



The Development of Innovation Leadership for Local Government Leaders in the Northeast Region of Thailand

Sasanat Supakulwichai¹, Anujit Chinasan² and Chacattrai Rayasawath³

¹Doctor of Philosophy in Public and Private Management Nakhon Ratchasima Rajabhat University, Thailand

^{2,3}Faculty of Humanities and Social Science Nakhon Ratchasima Rajabhat University, Thailand

E-mail: b_overline@hotmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0002-4930-0728>

E-mail: chinasan.c@nrru.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5180-3063>

Email: chacattrai.r@nrru.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8935-1437>

Received 21/06/2024

Revised 24/06/2024

Accepted 21/07/2024

Abstract

Background and Aims: Innovation is the capacity to create new things that can lead to success or have a variety of positive effects on the organization, resulting in a higher level of competitiveness. It is the ability to use knowledge, creativity from technological skills and experience, and management. Thus, this research aims to investigate 1) the level of organizational climate, emotional quotient, depth of knowledge, and creativity of local government leaders in the northeast region of Thailand and 2) the level of innovative leadership of local government leaders in the northeast region of Thailand, 3) Factors affecting innovative leadership of local government leaders in the northeast region of Thailand, and 4) develop the characteristics of innovative leadership of local government leaders in the northeast region of Thailand.

Methodology: This research employed a qualitative research methodology, involving 10 leaders or managers working in local government organizations in the northeastern region with a focus on units that have received awards for organizational innovation. Additionally, a quantitative research methodology was employed, with 706 questionnaires responded to by leaders or managers working in local government organizations in the northeastern region. Descriptive analysis and multiple linear regression analysis were conducted using a statistical package program for data analysis.

Results: The results showed that 1) the level of agreement among the respondents regarding variables aligned with the conceptual framework was consistently high. The highest importance was attributed to organization climate, followed by emotional quotient, creativity, innovative leadership, and depth of knowledge. The analysis of factors affecting the innovative leadership of local government leaders in the northeast region of Thailand found that the organization climate and creativity significantly influence the innovative leadership of local government administrators.

Conclusion: This finding is statistically significant at the 0.05 level. However, emotional quotient and depth of knowledge do not significantly impact the innovative leadership of local government administrators, with statistically significant observed at the 0.05 level. Based on the findings, the





development guidelines for fostering innovative leadership among local government leaders in the northeast region of Thailand suggest that innovative leadership should possess a visionary mindset, be attentive to opportunities for innovation, and possess skills in creative thinking and innovation generation. They should demonstrate the ability to think and act innovatively and play a role in creating an organizational climate that stimulates, promotes, and facilitates efficient and effective work performance among staff.

Keywords: Organization Climate; Emotional Quotient; Depth Knowledge; Creativity; Innovative Leadership; Local Government



การพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ศศนัท ศุภกุลวิชัย¹, อนุจิตร ชินสาร² และ ชัตตตรี ยะสวัสดิ์³

¹นักศึกษาระดับปริญญาเอก ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

^{2,3}คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและนวัตกรรม: นวัตกรรมนั้นเป็นความสามารถในการใช้ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์จากทักษะ และ ประสบการณ์ทางเทคโนโลยี และการจัดการมาพัฒนาให้เกิดสิ่งใหม่ที่สามารถสร้างความสำเร็จหรือผลกระทบเชิง บวกต่าง ๆ ต่อองค์กร ซึ่งนำไปสู่การยกระดับความสามารถในการแข่งขันที่สูงขึ้น การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ บรรยากาศองค์การ ความรู้เชิงลึก และความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 4) พัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระเบียบวิธีวิจัย: ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การเก็บข้อมูล จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้นำหรือผู้บริหารที่ปฏิบัติงานใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเน้นหน่วยงานที่ได้รางวัลด้านนวัตกรรมการของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 10 ราย ส่วนข้อมูลเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามจากผู้นำหรือผู้บริหารและ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 706 ราย เทคนิคใน การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ด้วยโปรแกรม สำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

ผลการวิจัย: 1) ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรตามกรอบแนวคิด ทุกตัวแปรมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก โดยบรรยากาศองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ความฉลาดทางอารมณ์ ความคิดสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และความรู้เชิงลึก ตามลำดับ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การนำนโยบาย ผู้สูงอายุไปปฏิบัติของเทศบาลเขตนครชัยบุรีนทร์ พบว่า บรรยากาศองค์การและความคิดสร้างสรรค์ส่งผลต่อภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยความฉลาดทางอารมณ์และความรู้เชิงลึกไม่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แนวทางการพัฒนา คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ตื่นตัวต่อโอกาสในการเกิดนวัตกรรม มีทักษะการคิดและ สร้างสรรค์นวัตกรรม แสดงออกถึงความสามารถในการคิดและทำสิ่งใหม่ ตลอดจนแสดงบทบาทของผู้นำที่สร้าง บรรยากาศองค์การ เพื่อกระตุ้น ส่งเสริม และความสะดวกให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิด ประสิทธิภาพ

สรุปผล: ผลการวิจัยทำให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบย่อยสำคัญที่เป็นส่วนประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการพัฒนาผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมในเชิงการสร้างสรรค์นวัตกรรม และเห็นถึงแนวทางในการพัฒนาปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นอันเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนต่อไป

คำสำคัญ: ความฉลาดทางอารมณ์; บรรยากาศองค์กร; ความรู้เชิงลึก

บทนำ

การดำเนินงานภาครัฐในปัจจุบัน นวัตกรรมได้ถูกยกเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่องค์กรส่วนใหญ่ให้ความหวังว่าจะเป็น การเติบโตให้กับองค์กรท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่รุนแรงและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว นวัตกรรมนั้น เป็นความสามารถในการใช้ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์จากทักษะ และประสบการณ์ทางเทคโนโลยี และการจัดการมาพัฒนาให้เกิดสิ่งใหม่ที่สามารถสร้างความสำเร็จหรือผลกระทบเชิงบวกต่าง ๆ ต่อองค์กร ซึ่งนำไปสู่การยกระดับความสามารถในการแข่งขันที่สูงขึ้น รวมทั้งสร้างความยั่งยืนให้องค์กรเติบโตต่อไปได้

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 นับเป็นรัฐธรรมนูญฉบับแรกของไทยที่มีการบัญญัติเรื่องการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ในหลายมาตราอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดยเริ่มจากสาระสำคัญที่กำหนดให้รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นสามารถพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง โดยเฉพาะในหมวดที่ว่าด้วยการปกครองส่วนท้องถิ่น การสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่นในระดับฐานรากของไทย เมืองปกครองส่วนท้องถิ่นทำหน้าที่บริหารจัดการ ตามพระราชบัญญัติข้อกำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2542, ออนไลน์) เปรียบเสมือนกฎหมายแม่บทที่มีลักษณะเป็นการปฏิรูปการปกครองท้องถิ่นไทย มีการบัญญัติมาตราต่าง ๆ และการกำหนดอำนาจหน้าที่ การให้บริการสาธารณะแก่สังคมและชุมชน ซึ่งในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการปฏิรูปการบริหารองค์กรยุคใหม่เพื่อพัฒนาให้องค์กรได้ใช้ทฤษฎีเชิงปฏิบัตินำความคิดไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย มีการจัดทำยุทธศาสตร์การปกครองท้องถิ่นพ.ศ. 2560-2569 ที่กำหนด 6 ประเด็นยุทธศาสตร์เพื่อนำสู่การปฏิบัติโดยมี 1 ใน 6 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญ คือ ยุทธศาสตร์การส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่นร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วจากฐานของท้องถิ่น มีเป้าหมายให้ท้องถิ่นของประเทศไทยมีความรู้ นวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนงานในการกิจให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของพื้นที่และการพัฒนาประเทศตามโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจประเทศไทย 4.0 และยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ 20 ปี (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2563: 5-8) โดยในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากประกอบกับเป้าหมายที่มีความท้าทายนี้้องการต่างๆ จึงจำเป็นต้องมีผู้นำในการบริหารซึ่งผู้บริหารองค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดที่จะช่วยให้การดำเนินการของหน่วยงานสำเร็จตามเป้าหมาย (โกวิทย์ พวงงาม, 2558: 34-37)

จากความสำคัญของนวัตกรรมในด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระบบราชการส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาคูณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และวิเคราะห์ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ บรรยากาศองค์กร ความรู้เชิงลึก และความคิดสร้างสรรค์ที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เนื่องจากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้มีการพัฒนาหรือนำนวัตกรรมมาใช้ในองค์กร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ บรรยากาศองค์การ ความรู้เชิงลึก และความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
4. เพื่อพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ระหว่างการวิจัยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง พื้นที่การวิจัยเป็นการศึกษาเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2,965 แห่ง (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2563) และกลุ่มตัวอย่างมีดังนี้

- 1.1 การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้นำหรือผู้บริหารและพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณด้วยสูตรของ Yamane (1973) ที่มีระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 706 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม

- 1.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้นำหรือผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเน้นหน่วยงานที่ได้รางวัลด้านนวัตกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 5 แห่ง โดยวิธีเลือกแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์เจาะลึกแบบมีโครงสร้าง

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา จากการสังเคราะห์และวิเคราะห์ เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ บรรยากาศองค์การ ความรู้เชิงลึก ความคิดสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

- 1) ความฉลาดทางอารมณ์ 5 ด้าน ได้แก่ การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง การเข้าใจอารมณ์ผู้อื่น การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อผู้อื่น และการควบคุมอารมณ์ตนเอง
- 2) บรรยากาศองค์การ 4 ด้าน ได้แก่ การสร้างบรรยากาศเชิงบวก การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วมกัน การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร
- 3) ความรู้เชิงลึก 3 ด้าน ได้แก่ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ และทักษะ
- 4) ความคิดสร้างสรรค์ 4 ด้าน คือ ความคิดริเริ่ม ความคล่องแคล่วในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด และความละเอียดลออในการคิด

2.3 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 4 ด้าน คือ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม การแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม และการสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม

3. ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย ตั้งแต่เดือนเมษายน 2566 - มีนาคม 2567

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณลักษณะภาวะความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดไว้ในมาตรา 16 มาตรา 17 และมาตรา 18 ของพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ครอบคลุม โกวิทย์ พวงงาม (2558: 22-25) ได้กล่าวถึง ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ภาระหน้าที่ดังกล่าวส่วนใหญ่เป็นการบริการ (Services) ประชาชนในท้องถิ่นให้มีคุณภาพชีวิตหรือความอยู่ดีกินดี แต่ก็เป็นภาระมอภารกิจให้องค์กรปกครองท้องถิ่นอย่างรวม ๆ อาจจะทำให้ท้องถิ่นแต่ละประเภทขาดแนวคิดที่จะพัฒนาตนเอง โดยมีความเห็นว่าการกิจและหน้าที่ทางด้านเศรษฐกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นยังมีงานสำคัญสำหรับการพัฒนาโดยตรง และได้ให้ความเห็นเชิงเสนอแนะให้มีการเพิ่มเติมหรือปรับปรุงกฎหมายให้องค์กรปกครองท้องถิ่นแต่ละประเภทมีบทบาททางด้านเศรษฐกิจและด้านบริการให้ชัดเจนขึ้น

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรมท้องถิ่น

นวัตกรรมภาครัฐเป็นตัวชี้วัดที่สามารถสะท้อนประสิทธิภาพของการดำเนินงานตามนโยบายประเทศไทย 4.0 และระบบราชการ 4.0 ได้เป็นอย่างดี องค์กรภาครัฐ ข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐในฐานะผู้ให้บริการ ที่ผ่านมาการบริหารงานมักถูกมองว่ามีการจัดการที่ไม่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ไม่มีความคล่องตัว และมักให้ความสำคัญกับความถูกต้องของกระบวนการมากกว่าผลสัมฤทธิ์ของงาน การทำงานไม่เชื่อมโยงเป็นกระบวนการเดียวกัน ด้วยเหตุนี้ ทำให้หน่วยงานภาครัฐของไทยได้ตระหนักถึงปัญหาของการให้บริการภาครัฐดังกล่าวเป็นวาระเร่งด่วนในการพัฒนาประเทศที่เข้าสู่ยุค 4.0 ซึ่งเป็นยุคที่เน้นในเรื่องของนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ ระบบราชการเองก็ต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็น ระบบราชการ 4.0 ด้วย โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดแนวทางในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 โดยให้ข้าราชการ มีพันธกิจร่วมกันในการแก้ไขปัญหาที่เป็นรากฐานของระบบและสร้างกลไกเชิงรุกเพื่อสร้างจุดแข็งของประเทศ ซึ่งข้าราชการจะต้องปรับมุมมอง เปลี่ยนทัศนคติ และร่วมกันดำเนินงาน ซึ่งก็คือ ภาครัฐจะต้องมีการสร้างและนำนวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กรภาครัฐมาใช้นั่นเอง

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ภาวิณี ลักษณะ และกฤษฎารธน์ โล่ห์วิหะรินทร์ (2562: 118-119) จำแนกประเภทนวัตกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งหมด 90 เรื่อง ที่เผยแพร่ในปี พ.ศ. 2549 – 2558 พบว่า จำแนกได้เป็น 3 ประเภท คือ นวัตกรรมด้านการบริหาร นวัตกรรมที่เป็นผลิตภัณฑ์ และนวัตกรรมด้านบริการ โดยประเด็นร้อนไขด้านภาวะผู้นำ คือ ประเด็นร้อนไขสำคัญที่ก่อให้เกิดนวัตกรรม เนื่องจากโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ จำนวนมาก เกิดจากผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดี มองการณ์ไกล รู้จักแสวงหาและนำแต่สิ่งดี ๆ เข้าสู่ชุมชนของตน ให้ความสำคัญกับปัญหาความต้องการของประชาชน ฟังเสียงของประชาชนเป็นสำคัญ เล็งเห็นว่า สิ่งที่จะทำนั้นสามารถแก้ปัญหาที่มีอยู่ได้ ผลการวิจัย พบว่า ร้อนไขด้านภาวะผู้นำเป็นร้อนไขสำคัญที่พบบ่อยที่สุด รองลงมาจาก ร้อนไขการมีส่วนร่วม นั้นเป็นเพราะ ลักษณะของผู้นำดังกล่าวจะนำมาซึ่งการแก้ปัญหาในท้องถิ่นและการพัฒนางานหรือ

บุคลากรได้ สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมต่างๆ เช่น การบริหารศูนย์กีฬาครบวงจรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นการแก้ปัญหาศูนย์กีฬาโดยเปิดโอกาสให้หน่วยงานเอกชนเข้ามาบริหาร เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่ดีขึ้น โดยได้รับประโยชน์และมีค่าใช้จ่ายเท่าเดิม

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์

นิรันดร์ เนตรภักดี (2555: 5) ได้ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำอย่างแท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kantabutra and Avery (2002: 22) ได้ศึกษา Proposed model for investigating relationships between vision components and business unit performance ที่สังเกตว่าความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และให้ผลลัพธ์ที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ Ciccio (2003: 28) ได้ศึกษา Innovative leadership through emotional intelligence พบว่า แนวคิดด้านการใช้อารมณ์และความฉลาดทางอารมณ์เป็นกลยุทธ์ที่ผู้นำใช้ในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายได้ดี และ Baesu and Bejinaru (2015: 136) ได้ศึกษา Innovative leadership styles and the influence of emotional intelligence พบว่า แนวทางการแก้ไขของผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อให้ทำงานร่วมกับพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ คือ การใช้ความฉลาดทางอารมณ์ ดังนั้น หากผู้นำมีความฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกันจะมีรูปแบบการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่แตกต่างกันได้

5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

งานวิจัยของ สุริยรัตน์ พัฒนเอียร และพร้อมพิไล บัวสุวรรณ (2552) ได้ศึกษา ตัวแบบความสามารถทางภาวะผู้นำในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาวะผู้นำและบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กัน สอดคล้องกับ Osman and Kamis (2019: 57) ได้ศึกษา Innovation Leadership for Sustainable Organizational Climate in Institution of Technical and Vocational Education and Training (TVET) in Malaysia พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความจำเป็นต่อการสร้างบรรยากาศขององค์การ โดยภาวะผู้นำจำเป็นต้องพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในหมู่สมาชิกในองค์การ เพื่อให้แน่ใจว่าองค์การจะประสบความสำเร็จและยังคงได้เปรียบทางการแข่งขันในสถานการณ์ที่เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

6. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้เชิงลึก

ความรู้เชิงลึก (Depth Knowledge) เป็นการมีความรู้ที่แสดงออกถึงความสามารถ การมีทักษะ มีประสบการณ์ และมีความเชี่ยวชาญ หากองค์กรใดมีผู้นำที่มีทักษะ มีประสบการณ์ หรือความเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ ย่อมจะเกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และเกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ Van Dierendonck (2001: 1228) ได้ศึกษา Servant leadership: A review and synthesis เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความเป็นผู้นำในระบบราชการ พบว่า ความรู้เชิงลึกส่งผลต่อภาวะผู้นำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555: 4-5) ได้ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา พบว่า ความรู้เชิงลึกมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

7. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์

ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิด การทำสิ่งใหม่เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม เป็นความสามารถในการคิดหลายแง่มุม เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความคิดใหม่ต่อเนื่องกันไป ซึ่งจะนำไปสู่การค้นพบสิ่งแปลกใหม่ ด้วยการคิดดัดแปลงปรุงแต่งจากความคิดเดิมผสมผสานกันทำให้เกิดสิ่งใหม่ขึ้น ซึ่งรวมทั้งการประดิษฐ์คิดค้นพบสิ่งต่าง ๆ ตลอดจนการค้นพบวิธีการแก้ปัญหา

ใหม่ ๆ ความสามารถทางด้านนี้ของบุคคลแต่ละคนมีระดับแตกต่างกัน แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ถ้าได้รับการจัดประสบการณ์ที่เหมาะสม

8. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

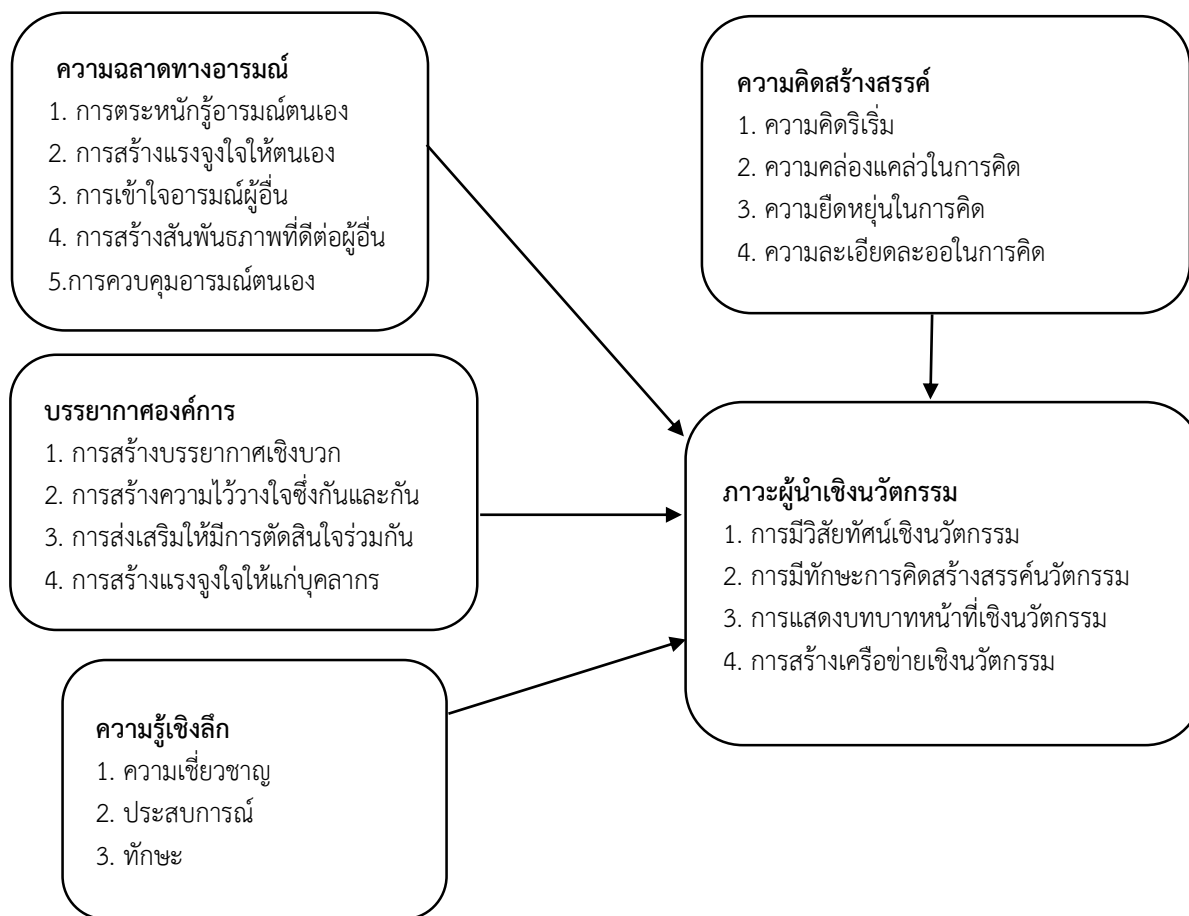
ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำถึงความสามารถในการคิด การทำสิ่งใหม่เพื่อพัฒนาส่งเสริมหรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยการเชื่อมโยงความรู้เดิมและประสบการณ์ที่มีอยู่ การที่ผู้นำมีทักษะในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม สะท้อนให้เห็นถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และกระบวนการคิดอย่างคล่องแคล่ว ละเอียดลออ และรู้จักนำความคิดใหม่มาใช้ในการดำเนินงาน ซึ่งจะทำให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Denti and Hemlin (2013: 14300) ได้ศึกษา What Connects Leadership and Creativity? พบว่า ความเป็นผู้นำและความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กัน พฤติกรรมการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์มีผลต่อภาวะความเป็นผู้นำ ผู้นำต้องรู้วิธีการจัดการกับความคิดและความต้องการใหม่ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน ผู้นำควรเน้นการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์สร้างพื้นที่ให้เกิดมุมมองใหม่ๆ และความคิดเห็นร่วมกันนี้เสริมสร้างกระบวนการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Atthirawong, Bunnoiko and Panprung (2021: 39) ได้ศึกษา Identifying Factors Influencing Visionary Leadership: An Empirical Evidence from Thai Manufacturing Industry พบว่า ความคิดสร้างสรรค์มีอิทธิพลโดยตรงต่อภาวะผู้นำ นอกจากนี้ Hughes et al. (2018: 2) ได้ศึกษา Leadership, creativity, and innovation: A critical review and practical recommendations พบว่า ความคิดสร้างสรรค์นำไปสู่นวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญสำหรับพฤติกรรมของผู้นำ การปรับปรุงทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะภาวะผู้นำเป็นตัวทำนายหลักของการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative leadership)

9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ผู้วิจัยวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย ความฉลาดทางอารมณ์ บรรยากาศองค์การ ความรู้เชิงลึก และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นำไปสู่การพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สามารถสร้างตัวแปรเพื่อเป็นกรอบในการศึกษาภายใต้พื้นฐานแนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์, 2553: 222-223; Adjei, 2013: 10; Weberg, 2013: 2-4) ความฉลาดทางอารมณ์ (อุดมพร แก้วประดิษฐ์, 2546: 7; Goleman, 1995: 420) บรรยากาศองค์การ (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551: 8-12; Robbins, 2003: 243) ความรู้เชิงลึก (Mayfield and Mayfield, 2010: 407; Schank and Abelson, 2013: 121) และความคิดสร้างสรรค์ (Guilford, 1967: 26-32; Albert and Kormos, 2004: 24) เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นำไปสู่การพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังแสดงในภาพ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการดำเนินการวิจัยและพัฒนาตามแนวทางการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed method) ที่ใช้การวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพประกอบกัน คือ 1) การวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่มีความเที่ยงตรงมากที่สุด และ 2) การวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์ เพื่อค้นหารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พร้อมเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 ประชากร ได้แก่ ได้แก่ ผู้นำหรือผู้บริหารและพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2,965 แห่ง (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2563)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้นำหรือผู้บริหารและพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณด้วยสูตรของ Yamane (1973) ที่มีระดับความเชื่อมั่น 95% ด้วยความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 353 แห่ง สามารถแสดงการคำนวณ ได้ดังนี้ คือ

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการสุ่มตัวอย่างโดยกำหนดเป็น 0.05 สามารถคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ ดังนี้

$$n = \frac{2,965}{1 + 2,965 \cdot (0.05)^2} = 352.45$$

ในผลลัพธ์จากการคำนวณที่ได้ พบว่า ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 353 แห่ง จึงจะสามารถประมาณค่าร้อยละ โดยมีความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

1.3 การสุ่มตัวอย่าง การศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดวิธีสุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) และเลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่าง เรียงลำดับดังนี้

1.3.1 กำหนดการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จากผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบไปด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล รวมจำนวน 2,965 แห่ง ดังตารางที่ 3.1

1.3.2 กำหนดกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากรายชื่อในแต่ละแห่งแบบไม่ใส่คืนให้ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 353 แห่ง และสอบถามผู้นำหรือผู้บริหารและพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า 1 ปี แห่งละ 2 คน ตามที่คำนวณไว้ในตารางที่ 3.1

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

การประเมินผลการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการใช้องค์การประเมินเชิงคุณภาพให้ได้แนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม เชื่อถือได้ มีการดำเนินการในแต่ละส่วนดังนี้

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก คือ ผู้นำหรือผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเน้นหน่วยงานที่ได้รางวัลด้านนวัตกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 5 แห่ง โดยวิธีเลือกแบบเฉพาะเจาะจง จึงเก็บข้อมูลเพื่อการสัมภาษณ์ โดยเฉพาะเจาะจง จำนวน 10 ราย ดังนี้

- 1) นายกเทศมนตรีตำบลอาจสามารถ อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด
- 2) ผู้อำนวยการบริหารการคลัง สำนักงานคลัง เทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
- 3) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี
- 4) นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลเก่าขาม จังหวัดอุบลราชธานี

- 5) หัวหน้าสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเก่าขาม จังหวัดอุบลราชธานี
- 6) รองปลัดเทศบาล รักษาการแทนผู้อำนวยการกองคลัง เทศบาลตำบลอาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด
- 7) หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงานกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี
- 8) ปลัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด
- 9) รองนายกเทศมนตรี เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด
- 10) นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดอุบลราชธานี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือในการวิจัยที่สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมและผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และจัดทำแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถามให้มีความสอดคล้องกับบริบทในเรื่องที่ทำการศึกษา เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 706 ราย โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างเป็นแบบเลือกตอบ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

ส่วนที่ 2 เป็นมาตรวัดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วยตัวแปรมาตรวัดจำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง การเข้าใจอารมณ์ผู้อื่น การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อผู้อื่น และการควบคุมอารมณ์ตนเอง ข้อคำถามมีลักษณะเป็นคำถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (5 point Likert type)

ส่วนที่ 3 เป็นมาตรวัดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วยตัวแปรมาตรวัดจำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ การสร้างบรรยากาศเชิงบวก การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วมกัน และการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร ข้อคำถามมีลักษณะเป็นคำถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (5 point Likert type)

ส่วนที่ 4 เป็นมาตรวัดเกี่ยวกับความรู้เชิงลึก ประกอบด้วยตัวแปรมาตรวัดจำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ และทักษะ ข้อคำถามมีลักษณะเป็นคำถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (5 point Likert type)

ส่วนที่ 5 เป็นมาตรวัดเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วยตัวแปรมาตรวัดจำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ ความคิดริเริ่ม ความคล่องแคล่วในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด และความละเอียดละออในการคิด ข้อคำถามมีลักษณะเป็นคำถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (5 point Likert type)

ส่วนที่ 6 เป็นมาตรวัดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วยตัวแปรมาตรวัดจำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม การแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม และการสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม ข้อคำถามมีลักษณะเป็นคำถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (5 point Likert type)

เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามที่มีลักษณะตรวจสอบรายการแบบประมาณค่า (5 point Likert type) และเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว จำนวน 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามความคิดเห็นดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4	หมายถึง	ระดับเห็นด้วยมาก	มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน
ระดับ 3	หมายถึง	ระดับเห็นด้วยปานกลาง	มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน
ระดับ 2	หมายถึง	ระดับเห็นด้วยน้อย	มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน
ระดับ 1	หมายถึง	ระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

การแปลผลตามแนวคิดของ Best and Kahn (1993: 247) แสดงรายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) เชิงเนื้อหา และทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามมาปรับปรุงให้เหมาะสมตรงกับสมมติฐานที่จะศึกษา มีขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดังนี้

ขั้นที่ 1 การทดสอบหาความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหาด้วยการนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นไปนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญและนักวิชาการจำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบคุณภาพของความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา เพื่อหาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับสมมติฐานที่ต้องการวัด (Item Objective Congruence: IOC) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนความคิดเห็นไว้ 3 กรณี ดังนี้

- +1 หมายถึง สอดคล้อง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ ตัดสินไม่ได้ว่าข้อคำถามสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย
- 1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย

$$\text{โดยที่ } IOC_i = \frac{\text{คะแนนความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยของข้อคำถามที่ } i}{\frac{\text{ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด } n \text{ คน}}{\text{สำหรับข้อคำถามที่ } i}}$$

n แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ในการพิจารณาความเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ในทุกข้อคำถามมีการนำเกณฑ์การแปลความหมายของ Rovinelli and Hambleton (1977) ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 หมายความว่า มีความเที่ยงตรง
2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 หมายความว่า จะพิจารณาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะหรือไม่

ขั้นที่ 2 การทดสอบหาความเชื่อมั่น (reliability) ผู้วิจัยทำการวัดค่าความเชื่อมั่น ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) ด้วยคอมพิวเตอร์ (Cronbach, 1974: 161) แล้วนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด ซึ่งเป็นจำนวนของการทดลองที่ใช้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ (Engel and Schutt, 2005: 242) เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อคำถามและวัดความสอดคล้องภายใน (internal consistency model) โดยใช้

เกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟายอมรับที่ค่า α มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่สามารถเชื่อถือได้ (Cortina, 1993) มีสูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ได้ดังนี้

=

เมื่อ α หมายถึง ค่าความสอดคล้องภายใน

n หมายถึง จำนวนข้อคำถามทั้งหมด

หมายถึง ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

หมายถึง ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งหมด

ผู้วิจัยนำเสนอผลการทดสอบความเชื่อมั่นต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามอีกครั้งหนึ่ง ก่อนนำแบบสอบถามไปใช้จริง

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนี้

1. การสัมภาษณ์ (Interview) โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ แบบไม่เป็นทางการ (Informal Interview) ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้สัมภาษณ์เอง เพื่อให้ข้อมูลละเอียดตรงกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ให้มากที่สุด โดยใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งลักษณะของแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อเป็นกรอบในการสัมภาษณ์

2. เครื่องมือและอุปกรณ์ในการรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่

2.1 ประเด็นหลักเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือสำหรับการสัมภาษณ์

2.2 เทปบันทึกเสียงเพื่อใช้บันทึกการสัมภาษณ์ โดยขออนุญาตจากผู้ให้สัมภาษณ์ก่อน ซึ่งช่วยให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2.3 สมุดบันทึกและอุปกรณ์เครื่องเขียนต่าง ๆ เพื่อใช้บันทึกการสัมภาษณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยทำการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อสร้างเครื่องมือในการวิจัย

2. ทำหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากโครงการรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ถึงหน่วยงานหรือองค์กรที่ต้องเป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. ติดต่อสถานที่เป้าหมายที่จะทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อกำหนดวันและเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. ลงพื้นที่ในการเก็บข้อมูลช่วงเวลาที่ได้ทำการขออนุญาตในการเก็บข้อมูล

5. เก็บข้อมูล ตรวจสอบข้อมูล ทำการบันทึกและประมวลผล

6. นำข้อมูลที่ได้จากการประมวลผลมาวิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุปผลข้อมูล

7. นำยกร่างการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไขตามข้อเสนอแนะของประธาน

ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมแล้ว เพื่อนำไปใช้ในการประเมินแนวทางการพัฒนาฯ ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิจัยเชิงปริมาณ การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 706 ตัวอย่าง จะดำเนินการโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยแบ่งการวิเคราะห์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1.1 การสำรวจปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

1.1.2 การสำรวจระดับความคิดเห็นต่อความฉลาดทางอารมณ์ บรรยากาศองค์การ ความรู้เชิงลึก ความคิดสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

1.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) การวิจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษามาวิเคราะห์ โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) และนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาจัดประเด็น เรียบเรียงข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวมทั้งข้อเสนอแนะเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมาวิเคราะห์และเรียบเรียงโดยใช้หลักการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ของข้อมูลเพื่อให้นำไปสู่ข้อสรุปของเรื่องที่ศึกษา

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปกลุ่มตัวอย่างการวิจัย

ความฉลาดทางอารมณ์ไม่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารและปฏิบัติงานด้านนวัตกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์อาจไม่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรตามกรอบแนวคิด

“บรรยากาศที่สนับสนุนการทำงาน สร้างวัฒนธรรมเรียนรู้และท้าทาย เกิดแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรมีความสามารถสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมได้ บรรยากาศองค์การจึงส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” (นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สัมภาษณ์วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2567)

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ “หลักการทั่วไปของความรู้เชิงลึก คือ การเรียนรู้เชิงลึก หรือการฝึกฝนเพื่อให้เกิดความรู้และเข้าใจข้อมูลนั้นๆ การสร้างสรรค์นวัตกรรมมักเกิดจากความคิดสร้างสรรค์เป็นสำคัญ จากนั้นผู้นำหรือผู้ปฏิบัติงาน

สามารถเรียนรู้เชิงลึกและเข้าใจข้อมูลที่ได้รับมา” (นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สัมภาษณ์วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2567)

3. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ความฉลาดทางอารมณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำของผู้บริหารมีองค์ประกอบด้านความฉลาดทางอารมณ์หรือมีวุฒิภาวะ และส่วนใหญ่จะผ่านหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้บริหาร ผู้บริหารสามารถนำจุดเด่นของตนเองมาใช้ในการทำงาน ประกอบกับ ผู้นำส่วนใหญ่ใช้ความฉลาดทางอารมณ์คลีคลายสถานการณ์ความขัดแย้งภายในองค์กร เป็นการบริหารจัดการความรู้สึกและอารมณ์ตนเอง มีความรับรู้ได้ไวและมีอิทธิพลต่อบุคลากรในองค์กร จึงไม่มีผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

4. ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องมาจากความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดริเริ่มที่เสนอแนวคิดใหม่ คิดได้หลากหลาย อย่างอิสระ และสามารถดัดแปลงให้สามารถมองเห็นสิ่งต่างๆ ในแง่มุมใหม่ๆ เป็นการ create value ให้กับท้องถิ่น เกิดกระบวนการนวัตกรรม เป็นการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนในท้องถิ่น ความคิดสร้างสรรค์จะทำให้ผู้นำสามารถนำ ภูมิปัญญาท้องถิ่นไปต่อยอด เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับชุมชน และช่วยให้องค์กรมีศักยภาพในส่วนของการดำเนินงาน และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต ทำให้ผู้นำที่สนับสนุนและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์จะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาและสร้างนวัตกรรมเพื่อนำมาใช้ประโยชน์

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาการพัฒนาคุณลักษณะภาวะความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับความฉลาดทางอารมณ์ บรรยายากองค์กร การรู้เชิงลึก และความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับมากในทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิ กัญชลาลันเหลือ (2554) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์ (2555) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับการแสดงออกปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย ทั้งนี้เนื่องจาก ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารซึ่งต้องมีความสามารถทางด้านชาวปัญญา เช่น ความจำ และการแก้ปัญหา เป็นต้น ความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ หรือ EQ มีผลต่อความสำเร็จ (กรมสุขภาพจิต, 2543) การรู้จักภาวะอารมณ์ของตน การควบคุมอารมณ์ และการใช้ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นการทักษะในการเข้าสังคมอันเป็นการเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดี และเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อจะได้อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้ นอกจากนี้ในปัจจุบันบรรยายากองค์กรเป็นปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะสภาพแวดล้อมส่งผลต่อการทำงานของบุคลากร หากผู้นำสามารถส่งเสริมการรับรู้สภาพของบุคลากรต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จ (อริศชา กลอยพรมราช และเสาวลักษณ์ จิตต์น้อม, 2562) กล่าวได้ว่า บรรยายากองค์กรเป็นตัวกำหนดทัศนคติที่ดี และความพอใจที่จะอยู่ในองค์กร หากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือ พัฒนาการแล้ว สิ่งที่ต้องพิจารณาก่อนอื่นคือ บรรยายากองค์กร (Brown and Moberg, 1980) สอดคล้องกับ Stinger (2002) แนะนำว่าบรรยายากองค์กรมีความสัมพันธ์กับบุคลากรที่ทำงาน อยู่ในองค์กร ซึ่งบรรยายากองค์กรที่ดีจะมีส่วนในการจูงใจให้บุคลากรเกิด

พลังในการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ด้านความรู้เชิงลึก เป็นกรอบของการผสมผสานระหว่าง การเรียนรู้ ทักษะ ประสบการณ์และ ค่านิยมที่สะสมมา นำไปสู่ความรอบรู้ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญ (Schank and Abelson, 2013) หากองค์กรใดมีผู้นำที่มีทักษะ มีประสบการณ์ หรือความเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่อง นั้นๆ ย่อมจะเกิดผลสำเร็จต่อภารกิจนั้นๆ และบุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ ประกอบกับความคิดสร้างสรรค์ ก็เป็นอีกปัจจัยที่สำคัญต่อภาวะผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับ Patton (2002: 112) ได้กล่าว ว่า ผู้นำทุกคนแสวงหากระบวนการเพื่อนองค์การสู่เป้าหมาย นั่นคือ ผู้นำจะต้องเป็นผู้ริเริ่ม เพื่อความคิดสร้างสรรค์ และยินดีที่จะก้าวไปสู่หนทางที่ยังไม่ได้บุกเบิกหรือสิ่งใหม่ ซึ่งการรับรู้ความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นของผู้นำ ทำให้เกิด การทดสอบความคิดนั้นและพัฒนาเพื่อให้แนวทางหรือแนวคิดใหม่ๆ นั้นสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ผลการศึกษา ดังกล่าวยังสอดคล้องกับ โกวิทย์ พวงงาม (2558: 28-30) กล่าวว่า การริเริ่มหรือการคิดค้นหรือการพัฒนา แม้กระทั่งการแก้ไขปัญหาของท้องถิ่น และส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ โดยเฉพาะนวัตกรรมท้องถิ่น เพื่อเป็น ประโยชน์ต่อการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการสาธารณะอันเป็นการสร้างคุณภาพ ชีวิตที่ดีแก่ประชาชนในพื้นที่ และสามารถใช้เป็นตัวอย่างที่ดี (Best practice) แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

2. ระดับภาวะความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลนาถ แยมวงศ์ และชนมณี ศิลาณกิจ (2566) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพ ตะวันออก โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก และนิติกร ระดม และชลารณ สุวรรณสัมฤทธิ์ (2566) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตราชวิภา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบัน การสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กรเป็นบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งของผู้นำหรือผู้บริหาร ยุคใหม่ ซึ่งจำเป็นต้องมี ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) สอดคล้องกับ กุลชลี จงเจริญ (2561: 7) กล่าวว่า ความสำเร็จของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากร ในองค์กร คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกัน ในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า นวัตกรรมท้องถิ่นเกิดจากกระบวนการคิดใหม่ ทำใหม่ ที่ผู้บริหาร อบท. พัฒนาขึ้นเพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาท้องถิ่นตามภารกิจที่ได้รับผิดชอบตาม ขอบเขตอำนาจหน้าที่ เพื่อให้การจัดการบริการสาธารณะของ อบท. เกิดประโยชน์สูงสุดประชาชนในพื้นที่ นวัตกรรมมีความจำเป็น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ต้องมีคุณลักษณะในการคิดแก้ไขปัญหาของชุมชนด้วยสิ่งแปลกใหม่ เช่น ต้อง มี Contexted รู้จักต้นทุนและบริบทชุมชน Content ข้อมูลของชุมชน Concept วิสัยทัศน์ ในปัจจุบันมีนวัตกรรม ท้องถิ่นที่ประสบความสำเร็จ ก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อชุมชนมากมาย เช่น การสร้างชุมชนน่าอยู่ ระบบการบริการ สาธารณสุขครบวงจร การจัดการขยะครบวงจร เป็นต้น

3. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 ความฉลาดทางอารมณ์ไม่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ การณันท์ รัตน แสงวงศ์ (2555) พบว่า ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี พบว่ามี 6 ตัวชี้วัด ได้แก่ คุณลักษณะด้าน บุคลิกภาพ ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านอำนาจและอิทธิพล ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านจริยธรรมและ ขอบเขตของอำนาจ ความฉลาดทางอารมณ์ ความเชื่อในอำนาจตนและ นโยบายสตรี อย่างไรก็ตามผลการวิจัยไม่

สอดคล้องกับงานวิจัยของ Imanzadeh et al (2012: 2390) ได้ศึกษา พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Baesu and Bejinaru (2015: 136) พบว่า แนวทางการแก้ไขของผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อให้ทำงานร่วมกับพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ คือ การใช้ความฉลาดทางอารมณ์ ดังนั้น หากผู้นำมีความฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกันจะมีรูปแบบการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ต่างกันได้ ทั้งนี้ ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า การที่ความฉลาดอารมณ์ไม่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาจเนื่องมาจากผู้บริหารส่วนใหญ่มีวุฒิภาวะอยู่แล้วจากการผ่านหลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้นำซึ่งมีแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์เป็นองค์ประกอบประกอบกับการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้นำ อบต. ส่วนใหญ่จะเป็นการตระหนักรู้ถึงปัญหาต่างๆ ขององค์กร เช่น ความคิดในแง่ลบและความเครียดของบุคลากร เป็นต้น ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์จะช่วยให้ผู้บริหารคลี่คลายสถานการณ์ไม่ให้เกิดไปกว่าเดิม ความฉลาดทางอารมณ์จึงอาจไม่มีความสัมพันธ์ต่อการเกิดนวัตกรรม

3.2 บรรยายการส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำที่แสดงถึงความสามารถในการสร้างบรรยากาศองค์การเพิ่มขึ้นจะทำให้เกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของสอดคล้องกับงานวิจัยของนิ กัญลา ลั่นเหลือ (2554) พบว่า บรรยายการมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Osman and Kamis (2019: 57) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความจำเป็นต่อการสร้างบรรยากาศขององค์กร โดยภาวะผู้นำจำเป็นต้องพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในหมู่สมาชิกในองค์กร เพื่อให้แน่ใจว่าองค์การจะประสบความสำเร็จและยังคงได้เปรียบทางการแข่งขันในสถานการณ์ที่เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า บรรยายการมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เนื่องจากผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สามารถสร้างบรรยากาศองค์การหรือสร้างคุณลักษณะขององค์กรให้เกิดพฤติกรรมของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรม นั่นคือ การแสดงเป้าหมายของพนักงานต่อการริเริ่มงานใหม่ๆ ที่นำมาสู่การสร้างนวัตกรรม การเสริมสร้างบรรยากาศให้เห็นถึงความสำคัญของนวัตกรรมท้องถิ่นที่มีประโยชน์ต่อชุมชน สามารถสร้างทีมงานที่ทำให้มีบุคลากรที่มีความเพียงพอและเหมาะสม มีภาระหน้าที่รับผิดชอบ งบประมาณที่เพียงพอ เกิดกระบวนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้้องค์การสามารถพัฒนานวัตกรรมและเกิดการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งผู้นำควรสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กรได้ มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ มีทักษะที่หลากหลายได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่จะทำสิ่งใหม่ๆ

3.3 ความรู้เชิงลึกไม่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิติกร ระดม และชลภรณ์ สุวรรณสัมฤทธิ์ (2566) พบว่า ความรู้เชิงลึกในด้านประสบการณ์การทำงานมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Van Dierendonck (2011: 1228) พบว่า ความรู้เชิงลึกส่งผลต่อภาวะผู้นำ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติ์ กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555: 4-5) พบว่า ความรู้เชิงลึกมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ทั้งนี้ ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า การที่ความรู้เชิงลึกไม่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาจเนื่องมาจากในยุคที่ทุกคนสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ผ่านสื่อดิจิทัล ผู้ปฏิบัติงานสามารถหาความรู้และสร้างแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานได้ ประกอบกับหลักการทั่วไปของความรู้เชิงลึก คือ การเรียนรู้เชิงลึก หรือการฝึกฝนเพื่อให้เกิดความรู้และเข้าใจข้อมูลนั้นๆ การสร้างสรรค์นวัตกรรมมักเกิดจากความคิดสร้างสรรค์เป็นสำคัญ จากนั้นผู้นำหรือผู้ปฏิบัติงานสามารถเรียนรู้เชิงลึกและเข้าใจข้อมูลที่ได้รับมา นอกจากนี้ หากผู้นำไม่ใช้ความรู้ที่มีในการ

สร้างสรรค์นวัตกรรม หรือความรู้เชิงลึกที่เกิดจากประสบการณ์หรือความเชี่ยวชาญ หากไม่ถูกนำไปใช้หรือถ่ายทอดก็ไม่อาจสร้างนวัตกรรมได้ ความรู้เชิงลึกอาจส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผ่านความคิดสร้างสรรค์ กล่าวคือ ผู้นำจะสร้างนวัตกรรมได้จำเป็นต้องมีความคิดริเริ่มที่เสนอแนวคิดใหม่ คิดได้หลากหลายอย่างอิสระ และสามารถดัดแปลงให้สามารถมองเห็นสิ่งต่างๆ ในแง่มุมใหม่ๆ จากนั้นผู้นำใช้ความรู้เชิงลึกโดยเฉพาะทักษะ ประสบการณ์ หรือความสามารถที่มีทั้งในด้านการวางแผนมาสนับสนุนกระบวนการนวัตกรรมให้เกิดขึ้นได้ ดังนั้นความรู้เชิงลึกอาจไม่ส่งผลโดยตรงต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม Pratolo, & Simali, (2019) พบว่า การมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณมีผลอย่างมากต่อความมุ่งมั่นในเป้าหมายด้านงบประมาณ และสอดคล้องกับการศึกษาของ ประดิษฐ์ ศรีประไพ (2562) พบว่า การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารงบประมาณสามารถสร้างประสิทธิผลการบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ดังนั้น การบริหารงานงบประมาณของหน่วยงานมุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการเพื่อให้มีความโปร่งใส คล่องตัว และตรวจสอบได้ การยึดหลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ตามความต้องการขององค์กร จำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญทำให้องค์กรมีความเข้มแข็งในการบริหารและจัดการ การยกระดับการมีส่วนร่วมให้เกิดมาตรฐานของการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณ การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ การควบคุม ติดตามและประเมินผล เพื่อให้มั่นใจว่าได้ตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรวมไปถึงเป็นการสร้างการมีส่วนร่วมให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรได้

3.4 ความคิดสร้างสรรค์ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำที่แสดงถึงความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้นจะทำให้เกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Denti and Hemlin (2013: 14300) พบว่า ความเป็นผู้นำและความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กัน พฤติกรรมการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์มีผลต่อภาวะความเป็นผู้นำ ผู้นำต้องรู้วิธีจัดการกับความคิดและความต้องการใหม่ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน ผู้นำควรมุ่งเน้นการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์สร้างพื้นที่ให้เกิดมุมมองใหม่ๆ และความคิดเห็นร่วมกันนี้เสริมสร้างกระบวนการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Atthirawong, Bunnoiko and Panprung (2021: 39) พบว่า ความคิดสร้างสรรค์มีอิทธิพลโดยตรงต่อภาวะผู้นำ และ Hughes et al. (2018: 2) พบว่า ความคิดสร้างสรรค์นำไปสู่นวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญสำหรับพฤติกรรมของผู้นำ การปรับปรุงทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะภาวะผู้นำเป็นตัวทำนายนัยหลักของการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม นอกจากนี้ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ความคิดสร้างสรรค์มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เนื่องจากความคิดสร้างสรรค์ เป็นการ create value ให้กับท้องถิ่น เกิดกระบวนการนวัตกรรม เป็นการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนในท้องถิ่น เช่น หากผู้นำ อปท มีความคิดสร้างสรรค์ นำพาท้องถิ่นสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือผลิตภัณฑ์ต่อยอดจากเดิมที่มีอยู่ เกิดเรื่องราวใหม่ที่น่าสนใจ และสามารถสร้างมูลค่าให้กับชุมชนในท้องถิ่น ผู้บริหารที่มีความคิดริเริ่มและมีความคิดหลากหลายนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม ช่วยทำให้องค์กรมองเห็นโอกาสและการแก้ไขสิ่งต่างๆ จากกระบวนการสำคัญในการก่อเกิดนวัตกรรม ให้มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความคิดสร้างสรรค์ จะทำให้เกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างแน่นอน เนื่องจากผู้นำที่สนับสนุนและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์จะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาและสร้างนวัตกรรมเพื่อนำมาใช้ประโยชน์

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณลักษณะภาวะความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีประเด็นข้อเสนอแนะการวิจัย ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะด้านการนำไปประยุกต์ใช้

1.1 ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ผู้บริหารควรตระหนักถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองได้ตามความเป็นจริง เพื่อส่งเสริมระดับความฉลาดทางอารมณ์

1.2 ด้านบรรยากาศองค์การ ผู้บริหารควรจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสมแก่บุคลากร

1.3 ด้านความรู้เชิงลึก ผู้บริหารต้องมีความชำนาญในการบริหารจัดการที่หลากหลายอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย

1.4 ด้านความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรหาคำตอบได้หลายประเภทและหลายทิศทางเป็นการคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย ช่วยให้เห็นมุมมองเห็นสิ่งต่าง ๆ ในแง่มุมใหม่

1.5 ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารควรถ่ายทอดความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมสู่การปฏิบัติ และส่งเสริมให้บุคลากรนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

1.6 บรรยากาศองค์การและความคิดสร้างสรรค์ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญต่อปัจจัยดังกล่าวทั้งในการสร้างบรรยากาศเชิงบวก การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วมกัน การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร ตลอดจนการมีความคิดริเริ่ม ความคล่องแคล่วในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิดและความละเอียดละอในการคิด ซึ่งหากมีองค์ประกอบเหล่านี้เพิ่มขึ้นจะนำไปสู่ภาวะการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมเพิ่มขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- โกวิทย์ พวงงาม. (2558). *นวัตกรรมท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (2563). *ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ*. Retrieved on December 15, 2022, from: <http://www.dla.go.th>
- กรมสุขภาพจิต. (2543). *คู่มือความฉลาดทางอารมณ์*. กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ. กระทรวงสาธารณสุข.
- การุณันท์ รัตนแสนวงษ์. (2555). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กุลชลี จงเจริญ. (2561). เอกสารประกอบการสอน หน่วยที่ 12 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ชุดวิชา 23728 นวัตกรรม การบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กุลนาถ แยมวงศ์ และชนมณี ศิลาณิกิจ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก. วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพฯ, 10 (1), 137-150.
- นิกัญชา ลั่นเหลือ. (2554). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- นิติกร ระดม และชลารณ สุวรรณสมฤทธิ (2566).ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตศรีวิภา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วารสารวิชาการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1. 8 (2), 73-84
- นรินทร์ เนตรภักดี. (2555). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำอย่างแท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประดิษฐ์ ศรีประไหม (2562).ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารจัดการงบประมาณแบบมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- ภาวิณี ลักขร และกฤษวรรธน์ โล่ห์วัชรินทร์. (2562). เงื่อนไขการเกิดนวัตกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย. วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, 10(2),109-126.
- ศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์. (2555). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมฤทธิ กางเพ็ง. (2551). การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ. ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2542). พระราชบัญญัติข้อกำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.
- สุริย์รัตน์ พัฒนเอียร และพร้อมพิไล บัวสุวรรณ. (2552). ตัวแบบความสามารถทางภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิทยาศาสตร์เกษตรศาสตร์ สาขาสังคมศาสตร์, 30(2), 130-142.
- อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์. (2553). การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อริษา กลอยพรมราช และเสาวลักษณ์ จิตต์น้อม (2562) บรรยากาสองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทหลักทรัพย์ A และบริษัทหลักทรัพย์ B. วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 11(4), 146-159.
- อุดมพร แก้วประดิษฐ์. (2546). อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและเขาวนอารมณ์ที่มีต่อพฤติกรรมจัดการของผู้บริหารโรงงานผลิตรองเท้ากีฬาแห่งหนึ่ง . กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Adjei, D. (2013). Innovation leadership management. International Journal of ICT and Management, 1: 103-106
- Albert, A. & Kormos, J. (2004). Creativity and narrative task performance: an exploratory study. Language Learning, 54(2), 277 - 310.
- Atthirawong, W., Bunnoiko, K. & Panprung, W. (2021). Densifying factors influencing visionary leadership: empirical evidence from the Thai manufacturing industry. International Journal of Organizational Leadership, 10(1), 39-53.
- Baesu, C. & Bejinaru, R. (2015). Innovative leadership styles and the influence of emotional intelligence. The USV Annals of Economics and Public Administration, Stefan cel Mare University of Suceava, Romania, Faculty of Economics and Public Administration, 15(special), 136-145.
- Brown, W.B., & Moberg. D.J. (1980). *Organization theory and management: a macro approach*. New York: John Wiley and Sons.



- Cicciu, J.M.V. (2003). Innovative leadership through emotional intelligence. *Nurs Manage*, 34(10), 28-32.
- Cortina, J. M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of Applied Psychology*. 78(1), 98-102.
- Cronbach, L.J. (1974). *Essentials of psychological testing*. 3rd edition. New York: Harper & Row.
- Denti, L., & Hemlin, S. (2013). What connects leadership and creativity? leadership and innovation: a cross-cultural study of mediating psychological processes. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 1(1), 14300-14300.
- Engel, R.J., & Schutt, R.K. (2005). *The practice of research in social work*. New York: SAGE.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- Guilford, J.P. (1967). *The Nature of Human Intelligence*. New York : McGraw
- Hughes, D., Lee, A., Tian, A., Newman, A., & Legood, A. (2018). Leadership, creativity, and innovation: A critical review and practical recommendations. *The Leadership Quarterly*. 29 (5), 1-88. Doi: 10.1016/j.leaqua.2018.03.001.
- Imanzadeh, E., Esmailzadeh, S., Elyasi, G., & Sedaghati, P. (2012). Relationship between innovative leadership styles and the lake of intervention with managers' emotional intelligence of sport departments. *European Journal of Experimental Biology*, 2(6), 2390-2396.
- Kantabutra, S., & Avery, G.C. (2002) Proposed Model for Investigating Relationships between Vision Components and Business Unit Performance. *Journal of Management & Organization*, 8(2), 22-39.
- Mayfield, R.J., & Mayfield, R.M. (2010). Leader-level influence on motivating language: A two-level model investigation on worker performance and job satisfaction. *International Business Journal*, 20(5), 407-422.
- Osman, N.W., & Kamis, A., (2019). Innovation leadership for sustainable organizational climate in institution of technical and vocational education and training (TVET) in Malaysia. *Asian Journal of Assessment in Teaching and Learning*, 9 (1), 57-64. <https://doi.org/10.37134/ajatel.vol9.no1.6.2019>
- Patton, J.D. (2002). The role of problem pioneers in creative innovation. *Creativity Research Journal*, 14(1), 111-126.
- Pratolo, S., & Simali, M. (2019). The Influence of Participation In Budget Preparation And Uncertainty Of Environment Towards Managerial Performance Of Village Government Through Organizational Commitment As Moderating Variable (Empirical Study in Bantul Regency). *Proceedings of the 5th International Conference on Accounting and Finance (ICAF 2019)*. DOI:[10.2991/icaf-19.2019.26](https://doi.org/10.2991/icaf-19.2019.26)
- Robbins, S.P. (2008). *Essential of organizational behavior*. Upper Saddle, New Jersey: Prentice-Hall.
- Rovinelli, R.J., & Hambleton, R.K. (1977) On the Use of Content Specialists in the Assessment of Criterion-Referenced Test Item Validity. *Tijdschrift Voor Onderwijs Research*, 2, 49-60.





- Schank, R.C., & Abelson, R.P. (2013). *Scripts, Plans, Goals, and Understanding*. Erlbaum Associates, Mahway.
- Stringer, R. (2002). *Leadership and organization climate*. New Jersey, NJ: McGraw-Hill
- Van Dierendonck, D. (2011). Servant leadership: A review and synthesis. *Journal of Management*, 37(4), 1228–1261. <https://doi.org/10.1177/0149206310380462>
- Weberg, D. (2013). *Innovation leadership behaviors: Starting the complexity journey*. Burlington, NJ : Jones & Bartlett Learning
- Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: Harper & Row.

