

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี

Innovation Leadership of School Administrators UbonRatchathani Technical College

ปรีวัฒน์ ยืนยง

Pariwat Yuenying

มหาวิทยาลัยราชธานี

Ratchathani University, Thailand

E-mail: bbaiying1@gmail.com

Received October 26, 2020; Revised November 15, 2020; Accepted December 26, 2020

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี จำแนกตามประสบการณ์และประเภทวิชาในการปฏิบัติงาน รูปแบบวิจัยเป็น วิจัยเชิงปริมาณ ใช้ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นกรอบการวิจัย พื้นที่ในการวิจัย วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี กลุ่มตัวอย่างคือ ครูผู้สอนวิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี จำนวนรวมทั้งสิ้น 148 คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบวิธีการเทียบสัดส่วนจำนวนครูในแต่ละสาขาและสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการ วิจัยมี 1 ชนิด คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานีอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน
2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี จำแนกตามประสบการณ์และประเภทวิชาที่ปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การบริหารองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการวินิจฉัยองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรคิดค้นและปรับปรุงสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ นำ ระบบเครือข่ายและระบบเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม; ผู้บริหารสถานศึกษา; วิทยาลัยเทคนิค

Abstract

This Article aimed to study (1) the innovative leadership level of school administrators Ubon Ratchathani technical college 2) to compare the innovative leadership of the school administrators Ubon Ratchathani technical college classified by experience and type of work course. The research model was quantitative research. Use the theory of innovative leadership as a research framework. Research area Ubon Ratchathani technical college .The sample was teacher of Ubon Ratchathani technical college 148 people. They were selected by a method to compare the proportion of teachers in each branch and simple randomness. The instrument for collecting data was the innovative leadership questionnaire for school administrators analysis data by using percentage, mean, standard deviation, and a one-way ANOVA test. The research results were found as follows;

1. Innovative leadership of school administrators Ubon Ratchathani Technical College is at a high level both overall and each side.

2. The results of comparison of innovative leadership among school administrators classified by experience and types of subjects performed in overall and field of study had no statistically significant difference at the 0.05

Innovation organization management school administrators must have the ability to diagnose the organization. Encourage personnel to innovate and improve and create new innovations focus on knowledge management apply networking and educational technology systems to continuously develop innovation.

Keywords: Innovative leadership; School Administrators; Technical College

บทนำ

ในโลกยุคโลกาภิวัตน์ทุกองค์กร ไม่ว่าจะขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ ต่างเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นผลมาจากความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี การแข่งขันของเศรษฐกิจโลก การเปลี่ยนแปลงทางธรรมชาติหรือปัญหาการขาดแคลนกำลังแรงงาน อันเป็นแรงผลักดันที่สำคัญให้ผู้นำในองค์กรต่างๆ จำเป็นที่จะต้องมีความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น เรียนรู้นวัตกรรม การบริหารองค์กรเพื่อแก้ปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพ อันจะนำมาซึ่งความก้าวหน้าและเอาชนะคู่แข่ง (Tierney, Farmer and Graen, 1999, Jung et al., 2003) ประกอบกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองที่มีวิสัยทัศน์คือ คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยมีกรอบการปฏิรูปการศึกษาใน 4 ปีจ้อย คือ 1) พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ 2) พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ 3) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่และ 4) พัฒนาระบบการบริหารจัดการใหม่(สำนักงานเลขาธิการสภา

การศึกษา 2554) ภายใต้การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมปัจจุบันในหลาย ๆ ด้าน รวมทั้งการเติบโตการพัฒนาของวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมต่าง ๆ ทำให้สังคมเป็นสังคมแห่งข้อมูลข่าวสาร มีการเปลี่ยนแปลงทางค่านิยม วัฒนธรรม ความเชื่อ รวมทั้งแนวทางการดำเนินชีวิตอีกทั้งระดับการศึกษา ความต้องการของบุคคล ซึ่งส่งผลให้ผู้บริหารองค์กรในปัจจุบันต้องมีการเตรียมพร้อมรับมือให้สามารถบริหารจัดการองค์กรให้ดำรงอยู่ในสังคมปัจจุบันและอนาคตได้ (มัทนา วังถนอมศักดิ์, 2550) ซึ่งจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและทิศทางในการพัฒนาองค์กรที่มุ่งเน้นความแปลกใหม่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว นวัตกรรมจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะผลักดันงานที่ปฏิบัติไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความชำนาญในการประยุกต์ ทั้งวิธีการคิด วิธีการทำงาน และเปิดรับข้อมูลเพื่อเหตุผล หาวิธีใหม่ๆ เพื่อสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพและต้องยอมลดบทบาทของตนเองจากผู้นำแบบเดิมๆ เพื่อประสานให้เกิดความร่วมมือก่อให้เกิดความยั่งยืนในองค์กร

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้เห็นปัญหาที่เกิดขึ้นภายในวิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานีของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เนื่องจากวิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานีเป็นวิทยาลัยภายใต้การจัดการเรียนการสอนด้านเทคโนโลยีและสิ่งประดิษฐ์ แต่ด้านการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษายังมีข้อบกพร่องหลายด้านเกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการเรียนการสอนกับนักเรียนอาชีวศึกษาต้องได้รับการพัฒนาเป็นสิ่งเร่งด่วนคือ ความรู้พื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาต่อยอดหรือเพื่อศึกษาต่อในอนาคต ดังนั้นนวัตกรรม “การกลับไปสู่ความรู้พื้นฐาน” หรือ “Back to Basics” ซึ่งเน้นความสามารถทางด้าน คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และ ภาษาอังกฤษ ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานผลการเรียนรู้ของบัณฑิตในแต่ละระดับคุณวุฒิและสาขาวิชาต่าง ๆ ในระดับอุดมศึกษา ซึ่งเป็นการต่อยอดจากศึกษาระดับอาชีวศึกษาโดยจะต้องครอบคลุมอย่างน้อย 5 ด้าน 1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 2) ด้านความรู้ 3) ด้านทักษะทางปัญญา 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ 5) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงระบบตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ “การกลับไปสู่ความรู้พื้นฐาน” จึงเป็นนวัตกรรมการเรียนรู้หรือนวัตกรรมจัดการศึกษาทางด้านอาชีวศึกษา (กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์ , 2552)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวจึงศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีความสนใจที่จะศึกษาและเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานภายใต้หลักทฤษฎีของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้ง 6 ด้าน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบการบริหารงานของสถานศึกษา ครูผู้สอนและผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี

จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประเภทวิชาที่ปฏิบัติงาน

การทบทวนวรรณกรรม

การรวบรวม ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในงานวิจัยนี้เป็นการวิเคราะห์จากการสืบค้นข้อมูล ความรู้ จากทฤษฎี แนวคิดและผลการศึกษารายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อที่ศึกษาดังนี้

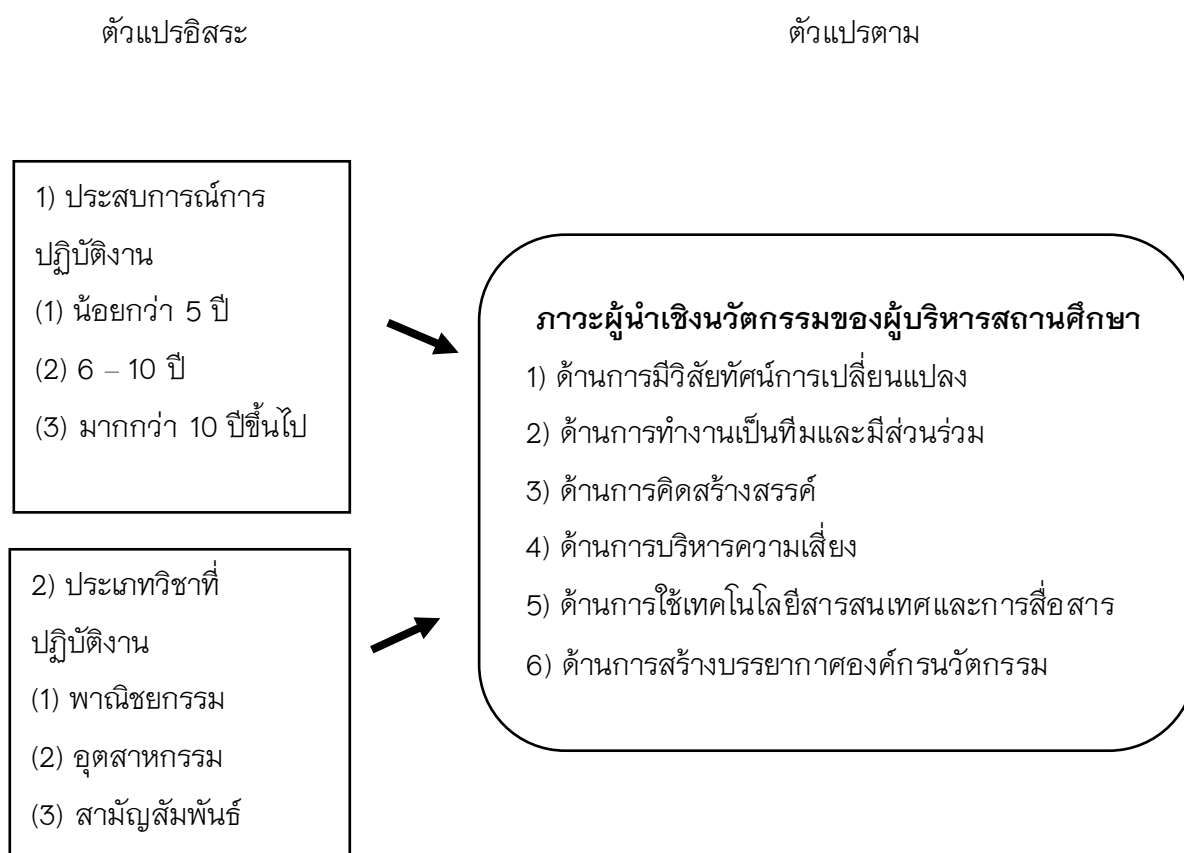
1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ สรุปได้ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำสามารถแบ่งกว้าง ๆ ออกเป็น 6 แนวทาง ดังนี้ 1) ทฤษฎีคุณลักษณะ 2) อำนาจและอิทธิพล 3) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม 4) ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ 5) ภาวะ ผู้นำเชิงบริบทและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและ 6) ทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่ สอดคล้องกับ จิรประภา อัครบวร (2552) กล่าวว่าในยุคนี้ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาภาวะผู้นำที่จะสนับสนุนการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Leadership) และดำเนินการเชิงระบบ สู่เป้าหมายองค์การผ่านวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ นอกจากนี้ ได้เพิ่มเติมว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำต้องสร้างองค์การให้เตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง การที่องค์การจะมีความสามารถ ปรับตัวในสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้ประสบความสำเร็จ

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สรุปได้ว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันและมีการวิจัยสนับสนุน ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับ Lindegaard (2009) ได้กล่าวไว้ว่า ความเชื่อในการเปลี่ยนแปลงสามารถ เชื่อมโยงความอยากรู้อยากเห็นไปยังการเปลี่ยนแปลง เพราะทุกอย่างมีความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม สอดคล้องกับ ขวัญชนก โตนาค (2556) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีม คือ การร่วมมือร่วมใจ ปฏิบัติงานกับสมาชิก บุคลากร ความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม มุ่งเน้นให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญ ของการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับ นิกัญชลา ล้นเหลือ (2554) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง การคิดการหาสิ่งใหม่ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาศัยหลักการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และ ประสบการณ์เดิม 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง สอดคล้องกับ จารุพันธ์ อธิธิวราชกุล (2555) กล่าวถึง ผู้นำเชิงนวัตกรรมในองค์กรควรมี แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง โดยส่งเสริมให้ทีมงานทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดและกล้าทำ บนความเสี่ยงที่พอรับได้ โดยให้การสนับสนุนทรัพยากรที่ต้องใช้ในการ สร้างนวัตกรรมนั้น ๆ และ แสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น 5) ด้าน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สอดคล้องกับ นิกัญชลา ล้นเหลือ (2554) ได้กล่าวถึง การ สื่อสาร (Communication) เป็นพฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง กระบวนการติดต่อรับส่งข้อมูลข่าวสารระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิด ความเข้าใจและความร่วมมือในการดำเนินงาน เป็นทักษะพื้นฐานที่สำคัญอีกประการหนึ่ง 6) ด้านการ สร้างบรรยากาศภายในองค์กร สอดคล้องกับ ขวัญชนก โตนาค (2556) ได้กล่าวว่า การสร้าง บรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ คือ กระบวนการสร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ในทุก

ๆ ฝ่าย เกิดการพูดคุยปรึกษาหารือ ระดมสมอง สร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ มีพื้นที่ได้พบปะ เห็นหน้าและพูดคุยสื่อสารกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีของ ... ประกอบด้วย Dave (2007) , Lindegaard (2009) , Horth and Vehar (2012) , จารุพันธ์ อธิธาวัชกุล (2551) , ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2553) , ขวัญชนก โตนาค (2556) , เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557) , จุริวรรณ จันทลา (2557) และ พิทักษ์ ทิพย์วารี (2558) โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี ประชากร คือ ครูผู้สอนในวิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี จำนวน 240 คน (ข้อมูลจากงานศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี ภาคเรียนที่ 1/ 2563) กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในวิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี จำนวน 148 คน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบวิธีการเทียบสัดส่วนจำนวนครูในแต่ละสาขาและกลุ่ม

ตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสร้างตามแนวคิดของ (จีราภา ประพันธ์พัฒน์, 2560) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ 0.94 ใช้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา การรวบรวมข้อมูลโดย 1. ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานีถึงผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเพื่อสำรวจข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและขอความร่วมมือเก็บรวบรวมด้วยตนเอง และรับคืนด้วยตนเอง 3. นำแบบสอบถามตรวจสอบความสมบูรณ์ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 148 ฉบับ มีความสมบูรณ์ทุกฉบับ 4. นำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป ระหว่างเดือน มิถุนายน ถึงเดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2563 นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและ การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานีโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผลและลำดับที่ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	3.96	0.84	มาก	3
2. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	3.97	.88	มาก	2
3. ด้านการคิดสร้างสรรค์	3.94	0.89	มาก	5
4. ด้านการบริหารความเสี่ยง	3.97	0.91	มาก	1
5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	3.94	0.95	มาก	4
6. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	3.94	0.95	มาก	4
รวม	3.95	0.90	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ ด้านการบริหาร

ความเสี่ยง ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมและด้านการคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี จำแนกตามประสบการณ์และประเภทวิชาที่ปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 ผลของการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี จำแนกตามประสบการณ์และประเภทวิชาที่ปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	พาณิชย		อุตสาหกรรม		สามัญ สัมพันธ์		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1.การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.20	0.60	3.93	0.85	3.93	0.84	1.09	0.38
2.การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	4.42	0.63	3.96	0.88	3.93	0.89	1.52	0.32
3.การคิดสร้างสรรค์	4.28	0.66	3.91	0.91	3.92	0.91	0.93	0.49
4.การบริหารความเสี่ยง	4.17	0.82	3.94	0.92	3.97	0.90	1.05	0.32
5.การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและ สื่อสาร	4.47	0.71	3.92	0.95	3.95	0.98	1.15	0.30
6.การสร้างบรรยากาศองค์กร นวัตกรรม	4.37	0.72	3.91	0.95	3.95	0.92	1.44	0.37
ภาพรวม	4.32	0.69	3.93	0.91	3.94	0.91	1.19	0.36

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลของการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี จำแนกตามประสบการณ์และประเภทวิชาที่ปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี มีความมุ่งมั่นในการสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการที่จะเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานแบบเดิมๆ ให้มีการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาใช้ในการสร้างสรรค์งานมากขึ้น โดยให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดสร้างสรรค์ทำงานเป็นทีมและ

สนับสนุนการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น โดยเป็นผู้ที่เอื้ออำนวยต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เป็นผู้ที่วิสัยทัศน์กว้างไกลและมีภาวะผู้นำในการจัดการและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครู นอกจากนี้พฤติกรรมและการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษายังส่งผลต่อความคิดเห็นของครูอีกด้วย สอดคล้องกับ Institute of Work Psychology (2003) ที่กล่าวว่า การให้ความสำคัญกับการกระตุ้นและสร้างความมั่นใจให้กับครูในการลองทำสิ่งใหม่ ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาจะทำให้ครูมีความรู้ มีทักษะและความสามารถใหม่ ๆ ในการที่จะนำไปใช้สร้างสื่อการสอน สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมที่ทันสมัยเพื่อให้เกิดทักษะ โดยสิ่งเหล่านี้จะเกิดได้ต้องอาศัยบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการมีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งหมายถึงครูจะต้องได้รับโอกาสในการเรียนรู้ ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนและกระตุ้นให้เกิดการมีความคิดสร้างสรรค์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาไม่ส่งผลต่อแนวคิดเกี่ยวกับการภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี อาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจที่ชัดเจนจึงทำให้บุคลากรทางการศึกษามีความคิดตรงกัน สอดคล้องกับแนวคิด (อรชร ปราจันทร์ และ สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2561) ทักษะการบริหารองค์กรนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) มีความสามารถในการวินิจฉัยองค์กรเพื่อค้นหาจุดเด่น จุดด้อยและปัญหาเพื่อนำไปวางแผนพัฒนาในอนาคต 2) ส่งเสริมให้บุคลากรคิดค้นนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 3) ส่งเสริมให้บุคลากรปรับปรุงและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่อย่างต่อเนื่อง 4) ให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้และการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางนวัตกรรม 5) นำระบบเครือข่ายมาใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลเชิงนวัตกรรม 6) ให้การสนับสนุนทรัพยากรและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาอย่างเหมาะสม 7) นำระบบเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

ประเพณีวิชาที่ปฏิบัติงานของครู ไม่ส่งผลต่อแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี อาจจะเป็นเพราะว่าบุคลากรทางการปฏิบัติงานแต่ละสาขาวิชาอาจจะได้รับการสนับสนุน การพัฒนาการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ และใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์สมัยใหม่ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานโดยให้ความสำคัญในการสร้างทักษะและประสพการณ์การเรียนรู้ที่ยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิด (อรชร ปราจันทร์ และ สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2561) ที่กล่าวว่า การบริหารจัดการของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นในการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการคิดค้นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพโดยเน้นระบบเครือข่ายและเทคโนโลยีทางการศึกษา องค์กรที่ต้องการมุ่งสู่องค์กรนวัตกรรมต้องให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่าย ซึ่งทำให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและทรัพยากรต่างๆการมีเครือข่ายภายนอกจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพราะทำให้มีพลังอำนาจในการต่อรองเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมให้เกิดการ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างหลากหลาย และก่อให้เกิดนวัตกรรมในสถานศึกษา ขับเคลื่อนบริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมและสามารถถ่ายทอดทักษะไปสู่ตัวผู้เรียนได้

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้ ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้สามารถบริหารสถานศึกษาภายใต้นวัตกรรมได้ ด้วยหลักการ V-T-C-R-I-I Model ดังแผนภาพ



จากแผนภูมิองค์ความรู้สามารถอธิบายได้ดังนี้

V- Vision To Change: เป็นการเสาะแสวงหาอุดมคติ แนวคิดและวิธีการของการคิดที่ชัดเจนจนวิสัยทัศน์นั้นตกผลึก การทำวิสัยทัศน์ ให้ชัดเจนเพื่อให้ง่ายต่อการยึดติดกับปรัชญาที่บูรณาการทิศทางของกลยุทธ์และความเชื่อทางวัฒนธรรม การกระตุ้นสมาชิกในองค์กรให้รับเอาวิสัยทัศน์โดยผ่านการโน้มน้าวที่ถาวรและจัดทำตัวอย่างให้ดูสำหรับงานที่ยาก

T-Team Work and Participant : การรวมพลังและกำลังความสามารถในการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้การ ปฏิบัติงานของทีมงานบรรลุเป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง กระบวนการให้สมาชิกในทีมเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนาร่วมคิด ตัดสินใจ ร่วมแก้ไขปัญหาของทีม โดยมุ่งเน้นประโยชน์และความเข้มแข็งของทีมงาน การรับผิดชอบในผลงานและและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของทีมอย่างต่อเนื่อง

C- Creative Thinking: ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดการหาสิ่งใหม่ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาศัยหลักการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม ประกอบด้วย ความคิดริเริ่ม ความคล่องในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด และความละเอียดอ่อน ในการคิด

R- Risk Management: กระบวนการที่ใช้ในการระบุความเสี่ยงวิเคราะห์ความเสี่ยงเป็นกระบวนการใช้ปัจจัยควบคุม การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดแนวทางหรือมาตรการในการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่อาจทำให้สถานศึกษาเกิดความเสียหายเพื่อให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเกิดความเสียหายจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต มีผลกระทบต่อการทำงานน้อยที่สุด

I- Information and Communication Technology: การมีความรู้และทักษะพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์ เห็นความสำคัญและ สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ แสดงวิสัยทัศน์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจยอมรับและนำไปสู่การปฏิบัติปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน สนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณภาพและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย พัฒนาระบบบริหารจัดการถ่ายทอดเผยแพร่ความรู้สู่ชุมชนและหน่วยงานอื่น

I- Innovative Organization: การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กรผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด ใญ่งานมากเกินไป มีการรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน ร่วมสร้างความภูมิใจในหน้าที่การงานของตนเอง สร้างมิตรภาพในที่ทำงานและไม่ยึดตัวเองเป็นศูนย์กลาง รู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีน้ำใจ พุดจาไพเราะ อ่อนหวาน มีมารยาทในการทำงานร่วมกันและมีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มาปรับปรุงการทำงานให้สนุกสนานอยู่เสมอ

สรุป

ผู้นำหรือผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการสร้างนวัตกรรมในองค์กร โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะมีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และลงมือทำหรือใช้อิทธิพลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแนวคิดในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ บริการใหม่หรือกระบวนการทำงานใหม่ ๆ ขึ้นในองค์กร โดยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นจะประกอบด้วยองค์ประกอบทางการบริหารจัดการหลายประการ ทั้งในส่วนของการกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่นวัตกรรมเพราะจะแสดงให้เห็นว่าองค์กรเหล่านั้น มีจุดมุ่งหมายทางด้านนวัตกรรมอย่างแท้จริง โดยสามารถกำหนดไว้ในทุกระดับของจุดมุ่งหมายขององค์กร การจัดโครงสร้างองค์กรที่สนับสนุนการสร้างองค์การ ซึ่งควรเป็นโครงสร้างที่เอื้อในการปฏิบัติงานควรสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีมโดยเฉพาะทีมแบบข้ามสายงาน เพื่อสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน การสร้างแรงจูงใจที่สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ สามารถใช้ปัจจัยจูงใจที่หลากหลายทั้งปัจจัยจูงใจภายในและปัจจัย จูงใจภายนอก การสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กรที่จะสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมและการควบคุมการดำเนินงานเพื่อมุ่งสู่วัตกรรม โดยมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ข้อมูลย้อนกลับที่สร้างสรรค์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย ของโรงเรียนไปถ่ายทอดให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลทำให้เกิดผลลัพธ์หรือบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ผู้บริหาร สถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์
3. การคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ให้บุคลากรประยุกต์ใช้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆที่สร้างสรรค์ ให้มีความสอดคล้องกับลักษณะงาน และบริบทขององค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด
4. การบริหารความเสี่ยง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์บนความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุมวางแผนร่วมกับบุคลากรในการจัดทำระบบควบคุม ภายในเพื่อพิจารณาปัจจัยความเสี่ยงที่มีผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นด้าน ๆ

5. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงวิสัยทัศน์เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อให้ บุคลากรมีความเข้าใจ ยอมรับและนำไปสู่การปฏิบัติได้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุมร่วมกับบุคลากรเพื่อชี้แจงถึงวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในบริหารงานและการดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา

6. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทางโครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการพัฒนาองค์กรให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดทิศทางโครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมโดยจัดทำเป็นแผนพัฒนาการศึกษาในสถานศึกษา

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของครูวิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี จำแนกตามประสบการณ์และประเภทวิชาที่ปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับการกระตุ้นและสร้างความมั่นใจให้กับครูในการลองทำสิ่งใหม่ ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาจะทำให้ครูมีความรู้ มีทักษะและความสามารถใหม่ ๆ ในการที่จะนำไปใช้สร้างสื่อการสอน สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมที่ทันสมัยเพื่อให้เกิดทักษะ โดยสิ่งเหล่านี้จะเกิดได้ต้องอาศัยบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการมีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งหมายถึงครูจะต้องได้รับโอกาสในการเรียนรู้ ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนและกระตุ้นให้เกิดการมีความคิดสร้างสรรค์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการวินิจฉัยองค์กรเพื่อค้นหาจุดเด่น จุดด้อยและปัญหาเพื่อนำไปวางแผนพัฒนาในอนาคต ส่งเสริมให้บุคลากรคิดค้นนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ให้บุคลากรปรับปรุงและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่อย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้และการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางนวัตกรรม นำระบบเครือข่ายมาใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลเชิงนวัตกรรม ให้การสนับสนุนทรัพยากรและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาอย่างเหมาะสมและนำระบบเทคโนโลยีทางการศึกษาใช้ในการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบองค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สำคัญ อยู่ 6 ด้าน คือการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การคิดสร้างสรรค์ การบริหารความเสี่ยง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการบริหารสถานศึกษาภายใต้การสร้างนวัตกรรมการศึกษาโดยควรให้ความสำคัญกับตัวผู้บริหารและครูที่จะพัฒนาตนเองเพื่อจะนำองค์ความรู้ที่ได้รับการพัฒนามาประยุกต์และพัฒนาการเรียนการสอนให้กับนักเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นไป สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควร

ทำการวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์. (2554). *นวัตกรรมและเทคโนโลยีเทคนิคศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- กาญจนา คีลา. (2556). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน(วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ขวัญชนก โตนาถ. (2556). *การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน(วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี(วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จิรประภา อัครบวร. (2552). *สร้างคน สร้างผลงาน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เต๋า 2000.
- จวีรวรรณ จันทลา. (2557). *การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหาร(วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจดุสิต)*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- จารุพันธ์ อธิธาวัชกุล. (2551). *บริหารคนเหนือตำรา*. กรุงเทพฯ: กรุงเทพฯธุรกิจ Bizbook.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2555). *ทักษะผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: G.P. Cyber Print 2550.
- นันทินต์ย์ ท่าโพธิ์. (2556). *การศึกษาสภาพการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39(วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- นิกัญชลาล ลั่นเหลือ. (2554). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารขั้นพื้นฐาน(วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยนครพนม.
- บุณรดา ทรงบุญศาสตร์. (2559). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. งานวิจัย: มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์*.
- พิทักษ์ ทิพย์วารี. (2558). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา(วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2553). *การเปลี่ยนผ่านการศึกษาเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกรรมการวิจัยแห่งชาติ

- มัทนา วังถนอมศักดิ์. (2550). รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน(ดุष्ฎิณิพนธ์ปรัชญาดุष्ฎิณิบัณฑิต)
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน(ดุष्ฎิณิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุष्ฎิณิบัณฑิต)
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2542). การบริหาร: หลักการทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสิทธิ์.
- เวียงวิวรรณ ทำทูน. (2557). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการขีดสมรรถนะ สูงของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วารสารศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 37(3), 31-38.
- ศศิประภา ชัยประสิทธิ์. (2553). แนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.
วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 14(2), 117-128.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2554). คู่มือการปฏิบัติงานการต่อบริการประกอบวิชาชีพทางการ
ศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สุพิชชา พุกนงาม. (2559). การวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี(วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุวรรณา เทพประสิทธิ์. (2555). ภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วารสารศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 16(74), 154-167.
- สุวิทย์ ยอดสละ. (2556). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อรชร ปราชันท์ และ สุกัญญา แซ่ม้อย. (2561). รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาทักษะการคิดเชิง
นวัตกรรมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน(ดุष्ฎิณิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุष्ฎิณิบัณฑิต). มหาวิทยาลัย
นเรศวร.
- อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์. (2558). กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครู
โรงเรียนเอกชน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิวัฒน์ เจนเขียวชาญ .(2549). ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารดีเด่น ในโรงเรียน
ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม(วิทยานิพนธ์คุรุศาสตรมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ไอริน โรจนรัถย์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การนวัตกรรมกับสมรรถนะในการ
สร้างสรรค์นวัตกรรม : กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. *วารสาร
รัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 2(2), 46–60.

Adair, J. (1996). *Effective Motivation: How to Get Extraordinary Results from Everyone*. London: Pan
Books.

Dave. (2007). *Characteristics of Innovative Leaders*. Retrieved from [http://innovativeleadership.
blogspot.com/2007/02/innovative-leadershipprogress-at-warp.htm](http://innovativeleadership.blogspot.com/2007/02/innovative-leadershipprogress-at-warp.htm)

Horth, D. M., & Vehar, J. (2012). *Becoming A Leader Who Fosters Innovation*. Greensborough: Center
for Creative Leadership.

Institute of Work Psychology. (2003). Work experiences and personality development in young
adulthood.

Lindegard, S (2009). *The Open Innovation Revolution: Essentials, Roadblocks and Leadership
Skills*. New Jersey: Wiley.