารณา 'ไตร่ตรอง' ได้อย่างละเอียดถี่ถ้วน					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบความถูกต้องและความพร้อมก่อนลงมือปฏิบัติจริง เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความผิดพลาด					
ซื่อสัตย์ สุจริต (Integrity)						
21	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานและดำเนินงานบนความเหมาะสม มีความจริงใจ ตรงไปตรงมา ทั้งต่อตนเอง และผู้อื่น					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ มีหลักฐานประกอบอย่างครบถ้วน					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกอย่างเหมาะสม ตรงตามความจริง ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น					

ลำดับ	องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มีจิตอาสาหรือจิตสาธารณะ (public consciousness)						
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีจิตใจที่อยากทำงานเพื่อผู้อื่น เพื่อสังคมหรือชุมชน					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ให้ มีความเสียสละ ทั้งร่างกาย แรงใจ และเวลา					
26	ผู้บริหารสถานศึกษากระทำสิ่งต่าง ๆ หรือปฏิบัติด้วยความสมัครใจ เต็มใจ มีความปลื้มใจในสิ่งที่ได้ทำ เพื่อเกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น และสังคม					
มีแรงบันดาลใจ (Inspiration)						
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีพลัง มีแรงใจในตัวเอง ที่ใช้ในการ ขับเคลื่อนการคิดและการกระทำใด ๆ ที่พึงประสงค์ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ					
28	ผู้บริหารสถานศึกษามีความอยากได้ อยากเป็น อยากประสบความสำเร็จ อยากไปถึงจุดหมายที่ตั้งไว้					
29	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้พลัง แรงใจในตัวเองกระตุ้นให้เกิดการคิดและการกระทำในสิ่งที่พึงประสงค์หรือเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ					
มีปฏิภาณไหวพริบ (sagacious)						
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคล่องแคล่วว่องไวทาง ความคิด คิดอย่างทันทีทันใด ถูกต้องและรวดเร็ว					
31	ผู้บริหารสถานศึกษารู้เท่าทันต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่าง ๆ					
32	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ปฏิภาณไหวพริบในการ ป้องกันควบคุมเหตุการณ์ต่าง ๆ ไม่ให้เกิดเป็นปัญหาขึ้นหรือ ให้เป็นไปตามที่ต้องการ					
33	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดแก้ไขปัญหาได้อย่างทันทีทันใด ฉับไว ได้ตอบได้อย่างทันท่วงที					

ลำดับ	องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
บุคลิกภาพภายนอก						
คล่องแคล่ว ว่องไว (Active)						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานหรือกระทำการใด ๆ ด้วยความรวดเร็วกระฉับกระเฉงกระทำอย่างไร่อช้าไม่เฉื่อยชา					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคล่องตัวในการทำงานมีการตอบสนองที่ดีและรวดเร็ว					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาตื่นตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา					
เอาใจใส่ (Intention and Attention)						
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น ตั้งใจ มีใจจดจ่อ มีสมาธิอยู่กับงานที่ทำ					
5	ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาข้อมูลต่าง ๆ อย่างลึกซึ้งพยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานด้วยความสนใจ ละเอียดถี่ถ้วนในงานทุก ๆ ด้าน					
ความกระตือรือร้น (Enthusiasm)						
7	ผู้บริหารสถานศึกษาชวนหาความรู้อยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน					
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจในการทำงานทุกครั้ง					
มีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations)						
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น มีกิจกรรมรยาพที่ดี การพูดคุย อย่างยิ้มแย้มแจ่มใส					
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการทำให้ผู้อื่นสัมผัสได้ถึงความจริงใจ เกิดความไว้วางใจ ทำให้ผู้อื่นเกิดความอยากเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข					

ลำดับ	องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การปฏิบัติงาน						
วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Vision to change)						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ชัดเจน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ขององค์กรกว้างไกล สอดคล้องกับสภาพขององค์กร					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบัน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น					
มุ่งสู่จุดหมาย (Focusing)						
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน ดำเนินการทำงานอย่างมีทิศทาง โดยมุ่งไปสู่จุดหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างไม่หลงทางหรือทำงานอย่างไร้จุดหมาย					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจเพื่อนำไปสู่โอกาสที่ดี					
การเปลี่ยนแปลงความคิดสู่การปฏิบัติ (Adoption)						
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานตามที่คิดหรือวางแผนไว้ได้อย่างเป็นรูปธรรม					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดความคิด เพื่อนำไปสู่การวางแผน					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้ผลลัพธ์ตรงตามที่ คิดหรือที่วางแผนไว้					
การเลือกสรรข้อมูล (Data selection)						
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถศึกษาข้อมูลได้อย่างลึกซึ้ง สามารถวิเคราะห์พิจารณามุมมองที่แตกต่าง เลือกใช้ข้อมูลจากหลาย ๆ แหล่งข้อมูล					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถไขว่คว้าความคิด ข้อมูลที่ดีได้ก่อนผู้อื่น					

ลำดับ	องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเลือกใช้ข้อมูลได้อย่างเหมาะสมกับงานและองค์กรของตนเอง					
การแก้ปัญหา (Problem solving)						
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแยกแยะปัญหา และเข้าใจถึงสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเลือกใช้วิธีแก้ไขปัญหได้อย่างหลากหลายรูปแบบ					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหได้อย่าง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ					
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเตรียมพร้อมรับมือกับปัญหาต่าง ๆ อยู่เสมอ					
รู้รายละเอียด (Detail)						
18	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจถึงรายละเอียดหรือข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างลึกซึ้ง ครบถ้วน					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจถึงขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างละเอียดครบถ้วนสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมาย					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสังเกต ฝ้าดู ติดตามเหตุการณ์ สถานการณ์ต่าง ๆ รอบตัวด้วยความสนใจอยู่เสมอ มีสายตาเฉียบคม					
ความพร้อมในการปฏิบัติงาน (Availability)						
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเตรียมตัวอย่างรอบด้านทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา					
22	ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาหาความรู้ เรียนรู้ และทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเตรียมข้อมูลที่ใช้ประกอบการปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วน เพื่อให้มีความพร้อมในการ ปฏิบัติงาน					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาเตรียมความพร้อมก่อนลงมือปฏิบัติจริงทุกครั้ง					

ลำดับ	องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความสามารถในการเรียนรู้ (Capability to Learn)						
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ อย่างรวดเร็วและถูกต้อง					
26	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ รอบตัว ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี					
27	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เกิด จากการเรียน มาสร้างองค์ความรู้ให้แก่ตนเอง สามารถ นำไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน					
การวางแผน (Planning)						
28	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดแนวทางการดำเนินการ หรือการปฏิบัติงานอย่างละเอียด					
29	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพิจารณา เพื่อหาหนทางไปสู่ ความสำเร็จ ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					
30	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำการวางแผนหรือแผนงาน ต่าง ๆ มาปฏิบัติได้จริง เป็นไปตามแผนที่วางไว้					
ต่อสู้ ฝ่าฟันอุปสรรค (Battle and Overcome)						
31	ผู้บริหารสถานศึกษามีความพยายามเอาชนะ ไม่ยอมแพ้ กล้าเผชิญหน้า เมื่อเจอกับปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ					
32	ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจตนเองและทีมงานให้เกิด พลัง ในการต่อสู้เพื่อชัยชนะ					
33	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับมือกับอุปสรรคที่ใหญ่หรือ เล็ก เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ					
พัฒนาตนเอง (Development)						
34	ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและเห็นความสำคัญของการ พัฒนาตนเอง					
35	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสวงหาความรู้ประสบการณ์ พัฒนาศักยภาพของตนเอง ปรับปรุง					
36	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาตนเองให้ทันต่อ เหตุการณ์ข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อย่างต่อเนื่อง					

ลำดับ	องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความกล้าเสี่ยง (Risk taking)						
37	ผู้บริหารสถานศึกษาขอความท้าทาย กล้าทำหรือปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ ๆ แปลกใหม่					
38	ผู้บริหารสถานศึกษากล้าเสี่ยงบนหลักของเหตุและผล					
39	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์หรือผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ในการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม					
ความกล้าเปลี่ยนแปลง (Leading Change)						
40	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเอาชนะความกลัวของตนเอง เปิดโอกาสรับสิ่งใหม่ ปลดปล่อยสิ่งที่ยึดเหนี่ยวเดิมๆ ไม่ยึดติดอดีต					
41	ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติชอบการเปลี่ยนแปลง ฝึกฝนในการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนา สร้างมิติใหม่ที่มีประสิทธิภาพ มีความก้าวหน้า					
42	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นรอบ ๆ ตัวอยู่ตลอดเวลา					
การยอมรับความล้มเหลวหรือผิดพลาด (Accept about mistake)						
43	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจ และยอมรับกับความล้มเหลว ความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน					
44	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเรียนรู้สิ่งที่ผิดพลาด นำมาเป็นประสบการณ์ สร้างโอกาสในการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การแก้ไข พัฒนา ปรับปรุง และนำไปต่อยอดในครั้งต่อไป					
45	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ปล่อยปะละเลย หรือทิ้งงาน เมื่อเกิดความล้มเหลวหรือผิดพลาดขึ้น					
การประเมินผลเพื่อการพัฒนา (Evaluation for development)						
46	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์พิจารณา เปรียบเทียบ เพื่อตัดสินใจว่าสิ่งที่ประเมินว่ามีผลเป็นอย่างไรมีสิ่งใดที่ขาดตกบกพร่องหรือต้องแก้ไขหรือไม่อย่างไรเป็นไปตามแผนปฏิบัติงานที่วางไว้หรือไม่					

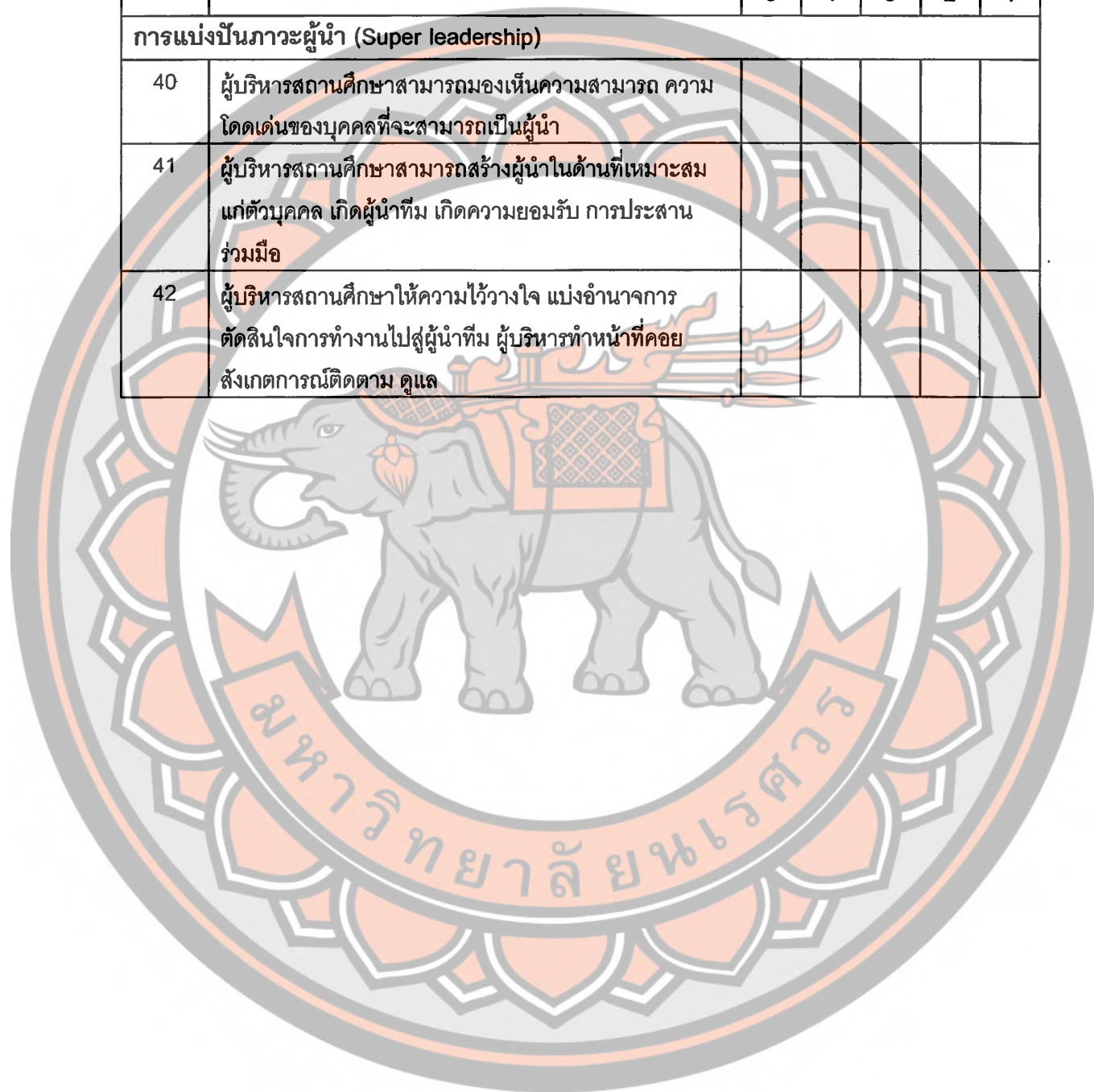
ลำดับ	องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
47	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินผลได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน					
48	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงต่อไป เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ของงานมากยิ่งขึ้น					
มิตรสัมพันธ์						
มีจิตใจเปิดกว้าง (Open minded)						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้อื่นเข้ามาร่วมทำงาน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับฟังความคิดเห็น แนวคิดของผู้อื่น เพื่อให้เกิดมุมมองใหม่ที่อาจคาดไม่ถึง					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับมือกับความคิดที่ขัดแย้งกับความคิดของตนเอง					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้กับความคิดของผู้อื่นทางเลือกอื่น นำความคิดเห็นหรือแนวคิดต่าง ๆ ของผู้อื่นมาใช้ประกอบการทำงาน การตัดสินใจอย่างไม่มีอคติ					
การมีส่วนร่วม (Participation)						
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าวให้บุคลากรหรือผู้อื่นรวมถึงสังคม ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นให้เกิดการช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ด้วยความเต็มใจ จริงใจ ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ ทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมาย					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือทีมงานเป็นผู้ได้ออกความคิดเห็นและได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำพาตนเองหรือทีมงานเข้าไปส่วนร่วมกับสังคม หรือภาคส่วนต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ ตั้งใจ และร่วมงานกับสังคมอย่างเต็มความสามารถ					

ลำดับ	องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การถ่ายทอดความรู้ (Instruct)						
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพูดและการถ่ายทอดความรู้ ทำให้ทุกคนเข้าใจ รับรู้ได้อย่างชัดเจน					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เทคนิคการพูดและการถ่ายทอดที่หลากหลาย ยกตัวอย่างประกอบให้เข้าใจ สามารถมองเห็นภาพได้					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ฟังถามคำถามที่สงสัย และสามารถตอบคำถามได้ตรงประเด็น ถูกต้อง ครบถ้วน					
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการทำให้ผู้ฟัง สามารถนำความรู้ที่ได้รับฟังไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและ ประยุกต์ใช้ได้จริง					
การสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ (Creating Learning Organization)						
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศให้เกิดการการรวบรวม เชื่อมโยง แบ่งปันความรู้ ความคิด มีการแลกเปลี่ยน ความรู้ในทุก ๆ ฝ่าย เกิดการพูดคุยปรึกษาหารือและระดม สมอ					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่ เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ มีพื้นที่ได้พบปะ พูดคุยสื่อสารกัน พร้อมสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ เครื่องไม้เครื่องมือที่ใช้ ประกอบการทำงาน					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาผลักดันให้เกิดการจัดการความรู้ใน องค์กรอย่างจริงจัง มีกิจกรรมการจัดการความรู้ (KM) อย่าง ต่อเนื่อง					
เปิดอิสระทางความคิด (Free thought)						
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงออกทางอารมณ์อย่าง อิสระ สร้างบรรยากาศที่สนุกสนาน ผ่อนคลาย					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสผู้อื่นได้คิดด้วยตนเอง สนับสนุนให้บุคลากรเกิดมุมมอง เกิดแนวคิดใหม่ ๆ กล้าคิด กล้าทดลอง					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ทำตนเป็นผู้มีอำนาจ ไม่ตีกรอบ ความคิด หรือปิดกั้นความคิดของผู้อื่น					

ลำดับ	องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความเข้าใจลักษณะของบุคคล (Understanding individuality)						
19	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจความเป็นตัวตนของแต่ละบุคคล ประสบการณ์ ความคิด ลักษณะนิสัย ความสามารถ ความถนัด รวมถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดึงความสามารถ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคล มาใช้ประโยชน์ได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากที่สุด					
21	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมอบหมายงานได้ตรงตาม ศักยภาพและความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิด ศักยภาพสูงสุด					
การทำงานเป็นทีม (Teamwork)						
22	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานกับสมาชิก บุคลากรความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายสนับสนุนให้เกิด การทำงานเป็นทีม					
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการทำให้เกิดการ แลกเปลี่ยนเรียน ระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แบ่งปันความคิดร่วมกันกับทีมงาน					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจ กระตุ้นทีมงาน ร่วมมือ รวมพลัง คิดค้น สืบค้น เพื่อไปถึงจุดมุ่งหมายร่วมกัน					
ดูแล ติดตาม แนะนำ (Coaching)						
25	ผู้บริหารสถานศึกษาเฝ้าดู ติดตาม ความคืบหน้าของงาน อย่างต่อเนื่อง					
26	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และแก้ปัญหา ขณะดำเนินงาน เมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคใด ๆ					
27	ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจผู้ร่วมงาน ทำหน้าที่ เปรียบเสมือนโค้ช หรือพี่เลี้ยงในการชี้ทางให้ผู้ร่วมงาน					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลที่ได้จากการติดตามงาน มาสรุปเป็นบทเรียนเพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานครั้ง ต่อไป					

ลำดับ	องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การให้รางวัลความสำเร็จ (Rewarding)						
29	ผู้บริหารสถานศึกษาชื่นชมยินดี ยกย่อง หรือมอบรางวัลแก่ตนเองและผู้ร่วมงาน เมื่องานเกิดความสำเร็จ					
30	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความภาคภูมิใจ ความรักศรัทธาในผลงาน ให้แก่ตนเองและผู้ร่วมงาน					
31	ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจคำแนะนำผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรค หรืองานนั้นไม่ประสบความสำเร็จ เพื่อเป็นกำลังใจให้เกิดพลังไม่ท้อถอย					
การพัฒนาบุคลากร (Human development)						
32	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถ และ ทักษะที่เหมาะสม แก่บุคลากร					
33	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดกิจกรรม ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ให้กับบุคลากรของตนเอง					
34	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรให้เป็นคนรักในการพัฒนาตนเอง รักในการใฝ่หาความรู้					
35	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาตนเอง ได้รับความรู้ ข้อมูล ประสบการณ์อื่น ๆ จากองค์กรภายนอก ได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง เพื่อเกิดประโยชน์ต่องานในหน้าที่ และเกิดประโยชน์ต่อองค์กร					
การเข้าใจถึงลูกค้าหรือผู้รับบริการ (understanding your customers)						
36	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเข้าใจถึงลูกค้าหรือผู้รับบริการ ว่าคือใคร เป็นอย่างไร อะไรคือความต้องการที่สำคัญ					
37	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจบริบทสังคม ชุมชนโดยรอบ เข้าใจความต้องการของชุมชน					
38	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ ชุมชน ผู้ปกครองและนักเรียนได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงาน					
39	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่างๆ เพื่อจะเป็นประโยชน์และนำไปสู่แนวคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนนวัตกรรม					

ลำดับ	องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การแบ่งปันภาวะผู้นำ (Super leadership)						
40	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเห็นความสามารถ ความโดดเด่นของบุคคลที่จะสามารถเป็นผู้นำ					
41	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างผู้นำในด้านที่เหมาะสม แก่ตัวบุคคล เกิดผู้นำทีม เกิดความยอมรับ การประสานร่วมมือ					
42	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจ แบ่งอำนาจการตัดสินใจการทำงานไปสู่ผู้นำทีม ผู้บริหารทำหน้าที่คอยสังเกตการณ์ติดตาม ดูแล					





มหาวิทยาลัยพระนคร

ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า

ชื่อ - สกุล

จุฑาทิพย์ ชนะเคน

วัน เดือน ปี

27 พฤศจิกายน 2532

ที่อยู่ปัจจุบัน

9 หมู่ 2 โรงเรียนบ้านเนินมะปราง อำเภอเนินมะปราง
จังหวัดพิษณุโลก 65190

ที่ทำงานปัจจุบัน

9 หมู่ 2 โรงเรียนบ้านเนินมะปราง อำเภอเนินมะปราง
จังหวัดพิษณุโลก 65190

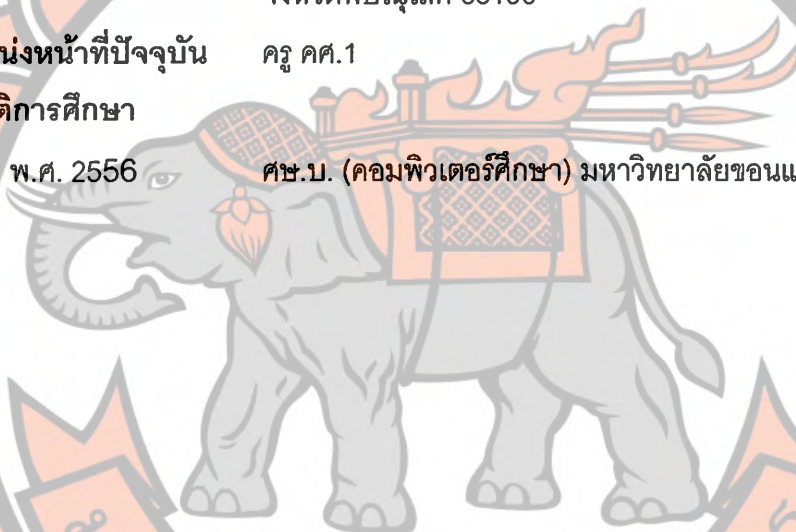
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน

ครู คศ.1

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2556

ศษ.บ. (คอมพิวเตอร์ศึกษา) มหาวิทยาลัยขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น



มหาวิทยาลัยขอนแก่น