

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อสร้างองค์กรแห่ง
นวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย
Guidelines for Developing Innovative Leadership to Create
an Educational Innovation Organization for Vocational
Education Administrators in Northeastern Thailand.

พงษ์ศักดิ์ ผกามาต¹, ศักดิ์ดา สุภาพ², ฤทธิเดช พรหมดี³, ทรงสิทธิ์ วงศ์สุขะ⁴, ณัฐชยา สมมาตเดชสกุล⁵
Pongsak Phakamart¹, Sakda Suphap², Ritthidet Promdee³, Songsit Wongsukha⁴, Natchaya Sommathdetsakul⁵

¹⁻² อาจารย์ วิทยาลัยผู้ประกอบการสร้างสรรค์นานาชาติรัตนโกสินทร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

¹⁻² Lecturers, College of Creative Entrepreneurship, Rattanakosin International College, Rajamangala University of Technology Rattanakosin.

³⁻⁵ สถาบันนวัตกรรมทางการศึกษา สมาคมส่งเสริมการศึกษาทางเลือก

³⁻⁵ Educational Innovation Institute, Alternative Education Promotion Association.

¹ Corresponding author E-mail: Pongsak.p@gmail.com, โทร 087-8288398

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา 111 สถาบัน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 40 คน ครูผู้สอนและบุคลากร จำนวน 554 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 594 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบสัมภาษณ์เชิงลึก และแบบสนทนากลุ่ม จากนั้นทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ การตรวจสอบด้วยวิธีทวิภาคีสามเส้า ด้านข้อมูล และการยืนยันร่างแนวทางโดยวิธีการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยมี 8 องค์ประกอบหลัก วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถทำได้ 5 วิธี ได้แก่ (1) การเรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเอง (2) การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์

(3) การใช้กรณีศึกษา (4) การเรียนรู้ผ่านเอไอ และ (5) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ส่วนกระบวนการการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่เหมาะสมโดยใช้ PIERI ได้แก่ (1) การวางแผน (2) การนำไปปฏิบัติ (3) การประเมินผล (4) การสะท้อนผล และ (5) การปรับปรุง โดยการกำหนดเป็นนโยบายและแผนงานประจำปีที่ชัดเจนเพื่อให้สถาบันการอาชีวศึกษาทุกแห่งสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารให้มีสมรรถนะสูงขึ้น ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาสำหรับการผลิตบุคลากรสายวิชาชีพให้มีคุณภาพเพื่อการพัฒนาประเทศต่อไป

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม องค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Abstract

The objective of this research was to study guidelines for developing innovative leadership to create an educational innovation organization for administrators of vocational education institutions in the Northeastern region of Thailand. A mixed-methods research design was employed. The sample group consisted of personnel from 111 vocational education institutions, including 40 administrators and 554 teachers and staff, totaling 594 participants. A multi-stage sampling technique was used. The research instruments included questionnaires, in-depth interviews, and focus group discussions. Data were analyzed using exploratory factor analysis, triangulation research methodology for data validation, and expert validation of the proposed guidelines through expert discussions.

The research findings revealed that the guidelines for developing innovative leadership to create an educational innovation organization for vocational education administrators in the Northeastern region of Thailand consisted of 8 key components. The methods for developing innovative leadership could be carried out through five approaches: (1) Self-directed learning, (2) Learning through online systems, (3) Case study utilization, (4) Learning through AI, and (5) Practical training workshops. The process for developing innovative leadership using the PIERI model includes (1) Planning, (2) Implementation, (3) Evaluation, (4) Reflection, and (5) Improvement, with clear policies and annual plans to ensure that every vocational education institution can use them to enhance the competencies of their administrators.

The research findings can be applied to developing innovative leadership among administrators in vocational education institutions in the Northeastern region to create educational innovation organizations, ultimately producing high-quality professionals for the country's development.

Keywords: Innovative leadership, educational innovation organization, vocational education institutions, Northeastern region.

1. บทนำ

การจัดการศึกษาของสถาบันการอาชีวศึกษาในยุคการปฏิรูปการศึกษารอบใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานวิชาการและการฝึกทักษะเชิงปฏิบัติการทางอาชีพถือเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียนในระดับอาชีวศึกษาของประเทศไทยให้มีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน สถาบันการอาชีวศึกษาได้รับการกระจายอำนาจในการบริหารงานวิชาการและการฝึกทักษะปฏิบัติการทางอาชีพทั้งด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดกระบวนการเรียนการสอน การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การวัดผลและประเมินผล สื่อและแหล่งเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ ทั้งนี้ สถาบันการอาชีวศึกษานับว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถาบันและความสำเร็จของผู้เรียนรู้ ซึ่งผู้บริหารหรือผู้นำที่ต้นนั้นต้องมีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะต่าง ๆ หลายประการด้วยกัน โดยคุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เป็นผู้กระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุน และนำพาให้คณะครูผู้สอนปฏิบัติงานได้บรรลุผลตามเป้าหมาย ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษามีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นสำคัญ อีกทั้งผู้บริหารที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่คุณภาพการศึกษาถือว่าเป็นผู้นำองค์กรทางการศึกษายุคใหม่ที่ต้องเน้นการปฏิรูปอย่างแท้จริง เพราะผู้นำที่ไม่มีความรู้ความสามารถหรือไม่เข้าใจในด้านคุณภาพแล้วอาจนำองค์กรไปสู่ความล้มเหลวและหลงทางได้ [1]

ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงและการพลิกโฉมทางการศึกษา (Education Disruption) ได้ส่งผลกระทบอย่างยิ่งต่อองค์กรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องทั้งการดำเนินชีวิตและทำให้เกิดการแข่งขันทั้งในระดับชาติและนานาชาติ [2] แต่ในสถานการณ์จริงพบว่าผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาจะมีปัญหาอุปสรรคมากมายในการนำสถาบันไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมายซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพของผู้เรียนรวมถึงผู้ที่สำเร็จการศึกษายังคงอยู่ในระดับต่ำกว่ามาตรฐานหรืออาจมีสมรรถนะไม่ตรงตามทักษะในศตวรรษที่ 21 ผู้นำระดับสูงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนทิศทางการคิดและการบริหารแบบใหม่ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการมีวุฒิภาวะแห่งผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคแห่งการศึกษาดิจิทัลที่ต้องมีการวางแผนกลยุทธ์อย่างสมบูรณ์ที่ครอบคลุมกิจการทั้งหมดขององค์กรภายใต้การเปลี่ยนแปลงแบบปกติรวมถึงการเปลี่ยนแปลงแบบฉับพลันทันที ทำให้มีการนำวิธีการทางกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

และอนาคตไปปฏิบัติ เช่น การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา การประยุกต์ใช้ระบบไอซีทีเพื่อการศึกษา การบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมที่เหมาะสม การสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา (Educational Innovation) เพื่อการจัดการเรียนการสอนยุคใหม่ตลอดจนการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์เข้ามามีบทบาทในการให้เป็นรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา โดยผู้นำระดับสูงต้องมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของสถาบันการอาชีวศึกษาทุกขั้นตอน [3]

ผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) เพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาหรือผู้นำเชิงสร้างสรรค์พัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา จะให้ความสำคัญกับนวัตกรรมและตระหนักถึงความสำคัญของนวัตกรรม ซึ่งจะหาวิธีผสมผสานทักษะ ความรู้ และความคิดที่กระจุกกระจายอยู่ตามส่วนต่าง ๆ ขององค์กรให้ผสมผสานรวมกันในการทำงานเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม [4] โดยจะเป็นผู้ที่ดึงเอาความรู้ต่าง ๆ ที่บุคลากรมีมาสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กรเพื่อสร้างความได้เปรียบจากความแตกต่างอย่างมีเอกลักษณ์ด้วยการนำความรู้ใหม่และนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีคิดเชิงสร้างสรรค์ กลยุทธ์การดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่และการสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กร องค์กรจึงจำเป็นต้องดำรงอยู่อย่างมีนวัตกรรมทั้งที่เป็นทั้งผลลัพธ์ของการดำเนินงานและผลของกระบวนการ ดังเช่น กระบวนการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรหรือกระบวนการปฏิสัมพันธ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ ผ่านเครือข่ายความร่วมมือหรือกระบวนการเรียนรู้ซึ่งมีได้ทั้งองค์ความรู้ภายในและภายนอกองค์กร ดังนั้นความรู้และการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กรย่อมทำให้เกิดการคิดสร้างสรรค์และพัฒนาพัฒนานวัตกรรมได้อย่างไม่หยุดยั้ง ยุคปัจจุบันอาจกล่าวได้ว่า หากองค์กรใดสามารถสร้างสรรค์และพัฒนาพัฒนานวัตกรรมได้ก่อนหรือดีกว่าก็ย่อมจะทำให้องค์กรนั้นสามารถก้าวไปสู่ความเป็นเลิศได้ดีกว่าเช่นกัน [5] ทุกองค์กรจึงจำเป็นต้องหาทางพัฒนานวัตกรรมของตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อมิให้เป็นรองความได้เปรียบทางการแข่งขันด้วยการตั้งหน่วยงานด้านนวัตกรรมโดยตรง การเลือกใช้แนวทางการสร้างนวัตกรรมให้เหมาะสมกับประเภทขององค์กร รวมทั้งมีการพัฒนาภาวะผู้นำตามรูปแบบที่กำหนดและเพื่อความชัดเจนในการวิเคราะห์องค์ประกอบผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา (Educational Innovative Organization) สำหรับผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาจึงได้กำหนดประเด็นในการศึกษาเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้งทางด้านบทบาท พฤติกรรม และคุณลักษณะภาวะผู้นำที่ต้องเหมาะสมและสอดคล้องกัน [6]

อย่างไรก็ตาม ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาเป็นคุณลักษณะสำคัญที่สามารถส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการสถาบันให้มีสมรรถนะที่ดีขึ้นได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานด้านวิชาการและการวิจัยเชิงปฏิบัติการให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพเพื่อการพัฒนาสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาสมัยใหม่รวมถึงการพัฒนา

ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาที่ได้มาตรฐาน ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งข้อค้นพบสามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาทุกแห่งให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา การสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา และการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา (Educational Innovator) ที่ส่งผลให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 ตลอดจนการสร้างบุคลากรสายวิชาชีพให้มีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับการพัฒนาประเทศไทยต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

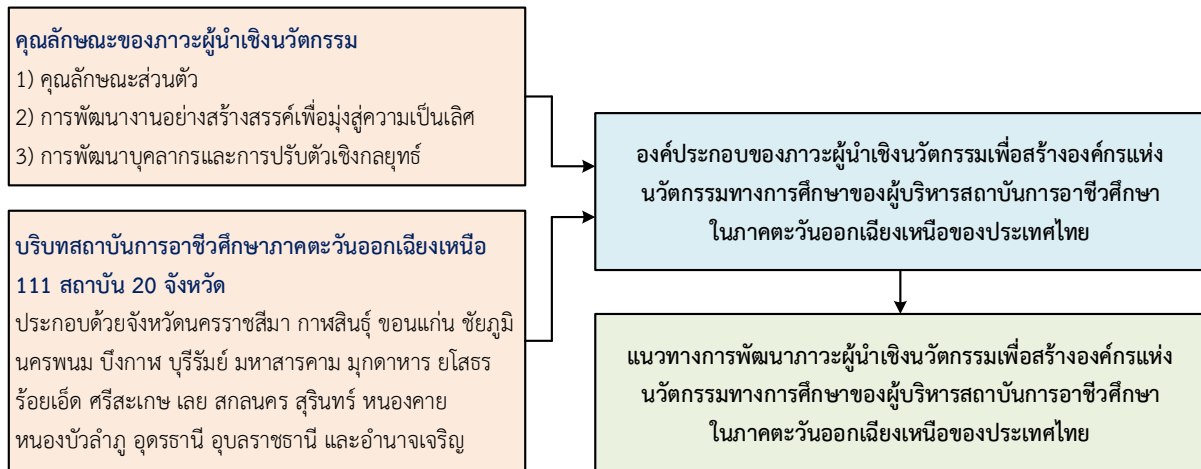
2.1 เพื่อศึกษาคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

2.2 เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

2.3 เพื่อระบุแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม เอกสาร บทความวิชาการ และรายงานงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ คณะผู้วิจัยนำมาออกแบบกระบวนการวิธีการวิจัยโดยกำหนดกรอบแนวคิดเพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแบบลู่เข้า-คู่ขนาน (Convergent Parallel Approach) โดยมีรายละเอียดที่เกี่ยวข้องดังนี้

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (Populations and Sample)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 111 สถาบัน ใน 20 จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยจังหวัดนครราชสีมา กาฬสินธุ์ ขอนแก่น ชัยภูมิ นครพนม บึงกาฬ บุรีรัมย์ มหาสารคาม มุกดาหาร ยโสธร ร้อยเอ็ด ศรีสะเกษ เลย สกลนคร สุรินทร์ หนองคาย หนองบัวลำภู อุดรธานี อุบลราชธานี และอำนาจเจริญ จำนวน 14,065 คน (ข้อมูลจากศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ : ปีการศึกษา 2566)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ 1) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 20 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบก้อนหิมะ (Snowball Sampling) เพื่อค้นหาผู้บริหารที่มีความชำนาญการพิเศษในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบริบทการวิจัย 2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นผู้บริหารระดับสูง ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistate Sampling) จำนวน 594 คน

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) แบบปลายเปิด แบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งใช้เป็นมาตรวัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure In-depth Interview) และแบบสนทนากลุ่ม

การหาคุณภาพของเครื่องมือโดยการทดสอบความเที่ยงตรง ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัยไปทดสอบความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง (Construct) และเชิงเนื้อหา (Content) พิจารณาเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .5 ขึ้นไป ได้ค่า Index of Item-objective Congruence เท่ากับ .89 แล้วนำไปทดลองใช้ จากนั้นนำมาทดสอบหาความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) และหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยหาค่า Item Total Correlation ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .941

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญผ่านระบบออนไลน์ ส่วนข้อมูลเชิงปริมาณโดยการสร้างลิงค์ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต จำนวน 594 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนมา จำนวน 594 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 โดยเก็บข้อมูลระหว่างเดือนพฤษภาคม-กรกฎาคม พ.ศ. 2567

4.4 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยนี้มีแผนงานและการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ดำเนินการศึกษาโดยการค้นคว้าแนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาจากเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการ จำนวน 20 คน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ 1) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับภาวะผู้นำและภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา และ 2) การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการโดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพในขั้นตอนนี้ดำเนินการโดยนำข้อมูลส่วนที่ 1 และ 2 มาวิเคราะห์และสกัดเนื้อหาสาระ (Content Message) โดยคำนึงถึงบริบทของการบริหารสถาบันการอาชีวศึกษาเป็นประเด็นหลัก และสรุปประเด็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาในระดับอาชีวศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

การวิเคราะห์องค์ประกอบดำเนินการโดยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ตามคุณลักษณะที่ได้ผลจากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 โดยสร้างแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 3 ด้าน ได้แก่ คุณลักษณะส่วนตัว การพัฒนางานเชิงสร้างสรรค์เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ และการพัฒนาบุคลากรและการปรับตัวเชิงกลยุทธ์ เพื่อสอบถามบุคลากรของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 594 คน แล้วนำข้อมูลเชิงปริมาณเหล่านี้มาวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา โดยแบ่งกลุ่มที่ใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) จำนวน 290 คน และวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) จำนวน 299 คน การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ดำเนินการดังนี้

(1) การวิเคราะห์องค์ประกอบและสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis : PCA) ร่วมกับการหมุนแกนแบบมุมแหลม (Oblique Rotation) ด้วยวิธีโปรแมกซ์ (Promax) กำหนดเกณฑ์การพิจารณาองค์ประกอบโดยองค์ประกอบนั้นต้องมีค่าไอเกน (Eigen Value) ตั้งแต่ 1.0 ขึ้นไป และตัวแปรแต่ละตัวในองค์ประกอบต้องมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป

(2) การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์โดยใช้สูตรเพียร์สันโปรดักโมเมนต์ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าระหว่าง .05 - .92 ตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและมีทิศทางเป็นบวก แสดงว่าตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันสามารถนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจต่อไปได้ และทำการทดสอบค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity ของตัวแปรสังเกตทุกตัว พบว่า มีค่า Bartlett's Test of Sphericity เท่ากับ 32446.17 มีค่า df เท่ากับ 4265 และค่า p-value มีค่าน้อยกว่า .001 แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่ใช่เมทริกซ์เอกลักษณ์ และ มีค่าดัชนี Kaiser-Meyerolkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) เท่ากับ .972 ซึ่งมีค่ามากกว่า .50 แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้

(3) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เป็นการตรวจสอบและยืนยันความสอดคล้องของผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถแบ่งขั้นตอนตามลำดับด้วยการกำหนดข้อมูลจำเพาะ ทดสอบความสอดคล้องโมเดลการวัดขององค์ประกอบ และการแปรผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ซึ่งพิจารณาจากค่าความสัมพันธ์ระหว่างโมเดล (Chi-square)

ค่าความสามารถในการปรับโมเดล (df) ค่าทดสอบความสอดคล้อง (p-value) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) และค่าดัชนีรากของกำลังที่สองเฉลี่ยส่วนที่เกิน (RMR)

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบและสรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ขั้นตอนนี้จะดำเนินการตรวจสอบองค์ประกอบด้วยวิธีทริแองกูเลชันสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation Technique) ซึ่งเป็นการพิสูจน์ความถูกต้องของข้อมูลที่ได้มาจากแหล่งที่มาต่าง ๆ โดยพิจารณาแหล่งเวลา แหล่งสถานที่ และแหล่งบุคคลที่ต่างหากัน คณะผู้วิจัยดำเนินการจัดหมวดหมู่ของข้อมูล เปรียบเทียบข้อมูล ทำดัชนีข้อมูล (Indexing) โดยแยกเป็นหมวดหมู่ (File) ให้เห็นได้ง่ายและมีความชัดเจน จากนั้นทำการสรุปคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและวิเคราะห์องค์ประกอบในลักษณะของการบรรยาย (Descriptive) โดยนำข้อมูลที่ได้ในขั้นตอนที่ 1 และ 2 มาสรุปยืนยัน (Conclusion and Verification)

ขั้นตอนที่ 4 การนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการบริหารงานอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศ จำนวน 9 คน จากการเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจงโดยอาศัยความสะดวก โดยการนำข้อมูลในขั้นตอนที่ 3 มากำหนดเป็นแนวทางเพื่อหาข้อสรุปแนวทางที่เหมาะสมของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยโดยการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis)

5. ผลการวิจัย

จากการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนที่กล่าวมาสามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์การวิจัยปรากฏผลดังนี้

5.1 คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ด้าน ได้แก่

1) ด้านคุณลักษณะส่วนตัว ประกอบด้วย การทำงานเชิงรุก (Proactive) มีความคาดหวังต่อผลสัมฤทธิ์ของงานสูงและมุ่งมั่นให้สำเร็จ มีความยืดหยุ่น มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ไม่ยึดติดกรอบและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเป็นประชาธิปไตย มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้มีความรู้ทางวิชาการและวิจัยในการจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลก การจัดการเรียนการสอนรวมถึงการใช้สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษาที่เหมาะสม การคิดค้นและทดลองเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ ด้วยตนเอง

2) ด้านการพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายของการจัดการศึกษาอย่างสร้างสรรค์เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศโดยเน้นการทำงานเป็นทีมโดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย การวิเคราะห์ SWOT ที่สอดคล้องกับสถานการณ์จริง การพัฒนาระบบและโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน การมอบหมายและกำกับกำกับการปฏิบัติงานให้เหมาะสมโดยมุ่งผลลัพธ์และประสิทธิภาพ ผู้นำในการจัดทำหลักสูตรแบบมีส่วนร่วมที่ตรงกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รับผิดชอบและประชุมหารือร่วมกันเพื่อพัฒนางานวิชาการเชิงสร้างสรรค์อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง การสร้างสรรค์พัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศ

3) ด้านการพัฒนาศักยภาพและการปรับตัวเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย การพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ความสามารถและการปรับตัวด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การประชุมสัมมนาและอบรมเชิงปฏิบัติการโดยให้ความรู้ด้วยตนเอง การเชิญวิทยากรที่มีประสบการณ์และชำนาญการจริงภายนอกมาบรรยาย การพาไปศึกษาดูงานในสถาบันที่เป็นเลิศ การให้ไปฝึกอบรมตามความสนใจและความถนัด การกระตุ้นให้ครูผู้สอนพัฒนาการเรียนการสอนและการทำวิจัยในชั้นเรียน การคิดค้นนวัตกรรมและทดลองวิธีการสอนแบบใหม่ ๆ การจัดกิจกรรมหรือนิทรรศการให้ครูผู้สอนได้แสดงและเผยแพร่ผลงานวิชาการในรูปแบบต่าง ๆ การส่งเสริมให้เป็นผู้นำทางวิชาการและวิจัย ความสามารถในการให้คำแนะนำกับผู้อื่นได้ การส่งเสริมสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ และการสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพ

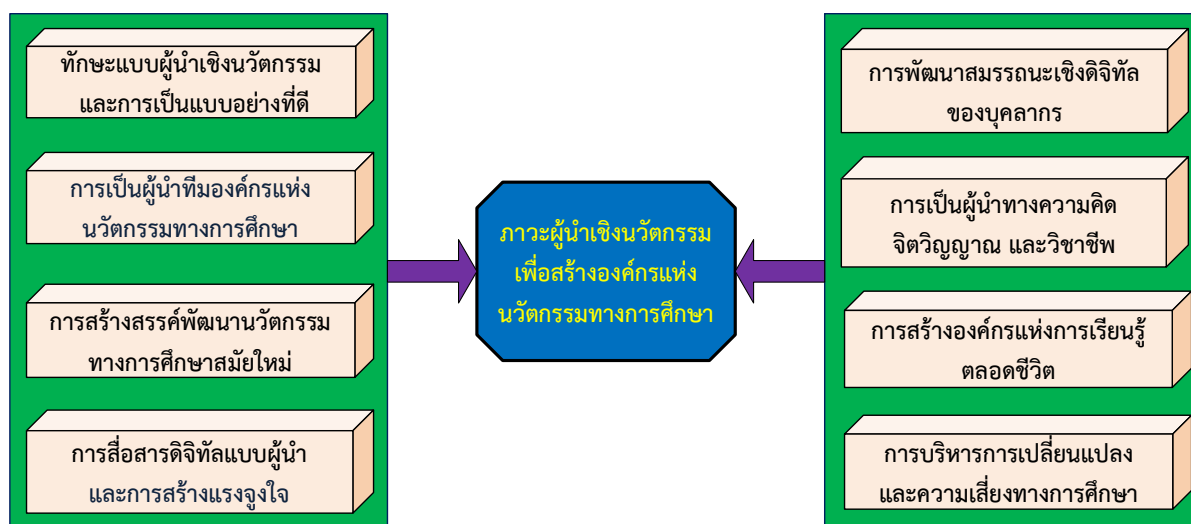
5.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย จากข้อมูลเชิงปริมาณได้ตัวแปร จำนวน 118 ตัวแปร โดยตัวแปรแต่ละตัวในองค์ประกอบต้องมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ส่วนผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของตัวบ่งชี้ พบว่ามี 12 องค์ประกอบ และเมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .50 ขึ้นไป และมีตัวบ่งชี้อย่างน้อย 3 ตัว สามารถจัดเป็นองค์ประกอบได้ 8 องค์ประกอบ โดยสามารถกำหนดชื่อขององค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบด้วยการพิจารณาจากลักษณะที่ตัวบ่งชี้เหล่านั้นมุ่งชี้ร่วมกันดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

องค์ประกอบที่	ชื่อองค์ประกอบ	จำนวนรายการจาก แบบสอบถาม	ค่าไอเกน
1.	ทักษะแบบผู้นำเชิงสร้างสรรค์และการเป็นแบบอย่างที่ดี	16	15.976
2.	การเป็นผู้นำที่มององค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา	14	13.428
3.	การสร้างสรรคพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาสมัยใหม่	12	11.208
4.	การสื่อสารดิจิทัลแบบผู้นำและการสร้างแรงจูงใจ	11	9.781
5.	การพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากร	10	8.808
6.	การเป็นผู้นำทางความคิด จิตวิญญาณ และวิชาชีพ	9	8.294
7.	การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต	8	7.498
8.	การบริหารการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงทางการศึกษา	7	7.407
รวม		87	82.4

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ จำนวน 87 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่มีตัวบ่งชี้มากที่สุดคือ องค์ประกอบที่ 1 มีจำนวนตัวบ่งชี้ 16 ตัว รองลงมา คือองค์ประกอบที่ 2, 8, 6, 5, 4, 7 และ 3 ตามลำดับ แสดงดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

ส่วนผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยจากองค์ประกอบที่ 1-8 พบว่าโมเดลองค์ประกอบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสามารถวัดจากข้อคำถามทุกข้อได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยองค์ประกอบทั้งหมดสามารถอธิบายถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

เพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยได้ร้อยละ 82.4 และสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ ซึ่งมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 พบว่าโมเดลองค์ประกอบด้านทักษะแบบผู้นำเชิงนวัตกรรมและการเป็นแบบอย่างที่ดี (Innovative Leadership Skills and Excellent Role Model) จากข้อคำถามทั้ง 16 ข้อ ได้แก่ บุคลิกภาพดีตามแบบฉบับของผู้นำ ผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรม ยึดมั่นและปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความยุติธรรม เข้าใจธรรมชาติของการเกิดนวัตกรรมในสถาบันและกระบวนการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ผู้ชอบความท้าทาย โดยสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย ทิศทาง และกลยุทธ์ของสถาบันโดยการจัดโครงสร้างให้มีความยืดหยุ่นและชัดเจน ผู้นำที่สามารถพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจัดการจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูง การเป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมขยายและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่มผู้นำด้วยกัน การปฏิบัติกิจกรรมทางการศึกษาต่าง ๆ โดยคำนึงถึงการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาและผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน การวิเคราะห์ระบบงานอย่างรอบคอบและเป็นระบบ การมีพฤติกรรมการทำงานแบบทีมในการแสวงหาความรู้ การพัฒนาการเรียนรู้แบบทีม การร่วมมือร่วมใจกันเพื่อแก้ปัญหาของสังคม และการถ่ายทอดความรู้อย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนการเป็นแบบอย่างที่ดีในการเขียนบทความทางวิชาการและงานวิจัยที่ได้มาตรฐานสากล

องค์ประกอบที่ 2 พบว่าโมเดลองค์ประกอบด้านการเป็นผู้นำทีมองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา (Leadership of the Educational Innovative Organization Team) สามารถวัดจากข้อคำถามทั้ง 14 ข้อ ได้แก่ การเป็นแบบอย่างของการเรียนรู้และปฏิบัติการ การเป็นผู้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการศึกษาเชิงรุกทุกรูปแบบ การเป็นผู้บริหารโครงการนวัตกรรมทางการศึกษา การเป็นผู้ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรมทางการศึกษา การเป็นผู้ผลักดันให้ทุกคนมีแนวคิดสาธารณะ การสร้างบุคลากรให้เป็นผู้สอนและผู้ถ่ายทอดความรู้ การจัดให้มีระบบสร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การให้คำปรึกษาและความรู้เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา การจัดรูปแบบโครงสร้างสถาบันให้ยืดหยุ่นไปตามแผนการสร้างนวัตกรรม การเป็นผู้นำที่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง การเป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์และวางแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน การเป็นผู้สร้างระบบประเมินศักยภาพด้านความคิดสร้างสรรค์ และการเป็นผู้จัดการนวัตกรรมให้มีระบบการค้นคว้าหาความรู้ข้อมูลข่าวสารจากแหล่งต่าง ๆ

องค์ประกอบที่ 3 พบว่าโมเดลองค์ประกอบด้านการสร้างสรรค์พัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาสมัยใหม่ (Creation and Development of Modern Educational Innovations) สามารถวัดจากข้อคำถามทั้ง 12 ข้อ ได้แก่ เรียนรู้และเข้าใจในกระบวนการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาสมัยใหม่ การเป็นผู้ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง การเป็นผู้นำหลักการบริหารใหม่ ๆ เข้ามาใช้เพื่อส่งผลเชิงบวกให้เกิดนวัตกรรมทางการศึกษาทั่วทั้งสถาบัน มีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ยุคดิจิทัล เลือกและปรับปรุงการใช้นวัตกรรมทางการศึกษาได้หลากหลายตรงกับสภาพการณ์ของการศึกษา

การเป็นผู้แทนในการติดต่อสื่อสารเพื่อสร้างสัมพันธ์ทั้งภายในสถาบัน ระหว่างสถาบัน และองค์กรอื่น ๆ เพื่อการสร้างสรรค่นวัตกรรมทางการศึกษาสมัยใหม่ การส่งบุคลากรที่เชี่ยวชาญออกไปเยี่ยมชมองค์กรอื่นหรือใช้ผู้เชี่ยวชาญภายนอกเป็นพี่เลี้ยงกับสถาบัน รวมทั้งเป็นผู้ที่สามารถสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถาบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างเครือข่ายนวัตกรรมทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

องค์ประกอบที่ 4 พบว่าโมเดลองค์ประกอบด้านการสื่อสารดิจิทัลแบบผู้นำและการสร้างแรงจูงใจ (Leadership Digital Communication and Motivation) สามารถวัดจากข้อคำถามทั้ง 9 ข้อ ได้แก่ การเป็นผู้ที่สามารถสื่อสารเชิงดิจิทัลกับคนทุกระดับในสถาบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมส่งเสริมและกระตุ้นมอบหมายให้บุคลากรเลือกทำงานหรือแก้ปัญหาที่สลับซับซ้อน สามารถปรับสมดุลที่เหมาะสมระหว่างแนวคิดในการจัดการนวัตกรรมทางการศึกษาแบบปิดกับแบบเปิด เป็นผู้ที่สามารถสร้างแรงจูงใจผู้อื่นให้เห็นคล้อยตาม การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจในกระบวนการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา การมีทักษะระดับสูงในการสื่อสารที่หลากหลายและทันสมัยดิจิทัล การเป็นผู้ที่สามารถประสานการทำงานกับหน่วยงานและบุคคลในหลายรูปแบบ ทุกระดับ ทุกช่องทาง รวมถึงมีความเข้าใจในธรรมชาติของแต่ละบุคคลในองค์กรและสื่อสารดิจิทัลได้อย่างปรารถนาและมีเหตุผล

องค์ประกอบที่ 5 พบว่าโมเดลองค์ประกอบด้านการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากร (Digital Competency Development of Personnel) สามารถวัดจากข้อคำถามทั้ง 10 ข้อ ได้แก่ การเป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมแห่งการสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและได้ลองทำสิ่งใหม่ มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ สนับสนุนให้บุคลากรทุกคนได้ใช้ศักยภาพเชิงดิจิทัลของตนเองอย่างเต็มที่ การกระตุ้น ยั่วยุ และท้าทายให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของนวัตกรรมทางการศึกษา การชื่นชมผลสำเร็จเป็นระยะ ๆ การสร้างคุณภาพและมาตรฐานทางวิชาการ การสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพ การมีแผนพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร และการเป็นผู้สร้างนวัตกรรมทางการศึกษา (Educational Innovator) ระดับอาชีวศึกษาที่มีสมรรถนะสูง

องค์ประกอบที่ 6 พบว่าโมเดลองค์ประกอบด้านการเป็นผู้นำทางความคิด จิตวิญญาณ และวิชาชีพ (Opinion, Spiritual and Profession Leadership) สามารถวัดจากข้อคำถามทั้ง 11 ข้อ ได้แก่ การมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานใหม่ให้มีความยืดหยุ่น การเป็นผู้โน้มน้าวให้บุคลากรเห็นด้วยกับการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การบริหารจัดการ การเป็นผู้จุดประกายความคิดชี้แนะแนวทางในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาและแนวปฏิบัติที่ดีให้บุคลากร เป็นผู้มีจิตวิญญาณผู้บริหารการศึกษา รู้จักการคิดนอกกรอบเพื่อสร้างความแตกต่างและสร้างความสามารถด้านการแข่งขัน สามารถถ่ายทอดและแสดงความคิดเห็นเชิงวิพากษ์ การผู้ให้ความรู้และสนับสนุนการพัฒนาการคิดของบุคลากรให้เป็นระบบ การเป็นผู้ปลูกฝังความเชื่อและกระตุ้นให้บุคลากรกล้าเผชิญความท้าทาย การเป็นผู้ริเริ่ม คิดค้น

และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาด้วยความคิดเชิงรุกอย่างสร้างสรรค์ การเป็นผู้นำทางวิชาชีพพยาบาลที่ทำประโยชน์ให้สังคมด้านการพัฒนาการศึกษาของชาติที่หลากหลาย

องค์ประกอบที่ 7 พบว่าโมเดลองค์ประกอบด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Building a Lifelong Learning Organization) สามารถวัดจากข้อคำถามทั้ง 8 ข้อ ได้แก่ เรียนรู้และเข้าใจในเรื่องการจัดการความรู้สมัยใหม่ การสร้างบรรยากาศแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเป็นผู้สร้างบรรยากาศองค์แห่งการเรียนรู้ การเป็นแบบอย่างทางวิชาการและวิชาชีพ มีทักษะของการเป็นผู้ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา การขยับเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการทั้งในระดับชาติและนานาชาติ การให้โอกาสผู้ร่วมงานเลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตนและลงมือปฏิบัติจนสามารถพัฒนาศักยภาพอย่างไม่หยุดยั้ง การสนับสนุนให้บุคลากรรู้สึกประสบความสำเร็จจนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกระดับเพื่อพัฒนาสถาบันไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาและเพื่อสร้างสรรค์การเรียนรู้ตลอดชีวิต

องค์ประกอบที่ 8 พบว่าโมเดลองค์ประกอบด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงทางการศึกษา (Educational Change and Risk Management) สามารถวัดจากข้อคำถามทั้ง 7 ข้อ ได้แก่ การปรับปรุงให้บุคลากรรู้ศักยภาพของตนเองในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำพูดกล่าวนำเสนอแนวความคิดใหม่ที่แตกต่าง เป็นผู้นำเสี่ยงและกล้าเปลี่ยนแปลง มีทักษะด้านวิสัยทัศน์นำการเปลี่ยนแปลงรวมถึงการวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางการเปลี่ยนแปลง การเป็นนักพัฒนาแผนงานและวางแผนยุทธศาสตร์ให้เหมาะสมกับเงื่อนไขข้อจำกัด การเป็นผู้ตื่นตัวอยู่เสมอ รวมถึงการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้านและการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในอนาคต

อนึ่งผลการตรวจสอบองค์ประกอบด้วยวิธีวิทยาวิจัยสามเส้าด้านข้อมูลโดยใช้แหล่งข้อมูล 3 แหล่ง ได้แก่ 1) รายงานผลการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) 2) ข้อมูลเชิงวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย และ 3) รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยที่นำเสนอสามารถยืนยันได้ว่า องค์ประกอบทั้ง 8 เป็นองค์ประกอบที่สำคัญและจำเป็นต่อการเป็นผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาที่แสดงถึงควมมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา รวมถึงส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมีนัยสำคัญ

5.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

จากผลการตรวจสอบองค์ประกอบสามารถนำมากำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ของประเทศไทย โดยใช้วิธีทวิภาคีวิจัยสามเส้าด้านข้อมูลและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งแสดงถึงวิธีการพัฒนากระบวนการพัฒนา และปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมดังนี้

1) วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยสามารถทำได้ 5 วิธี ได้แก่ (1) การเรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเอง (2) การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ (3) การใช้กรณีศึกษา (4) การเรียนรู้ผ่านเอไอ และ (5) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ส่วนกิจกรรมการพัฒนา ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ดิจิทัล การศึกษาจากตัวแบบ และการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ เป็นต้น โดยการปรับใช้วิธีการที่เหมาะสมจะขึ้นอยู่กับบริบทของวิทยาลัยแห่งนั้นเป็นหลัก

2) กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยที่เหมาะสมโดยใช้กระบวนการ PIERI ประกอบด้วย 1) การวางแผน (Planning : P), 2) การนำไปปฏิบัติ (Implement : I), 3) การประเมินผล (Evaluation : E), 4) การสะท้อนผล (Reflection : R) และ 5) การปรับปรุง (Improvement : I) เพื่อการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการ รวมถึงการวางแผนพัฒนาในระยะถัดไป

ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยที่มีประสิทธิภาพนั้น ควรกำหนดรูปแบบการพัฒนาโดยสร้างเป็นชุดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแยกตามฟังก์ชันการทำงาน เช่น ผู้บริหารสายวิชาการและผู้บริหารสายสนับสนุน หรือกำหนดตามระดับการใช้งานโดยพิจารณาตามสมรรถนะที่กำหนด เช่น ระดับพื้นฐาน ระดับปฏิบัติการ และระดับชำนาญการ เป็นต้น โดยต้องมีการติดตามประเมินผลสมรรถนะเชิงดิจิทัลในภาพรวมเป็นระยะ ๆ หรือเป็นวงรอบเพื่อการปรับปรุงวุฒิภาวะผู้นำให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

3) ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ได้แก่ การมีหลักสูตรการพัฒนา การสนับสนุนทรัพยากรการพัฒนาอย่างเหมาะสม การกำกับติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ และการสร้างเครือข่ายการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้งในระดับชาติและนานาชาติ เป็นต้น

6. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยสามารถนำมาสรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ซึ่งมีสาระสำคัญในประเด็นต่อไปนี้

6.1 สรุปผล

จากการศึกษาวิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามประเด็นวัตถุประสงค์ได้ว่า

1) คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) คุณลักษณะส่วนตัว 2) การพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ และ 3) การพัฒนาบุคลากรและการปรับตัวเชิงกลยุทธ์

2) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยมีองค์ประกอบสำคัญ 8 องค์ประกอบ 87 ตัวบ่งชี้ ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) และองค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) โดยแสดงให้เห็นว่าครูผู้สอนและผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือควรให้ความสำคัญรวมถึงการกำหนดให้ผู้บริหารทุกระดับนำไปปฏิบัติ ประกอบด้วย 1) ทักษะแบบผู้นำเชิงสร้างสรรค์และการเป็นแบบอย่างที่ดี 16 ตัวบ่งชี้ 2) การเป็นผู้นำทีมองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา 14 ตัวบ่งชี้ 3) การสร้างสรรค์พัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาสมัยใหม่ 12 ตัวบ่งชี้ 4) การสื่อสารดิจิทัลแบบผู้นำและการสร้างแรงจูงใจ 11 ตัวบ่งชี้ 5) การพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากร 10 ตัวบ่งชี้ 6) การเป็นผู้นำทางความคิด จิตวิญญาณ และวิชาชีพ 9 ตัวบ่งชี้ 7) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต 8 ตัวบ่งชี้ และ 8) การบริหารการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงทางการศึกษา 7 ตัวบ่งชี้ โดยองค์ประกอบทั้งหมดสามารถอธิบายถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยได้ร้อยละ 82.4

3) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย แสดงดังภาพที่ 2 ประกอบด้วย (1) วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถทำได้ 5 วิธี ได้แก่ (1) การเรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเอง (2) การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ (3) การใช้กรณีศึกษา (4) การเรียนรู้ผ่านเอไอ และ (5) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ส่วนกิจกรรมการพัฒนา ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การใช้สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลสมัยใหม่ การศึกษาจากตัวแบบ และการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ เป็นต้น (2) การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยที่เหมาะสมโดยใช้กระบวนการ PIER ได้แก่ (1) การวางแผน (Planning : P), (2) การนำไปปฏิบัติ (Implement : I), (3) การประเมินผล (Evaluation : E) และ (4) การสะท้อนผล (Reflection : R) เป็นต้น โดยการกำหนดเป็นนโยบายและแผนงานประจำปีสำหรับการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนเพื่อให้สถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทุกแห่งสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาทั้งในระยะสั้นและระยะยาวต่อไป

นอกจากนี้ ในการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ค้นพบไปใช้ในทางปฏิบัติ ผู้บริหารสูงสุดของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือควรจะต้องมีการปรับปรุงองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ดังกล่าวให้สอดคล้องกับบริบทของสถาบันแต่ละแห่ง โดยต้องคำนึงถึงจุดเน้นสำหรับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาระดับอาชีวศึกษา การพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาทางวิชาชีพ และการสร้างรูปแบบการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อการเรียนรู้และเติบโตให้ได้อย่างยั่งยืน

6.2 อภิปรายผล

จากรายงานผลการวิจัยและบทสรุปที่กล่าวมาข้างต้นมีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลเพื่อชี้ให้เห็นประเด็นการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ความสอดคล้องกับผลงานวิจัยในอดีตและผลงานวิชาการที่ผ่านมาได้ดังนี้

1) ทักษะแบบผู้นำเชิงนวัตกรรมและการเป็นแบบอย่างที่ดี ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาต้องแสดงความสามารถเหล่านี้ออกมาให้ชัดเจนดังทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Leadership Theory) ที่เชื่อว่าผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะมีคุณลักษณะพิเศษแตกต่างจากบุคคลอื่น เช่น มีลักษณะเด่นทางบุคลิกภาพ (Personal Trait) และแนวความคิดเติบโต (Growth Mindset) และหากผู้นำเป็นผู้ที่มีทักษะที่โดดเด่นรวมถึงมีความสามารถทางสังคมก็จะได้รับการเอาใจใส่จากผู้ร่วมงาน ผู้นำควรแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ประดิษฐ์ คิดค้น และทดลองนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาทักษะของผู้นำให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานต่าง ๆ ที่กำหนดสำหรับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา [7] ส่วนการเป็นแบบอย่างที่ดี หากผู้นำเชื่อในพฤติกรรมบางอย่างที่แสดงแล้วก่อให้เกิดนวัตกรรม ผู้นำต้องแสดงพฤติกรรมอย่างเป็นธรรมชาติเพื่อเป็นแบบให้ผู้อื่นสามารถเดินตามได้อย่างไม่ขัดเขิน ดังที่ [8] กล่าวว่าผู้นำควรมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นตามเห็น เช่น การแสดงพฤติกรรมแบบอย่างทางวิชาการสร้างสรรค์ให้สอดคล้องกับสิ่งที่ตนพูดและอยากให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมอย่างที่ต้องการด้วยการทำตนเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต พร้อมทั้งการกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้อื่นทำตามเช่นเดียวกับตนในการเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมสมัยใหม่ให้กับองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา

2) การเป็นผู้นำที่มององค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา การทำงานเป็นทีมจะประสบความสำเร็จจะต้องมีผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้นำทีมงานจะต้องสร้างภาวะความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นและเลือกใช้พฤติกรรมหรือวิธีการที่เหมาะสม ทั้งนี้โดยอาศัยพื้นฐานความสามารถที่มีอยู่ประกอบกับการพัฒนาฝึกฝนอย่างจริงจังเพื่อให้มีความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างแท้จริง โดยมีทักษะเชิงกลยุทธ์ที่จำเป็นประกอบด้วย (1) ทักษะการสื่อสาร (2) ทักษะการวางแผน (3) ทักษะการจัดองค์กร (4) ทักษะการสอนแนะ (5) ทักษะการจูงใจ และ (6) ทักษะการเจรจาต่อรอง เป็นต้น [9] ทั้งนี้เพื่อนำพาสถาบันไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและมีสมรรถนะสูง

3) การเป็นผู้สร้างสรรค์พัฒนานวัตกรรมนวัตกรรมการศึกษาสมัยใหม่ ผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาควรจะทำทุกอย่างเพื่อการส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมในเกิดขึ้นในองค์กร ดังที่ [10] กล่าวถึงผู้นำว่า ผู้นำควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างผู้เกี่ยวข้อง การส่งเสริมคนดีและคนเก่งให้สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างมีนัยสำคัญ การให้ผลตอบแทนหรือการชื่นชมยินดีที่ทีมงานในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งก็เป็นหนทางหนึ่งในการเป็นผู้ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมในองค์กรได้เป็นอย่างดี [11]

4) การสื่อสารดิจิทัลแบบผู้นำและการสร้างแรงจูงใจ ผู้นำควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาและตัดสินใจเกี่ยวกับความคิดเห็นในการสร้างสรรค์องค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อให้ได้ความคิดเห็นที่หลากหลายและสามารถนำความคิดดังกล่าวไปขยายผลสู่การปฏิบัติด้วยการสื่อสารแบบผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ดังผลการวิจัยของ [6] ที่พบคุณสมบัติของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลหลายประการโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำแห่งเชิงนวัตกรรม คุณสมบัติประการหนึ่งก็คือ ความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับบุคลากรรวมถึงการแบ่งปันอำนาจ และ [12] ที่วิจัยพบว่าหากผู้ปฏิบัติงานในสถาบันขาดความสามัคคีจะเป็นอุปสรรคสำคัญต่องานในหน้าที่ซึ่งมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำอย่างยิ่งยวด

5) การพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากร กล่าวได้ว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของกลุ่มมีผลจากพฤติกรรมผู้นำ หากผู้นำให้การสนับสนุนในทุกรูปแบบด้วยการให้สิ่งที่จำเป็นและการส่งเสริมรวมถึงให้กำลังใจเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ดังทฤษฎีวิถีทางเป้าหมาย (Path-Goal Theory) ที่ได้อธิบายถึงผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) ว่าเป็นการแสดงถึงความห่วงใยต่อชีวิตความเป็นอยู่และความต้องการส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับที่ [13] กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารระดับสูงที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ การให้อำนาจในการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการและวิชาชีพของประชาคมในองค์กรนั่นเอง

6) การเป็นผู้นำทางความคิด จิตวิญญาณ และวิชาชีพ นวัตกรรมในองค์กรเกิดขึ้นได้ไม่ยากหากบุคลากรมีแนวคิดที่ก่อให้เกิดนวัตกรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้นำจะต้องสร้างให้เกิดกับบุคลากร ดังทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ที่นำพาทิศทางใหม่ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ การคล้อย และกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีความกระตือรือร้นหรือพฤติกรรมเชิงรุก มีเจตคติที่ดี มีการมองโลกเชิงบวก และมีความสามารถในการเดินทางให้บรรลุเป้าหมาย [14]

7) การเป็นผู้สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นวิธีการหนึ่งของการเกิดนวัตกรรมในองค์กรด้วยการจัดให้มีระบบสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่องในระยะยาว [15] ดังนั้น การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีแบบแผน รวมถึงการสร้างระบบนิเวศนวัตกรรม (Innovation Ecosystem) เพื่อเป็นช่องทางให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเข้าสู่การเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ได้ในอนาคต [16]

8) การเป็นผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงทางการศึกษา ในฐานะการเป็นผู้บริหารจึงเป็นผู้ที่มีทั้งอำนาจและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการเกิดนวัตกรรมในองค์กร หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำก็สามารถเปลี่ยนแปลงองค์กรได้ หรืออาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารจะเป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์กรและผลสัมฤทธิ์ขององค์กรจะขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารของผู้บริหาร [5] ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ [17] ที่กล่าวว่า การนำนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ในการศึกษาที่จะช่วยให้การศึกษาและสมรรถนะของการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษายุคใหม่ก็เช่นเดียวกันควรนำระบบไอซีทีและนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ในการบริหารจัดการในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ด้วย เพื่อให้การบริหารจัดการสถาบันมีทิศทางที่ชัดเจน สามารถจัดภัยคุกคามและความเสี่ยงทางการศึกษารูปแบบต่าง ๆ และความสามารถในการมุ่งมั่นพัฒนาไปสู่สากล

จากผลการวิจัยสามารถสรุปและอภิปรายผลการวิจัยเพิ่มเติมได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาที่ค้นพบยังสอดคล้องกับงานวิจัยด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำทั้งด้านการบริหาร ด้านวิชาการ ด้านบุคลิกภาพ และด้านคุณธรรม จริยธรรม และงานวิจัยที่นำเสนอตัวแบบองค์ประกอบคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาที่สำคัญ ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านสมรรถนะ ด้านบทบาทหน้าที่ และด้านสถานภาพทางสังคม เป็นต้น โดยเป็นองค์ประกอบคุณลักษณะหลักของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาที่เด่นชัด นอกจากนี้ยังกล่าวได้อีกว่า ผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในยุคดิจิทัลจะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาอย่างยิ่ง มีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกโฉม มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสร้างสรรค์ มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง และมีความเป็นประชาธิปไตย เพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ให้ผู้ศึกษาทุกคนมีความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะ และคุณสมบัติตามหลักสูตรการศึกษาอย่างแท้จริง [18] ดังนั้นผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิภาพในยุคแห่งการพลิกโฉมทางการศึกษา ควรมีลักษณะที่สำคัญหลายประการประกอบกัน ได้แก่ นักพัฒนา นักแก้ปัญหา นักตัดสินใจ นักประนีประนอม นักการพูด นักวางแผน นักปกครอง นักธุรกิจ นักปราชญ์ นักเทคโนโลยี นักนวัตกรรม และนักประชาสัมพันธ์ เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้เหล่านี้มาพัฒนากิจการของสถาบันและพัฒนาวิชาชีพของผู้เรียนให้มีความรอบรู้อย่างมีคุณภาพ รวมถึงมีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 อย่างเหมาะสมสำหรับการพัฒนาประเทศไทยทั้งในปัจจุบันและสามารถรองรับยุทธศาสตร์ชาติได้ในอนาคตต่อไป

6.3 ข้อเสนอแนะ

1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้แก่ สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการสามารถนำองค์ประกอบไปกำหนดเป็นเกณฑ์/มาตรฐานประจำตำแหน่งสำหรับผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษา ซึ่งมีคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในแต่ละองค์ประกอบเป็นตัวบ่งชี้โดยอาจจัดเป็นชุดฝึก

สำหรับพัฒนาตนเองซึ่งจำแนกตามสมรรถนะของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาได้ 2 ประเภท ดังนี้ (1) สมรรถนะหลัก (Core) ได้แก่ พฤติกรรมแบบมุ่งงานวิชาการและงานวิจัย การพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา การมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา และการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ (2) สมรรถนะตามสายงาน (Functional) ได้แก่ การพัฒนางานวิชาการและวิจัยที่เน้นการเรียนการสอน ความคิดริเริ่มและความรู้ความสามารถเชิงบวก การพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาทุกรูปแบบ รวมถึงการพัฒนาความรู้ความสามารถของคณาจารย์และบุคลากรให้เท่าทันต่อการพลิกโฉมทางการศึกษานำผลจากการวิจัยนี้ไปใช้ปรับปรุง หรือพัฒนากระบวนการในการแก้ปัญหา

2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ประกอบด้วย (1) ควรศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อมุ่งพัฒนาผู้บริหารให้มีทักษะในการบริหารจัดการสถาบันการอาชีวศึกษายุคใหม่ (2) ควรศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาควบคู่ไปกับการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารให้มีความรู้และทักษะในการพัฒนาความรู้ความสามารถของคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และ (3) ควรศึกษาวิจัยเชิงลึกเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาให้มีความคิดริเริ่มและความรู้ความสามารถทางนวัตกรรมทางการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนระดับอาชีวศึกษาแนวใหม่ให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมไทยและมุ่งมั่นพัฒนาไปสู่การศึกษาในระดับสากลเพิ่มเติมแนวทางเพื่อความสมบูรณ์ของงานวิจัยจึงจะทำให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีหรือดีกว่างานวิจัยนี้

เอกสารอ้างอิง

- [1] พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ, สุริยะ วชิรวงศ์ไพศาล, และสมเดช รุ่งศรีสวัสดิ์. (2564ก). ภาวะผู้นำทางวิชาการเชิงสร้างสรรค์พัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารมืออาชีพในสถาบันอุดมศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร. ใน การประชุมวิชาการสมาคมเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 16. 25-26 มีนาคม 2564. หน้า 137-148. กรุงเทพฯ: ควอท.
- [2] Wilkins, S. (2020). The positioning and competitive strategies of higher education institutions in the United Arab Emirates. *International Journal of Educational Management*. Vol. 34 No. 1. 139-153.
- [3] Soewarno, N., & Tjahjadi, B. (2020). Mediating Effect of Strategy on Competitive Pressure, Stakeholder Pressure and Strategic Performance Management (SPM): Evidence from HEIs in Indonesia. *Benchmarking: An International Journal*. Vol. 27 No. 6. 1743-1764.

- [4] พงษ์ศักดิ์ ผกามาต, สำเริง อ่อนสัมพันธ์, สุริยะ วชิรวงศ์ไพศาล, ดรุณี ปัญจรัตนกร, ฤทธิเดช พรหมดี, และเชิดศักดิ์ ศุภโสภณ. (2564ข). องค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0. ใน การประชุมวิชาการระดับชาติ พะเยาวิจัย ครั้งที่ 10. 28-29 มกราคม 2564. หน้า 3513-3528. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- [5] Juyumaya, J., & Torres, J.P. (2023). Effects of transformational leadership and work engagement on managers' creative performance. *Baltic Journal of Management*. Vol. 18 No. 1. 34-53.
- [6] Gil, A.J., Rodrigo-Moya, B., & Morcillo-Bellido, J. (2018). The effect of leadership in the development of innovation capacity: a learning organization perspective. *Leadership & Organization Development Journal*. Vol. 39 No. 6. 694-711.
- [7] Tran, L.T., & Nghia, T.L.H. (2020). Leadership in international education: leaders' professional development needs and tensions. *Higher Education*. Vol. 80. 479-495.
- [8] Da'as, R., Watted, A., & Barak, M. (2020). Teacher's withdrawal behavior: examining the impact of principals' innovative behavior and climate of organizational learning. *International Journal of Educational Management*. Vol. 34 No. 8. 1339-1355.
- [9] Phakamach, P., Panjarattanakorn, D., & Onsampant, S. (2023). Conceptualization and development of digital leadership to drive corporate digital transformation for sustainable success. *International Journal of Educational Communications and Technology*. Vol. 3 No. 2. 27-39.
- [10] Drucker, P. (2015). *Innovation and Entrepreneurship*. Abingdon: Routledge.
- [11] Striteska, M.K., & Prokop, V. (2020). Dynamic innovation strategy model in practice of innovation leaders and followers in CEE countries—A Prerequisite for Building Innovative Ecosystems. *Sustainability*. Vol. 12 No. 3918. 1-12.
- [12] Chen, S.-C., & Shao, J. (2022). Feminine traits improve transformational leadership advantage: investigation of leaders' gender traits, sex and their joint impacts on employee contextual performance. *Gender in Management*. Vol. 37 No. 5. 569-586.
- [13] Pattnaik, S.C., & Sahoo, R. (2021). Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behaviour: the Role of Job Autonomy and Supportive Management. *Management Research Review*. Vol. 44 No. 10. 1409-1426.

- [14] พงษ์ศักดิ์ ฝกามาต. (2566). นวัตกรรมทางการศึกษา: องค์ประกอบและกลไกการพัฒนาสถาบันการศึกษาไทยสู่สากล. วารสารการศึกษาและนวัตกรรมการเรียนรู้มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ปีที่ 3 ฉบับที่ 2. 161-180.
- [15] Rehman, U.U., & Iqbal, A. (2020). Nexus of knowledge-oriented leadership, knowledge management, innovation and organizational performance in higher education. Business Process Management Journal, 26(6), 1731-1758.
- [16] Xie, L. (2020). The impact of servant leadership and transformational leadership on learning organization: a comparative analysis. Leadership & Organization Development Journal. Vol. 41 No. 2. 220-236.
- [17] Phakamach, P., Panjarattanakorn, D., Saengkaew, P., Pangthai, S., and Onsampant, S. (2023). Innovative practices in vocational education administration. International Journal of Educational Communications and Technology. Vol. 3 No. 2. 1-19.
- [18] Samad, A., Muchiri, M., & Shahid, S. (2022). Investigating leadership and employee well-being in higher education. Personnel Review. Vol. 51 No. 1. 57-76.