

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถาบันวิชาการวอร์ดอร์สตูดิโอ
มหาวิทยาลัยเศรษฐกิจไห่โข่ว

Innovative leadership of Wardour Studios Academy Administrators,
Haikou University of Economics

Jin Pengfei¹

ชลภรณ์ สุวรรณสัมฤทธิ์²

Chalaphorn Suwansamrit²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถาบันวิชาการวอร์ดอร์สตูดิโอ มหาวิทยาลัยเศรษฐกิจไห่โข่ว 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถาบันวิชาการวอร์ดอร์สตูดิโอ มหาวิทยาลัยเศรษฐกิจไห่โข่ว แยกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นผู้บริหารสถาบันและอาจารย์ของสถาบันวิชาการวอร์ดอร์สตูดิโอ มหาวิทยาลัยเศรษฐกิจไห่โข่ว รวม 32 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00 วิเคราะห์ความเที่ยงได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) เท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การทดสอบความแตกต่างรายคู่แบบ LSD

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถาบันและอาจารย์มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถาบันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านการสร้างเครือข่ายนวัตกรรม ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรม และด้านการสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นนวัตกรรม 2) ผู้บริหารสถาบันและอาจารย์ที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงานและระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถาบันไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและทุกรายด้าน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้บริหาร สถาบันวิชาการวอร์ดอร์สตูดิโอ

¹ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

² รองศาสตราจารย์ ดร. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

Abstract

This research aimed 1) to study the level of innovative leadership of Wardour Studios Academy administrators, Haikou University of Economics, and 2) to compare the innovative leadership of Wardour Studios Academy administrators, Haikou University of Economics, classified by personal status including gender, age, education level and work experience. The sample consisted of 32 administrators and lecturers using stratified sampling. The instrument for data collection was a set of 5-rating scale questionnaires concentrating on innovative leadership of Wardour Studios Academy administrators with a validity (IOC values) between 0.67-1.0 and a reliability value of .93. The statistics used percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-way ANOVA and LSD.

The results of the research were as follows: 1) the level of innovative leadership of Wardour Studios Academy administrators, Haikou University of Economics was at a high level in overall, and particular aspects, ranking from the highest to the lowest mean: Vision innovation, followed by the creation of an innovation network, Innovation and creativity and Creating an innovative environment properly, and 2) opinions of administrators and lecturers on innovative leadership of Wardour Studios Academy administrators, classified by gender, age, work experience and educational level were not statistical significantly in overall, and particular aspects.

Keywords: Innovation Leadership, Administrators, Wardour Studios Academy

บทนำ

จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 เป็นการเผชิญหน้าอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้กับเศรษฐกิจของการแข่งขันที่เสรีและไร้พรมแดน ความท้าทายใหม่ในโลกาภิวัตน์ คือ การก้าวเข้าสู่โลกอินเทอร์เน็ต ทำให้เกิดผลกระทบต่อการศึกษามากมายอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ และยังส่งผลให้การบริหารจัดการการศึกษาต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขของการแข่งขัน จึงจำเป็นต้องพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งด้านกำลังคน ความรู้ สมรรถนะ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทักษะการคิดสร้างสรรค์ที่ทำให้เกิดนวัตกรรม ซึ่งการขับเคลื่อนสู่การเป็นนวัตกรรมให้สำเร็จนั้น จำเป็นต้องอาศัย

ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมให้มีความก้าวหน้าให้ทันกับกระแสการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป (ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, 2553) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกระตุ้นหรือรื้อฟื้น กล้าเปลี่ยนแปลงองค์กรในการพัฒนานวัตกรรม เพื่อนำไปสู่ความสามารถในการรังสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้บรรลุเป้าหมายเกิดการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มมูลค่าแก่สถานศึกษาและยั่งยืนในอนาคต (ศศิประภา ชัยประสิทธิ์, 2553) การเปลี่ยนบริบทของสถานศึกษาในยุคนวัตกรรมทำให้ผู้สอน ยอมรับเทคโนโลยี นวัตกรรม ดังนั้น ผู้นำจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในทุกระดับของสังคม เพราะผู้นำเป็นผู้ริเริ่มการกระทำและมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจขององค์กร (ฤทธิกร จงวิศาล, 2556) ภาวะผู้นำในยุคใหม่นี้ คือ การเป็นคนที่มีความบุคลิกภาพดี เป็นนักคิด นักวางแผนที่ดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาและตัดสินใจอย่างยุติธรรม เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือการจัดการการเปลี่ยนแปลง (ทองทิพา วิริยะพันธุ์, 2550) ผู้นำเชิงนวัตกรรม ต้องจัดลำดับความสำคัญการจัดการองค์กรท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี สารสนเทศ และเทคโนโลยี เนื่องจากสังคมแห่งการเรียนรู้เป็นยุคใหม่ของการจัดการที่ต้องใช้ความรู้ เป็นผู้นำที่เป็นนวัตกรรมใหม่ ผู้บริหารจึงมีอิทธิพลต่อครูในการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการผลิต พัฒนา สื่อและนวัตกรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้และทำงานในสถาบันการศึกษาที่กล้าที่จะคิดต่าง รวมทั้งนำแนวคิดเก่าไปสู่อนาคต เพื่อหาแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหาหรือสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งนำนวัตกรรมเหล่านั้นไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2560) การเปลี่ยนบริบทของสถานศึกษาในยุคนวัตกรรมจะทำให้ผู้สอนยอมรับเทคโนโลยี นวัตกรรม และการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ผู้บริหารจะต้องได้รับการยอมรับและนำไปใช้ด้วยตนเองก่อนที่จะเผยแพร่ หรือส่งเสริมให้ผู้สอนใช้เทคโนโลยีที่เป็นนวัตกรรม ดังนั้นผู้บริหารในยุคแห่งนวัตกรรมจึงจำต้องมีวิสัยทัศน์และกำหนดแนวทางในการนำเทคโนโลยีเข้ามาในสถาบันการศึกษาเพื่อส่งเสริม นวัตกรรมการเรียนรู้ใหม่ การเป็นองค์กรนวัตกรรมที่สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องโดยไม่สิ้นสุด คือ ความสามารถทางด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนในสถานศึกษา (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2560)

ในประเทศจีน มีการนำเสนอบทความของไชน่ามีเดียกรุ๊ป (2020) เรื่อง “กำลังผู้นำด้านนวัตกรรมทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของจีน” ที่กล่าวว่า จีนกำลังพยายามพัฒนาเป็นกำลังผู้นำด้านนวัตกรรมทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของโลก ด้วยการกำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติระยะ 5 ปี ฉบับที่ 14 ขึ้น เพื่อจะใช้ทรัพยากรและผลงานที่มีอยู่อย่างเหมาะสม โดยจีนกำลังกำหนดเป้าหมายความปลอดภัยเชิงยุทธศาสตร์ของตน เพื่อให้ตลาดทั้งภายในและภายนอกสนับสนุนกันและกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายพัฒนา “วิญญูจักรคู่” ทั้งภายในและภายนอกประเทศเพื่อ

ส่งเสริมนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีให้มากยิ่งขึ้น ส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีข่าวสาร ปรับปรุงห่วงโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมภายในประเทศให้มากยิ่งขึ้น จีนกำหนดเป้าหมายระยะยาวปี 2035 บรรลุความทันสมัยในขั้นพื้นฐาน (<https://thai.cri.cn/20201116/4ab834a4-8c0e-9734-2d28-a2d365eaaad64.html>) และจีนให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมากขึ้นเรื่อย ๆ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงมีความจำเป็นอย่างมาก และเป็นภารกิจสำคัญในการพัฒนากำลังผู้นำด้านนวัตกรรมทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของจีน แต่ด้วยเหตุผลบางประการ ความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมยังไม่ปรากฏผลที่ชัดเจน เนื่องจาก 1) อิทธิพลของแนวคิดแบบดั้งเดิม และเป็นการยากที่จะเปลี่ยนแปลงแนวคิด 2) การสร้างระบบนวัตกรรมที่สมบูรณ์ และผู้นำไม่สามารถกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาทักษะการสร้างนวัตกรรมของตนเองได้ 3) การตอบสนองความสามารถในการเรียนรู้นวัตกรรม

สถาบันวิชาการวอร์ดอร์สตูดิโอ มหาวิทยาลัยเศรษฐกิจไห่โข่ว (Wardour Studios Academy, Haikou University of Economics) เขียนรายงานสรุปและวิเคราะห์ปัญหาทางด้านนวัตกรรมเมื่อเดือนมิถุนายนและธันวาคม 2020 ว่าสภาพปัญหาของสถาบันวิชาการวอร์ดอร์สตูดิโอเกี่ยวกับการจัดการนวัตกรรม คือ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ในการนำนวัตกรรมเข้ามาใช้จัดการเรียนการสอน 2) การส่งเสริมความเข้าใจในการคิดสร้างสรรค์การสร้างนวัตกรรมในการเรียนการสอน และวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม 3) สภาพแวดล้อมที่เป็นนวัตกรรมใหม่ การให้ความรู้ทางนวัตกรรม สนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ และเสริมสร้างบรรยากาศของการสร้างนวัตกรรม 4) การสนับสนุนการคิดเชิงสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารจัดการและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงในสถาบันให้ทันโลกและพัฒนาสถาบันวอร์ดอร์สตูดิโอให้เป็นผู้นำที่มีคุณภาพระดับมาตรฐาน ในฐานะผู้นำสถาบันจึงจำเป็นต้องมี “ความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม” เพื่อบริหารจัดการสถาบันวิชาการวอร์ดอร์สตูดิโออย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของสถาบันวิชาการวอร์ดอร์สตูดิโอข้างต้น จึงเห็นได้ว่าผู้บริหารของสถาบันวอร์ดอร์สตูดิโอในฐานะผู้นำขององค์กร จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อสามารถวางแผนการจัดการที่มีประสิทธิภาพในสถาบัน ทั้งในด้านการพัฒนาบุคลากร สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และงบประมาณที่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการด้านนวัตกรรม ผู้วิจัยสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถาบันวิชาการวอร์ดอร์สตูดิโอ มหาวิทยาลัยเศรษฐกิจไห่โข่ว สาธารณรัฐประชาชนจีน เพราะถือว่าผู้นำคือกุญแจสำคัญในการพัฒนาสถาบัน

วิชาการวอร์ดอร์สตูดิโอ ผลการวิจัยนี้จะเป็นข้อมูลให้แก่ผู้บริหารสถาบันวิชาการวอร์ดอร์สตูดิโอสามารถนำไปพิจารณาปรับปรุงการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถาบันวิชาการวอร์ดอร์สตูดิโอ มหาวิทยาลัยเศรษฐกิจไหโข่ว
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารของสถาบันวิชาการวอร์ดอร์สตูดิโอ มหาวิทยาลัยเศรษฐกิจไหโข่ว โดยจำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถาบันวอร์ดอร์สตูดิโอ โดยการสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามแนวคิดของ George (2012), Pollock (2008), Petel (2012), Roscorla (2010) มี 4 ด้าน คือ 1) วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การสร้างเครือข่ายนวัตกรรม 3) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นนวัตกรรม 4) ความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรม

ตัวแปรอิสระ

(Independent Variables)

สถานภาพส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. ประสบการณ์ทำงาน
4. ระดับการศึกษา

ตัวแปรตาม

(Dependent Variables)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

1. วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
2. การสร้างเครือข่ายนวัตกรรม
3. การสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นนวัตกรรม
4. ความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรม

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

งานวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถาบันวิชาการวอร์ดอร์สตูดิโอ มหาวิทยาลัยเศรษฐกิจไหโข่ว เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ แยกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ ผู้บริหารสถาบันและอาจารย์ 35 คน สถาบันวิชาการวอร์ดอร์สตูดิโอ ในปีการศึกษา 2564

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถาบัน 3 คน และอาจารย์ 29 คน ของสถาบันวิชาการวอร์ดอร์สตูดิโอ ปีการศึกษา 2564 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาจากตารางเครจซีและมอร์แกน (Krejcie และ Morgan Axis (Kerjcie & Morgan, 1970; อ้างถึงในลัดดาวัลย์เพชรโรจน์, 2562) กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบ จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถาบันวิชาการวอร์ดอร์สตูดิโอ มหาวิทยาลัยเศรษฐกิจไห่โจว เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของ Likert

หลักเกณฑ์การตีความภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถาบันวิชาการวอร์ดอร์สตูดิโอ มหาวิทยาลัยเศรษฐกิจไห่โจว

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถาบัน ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถาบัน ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถาบัน ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถาบัน ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถาบัน ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถาบันวิชาการวอร์ดอร์สตูดิโอ มหาวิทยาลัยเศรษฐกิจไห่โจว รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดคำศัพท์เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแบบสอบถาม

2. กำหนดขอบเขตเนื้อหาของแบบสอบถามตามกรอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถาบันวิชาการวอร์ดอร์สตูดิโอ มหาวิทยาลัยเศรษฐกิจไห่โจว

3. ร่างแบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ความเหมาะสมของสำนวนภาษา และความชัดเจนของคำถาม แล้วนำแบบสอบถามไปปรับปรุง

4. ร่างแบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ความเหมาะสมของสำนวนภาษา และความชัดเจนของคำถาม แล้วนำแบบสอบถามไปปรับปรุง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1993) และได้ค่าดัชนีความสอดคล้องทั้งฉบับเท่ากับ .92 ค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้ออยู่ระหว่าง .67-1.00 และค่าความเที่ยงเท่ากับ .93

5. ใช้แบบสอบถามเพื่อทดลองใช้ (Try-out) โดยไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นงานวิจัย 30 คน เพื่อวิเคราะห์ความเที่ยงด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์, 2562) ที่ Nanhai Film Academy วิเคราะห์ความเที่ยงทั้งฉบับ เท่ากับ .93

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ส่งจดหมายจากมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ถึงสถาบันวิชาการวอร์ดอร์สตูดิโอ มหาวิทยาลัยเศรษฐกิจไห่โข่ว เพื่อขอความช่วยเหลือและความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูล

2. ตรวจสอบความสมบูรณ์เรียบร้อยจากแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเก็บแบบสอบถามได้จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นจึงนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถาบันวิชาการวอร์ดอร์สตูดิโอ มหาวิทยาลัยเศรษฐกิจไห่โข่ว โดยหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

ความหมายของค่าเฉลี่ยมีดังนี้

ตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไป หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถาบัน ในระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถาบัน ในระดับมาก

2.50 - 3.49 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถาบัน ในระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถาบัน ในระดับน้อย

ต่ำกว่า 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถาบัน ในระดับน้อยที่สุด

3. ทดสอบสมมติฐานโดยเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถาบันและอาจารย์ที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถาบันวิชาการวอร์ดอร์สตูดิโอ มหาวิทยาลัยเศรษฐกิจไห่โข่ว

โดยจำแนกตามสภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา กรณีตัวแปร 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบค่าที (t-test แบบ Independent) และกรณีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใช้การทดสอบความแตกต่างรายคู่แบบ LSD (The Least Significant Difference)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถาบันวิชาการวอร์เตอร์สตูดิโอ มหาวิทยาลัยเศรษฐกิจไห่โจว โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	$\bar{X}$	SD	แปลค่า	อันดับที่
1	วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	4.45	.52	มาก	1
2	การสร้างเครือข่ายนวัตกรรม	4.34	.51	มาก	2
3	การสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นนวัตกรรม	4.29	.49	มาก	4
4	ความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรม	4.32	.51	มาก	3
รวม		4.35	.44	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถาบันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, $SD = .44$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.45$, $SD = .52$) รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านการสร้างเครือข่ายนวัตกรรม ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรม และด้านการสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นนวัตกรรม

2. ผลการทดสอบสมมติฐานโดยเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถาบันวิชาการวอร์เตอร์สตูดิโอ มหาวิทยาลัยเศรษฐกิจไห่โจว โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถาบันและอาจารย์ที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถาบันวิชาการวอร์เตอร์สตูดิโอ มหาวิทยาลัยเศรษฐกิจไหโข่ว โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม	สถานภาพส่วนบุคคล			
	เพศ	อายุ	ประสบการณ์ การทำงาน	ระดับ การศึกษา
1. วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	.41	.22	.16	.43
2. การสร้างเครือข่ายนวัตกรรม	.89	.70	.12	.53
3. การสร้างสภาพแวดล้อมที่ เป็นนวัตกรรม	.29	.08	.32	.86
4. ความคิดสร้างสรรค์ในการสร้าง นวัตกรรม	.81	.13	.40	.92
ภาพรวม	.53	.23	.36	.98

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้บริหารสถาบันและอาจารย์ที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถาบันวิชาการวอร์เตอร์สตูดิโอ มหาวิทยาลัยเศรษฐกิจไหโข่ว ไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและทุกรายด้าน

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถาบันวิชาการวอร์เตอร์สตูดิโอ มหาวิทยาลัยเศรษฐกิจไหโข่ว สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถาบันวิชาการวอร์เตอร์สตูดิโอ มหาวิทยาลัยเศรษฐกิจไหโข่ว ทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม รองลงมาตามลำดับ คือ การสร้างเครือข่ายนวัตกรรม ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรม และด้านการสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นนวัตกรรม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1) ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารดำเนินการตามวิสัยทัศน์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์สำหรับอาจารย์ในการดำเนินการ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถาบันมีพฤติกรรมแสดงออกถึงการมองเห็นภาพในอนาคต มองเห็นการเปลี่ยนแปลงการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถาบันไปสู่เป้าหมาย

ที่ต้องการ รวมถึงมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่มุ่งยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม จะทำให้เกิดโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมให้อาจารย์มีการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความคิดเป็นระบบ มีการทำงานเป็นทีมและสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ย่อมส่งเสริมให้อาจารย์มองเห็นภาพอนาคตร่วมกัน สมาชิกทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีวิสัยทัศน์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การวางแผน กำหนดกลยุทธ์ของสถาบัน พัฒนาการศึกษา และส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass (1990) กล่าวว่าผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ คือ ผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร ให้ผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของตนเอง ให้ผู้ตามเห็นแก่ประโยชน์ขององค์กร มากกว่าส่วนตน ในขณะที่ Gliddon (2006 อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2562) และ Weberg (2013 อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2562) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถ ประสพการณ์ สามารถวิเคราะห์เหตุการณ์ในอนาคตข้างหน้า ได้อย่างแม่นยำ และพร้อมรับเหตุการณ์ที่จะเปลี่ยนแปลง นับเป็นทักษะและคุณลักษณะที่ผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องมีเป็นพื้นฐาน

2) ด้านการสร้างเครือข่ายนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารใช้ผลการประเมินเพื่อพัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลตามบริบทการทำงานของแต่ละแผน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายนวัตกรรม และมีการจัดระบบให้กลุ่มอาจารย์ดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกัน เพื่อนำไปสู่จุดหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ซึ่งการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันจะทำให้กระบวนการขับเคลื่อนเกิดพลัง มีความเป็นเอกภาพ การพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่าย เป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมลงมือกระทำอย่างเข้มแข็ง สอดคล้องกับโอเกรดีและมัลลอค (O'Grady and Malloch, 2010) ได้กล่าวถึงสมรรถนะและคุณลักษณะของภาวะผู้นำนวัตกรรมไว้ คือ ผู้นำจะต้องให้ความเคารพ ยกย่องนับถือ และให้คุณค่ากับผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในทีมภายในองค์กร และได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้นำนวัตกรรม การสร้างสรรค์บริบทขององค์กรให้มีบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กร การสร้างสรรค์องค์กรและสามารถประยุกต์บทบาทต่างๆ ของทีมให้มีการตัดสินใจที่เหมาะสม มีการสร้างทีมในการทำงานร่วมกัน มีการสร้างเครือข่ายภายในและภายนอกหน่วยงาน มีการใช้เทคโนโลยีตามความต้องการเพื่อเป็นการสนับสนุนการคิดสร้างนวัตกรรม และนำไปทดลองใช้การโน้มน้าว หรือ ทำลายให้เกิดการกระทำใหม่ๆ หรือความคิดใหม่ๆ ในการสร้างนวัตกรรม มีการกระตุ้นจิตใจ สมาชิกทีมในการเพิ่มพลังเพื่อที่จะส่งเสริมให้ทีมเกิดการคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมของ

องค์กรให้เกิดขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของเสาวนิตย์ สงคราม (2556 อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2562) ที่กล่าวว่า ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ความสามารถในการสร้างเครือข่ายจากกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันโดยผ่านเครือข่ายและนำมาซึ่งการสร้างสรรค์นวัตกรรมต่อไป และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Patel (2012) ที่กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องเห็นคุณค่าและสามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงาน/บุคคลเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่แตกต่างกันในการสร้างความคิดสร้างสรรค์ตลอดเวลา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Ailin & Lindgren (2008) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมที่สนับสนุนให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมจะต้องมีเครือข่ายและพันธมิตรด้านนวัตกรรม ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรพัฒนาตนเองให้แสดงออกถึงการสร้างเครือข่าย

3) ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กรให้บุคลากรได้พักผ่อนและไม่เครียดกับงานมากเกินไป ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถาบันที่จัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการแห่งการสร้างสรรค์ พัฒนาทักษะผ่านกระบวนการที่หลากหลายเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลลัพธ์ที่มีนวัตกรรม ย่อมส่งผลให้อาจารย์เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนที่รับผิดชอบ มีมุมมองหรือโลกทัศน์ที่กว้างไกล มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีความคิดความเข้าใจทั้งในเรื่องของตนเอง ผู้อื่นและองค์กร สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการคิดให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร Hay Group (2005) ได้ศึกษาองค์การนวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จ พบว่า บรรยากาศที่มีประสิทธิภาพ จะสนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และในการส่งเสริมการสร้างบรรยากาศจะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์อันก่อให้เกิดนวัตกรรมที่ดีเยี่ยม ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรพัฒนาตนเองในการสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและเทคโนโลยี สอดคล้องกับแนวคิดของ กิรติ ยศยิ่งยง (2552) ที่กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมเป็นการบริหารจัดการองค์กรแนวใหม่ เพื่อปรับเปลี่ยนคุณลักษณะหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมขององค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่เคยปรับเปลี่ยนมาก่อน มีความรู้และนวัตกรรมเป็นปัจจัยหลักในการเพิ่มคุณค่า เพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคลากร และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ศศิประภา ชัยประสิทธิ์ (2552 อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2562) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อต่อกระบวนการแห่งการสร้างสรรค์ สถานศึกษาสามารถสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม โดยการตกแต่ง และการวางแผนผัง สำนักงาน แบบเห็น

หน้าเห็นตากันและพบปะกัน ถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งที่ช่วยให้อาจารย์มีการสื่อสาร พูดคุย สร้างความไว้วางใจและนำสู่การแลกเปลี่ยนเพื่อการต่อยอดแนวคิดใหม่ๆ โดยการพบปะพูดคุยหรือ การสหายตาในลักษณะสบตากัน จะทำให้เกิดความรู้สึกเหมือนว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานอยู่ตลอดเวลา

4) ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในการค้นหาข้อมูล ความรู้ใหม่เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถาบันที่มีพฤติกรรม แสดงออกถึงการมีจินตนาการ มีความคิดริเริ่ม มีความคิดยืดหยุ่น คล่องแคล่ว มีความคิดรอบคอบ และละเอียดลออ เพื่อส่งเสริมการทำงานของบุคลากรในสถาบัน สร้างทางเลือกใหม่ในการทำงาน มีการวางแผนการทำงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์ และเกิดวัฒนธรรมการทำงาน ย่อมส่งผลให้ บุคลากรสามารถควบคุมจิตใจและพฤติกรรมของตนเองให้พร้อมที่จะเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ใฝ่ที่จะ เรียนรู้ และสร้างสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา รวมทั้งมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตน เพื่อมุ่งสู่จุดหมาย ปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จในชีวิตและความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับ วิธีการทำงานแนวใหม่ภายใต้การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและเทคโนโลยีของ Wiegold (2011 อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2562) ที่ได้เสนอว่าผู้นำจะต้องสร้างบรรยากาศในการฟัง ให้เกิดขึ้นกับทีมงาน การสร้างบรรยากาศในการฟังจะเป็นการสร้างสภาพการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้น รวมทั้งต้องมีการกระตุ้นให้เกิดการสะท้อนถึงการสร้างสรรค์ผลงานให้กับทีมงาน และการกระตุ้นให้ เกิดการทำงานเชิงสร้างสรรค์ด้วยบรรยากาศที่เป็นมิตร ผู้นำจะต้องบริหารจัดการงานเชิงสร้างสรรค์ ภายในระยะเวลาและขอบเขตที่กำหนดไว้เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น การดูแลงานให้สำเร็จ ตามเป้าหมายนั้น ผู้นำจะต้องสร้างบรรยากาศด้วยพฤติกรรมเชิงบวกในการกระตุ้นให้ทีมงานทำงาน ให้บรรลุผลสำเร็จ และสอดคล้องกับแนวคิดของ อรรถพร น้อยวัฒน์ (2556) ที่กล่าวว่า การผลักดันให้ เกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมต้องให้การสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดการปรับตัวและการยอมรับ พร้อมทั้ง สร้างศักยภาพใหม่ ๆ ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่รองรับให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างเป็นผล ตามเป้าหมายที่วางไว้ รวมทั้งข้อคิดเห็นของ อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ (2559) ที่กล่าวเสริมว่า การนำสู่การ เปลี่ยนแปลงที่ดีจะต้องผ่านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารจะต้องมีบทบาทในการโน้มน้าวและ เจรจาเพื่อให้บุคลากรทุกคนเข้าใจตรงกันว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจะส่งผลกระทบเชิงบวกต่อ บุคลากรและต่อองค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องกับอรอนงค์ ไรจน์วัฒนบุลย์ (2553) กล่าวว่า ส่วนใหญ่มี การสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างเป็นทีม โดยบูรณาการความร่วมมือจากหลายฝ่าย เพื่อให้เกิดผลสำเร็จ

ที่ดีเพิ่มขึ้น เนื่องจากการคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบทุกด้านเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกันมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ขึ้น

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถาบันและอาจารย์ที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถาบัน โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1) เพศ ผู้บริหารสถานศึกษาและอาจารย์ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและทุกรายด้าน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาของสถาบันวิชาการวอร์เตอร์สตูดิโอ มหาวิทยาลัยเศรษฐกิจไห่โข่ว เป็นผู้บริหารรุ่นใหม่ได้รับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ผู้บริหารมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความรอบรู้ในวิชาชีพ สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป ในศตวรรษที่ 21 จากองค์ประกอบต่าง ๆ นี้ ส่งผลให้ความคิดเห็นของอาจารย์เพศชายและเพศหญิง ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sukkasem (2015) ที่ได้ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีและระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละปัจจัย พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ทุกปัจจัยไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สันต์ชัย พูลสวัสดิ์ (2557) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นคณาจารย์ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนกลาง ซึ่งผลการวิจัยพบว่าคณาจารย์ที่มีเพศ ระดับการศึกษาตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนกลาง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน รวมทั้งสอดคล้องกับประภาพรรณ รักเลี้ยง (2561) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก รายด้านในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

2) อายุ ผู้บริหารสถานศึกษาและอาจารย์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ทั้งภาพรวมและทุกรายด้าน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและอาจารย์อยู่ในช่วงอายุที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งเป็นวัยที่อยู่ในท่ามกลางการพัฒนาและมีการ

สนับสนุนการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศในชีวิตประจำวันอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ผลการเปรียบเทียบการจำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและอาจารย์ในด้าน การได้รับการอบรมพัฒนาด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศนั้น ได้รับการอบรมอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Sukkasem (2015) ที่ได้ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิง เทคโนโลยีของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีและระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละปัจจัย พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ทุกปัจจัยไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ชัญญวัก ไยดี (2561) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้ บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุและประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน รวมทั้งสอดคล้องกับประภาพรณ รักเลี้ยง (2561) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นอาจารย์และบุคลากร ทางการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ ที่มีต่อ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก รายด้านและในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

3) ประสบการณ์ทำงาน ผู้บริหารสถาบันและอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มี ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถาบัน ไม่แตกต่างกัน ทั้งภาพรวมและทุกราย ด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก ความเจริญก้าวหน้าทางด้านของเทคโนโลยี สารสนเทศในปัจจุบันทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านสภาพแวดล้อม สังคม วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ดังนั้นการเรียนรู้ของผู้เรียนก็ควรเปลี่ยนตามสังคมเพื่อให้ ผู้เรียนได้ปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและเตรียมความพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายใน อนาคต ผู้บริหารสถาบันเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้ อาจารย์ทุกคนได้รับความเสมอภาค มีความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงาน มีการปรึกษาหารือ เข้าใจ ถึงกระบวนการต่าง ๆ จึงทำให้อาจารย์ต่างรับทราบถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาได้ ไกล่เคียงกัน เป็นสาเหตุที่ทำให้อาจารย์ของสถาบันวิชาการวอร์เตอร์สตูดิโอ มหาวิทยาลัยเศรษฐกิจ ไห่โจว ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถาบัน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับปรีวัฒน์ ยืนยง (2563) ที่ได้ศึกษาผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี จำแนกตามประสบการณ์และ ประเภทวิชาที่ปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Sukkasem (2015) ที่ได้ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีและระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละปัจจัย พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ทุกปัจจัยไม่แตกต่างกัน รวมทั้งสอดคล้องกับชัยญาก็ค ไยดี (2561) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุและประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สันต์ชัย พูลสวัสดิ์ (2557) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นคณาจารย์ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนกลาง ซึ่งผลการวิจัยพบว่าคณาจารย์ที่มีเพศ ระดับการศึกษาตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนกลาง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4) ระดับการศึกษา ผู้บริหารสถาบันและอาจารย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถาบัน ไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและทุกรายด้าน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถาบันส่งเสริมให้อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาทุกระดับได้รับการส่งเสริมด้านเทคโนโลยีอย่างเต็มที่ รวมถึงกระบวนการเข้าถึงเทคโนโลยีในปัจจุบันต้องมีการพัฒนาเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาบูรณาการใช้ในการทำงานและการจัดการเรียนการสอนที่เหมือนกัน ซึ่งระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความคิดเห็นของอาจารย์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สันต์ชัย พูลสวัสดิ์ (2557) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นคณาจารย์ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนกลาง ซึ่งผลการวิจัยพบว่าคณาจารย์ที่มีเพศ ระดับการศึกษาตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนกลาง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน รวมทั้งสอดคล้องกับประภาพรรณ รักเลี้ยง (2561) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก รายด้านในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถาบัน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถาบันในรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดทั้ง 4 ด้าน ควรได้รับการส่งเสริม สนับสนุน

และพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงขึ้น โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัย ไปใช้และการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย คือ ผู้บริหารนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายมาถ่ายทอดให้กับบุคลากรในองค์กร และผู้บริหารได้กำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม
2. ข้อเสนอแนะเชิงบริหารงาน คือ ผู้บริหารสามารถใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลในการพัฒนาสร้างสรรค์
3. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ คือ ผู้บริหารอนุญาตให้บุคลากรหรือชุมชนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นหรือตัดสินใจร่วมกันแก้ปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในระดับอื่น ๆ ได้แก่ ผู้บริหารด้านนโยบายการศึกษาสังกัดวิทยาลัยต่าง ๆ
2. ควรวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารของสถาบันในเชิงคุณธรรมจริยธรรม
3. ควรศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบและแนวทางการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถาบัน
4. ควรศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถาบัน อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถาบัน โดยวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามกลุ่มบุคลากรที่เกี่ยวข้องดังกล่าว เพื่อนำผลที่ได้มาพิจารณา วางแผน และพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

บรรณานุกรม

- กัลยาณณ์ ดารากร ณ อยุธยา. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำวัฒนธรรมองค์การกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ศึกษาธนาคารพาณิชย์ในเขตจังหวัดนครปฐม. มหาวิทยาลัยศิลปากร/นครปฐม. DOI :
https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_DOI=10.14457/SU.the.2011.598
กิริติ ยศยิ่งยง. (2552). องค์กรแห่งนวัตกรรม: แนวคิด และกระบวนการ. กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- กุลชลี จงเจริญ. (2562). หน่วยที่ 12 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. ในประมวลสาระชุดวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ หน่วยที่ 8-15. (พิมพ์ครั้งที่ 1, น.1-36). นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 17 (79), 11-20.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2550). พฤติกรรมองค์การ : การศึกษาการบริหารพฤติกรรมองค์การเชิงบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.
- ประภาพรณ รักเลี้ยง. (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา ในจังหวัดพิษณุโลก. วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ : ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – มิถุนายน 2561.
- ปรีวัฒน์ ยืนยง. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย. 4 (3), 330-344.
- ไพฑูรย์ สีนารถัน. (2553). ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ. (2562). สถิติสำหรับการวิจัยและเทคนิคการใช้ SPSS (ฉบับปรับปรุงครั้งที่3). กรุงเทพมหานคร: เจริญดีมีนคงการพิมพ์.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2555). แนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 14 (2), 117-128.
- _____. (2560). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. พิษณุโลก: พิษณุโลกดอทคอม.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2552). หน่วยที่ 5 ภาวะผู้นำ. ใน ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวทฤษฎีในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5-8. (พิมพ์ครั้งที่ 9). นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สัมมา ธรณิธย์. (2553). ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552).
- ศศิประภา ชัยประสิทธิ์. (2553). องค์การแห่งนวัตกรรม: ทางเลือกของผู้ประกอบการยุคใหม่. วารสารนักบริหาร, 30(2), 60-63.
- สันต์ชัย พูลสวัสดิ์. (2557). ความคิดเห็นของคณาจารย์ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนกลาง. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม, 4(3), 7-15.

- วุฒิพงศ์ รงค์ปราณี. (2564). องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต).มหาวิทยาลัยศรีสเทียณ, นครปฐม.
- อรรณน น้อยวัฒน์. (2556). การจัดการความรู้กับการบริหารราชการแนวใหม่. สืบค้นจาก https://www.stou.ac.th/schools/shs/booklet/book56_1/km.htm.
- อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์. (2553). การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์. (2559). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative leadership). สืบค้นจาก <http://www.truelookpanya.com/knowledge/content/52233/-edu-t2s1-t2t2s3->
- Adair, J. (1996). *Effective Innovation: How to Stay Ahead of the Competition*. London: Pan Books.
- Ailin, M., & Lindgren, P. (2008). Conceptualizing strategic innovation leadership for competitive survival and excellence. *Journal of Knowledge Globalization*, 1, 87-107. Retrieved from [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1777347](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1777347).
- Bass, B. M. (1990). From Transactional to Transformational Leadership Learning to Share the Vision. *Organizational Dynamics*, 18, 19-32.
- George, G. (2012). Innovation for inclusive growth: Towards a theoretical framework and a research agenda. *Journal of Management Studies*, 49(4), 661-683. Retrieved from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1467-6486.2012.01048.x>.
- Gliddon, D. G. (2006). Forecasting a competency model for innovation leaders using.
- Hay Group. (2005). *The innovative organization: Lessons learned from most admired companies*. Hay Insight Selections. Retrieved from http://www.haygroup.com/downloads/es/Hay_Inight_Selections_April_2005.pdf.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3), 607-610.
- Lindgard, S (2009). *The open Innovation revolution: Essentials, roadblocks and leadership skills*. New Jersey: Wiley.



- Likert, R. (1967). The method of constructing and attitude scale In Reading in Fishbein M(Ed). Attitude Theory and Measurement (pp.90-95). New York: Wiley and Son.
- O Grady, T. P. & Malloch, K. (2010). Innovation Leadership: Creating the landscape of Health Care. Malloy.
- Patel, E. (2012). The essentials of school leadership. London: Paul Chapman.
- Pollock, A. (2008). Pharmaceutical meaning-making beyond marketing: Racialized subjects of generic thiazide. Belmont, CA: Cengage/ Wadsworth.
- Sukkasem, Inchat. (2015). A structural equation model of technology leadership for the office of disease prevention and control, Ministry of Public Health. Doctor of Philosophy in Educational administration, Nakhon Ratchasima Rajabhat University.