

บทบาทภาวะผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็ง
ของชุมชนโดยองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์

THE LEADERSHIP ROLES IN BUILDING INNOVATIVE CULTURES FOR ENHANCING THE
ROBUSTNESS OF COMMUNITIES BY SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS
IN PHETCHABUN PROVINCE AREA

สุภัทธีร์ ขุนสิงห์สกุล

Supattanee Kunsingsakun

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

Phetchabun Rajabhat University, Thailand

Email: Nonglak711@hotmail.com

Received 23 July 2022; Revised 8 November 2022; Accepted 30 October 2023.



บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสถานภาพการมีภาวะผู้นำในการดำเนินการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม 2) ศึกษาความสัมพันธ์และองค์ประกอบของบทบาทภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม และ 3) ประเมินคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน โดยคัดเลือกแบบเจาะจง และแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง 397 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย และประเมินคุณภาพของรูปแบบฯ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน วิเคราะห์และยืนยันองค์ประกอบด้วยวิธีไอเอฟเอและซีเอฟเอ

ผลการวิจัยพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีภาวะผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการสร้างความรู้ความผูกพันในการพัฒนานวัตกรรม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับต่ำกับระดับประสิทธิภาพจากการพัฒนาและส่งเสริมการใช้นวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และ มี 4 องค์ประกอบของบทบาทภาวะผู้นำ ได้แก่ การสร้างความรู้ความผูกพัน การส่งเสริมให้เกิดการปรับตัว การส่งเสริมการใช้นวัตกรรมได้อย่างสม่ำเสมอ และการมีวิสัยทัศน์และภารกิจที่เหมาะสมต่อการพัฒนานวัตกรรม และรูปแบบฯ มีคุณภาพ อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ; วัฒนธรรมนวัตกรรม; การพัฒนาชุมชน; องค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

This research article aimed 1) to study the status of leadership states in building the innovative culture, 2) to study the relationship and elements of leadership roles affecting the effectiveness in building the innovative culture, and 3) to assess the quality of the model of

roles of leadership states in building the innovative culture by Subdistrict Administrative Organizations in Phetchabun. This study employed a mixed-method approach. Data was collected through in-depth interviews with 9 administrators, who were selected through purposive sampling, and distributed among a sample group of 397 individuals using a systematic sampling method. The quality of the model was assessed by 5 specialists. Data analysis involved the use of frequency, percentage, mean, and standard deviation. Hypothesis testing utilized Pearson's correlation. Component analysis and confirmation used EFA (Exploratory Factor Analysis) and CFA (Confirmatory Factor Analysis).

The findings revealed that Subdistrict Administrative Organizations exhibited leadership states in building an innovative culture at a moderate level. The leadership roles of Subdistrict Administrative Organizations in fostering engagement in innovation development were found to have a positive relationship with the level of effectiveness in promoting and developing innovation, in the same direction, at a significance level of .05. These roles encompassed four components: building engagement, promoting adaptation, encouraging regular application of innovations, and possessing a suitable vision and responsibility for innovation development. The model of leadership states that building an innovative culture was assessed to be at a high level.

Keywords: Leadership; Innovative Culture; Community Development; Subdistrict Administrative Organization

บทนำ

จากวิกฤติการณ์ปัญหาทางเศรษฐกิจ โรคระบาดจากไวรัสโคโรนา และความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมโดยการกระทำจากธรรมชาติและมนุษย์ในสังคมปัจจุบัน เป็นสาเหตุสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนทั้งด้านสุขภาพร่างกาย จิตใจ กระบวนการคิด และการขาดการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ทางสังคม สถานการณ์ดังกล่าวจะทวีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้นจากระดับบุคคลและครอบครัว ระดับชุมชน และกลายเป็นปัญหาระดับชาติ จนทำให้ประชาชนซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญในพัฒนาประเทศด้อยประสิทธิภาพลงจนทำให้ประเทศมีการพัฒนาช้าลงกว่านานาประเทศ ปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้น อาจมาจากการที่ชุมชนขาดความเข้มแข็งในการบริหารจัดการปัญหาต่างๆ ให้ผ่านพ้นไปได้ด้วยตนเอง ดังนั้นควรมีการสร้าง ความเข้มแข็งของชุมชนโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของประชาชนในมิติต่างๆ ได้แก่ เศรษฐกิจ ทรัพยากรธรรมชาติ สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งการพัฒนาชุมชนที่นำไปสู่ความเข้มแข็งและยั่งยืน จะต้องอาศัยการมีภาวะผู้นำของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชนในระดับของหน่วยงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และระดับชุมชน ในการบริหารจัดการและใช้อำนาจไปทางที่ถูกต้อง เพื่อหนุนเสริมให้เกิดผลสำเร็จในการพัฒนาควบคู่ไปกับการสร้างความเข้าใจ และความร่วมมือให้เกิดขึ้นกับกลุ่มบุคคลหรือประชาชนทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทั้งนี้ การพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำอันพึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล (องค์การบริหารส่วนตำบล) ควรมีความสอดคล้องกับสภาพปัญหา บริบททางสังคม และเพื่อแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ คลอบคลุมทั้งในประเด็นด้านโครงสร้างพื้นฐาน การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การจัดระเบียบชุมชน สังคม การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ด้าน

การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และด้านศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น (Phokanit and Nooyot, 2016)

ชุมชนเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งเป็นพื้นที่การวิจัย ได้รับผลกระทบคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน จากปัญหาขยะมูลฝอย (Phromkham, 2020) และปัญหาการขาดแคลนน้ำประปา (National News Bureau of Thailand, 2562) รวมทั้งปัญหาที่ส่งเคราะห์ได้จากแผนพัฒนาชุมชนปี 2561 – 2565 ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าพล องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมพู และองค์การบริหารส่วนตำบลนาป่า จังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งเป็นพื้นที่เป้าหมายในการวิจัยเช่นเดียวกัน พบว่ามีปัญหาสำคัญ ได้แก่ เกษตรกรขาดแคลนเครื่องมือ/อุปกรณ์ในการเพาะปลูกที่ทันสมัย และขาดความรู้และทักษะด้านการตลาด กลุ่มอาชีพในชุมชนบางกลุ่มไม่เข้มแข็งพอ โดยขาดการวางแผนการตลาด และขาดองค์ความรู้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่ตอบโจทย์ผู้บริโภคใหม่ (Na Pa Sub District Admin, 2017) (Tha Phon Sub District Admin, 2017) (Wang Chomphu Sub District Admin, 2017). จากปัญหาดังกล่าวมานี้ จะคลี่คลายลงได้ หากผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในการแก้ไขปัญหา ร่วมกับการสื่อสารและสร้างความร่วมมือกับภาคประชาชนในการสร้างวัฒนธรรมในการใช้องค์ความรู้ นวัตกรรม และภูมิปัญญาเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน โดยจะวัดได้จากการที่ชุมชนพึ่งตนเองได้ ชุมชนเกื้อกูลกัน และเกิดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาด้วยกันอย่างต่อเนื่อง (Kanchanachitra et al. 2021)

การวิจัยนี้ได้ศึกษารวบรวมข้อมูลและนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาชุมชน ตามแนวคิดของ House (1971) แบ่งออกได้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การสั่งการ (Directive) การสนับสนุนส่งเสริม (Supportive) การสร้างการมีส่วนร่วม (Participative) และการมุ่งเน้นความสำเร็จ (Achievement oriented) บุรณาการกับกรอบแนวคิดการพัฒนาวัฒนธรรมนวัตกรรม (Innovative culture) ที่สนับสนุนให้บุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลและประชาชนในชุมชนเกิดแนวคิดในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในรูปของผลิตภัณฑ์ และกระบวนการที่เป็นประโยชน์ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นขององค์กร (Thailand Productivity Institute, 2019) รวมทั้งการมอบความรับผิดชอบให้พนักงานทุกระดับพยายามใช้นวัตกรรมในการทำงานประจำวัน (Bolton, 2013) การสร้างค่านิยมให้พนักงานเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรม มีการกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กรร่วมกัน และการสร้างความเข้าใจอย่างเปิดกว้างกับผู้ที่มีทัศนคติต่อต้านนวัตกรรม (Ceausu et.al, 2017) ซึ่งกรอบการศึกษาและพัฒนานี้จะนำไปสู่การได้มาซึ่งองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นกลไกในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่สามารถปรับตัวได้ตามกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลก รวมทั้งสามารถใช้นวัตกรรมกระบวนการและนวัตกรรมผลิตภัณฑ์สร้างอาชีพและส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมของคนในชุมชนได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสถานภาพการมีภาวะผู้นำในการดำเนินการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และองค์ประกอบของบทบาทภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์
3. เพื่อประเมินคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีภาวะผู้นำ

เป็นทฤษฎีของผู้นำตามสถานการณ์ถูกพัฒนาขึ้นมาโดยโรเบิร์ต เฮาส์ (House, 1971) โดยสรุปหน้าที่หลักของผู้นำในการกระตุ้นหรือส่งเสริมสมาชิกในทีมงานและสนับสนุนช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา เพิ่มคุณค่าให้กับงานเพื่อให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยคุณลักษณะของผู้นำที่ดี แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) ผู้นำที่เน้นความสำเร็จของงาน 2) ผู้นำที่มุ่งงานโดยสังการ 3) ผู้นำที่ชอบให้มีส่วนร่วม และ 4) ผู้นำที่คอยให้การสนับสนุน

แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรม

นวัตกรรมในองค์กรแบ่งเป็น 4 ประเภท ดังนี้ 1) นวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์ เพื่อการเปลี่ยนแปลงด้านสินค้าและบริการ 2) นวัตกรรมด้านกระบวนการ เพื่อการเปลี่ยนแปลงด้านกระบวนการผลิต การทำงาน และการส่งมอบ 3) นวัตกรรมด้านตำแหน่งผลิตภัณฑ์ เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบในการนำเสนอ หรือการวางตำแหน่งของสินค้าและบริการ และ 4) นวัตกรรมด้านกระบวนการทัศน์ เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับกรอบความคิด และกระบวนการทัศน์ที่องค์กรต้องการจะเป็น ในขณะที่ National Innovation Agency (2009) แบ่งนวัตกรรมออกเป็น 5 ประเภท คือ 1) นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ 2) นวัตกรรมบริการ 3) นวัตกรรมกระบวนการ 4) นวัตกรรมการตลาด และ 5) นวัตกรรมองค์กร

กระบวนการสร้างนวัตกรรมแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การพัฒนารอบแนวคิด 2) การค้นหาปัญหาที่แท้จริง 3) การระดมความคิด และ 4) การนำการแก้ปัญหาที่ดีที่สุดไปปฏิบัติ (Weise and Legrand, 2011)

แนวคิดวัฒนธรรมองค์กร

Sornsit (2014) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรสามารถเรียนรู้ได้ผ่านการสังเกตจดจำเรียนรู้จากประสบการณ์ต่างๆ และสามารถส่งผ่านจากรุ่นสู่รุ่นการปรับตัวเปลี่ยนแปลงขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กรจะเป็นสิ่งสำคัญในการปรับตัวเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้ 1) ส่วนประกอบของวัฒนธรรมองค์กรที่สังเกตเห็นได้ 2) ค่านิยมร่วมและความเชื่อ และ 3) ข้อสมมติฐาน ทั้งนี้ Denison (1990) ได้สรุปแนวคิดวัฒนธรรมองค์กร จำแนกได้ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ความผูกพัน 2) การปรับตัว 3) การประพฤติปฏิบัติได้สม่ำเสมอ และ 4) มีวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรที่เหมาะสม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Costa, Freire, and Reis, (2021) ทำวิจัยเรื่องนวัตกรรมแบบเปิดและชุมชนผู้ใช้ในฐานะผู้ส่งเสริมระบบนิเวศนวัตกรรมที่ยั่งยืน พบว่า ควรมีเปลี่ยนจากนวัตกรรมที่เน้นองค์กรเป็นศูนย์กลางไปสู่การทำงานร่วมกันบนระบบนิเวศนวัตกรรมที่ควรเปิดให้บุคคลและสถาบันต่างๆ เข้าถึงหรือมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์อัจฉริยะที่ยั่งยืน เพื่อให้เกิดการพัฒนาชุมชนนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ องค์กรควรวางแผนและดำเนินการตามนโยบายที่เน้นเสริมสร้างระบบนิเวศ การจ้างงาน สร้างความยืดหยุ่นของสังคม และความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมไปพร้อมๆ กัน

Bunnag (2019) ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการบริหารจัดการนวัตกรรมท้องถิ่นในเขตภูมิภาคตะวันตก พบว่า ปัจจัยสำคัญที่สุดในการเกิดนวัตกรรมท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลคือผู้นำ/ผู้บริหารองค์กร สาเหตุที่ทำให้้องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีนวัตกรรมท้องถิ่น พบว่า สาเหตุคือขาดผู้ริเริ่ม/คิดค้น/กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมท้องถิ่นความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการนวัตกรรมท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ ได้แก่ ผู้นำมีภาวะความเป็นผู้นำสูง ทีมงานมีคุณภาพและมีอุดมการณ์เดียวกัน

การมีส่วนร่วมของประชาชน การทำงานแบบเครือข่าย กระบวนการทำงานเชิงรุก และการติดตามและประเมินผลโครงการอย่างเป็นระบบ

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยการใช้การรวบรวมข้อมูลจากความคิดเห็น และความรู้ความเข้าใจของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับสถานภาพการมีภาวะผู้นำและศึกษาความสัมพันธ์และองค์ประกอบของบทบาทภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาสถานภาพการมีภาวะผู้นำในการดำเนินการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นายกและรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประชาชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวนทั้งหมด 45,818 คน (National Statistical Office Thailand, 2019) และนักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์และพัฒนาสังคม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ นายกและรองนายก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าพล ตำบลวังชมพู และตำบลนาป่า อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ แต่ละ 3 คน รวมทั้งหมด 9 คน โดยทำการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์ตามคุณลักษณะภาวะผู้นำ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสั่งการ 2) ด้านการสนับสนุนส่งเสริม 3) ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม และ 4) ด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จ (House, 1971) และประเมินแบบสัมภาษณ์ได้ผ่านการจากนักวิชาการด้านการพัฒนาสังคม และการวิจัยชุมชน จำนวน 3 ท่าน โดยผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหาพบว่ามีความ IOC อยู่ในช่วง 0.67 – 1.00 และทำการประสานงานกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ด้วยความถี่ ค่าร้อยละ และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

2. การศึกษาความสัมพันธ์และองค์ประกอบของบทบาทภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ประชาชนในตำบลท่าพล ตำบลวังชมพู และตำบลนาป่า กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของทาโรยามาเน่ (Yamane, 1973) จำนวนทั้งหมด 397 คน โดยทำการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามตามกรอบแนวคิดวัฒนธรรมองค์กร 4 ด้านของ Denison (1990) และกระบวนการสร้างนวัตกรรม 4 ด้านของ Weise and Legrand (2011) เพื่อสร้างกรอบคำถามในการรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างความผูกพัน 2) การส่งเสริมให้เกิดการปรับตัว 3) การส่งเสริมการใช้นวัตกรรมได้อย่างสม่ำเสมอ และ 4) การมีวิสัยทัศน์และภารกิจที่เหมาะสมและประสิทธิผลการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ตามกรอบของ Joint Committee on Standard for Educational Evaluation (1994) แบ่งออกได้ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเป็นประโยชน์ 2) ด้านความเป็นไปได้ 3) ด้านความเหมาะสม และ 4) ด้านความถูกต้อง และได้ผ่านการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิโดยผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา พบว่ามีค่า IOC อยู่ในช่วง 0.67 – 1.00 และตรวจสอบความเที่ยง ของเครื่องมือ โดยได้ค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.782 แล้วทำการประสานงานกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ด้วยความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ด้วยค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์เพื่อสำรวจองค์ประกอบด้วยวิธี EFA (Exploratory factor analysis) และการวิเคราะห์เพื่อยืนยันองค์ประกอบด้วยวิธี CFA (Confirmatory Factor Analysis)

3. การประเมินคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มตัวอย่าง คือ นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์และพัฒนาสังคมในสถาบันการศึกษา และสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 5 คน โดยทำการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ คือแบบประเมินคุณภาพกำหนดคำถามตามกรอบแนวคิดของ Joint Committee on Standard for Educational Evaluation (1994) และผ่านการประเมินจากนักวิชาการด้านการพัฒนาสังคม และการวิจัย ชุมชน จำนวน 3 ท่าน โดยผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา พบว่ามีค่า IOC อยู่ในช่วง 0.67 – 1.00 และทำการประสานงานกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ด้วยค่า ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. การศึกษาสถานภาพการมีภาวะผู้นำในการดำเนินการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบคุณลักษณะภาวะผู้นำ สรุปได้ 4 ด้านดังนี้

1.1 ด้านการสั่งการ พบว่า ผู้บริหาร มีวิธีการสั่งการไปยังสมาชิกและเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อ แจ้งข้อมูลข่าวสารต่างๆ ไปยังประชาชน มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยจัดการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ และการติดต่อสื่อสารข้อมูล ติดตามปัญหา และรายงานให้ทราบผ่านโปรแกรมไลน์กลุ่มของคณะทำงาน หรือผ่านการประชุมทางไกล ผ่านโปรแกรมไลน์ ชุม และไมโครซอฟท์ทิม เป็นระยะ

1.2 ด้านการสนับสนุนและส่งเสริม พบว่า ผู้บริหาร มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ได้เข้าอบรมเสริมความรู้การใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ และการพัฒนานวัตกรรมในการจัดการองค์กรในยุค 4.0 ที่สถาบันการศึกษาและหน่วยงานภาครัฐจัดขึ้น และสนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่ ได้เข้าร่วมในโครงการวิจัยและบริการวิชาการของสถาบันการศึกษาที่จัดขึ้นในชุมชน โดยมุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรมวิธีการย่อยสลายและคัดแยกขยะ รวมทั้งการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

1.3 ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม พบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล มีพื้นที่ประชุมและช่วงเวลาในการประชุมประจำเดือน เพื่อให้บุคลากรนำเสนอความคิดเห็นที่แปลกใหม่อย่างสร้างสรรค์ในการสร้างวิธีการลดระยะเวลา และขั้นตอนการติดต่อราชการ ในการแจ้งข้อมูลข่าวสารต่างๆ ไปยังประชาชน รวมทั้งการตอบสนองการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และภาครัฐ ให้รวดเร็วและอยู่บนพื้นฐานการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม และแจ้งรายละเอียดต่างๆ ให้ประชาชนได้รับทราบและมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาและแก้ไขปัญหาพร้อมกัน

1.4. ด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จ พบว่า ผู้บริหารมีการบริการประชาชน โดยใช้การสร้างแผนผังการให้บริการที่สามารถตรวจสอบย้อนกลับได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการเปิดเผยข้อมูลผ่านเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบล และรายงานไปยังผู้นำชุมชนและประชาชนในเวทีชุมชนเพื่อให้ความโปร่งใสและตรวจสอบได้ มีการวางแผนการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น การคมนาคม แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค ด้านการเกษตร สินค้าและผลิตภัณฑ์ รวมถึงการท่องเที่ยว เพื่อให้มีบริหารจัดการที่เป็นระบบ

2. การศึกษาความสัมพันธ์และองค์ประกอบของบทบาทภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 3 ส่วนย่อย ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมของผู้บริหาร พบว่า ภาวะผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.26$, $SD=.060$) โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดถึงต่ำที่สุด ดังนี้ 1) ด้านการส่งเสริมให้เกิดการปรับตัวต่อการพัฒนานวัตกรรม ($\bar{x}=3.51$, $SD=.220$) 2) ด้านการสร้างความผูกพันในการพัฒนานวัตกรรม

($\bar{x}=3.36$, $SD=.262$) 3) ด้านการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมได้อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x}=3.25$, $SD=.203$) และ 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์และการกิจที่เหมาะสมต่อการพัฒนานวัตกรรม ($\bar{x}=2.90$, $SD=.120$)

ทั้งนี้ สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม ในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านการสร้างความผูกพันในการพัฒนานวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.36$, $SD=.262$) โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ดังนี้ 1) องค์การบริหารส่วนตำบล สร้างให้การรับรู้ เข้าใจ และตระหนักในคุณค่าของนวัตกรรมแก่ประชาชน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.74$, $SD=.456$) 2) องค์การบริหารส่วนตำบลใช้เวทีประชาคมในการแจ้งข่าวสาร และสร้างการมีส่วนร่วมกับประชาชนเพื่อร่วมกันคิดวิธีการ/นวัตกรรม เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.54$, $SD=.499$) และ 3) องค์การบริหารส่วนตำบล มีการส่งเสริมให้ประชาชนได้ใช้ประโยชน์จากวิธีการ/นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นได้อย่างสะดวก และเข้าถึงได้อย่างแพร่หลาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.51$, $SD=.511$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์การบริหารส่วนตำบล มีการสื่อสาร/ให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการใช้นวัตกรรมแก่ประชาชน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.98$, $SD=.723$)

ด้านการส่งเสริมให้เกิดการปรับตัวต่อการพัฒนานวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.51$, $SD=.220$) โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ดังนี้ 1) องค์การบริหารส่วนตำบล ได้เปิดโอกาสให้ประชาชนได้ทดลองใช้นวัตกรรม ที่มีการพัฒนาขึ้น หรือจัดซื้อ จัดหา มาเพื่อให้เห็นประโยชน์/คุณค่าด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.73$, $SD=.449$) 2) 4. องค์การบริหารส่วนตำบล มีการให้คำแนะนำต่อประชาชนเกี่ยวกับการนำนวัตกรรม/สิ่งใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาชุมชนให้มีความเข้มแข็ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.72$, $SD=.479$) และ 3) องค์การบริหารส่วนตำบลกระตุ้นให้ประชาชนมีความกระตือรือร้นในการค้นหาความรู้ด้วยตนเอง เพื่อการคิดค้นนวัตกรรมมาใช้งานแทนการทำงานแบบเดิม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.55$, $SD=.513$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างความพร้อมให้ประชาชนปรับตัวในการใช้นวัตกรรม/สิ่งใหม่ๆ ในการพัฒนาชุมชนให้มีความเข้มแข็ง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.24$, $SD=.435$)

ด้านการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมได้อย่างสม่ำเสมอ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.25$, $SD=.203$) โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ดังนี้ 1) องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นที่ปรึกษา/พี่เลี้ยงในการใช้งานเทคโนโลยี/นวัตกรรม แก่ประชาชน ($\bar{x}=3.51$, $SD=.525$) และองค์การบริหารส่วนตำบล มีการสร้างแรงจูงใจให้ประชาชนประยุกต์ใช้เทคโนโลยี/นวัตกรรม ช่วยสร้างอาชีพและรายได้เสริม ($\bar{x}=3.51$, $SD=.530$) อยู่ในระดับมาก 2) องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดอบรมพัฒนาทักษะแก่ประชาชนในการใช้งานเทคโนโลยี/นวัตกรรม ให้เกิดประสิทธิภาพ ($\bar{x}=3.21$, $SD=.427$) และองค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมให้ประชาชนใช้เทคโนโลยี/นวัตกรรม ช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี ($\bar{x}=3.21$, $SD=.435$) อยู่ในระดับปานกลาง และ 3) องค์การบริหารส่วนตำบล มีการติดตามสอบถามปัญหาและอุปสรรคในการใช้เทคโนโลยี/นวัตกรรม ของประชาชน ($\bar{x}=3.03$, $SD=.763$) และองค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมให้ประชาชนใช้เทคโนโลยี/นวัตกรรมในการดำเนินธุรกิจ ($\bar{x}=3.03$, $SD=.228$) อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการมีวิสัยทัศน์และการกิจที่เหมาะสมต่อการพัฒนานวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.90$, $SD=.120$) โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ดังนี้ 1) องค์การบริหารส่วนตำบล สื่อสารผ่านผู้ใหญ่บ้านลงมายังประชาชน ในการหาวิธีการแก้ไขปัญหา และกำหนดแนวทางการพัฒนาชุมชน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.58$, $SD=.518$) 2) องค์การบริหารส่วนตำบล มีการสร้างเครือข่ายความ

ร่วมมือกับสถาบันการศึกษา/หน่วยงานภายนอก ได้เข้ามาจัดกิจกรรมฝึกทักษะประชาชนในการพัฒนานวัตกรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.02$, $SD=.187$) และ 3) องค์การบริหารส่วนตำบล มีการกำหนดและเผยแพร่แผนพัฒนาชุมชน ที่มีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมในชุมชน ให้แก่ประชาชนได้รับทราบ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.82$, $SD=.425$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์การบริหารส่วนตำบล มีแผนการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินโครงการส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมในชุมชน โดยประชาชนได้รับรู้และได้รับประโยชน์จากโครงการเหล่านี้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.46$, $SD=.547$)

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมของผู้บริหาร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.37$, $SD=.643$) โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุด ดังนี้ 1) ความเหมาะสม : ประชาชนสามารถใช้นวัตกรรมได้อย่างเหมาะสมกับปัญหาและความต้องการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.61$, $SD=.519$) 2) ความเป็นไปได้ : ประชาชนสามารถใช้นวัตกรรมได้โดยไม่ขัดต่อวิถีชีวิตดั้งเดิม และมีความเป็นไปได้ที่จะริเริ่มคิดวิธีการเพื่อแก้ปัญหาเล็กๆ ได้เอง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.38$, $SD=.639$) 3) ความเป็นประโยชน์ : ประชาชนสามารถใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมได้อย่างเป็นรูปธรรม และใช้ได้อย่างแพร่หลาย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.31$, $SD=.642$) และ 4) ความถูกต้อง : ประชาชนสามารถนำนวัตกรรมไปใช้พัฒนาและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนได้อย่างถูกต้อง และได้ผลลัพธ์ที่ถูกต้อง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.16$, $SD=.770$)

2.3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

2.3.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์กับประสิทธิผลการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมโดยองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการสร้างความรู้ความผูกพันในการพัฒนานวัตกรรม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับต่ำกับระดับประสิทธิผลจากการพัฒนาและส่งเสริมการใช้นวัตกรรม โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ในประเด็นความเป็นประโยชน์ และประเด็นความเป็นไปได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนด้านการส่งเสริมให้เกิดการปรับตัวต่อการพัฒนานวัตกรรม ด้านการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมได้อย่างสม่ำเสมอ และด้านการมีวิสัยทัศน์และภารกิจที่เหมาะสมต่อการพัฒนานวัตกรรม ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิผลจากการพัฒนาและส่งเสริมการใช้นวัตกรรม

2.3.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของบทบาทภาวะผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้วยวิธี EFA ดังนี้

ตาราง 1 ความเหมาะสมของข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน (KMO and Barlett's Test)

KMO and Barlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.806
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	23891.969
	df	300
	Sig.	.000

จากตาราง 1 พบว่า ตัวแปรสังเกตได้จำนวน 25 ตัวแปร ด้วย Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) มีค่าเท่ากับ 0.806 สรุปได้ว่า ข้อมูลชุดนี้มีความเหมาะสมในการใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ และจากตารางได้ค่าสถิติทดสอบ (Chi-Square) เท่ากับ 23891.969 และค่า p-value เท่ากับ .000 แสดงว่า ตัวแปร 25 ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันจึงมีความเหมาะสมในการใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ

จากนั้นทำการสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบร่วม (Common Factor Analysis) ด้วยเทคนิคย่อยวิธีแกนหลัก (Principal Axis Factoring) และทำการหมุนแกนองค์ประกอบแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนริแมกซ์ (Varimax Method) ได้ผลดังตาราง 2

ตาราง 2 การสกัดองค์ประกอบของรูปแบบบทบาทภาวะผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์

องค์ประกอบ	ค่าไอเกน	ค่าร้อยละของความแปรปรวน	ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม
1	8.887	35.548	35.548
2	6.884	27.536	63.085
3	5.273	21.094	84.178
4	1.181	4.723	88.902
5	1.107	4.426	93.328

จากตาราง 2 พบว่า ค่าไอเกน (Eigen Value) ซึ่งเป็นผลบวกกำลังสองของน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทั้ง 25 ตัวแปร ในแต่ละองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigen Value) มากกว่า 1 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมทั้ง 5 องค์ประกอบ มีค่าเท่ากับ 93.328 สามารถอธิบายได้ว่า องค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบสามารถเป็นองค์ประกอบของบทบาทภาวะผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ร้อยละ 93.328

ตาราง 3 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรของบทบาทภาวะผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมภายหลังจากการหมุนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนริแมกซ์ (Varimax Method)

ชื่อตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ			
	1	2	3	4
q2 ใช้เวทีประชาคมในการแจ้งข่าวสารนวัตกรรม	.954			
q17 มีบทบาทในการรวมกลุ่มประชาชนเพื่อสร้างนวัตกรรม	.949			
q4 ใช้นวัตกรรมเป็นฐานนำพาชุมชนไปสู่ความเข้มแข็ง	-.897			
q8 ส่งเสริมให้ประชาชนใช้ประโยชน์จากนวัตกรรม	.864			
q16 สร้างความตระหนักในคุณค่าของนวัตกรรมแก่ประชาชน	.856			
q14 ให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการใช้นวัตกรรม	-.843			
q10 ปลุกฝังทัศนคติที่ดีในการพัฒนานวัตกรรมแก่ประชาชน	.787			
q9 ติดตามสอบปัญหาและอุปสรรคในการใช้นวัตกรรม	.742			
q5 สร้างเครือข่ายในการพัฒนานวัตกรรมกับหน่วยงานภายนอก	.739			
q25 สื่อสารผ่านผู้ใหญ่บ้าน ในการหาวิธีการแก้ไขปัญหา และ แนวทางการพัฒนาชุมชน	.694			
q13 สร้างความรู้ความเข้าใจและสร้างการยอมรับแก่ประชาชนใน การพัฒนานวัตกรรม		.938		

q6 เปิดโอกาสให้ประชาชนได้ทดลองใช้นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้น	.929			
q3 สร้างความพร้อมให้ประชาชนปรับตัวในการใช้นวัตกรรม	.905			
q24 ให้คำแนะนำต่อประชาชนเกี่ยวกับการนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาชุมชน	-.903			
q20 กระตุ้นให้ประชาชนกระตือรือร้นในการค้นหาความรู้ด้วยตนเอง เพื่อการคิดค้นนวัตกรรม	-.721			
q23 เชิญชวนให้ประชาชนเข้าร่วมถ่ายทอดองค์ความรู้พัฒนานวัตกรรมจากองค์กรวิจัยต่างๆ	.678			
q1 กำหนดและเผยแพร่แผนพัฒนานวัตกรรมในชุมชน	.595			
q12 ชุมชนมีความพร้อมด้านเครือข่ายการสื่อสารในการพัฒนานวัตกรรม	.587			
q11 เป็นที่ปรึกษาในการใช้งานนวัตกรรมแก่ประชาชน	.478			
q7 จัดอบรมพัฒนาทักษะแก่ประชาชนในการใช้งานนวัตกรรม	.567			
q22 มีการสร้างแรงจูงใจให้ประชาชนประยุกต์ใช้นวัตกรรมสร้างอาชีพและรายได้เสริม	-.931			
q15 ส่งเสริมให้ประชาชนใช้นวัตกรรมในการดำเนินธุรกิจ	.902			
q19 ส่งเสริมให้ประชาชนใช้นวัตกรรมช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี	.897			
q18 มีแผนการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนานวัตกรรมในชุมชน				.992
q21 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีวิสัยทัศน์ที่ดีในการพัฒนาชุมชนให้เข้าสู่ยุคนวัตกรรมสร้างสรรค์ 4.0				.995
ค่าไอเกน (Elgen Value)	8.887	6.884	5.273	1.181
% ความแปรปรวน	35.548	27.536	21.094	4.732
% ความแปรปรวนสะสม	35.548	63.085	84.178	88.902

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy= 0.806 Bartlett's test of Sphericity มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบบทบาทภาวะผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน มี 4 องค์ประกอบ โดยแต่ละองค์ประกอบ ประกอบด้วยตัวแปรต่างๆ ไม่เท่ากัน

2.3.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของบทบาทภาวะผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้วยวิธี CFA

จากการตรวจสอบความตรงของโมเดลใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factory Analysis) จะได้องค์ประกอบทั้งหมด 4 องค์ประกอบ และข้อคำถามในองค์ประกอบ จำนวน 25 ข้อ ไม่มีการย้ายองค์ประกอบ ซึ่งผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ค่าไคร้-สแคว = 23891.969 ค่า df = 300 P = 0.000 แสดงว่า โมเดลตามสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

อยู่ในเกณฑ์ดี สามารถนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของบทบาทภาวะผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้วยวิธี CFA ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ประกอบด้วย 8 ตัวแปร ได้แก่ q2 q4 q16 q10 q5 และ q25

องค์ประกอบที่ 2 ประกอบด้วย 6 ตัวแปร ได้แก่ q13 q6 q3 q20 q23 q1 และ q12

องค์ประกอบที่ 3 ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ q11 q22 q15 และ q19

องค์ประกอบที่ 4 ประกอบด้วย 2 ตัวแปร ได้แก่ q18 และ q21

3. การประเมินคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยผู้เชี่ยวชาญ ในภาพรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.85$, $SD=.628$) โดยทุกด้านมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพสูงที่สุดถึงต่ำที่สุด ดังนี้ 1) ด้านความเป็นประโยชน์ ($\bar{x}=3.96$, $SD=.568$) 2) ด้านความถูกต้อง ($\bar{x}=3.87$, $SD=.648$) 3) ด้านความเหมาะสม ($\bar{x}=3.79$, $SD=.6279$) และ 4) ด้านความเป็นไปได้ ($\bar{x}=3.76$, $SD=.615$)

อภิปรายผล

1. สถานภาพการมีภาวะผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ในด้านการสั่งการ ผู้บริหารมีวิธีการสั่งการไปยังสมาชิกและเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อคิดค้นมาตรการประหยังบประมาณสิ้นเปลือง รวมทั้งการสร้างวิธีการลดระยะเวลาและขั้นตอนการติดต่อราชการ และได้ติดตามปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน และรายงานให้ทราบผ่านไลน์กลุ่มของคณะทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Research team of School of Management Science, Sukhothai Thammathirat Open University (2018) พบว่า เทศบาลนครยะลาได้มีการนำ Line add มาใช้เป็นช่องทางในการรับรู้ และติดตามปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน ด้านการสนับสนุนและส่งเสริม พบว่า ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ได้เข้าอบรมเสริมความรู้การใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ และสนับสนุนและส่งเสริมแก่บุคคล ประชาชน และเครือข่ายหน่วยงานภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบล ได้เข้าร่วมในโครงการวิจัยและบริการวิชาการของสถาบันการศึกษาที่จัดขึ้นในชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mitmek and Boonyarattaphan (2022) พบว่า ผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพรควรมีกิจกรรมในการปรับตัวในยุค 4.0 โดยส่งเสริมให้บุคลากรเข้าอบรมเพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีให้มากขึ้น เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่องค์การในยุค 4.0 ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม พบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร มีพื้นที่ประชุมและช่วงเวลาในการประชุมประจำเดือน เพื่อให้บุคลากรนำเสนอความคิดเห็นที่แปลกใหม่อย่างสร้างสรรค์ และส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ร่วมคิดแก้ปัญหา และมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนากระบวนการร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bunnag (2019) พบว่า การบริหารจัดการนวัตกรรมท้องถิ่นควรให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมแสดงความเห็นและแนวทางแก้ไขปัญหาดังแต่ต้นจนจบโครงการ ด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จ พบว่า ผู้บริหารมีการบริการประชาชน โดยใช้การสร้างแผนผังการให้บริการที่สามารถตรวจสอบย้อนกลับได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการเปิดเผยข้อมูลผ่านเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบล และรายงานไปยังผู้นำชุมชนและประชาชนในเวทีชุมชนเพื่อให้ความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Community Organizations Development Institute (2022) พบว่า การบริหารงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงจุด แก้ปัญหาได้

รวดเร็ว และสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งจะทำให้การบริหารงานโครงการต่างๆ และการบริการแก่ประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโปร่งใส

2. ภาวะผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการส่งเสริมให้เกิดการปรับตัวต่อการพัฒนานวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยประชาชนต้องมีการปรับตัวต่อการพัฒนานวัตกรรม และองค์การบริหารส่วนตำบลควรแทรกซึมเข้าไปทุกกิจกรรมในชุมชน และทำให้มีการสร้างการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sangthong (2022) พบว่าการปรับตัวส่งผลต่อความสำเร็จของนวัตกรรมท้องถิ่น และองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานที่สามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมของชุมชน ทำให้ประชาชนสามารถปรับตัวต่อการพัฒนานวัตกรรมได้เป็นอย่างดี และด้านการมีวิสัยทัศน์และภารกิจที่เหมาะสมต่อการพัฒนานวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่ไม่ได้มีการจัดทำแผนรองรับในการจัดงบประมาณในส่วนของการพัฒนานวัตกรรม สอดคล้องกับจากงานวิจัย Boonkob (2014) กล่าวว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้มีการจัดทำแผนงบประมาณในส่วนของการพัฒนานวัตกรรมอย่างเป็นระบบ จึงทำให้ไม่สามารถนำโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ มาดำเนินการได้ทั้งหมด และบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการสร้างความรู้ความผูกพันในการพัฒนานวัตกรรม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับต่ำกับระดับประสิทธิผลจากการพัฒนา และส่งเสริมการใช้นวัตกรรม ในประเด็นความเป็นประโยชน์ และประเด็นความเป็นไปได้ ทั้งนี้หาก องค์การบริหารส่วนตำบลมีการสร้างความผูกพันให้ประชาชนได้พัฒนานวัตกรรม และมีการปลูกฝังในทางที่ดี จะส่งผลให้การพัฒนาการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมเกิดประโยชน์ และความเป็นไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jangpanich, Rajapariyatkavi and Wattanapradith (2019) พบว่า ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรการประปานครหลวงมีความสัมพันธ์กับการส่งเสริมการใช้สันตินวัตกรรม เพื่อจัดการความขัดแย้งในองค์กร โดยการจัดกลุ่มคุยกันภายในองค์กร และองค์ประกอบของรูปแบบฯ มี 4 องค์ประกอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Suangsiri and Sonsupee (2021) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรมเพื่อให้เกิดความผูกพันในการพัฒนานวัตกรรม การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง และการสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม เช่น การมีส่วนร่วมของชุมชน ซึ่งช่วยส่งเสริมให้เกิดการปรับตัวในการพัฒนานวัตกรรม

3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในภาพรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ในด้านความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Khutrakun (2010) ได้กล่าวว่า การพัฒนานวัตกรรมต้องมุ่งที่ประโยชน์เป็นหลัก เพื่อสร้างคุณค่าให้แก่สังคมและกระทำไปเพื่อประโยชน์ของประชาชนในชุมชน

สรุปองค์ความรู้

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีบทบาทนำคิดค้นมาตรการประหยัด งบประมาณสิ้นเปลือง รวมทั้งการสร้างวิธีการลดระยะเวลา และขั้นตอนการติดต่อราชการ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ได้เข้าอบรมเสริมความรู้การใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมแสดงความเห็นและแนวทางแก้ไขปัญหาดังแต่ต้นจนจบโครงการ มีการเปิดเผยข้อมูลผ่านเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบล และรายงานไปยังผู้นำชุมชนและประชาชนในเวทีชุมชนเพื่อให้ความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ภาวะผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการสร้างความรู้ความผูกพันในการพัฒนานวัตกรรม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับต่ำกับระดับประสิทธิผลจากการพัฒนาและ

ส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในประเด็นความเป็นประโยชน์ และประเด็นความเป็นไปได้ ส่วนด้านการส่งเสริมให้เกิดการปรับตัวต่อการพัฒนานวัตกรรม ด้านการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมได้อย่างสม่ำเสมอ และด้านการมีวิสัยทัศน์และภารกิจที่เหมาะสมต่อการพัฒนานวัตกรรม ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิผลจากการพัฒนา และส่งเสริมการใช้นวัตกรรม องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล มี 4 องค์ประกอบ และคุณภาพของรูปแบบฯ อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะในงานวิจัย

1. องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีวิสัยทัศน์ในการกำหนดนโยบายและแผนงานในการบริหารและภารกิจที่เหมาะสมต่อการพัฒนานวัตกรรมให้เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาไปสู่ชุมชนที่เข้มแข็ง
2. องค์การบริหารส่วนตำบลมีบทบาทในการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน ตั้งแต่การให้ประชาชนรับรู้ข่าวสาร คัดโครงการ และตระหนักในการใช้นวัตกรรม ในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

References

- Bolton, R. (2013). *HR as a driver for organizational innovation*. KPMG International Cooperative.
- Boonkob, P. (2014). Local Innovation of Expenditure Spending Budget Formulation for Local Development: A Case Study of Muang Municipality of Sisaket. *Political Science and Law Journal Kalasin University*, 3(2), 56-70. [Thailand]
- Bunnag, P. (2019). *The development of local innovation management in the Western region*. (Doctoral Dissertation). Silpakorn University. Bangkok. [Thailand]
- Ceausu, I., Murswieck, R., Bastian L.K. and Ionescu, R. (2017). The Organizational culture as supports of innovation process. *International Journal of Advanced Engineering and Management Research*, 2(6), 2392-2403.
- Community Organizations Development Institute. (2022). *Developing communities that are strong, self-reliant, and responsive to changes based on integrated operations*. Bangkok: Sahamitr printing & publishing. [Thailand]
- Costa, J., Freire, P. & Reis, J. (2021). Open Innovation and User-Community as Enhancers of Sustainable Innovation Ecosystems. *International Joint Conference on Industrial Engineering and Operations Management* 367(pp. 65–77).
- Denision, D.R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. New York, NY: Wiley
- House, R.J. (1971). A path-goal theory of leader effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16, 321-328.
- Jangpanich, Y., Rajapariyatkavi, P. & Wattanapradith, K. (2019). Peaceful Innovation for Promotion of Engagement in Organization. *Journal of MCU Peace Studies*, 7(Supplement Issue), 50-66.
- Joint Committee on Standards for Educational Evaluation. (1994). *The program evaluation standards*. Thousand Oaks, CA: Sage.

- Kanchanachitra, C. et al. (2021). What is a Subdistrict Administrative Organization (SAO)? Available from <https://www.bangkokbiznews.com/blogs/columnist /962665>. [Thailand]
- Mitmek, S. & Boonyarattaphan, T. (2022). The Adaptation of the Administration of Local Administrative Organizations in Chumphon Province under Thailand 4.0 Policy. *The 13th Hatyai National and International Conference*, Hatyai University. [Thailand]
- Na Pa Sub District Admin. (2017). *Community Development Plan of Na Pa District Admin*. Phetchabun: Na Pa Sub District Admin. [Thailand]
- National Innovation Agency. (2009). *Innovation Management for Executives (IMEs) (Revised edition) (3th ed.)*. Bangkok: Ministry of Science and Technology.
- National News Bureau of Thailand. (2020). News of the meeting of the working group to solve the shortage problem of Water supply in Mueang Phetchabun District. Available from <https://thainews.prd.go.th/th/news/detail/TCATG200309191516607>. [Thailand]
- National Statistical Office Thailand. (2019). *Phetchabun Provincial Statistics Report*. Bangkok: National Statistical Office Thailand. [Thailand]
- Phokanit, K. & Nooyot, K. (2016). The Role of Leaders in Developing Local Community: A Case Study of Chief Executive of Nasiaw Sub-district Administrative Organization. *Journal of MCU Peace Studies*, 5(Special Issue), 66-76. [Thailand]
- Phromkham, T. (2020). Problem situations of solid waste management in Phetchabun municipality. *NRRU Community Research Journal*, 14(4), 52-62. [Thailand]
- The research team of the School of Management Science, Sukhothai Thammathirat Open University. (2018). *Model of Success Local Government Organization with Good Service Management in 2018*. Bangkok: Great media agency. [Thailand]
- Sangthong, J. (2022). *Management factors affecting the success of local innovation: A case study of local administrative organization in Southern region*. (Master's Thesis). Prince of Songkla University. Songkla. [Thailand]
- Sornsit, C. (2014). *A Study of Participation in the Administration of the Small-Sized Schools of the Basic Education Institution Committees under the Office of Maha Sarakham Primary Educational Service Area 2*. (Master's Thesis). Rajabhat Maha Sarakham university. Maha Sarakham. [Thailand]
- Stevens, J. (1996). *Applied multivariate statistics for the social sciences (3rd ed.)*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Suangsiri, S. & Sonsupee, S. (2021). Innovative Leadership Components of Teacher Under Office of Udonthani Primary Education Area 2. *The 22nd National Graduate Research Conference*. Khon Kaen University. [Thailand]
- Tha Phon Sub District Admin. (2017). *Community Development Plan of Tha Phon District Admin*. Phetchabun: Tha Phon Sub District Admin. [Thailand]
- Thailand Productivity Institute. (2019). *Creativity Space & Innovative Wisdom*. Available from <https://www.ftpi.or.th/2019/31401>. [Thailand]

- Wang Chomphu Sub District Admin. (2017). *Community Development Plan of Wang Chomphu District Admin.* Phetchabun: Wang Chomphu Sub District Admin. [Thailand]
- Weise, D. & Legrand, C. (2011). *Innovative Intelligence: The Art and Practice of Leading Sustainable Innovation in Your Organization.* Canada: Mississauga, Ont.: J. Wiley & Sons.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis.* New York: New York: Harper & Row.
- Khutrakun, A. (2010). *Social innovation: Case studies of local initiatives in Northern Thailand.* (Doctoral Dissertation). National Institute of Development Administration. Bangkok. [Thailand]

