รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

AN INNOVATIVE LEADERSHIP DEVELOPMENT MODEL FOR ADMINISTRATORS OF PRIVATE VOCATIONAL COLLEGES UNDER OFFICE OF THE VOCATIONAL EDUCATION COMMISSION

คงณัฐ แย้มชุติ[1] โสภา อำนวยรัตน์[1] สันติ บูรณะชาติ[1] น้ำฝน กันมา[1]
[1]วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
Kongnat Yamchuti[1] Sopa Umnueyrat[1] Santi Buranachart[1] Namfon Gunma[1]
[1] School of Education, University of Phayao
(Received: November 20, 2023; Revised: March 8, 2024; Accepted: April 18, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน 2) สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน และ 3) ประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) แบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์แบบเชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา จำแนกหมวดหมู่ ตีความ ถอดรหัส สังเคราะห์ และตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นการยกร่างรูปแบบ และตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 18 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นการประเมินความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ของรูปแบบโดยผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 43 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน มี 7 องค์ประกอบ คือ 1) วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 2) การทำงานเป็นทีม 3) ความคิดสร้างสรรค์ 4) การมีส่วนร่วม 5) การสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ 6) การบริหารความเสี่ยง และ 7) บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และใช้กระบวนการพัฒนาตามหลักการบริหารคุณภาพ (PDCA) ผนวกกับวิธีการพัฒนา 3 วิธีการ คือ การพัฒนาตนเอง การพัฒนาผ่านผู้อื่น และการพัฒนาผ่านประสบการณ์ทำงาน เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ กระบวนการพัฒนา และวิธีการพัฒนา และส่วนที่ 3 ปัจจัยความสำเร็จ โดยมีผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน

ABSTRACT

The objectives of this study were to: 1) investigate the components and guidelines of the innovative leadership development model among administrators of private vocational education colleges; 2) create a model for this purpose; and 3) evaluate the model's effectiveness in developing innovative leadership among administrators of private vocational education colleges. We conducted this study using a mixed method, dividing it into three stages. In the first phase, qualitative research methods were used to study the aspects and guiding principles of the creative leadership development model. This required five experts and included a comprehensive interviewing procedure with key informants, including the examination of relevant research and literature. We examined the data through qualitative analysis, categorization, analysis, logical synthesis, and data correlation. The second phase of developing an innovative leadership model included establishing a framework and obtaining validation from eighteen experts regarding its appropriateness. We examined the quantitative data using the mean and standard deviation. The last part of the model's qualitative data is an evaluation of how useful it is and how 43 private vocational education institutes' administrations use it. On the other hand, we assessed the quantitative data using an average and a standard deviation. The research findings on the innovative leadership of private vocational college administrators consisted of seven elements: 1) vision for transformation, 2) collaboration, 3) innovation, 4) engagement, 5) developing a learning-oriented social environment, 6) risk assessment, and 7) establishing an innovative organizational culture, employing the development process in accordance with quality management principles (PDCA). We merged the three development approaches: self-development, interpersonal development, and experience-based development using the PDCA. It served as a framework for establishing innovative leadership. The innovative leadership development model consisted of three components: 1) innovative leadership components; 2) guidelines for developing innovative leadership, which included the development process and methods; and 3) success factors, which comprised the format's highest level of usefulness and suitability assessment results.

Keywords: Leadership Development Model, Innovative Leadership, Private Vocational Colleges

บทนำ

นโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยยึดหลักการบริหารประเทศบนวิสัยทัศน์ที่ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” และความมุ่งมั่นรัฐบาลที่ต้องการพัฒนาประเทศชาติไปสู่ “ประเทศไทย 4.0” เป็นเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Value Based Economy) เป็นจุดเริ่มต้นสำคัญต่อการจัดทำแผนการศึกษาของแต่ละจังหวัดที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนทุกช่วงวัยในแต่ละพื้นที่ให้ได้รับการพัฒนาที่แตกต่างกันตามบริบท เพื่อให้ประชาชนในทุกช่วงวัยได้รับประโยชน์อย่างสูงสุด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การให้คนรุ่นใหม่ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง มีทัศนคติการเรียนที่ดี มีทักษะสำคัญ มีความรู้พื้นฐานพร้อมสำหรับการสร้างเศรษฐกิจไทย 4.0 และอุตสาหกรรมใหม่แห่งอนาคต (New S-Curve) จึงมีความจำเป็นต้องสร้างกลไกให้เกิด

นวัตกรรมทางการศึกษาที่สามารถขยายผลนำไปใช้ได้อย่างทั่วถึง (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2562) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนให้เกิดนวัตกรรมทางการศึกษาในแต่ละพื้นที่ และควรได้รับการพัฒนาให้มีคุณลักษณะหรือสมรรถนะความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม เพราะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) เป็นหนึ่งในคุณลักษณะที่สำคัญในขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย โดยกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษาเริ่มจากการนำเข้าสู่การเรียนรู้ (Leading to Learn) จากนั้นเป็นการนำสู่การคิด (Leading to Think) แล้วจึงนำสู่การเปลี่ยนแปลง (Leading to Change) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559; อภิวุฒิ พิมลแสงสุริยา, 2566)

ปัจจุบันการบริหารจัดการอาชีวศึกษาเอกชนได้ให้ความสำคัญกับการสร้างระบบอาชีวศึกษา และพัฒนาช่างเทคนิคที่มีความชำนาญ เพื่อเตรียมผู้เรียนเข้าสู่อาชีพนั้น แต่จากสภาพการณ์ของการทำงานที่โลกกำลังจะก้าวเข้าสู่ยุคที่เรียกว่า “Double Disruption” มีการใช้ระบบ “Automation Technology” เข้ามาทดแทนการจ้างงานคน ส่งผลให้คนทำงานที่มีทักษะไม่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการอาจมีความเสี่ยงตกงานได้มาก อย่างไรก็ตามการที่รัฐบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพอาชีวศึกษา เพราะตลาดแรงงานและผู้ประกอบการต้องการแรงงานที่มีทักษะทางวิชาชีพ จึงนำไปสู่ความพยายามปรับภาพลักษณ์ของอาชีวศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565) จากสถิติข้อมูลนักเรียนพบว่า มีนักเรียนเข้าศึกษาต่อในระดับอาชีวศึกษาจำนวนน้อยลง ปัญหาส่วนหนึ่งอาจมาจากภาพลักษณ์ของการอาชีวศึกษาที่มีการจัดการศึกษาไม่เป็นไปตามมาตรฐานอาชีพ ทำให้นักเรียนมีสมรรถนะไม่เพียงพอต่อการเข้าสู่อาชีพหลังสำเร็จการศึกษา และคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละแห่งมีความแตกต่างกันอย่างมาก ก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย อาทิ นักเรียนจำนวนมากขาดโอกาสในการประกอบอาชีพที่ดี เพราะได้รับความรู้และทักษะการปฏิบัติที่ไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงาน ทำให้สถานประกอบการส่วนมากจะรับพนักงานจากผู้ที่จบปริญญาตรีแทนผู้จบอาชีวศึกษา บางธุรกิจสถานประกอบการประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือและมีทักษะที่สามารถทำงานได้ จึงต้องแก้ปัญหาโดยการจ้างแรงงานไร้ฝีมือหรือแรงงานที่มีทักษะไม่ตรงกับความต้องการ เพื่อนำเข้ามาฝึกในสถานประกอบการก่อนเข้าสู่การทำงานจริง อีกทั้งการบริหารจัดการสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐและเอกชนที่มีสังกัดต่างกัน ก่อให้เกิดปัญหาการใช้ข้อกฎหมายและระเบียบในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีการเรียกร้องและต้องการให้ยกเลิกการควบรวมอาชีวศึกษาของรัฐกับเอกชน และต้องการให้นำสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนออกจากการกำกับของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) เพื่อกลับไปอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) เช่นเดิม (คณะกรรมาธิการการศึกษา วุฒิสภา, 2563)

จากแผนพัฒนาการศึกษาภาคเหนือ พ.ศ. 2566-2570 พบว่า การจัดการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษา กลุ่มภาคเหนือ ยังคงมีปัญหาทั้งในด้านคุณภาพผู้เรียน คุณลักษณะ และทักษะ อยู่ในระดับที่ควรพัฒนา โดยมีผลงานด้านการวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ที่มีคุณภาพและใช้ได้จริงจำนวนน้อย อันเนื่องมาจากการขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะ ความเชี่ยวชาญทั้งในด้านเทคโนโลยี ด้านการวิจัยและการพัฒนานวัตกรรม อีกทั้งงบประมาณของแต่ละสถานศึกษาไม่เพียงพอต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการขับเคลื่อนนวัตกรรมในสถานศึกษา (สำนักงานศึกษาธิการภาค 15, 2565) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พลฤทธิ์ จินดาหลวง (2562) ที่พบว่า ปัญหาที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง คือ งบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอ ขาดเครื่องมือ เครื่องจักร ครุภัณฑ์ และบุคลากรที่มีความรู้ หรือประสบการณ์ในการสร้างนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ รวมทั้งมีพื้นที่ในการปฏิบัติการสร้างนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ที่ไม่เอื้อต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ หรือต่อยอดสิ่งที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น สภาพปัญหาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้อยู่ในปัจจุบันยังขาดความชัดเจน ไม่สามารถนำไป

ปฏิบัติได้อย่างครอบคลุม ทำให้การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนยังเป็นไปไม่ตรงจุด เพราะผู้บริหารสถานศึกษาขาดคุณสมบัติภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (พยัต วุฒิรงค์, 2552)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนประกอบด้วยองค์ประกอบอะไรบ้าง และมีแนวทางการพัฒนาได้อย่างไร เพื่อที่จะนำข้อมูลองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ได้จากการศึกษาไปสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนที่มีทั้งความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ในทางปฏิบัติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
3. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน มีการดำเนินงานแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจากเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ได้มาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน

ขั้นตอนที่ 2 นำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 มายกร่างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) แล้วนำไปสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth Interview) กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน คัดเลือกจากผู้ที่มีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) เป็นหรือเคยเป็นผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี และเป็นสถานศึกษาต้นแบบนวัตกรรม จำนวน 2 ท่าน และ 2) เป็นนักวิชาการ หรือผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ จำนวน 3 ท่าน จากนั้นดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งสัมภาษณ์โดยผู้วิจัย และมีผู้ช่วยผู้วิจัยช่วยบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และหาความสอดคล้องของข้อมูลระหว่างการศึกษาจากเอกสาร และการสัมภาษณ์ ในการตรวจสอบข้อมูลว่าข้อมูลที่ได้มามีความเพียงพอหรือไม่ พิจารณาจากการอิ่มตัวของข้อมูล ข้อมูลที่ได้มาสามารถตอบคำถามการวิจัยได้หรือไม่ ในกรณีของข้อมูลที่ไม่ตรงกันจะตรวจสอบว่า ข้อมูลที่แท้จริงนั้นเป็นอย่างไร โดยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) เป็นการตรวจสอบ

แหล่งของข้อมูล แหล่งที่มาที่จะพิจารณาในการตรวจสอบ ได้แก่ แหล่งเวลา แหล่งสถานที่ และแหล่งบุคคล ว่าถ้าต่างเวลา ต่างสถานที่ และต่างบุคคลที่ให้ข้อมูล ข้อมูลที่ได้จะมีความแตกต่างกันหรือไม่ จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาจัดหมวดหมู่ตามประเด็นของการวิจัย แล้วทำการถอดรหัส ตีความ สร้างข้อสรุป เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบของร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน และนำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน มีการดำเนินงานแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ยกร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน เป็นการนำหลักการเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ทฤษฎีภาวะผู้นำ กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม วิธีการการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม รวมทั้งปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ที่ได้สังเคราะห์ไว้มากำหนดเป็นโครงสร้างองค์ประกอบ ความสัมพันธ์ และกิจกรรมแต่ละกระบวนการพัฒนาของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม แล้วนำเสนอเป็นร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน เป็นการนำรูปแบบที่ได้จากการยกร่างให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ 4 กลุ่ม ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 18 คน คัดเลือกจากผู้ที่มีคุณสมบัติ ดังนี้ กลุ่มที่ 1 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จบปริญญาโทหรือปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาหรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 6 คน กลุ่มที่ 2 เป็นผู้บริหารในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จบปริญญาโทหรือปริญญาเอกสาขาวิชาการบริหารการศึกษาหรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับหลักสูตรอาชีวศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 6 คน กลุ่มที่ 3 เป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับภาวะผู้นำ จำนวน 2 คน และกลุ่มที่ 4 เป็นนักวิชาการหรืออาจารย์จากมหาวิทยาลัยที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย มีประสบการณ์ในการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 4 คน จากนั้นดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ในประเด็นข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับการปรับแก้ไขรูปแบบ

ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สถานศึกษาละ 1 คน จำนวน 51 คน จากสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนทั้งสิ้น 51 แห่ง ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีแบบประเมินที่ได้รับการตอบกลับจำนวน 43 ฉบับ หรือคิดเป็นร้อยละ 84.31 จากแบบประเมินทั้งหมด 51 ฉบับ ซึ่งเป็นอัตราการตอบกลับที่ยอมรับได้ตามเกณฑ์ขั้นต่ำ คือ มากกว่าร้อยละ 50 ขึ้นไป วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า

1.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการมีส่วนร่วม 5) ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ 6) ด้านการบริหารความเสี่ยง และ 7) ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

1.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1.2.1 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ยึดหลักการบริหารคุณภาพ (PDCA) ประกอบด้วย 1) การวางแผนงาน (Plan) ได้แก่ การประชุมชี้แจง การจัดตั้งกลุ่ม และการออกแบบกิจกรรมร่วมกัน 2) การปฏิบัติตามแผน (Do) ได้แก่ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้วยวิธีการต่าง ๆ และการเตรียมการนิเทศ 3) การตรวจสอบ (Check) เป็นการนิเทศอย่างน้อย 2 ครั้ง และ 4) การปรับปรุงการดำเนินการ (Act) ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการถอดบทเรียน

1.2.2 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มี 3 วิธีการ ประกอบด้วย 1) วิธีการพัฒนาตนเอง ได้แก่ การฝึกอบรม และการฝึกให้กล้าคิด กล้าทำ 2) วิธีการพัฒนาผ่านผู้อื่น ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนาทักษะการติดต่อสื่อสาร และ 3) วิธีการพัฒนาผ่านประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ การสอนงาน และฝึกคิดอย่างมีวิจารณญาณ

ทั้งนี้ ในการดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้ประสบผลสำเร็จได้ต้องคำนึงถึงความเชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งจะผลักดันให้เกิดผลลัพธ์ของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จได้ โดยมีปัจจัยความสำเร็จ 8 ปัจจัย ได้แก่ 1) การมีหลักสูตรในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) การสร้างเครือข่ายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) การสร้างพลังแห่งการคิดเชิงบวก (Power up Positive Thinking) 4) การกำหนดนโยบายขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาเชิงรุก 5) การกำกับติดตามและประเมินผลการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 6) การมีกรอบความคิด (Mindset) ในการบริหาร 7) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ 8) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล (Culture)

2. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า

2.1 ร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน มีส่วนประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการมีส่วนร่วม 5) ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ 6) ด้านการบริหารความเสี่ยง 7) ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

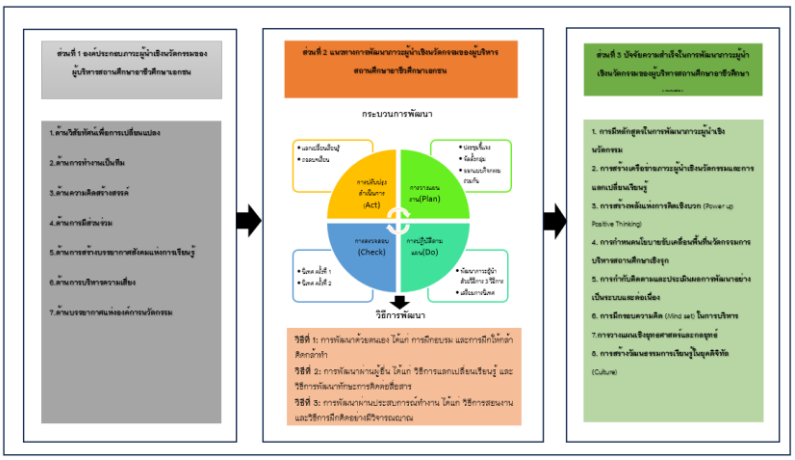
ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 2.1 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักการบริหารคุณภาพ (PDCA) ประกอบด้วย 1) การวางแผนงาน (Plan) ได้แก่ การประชุมชี้แจง การจัดตั้งกลุ่ม และการออกแบบกิจกรรมร่วมกัน 2) การปฏิบัติตามแผน (Do) ได้แก่ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้วยวิธีการต่าง ๆ และการ

เตรียมการนิเทศ 3) การตรวจสอบ (Check) ได้แก่ การนิเทศครั้งที่ 1 และการนิเทศครั้งที่ 2 4) การปรับปรุงการดำเนินการ (Act) ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการถอดบทเรียน

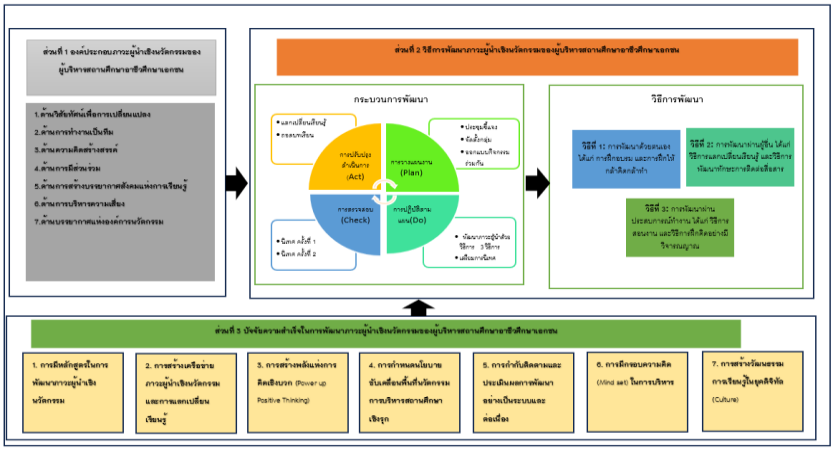
ส่วนที่ 2.2 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มี 3 วิธีการ ประกอบด้วย 1) วิธีการพัฒนาตนเอง ได้แก่ การฝึกอบรม และการฝึกให้กล้าคิด กล้าทำ 2) วิธีการพัฒนาผ่านผู้อื่น ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนาทักษะการติดต่อสื่อสาร และ 3) วิธีการพัฒนาผ่านประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ การสอนงาน และฝึกคิดอย่างมีวิจารณญาณ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มี 8 ปัจจัย ได้แก่ 1) การมีหลักสูตรในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) การสร้างเครือข่ายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) การสร้างพลังแห่งการคิดเชิงบวก (Power up Positive Thinking) 4) การกำหนดนโยบายขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาเชิงรุก 5) การกำกับติดตามและประเมินผลการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 6) การมีกรอบความคิด (Mindset) ในการบริหาร 7) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ 8) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล (Culture) แสดงได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพที่ 1 ร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน

2.2 การประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.76, S.D. = 0.40) และมีข้อเสนอแนะให้แก้ไขรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในส่วนที่ 2 ควรกำหนดการดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามวิธีการทั้ง 3 วิธี ให้นำสู่การปฏิบัติได้ภายในกรอบการดำเนินงานของหลักการบริหารคุณภาพขั้นการปฏิบัติตามแผน (Do) และส่วนที่ 3 ควรตัดปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ข้อ 7 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ออก ภายหลังจากที่ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิไปปรับแก้ร่างรูปแบบแล้ว ทำให้ได้รูปแบบที่มีความสมบูรณ์มากขึ้น แสดงได้ดังภาพประกอบ 2



ภาพที่ 2 ร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน

ทั้งนี้ หลังการปรับแก้ไขรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน รูปแบบที่ได้มีส่วนประกอบหลักที่สำคัญ 3 ส่วน แต่มีรายละเอียดของส่วนประกอบย่อย 2 ส่วน ที่ปรับปรุง ได้แก่ ส่วนที่ 2 คือ ระบุวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำในขั้นการปฏิบัติตามแผน (Do) และส่วนที่ 3 คือ ตัดปัจจัยความสำเร็จข้อ 7 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ออกจากรูปแบบ โดยรูปแบบที่ได้มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการมีส่วนร่วม 5) ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ 6) ด้านการบริหารความเสี่ยง 7) ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามหลักการบริหารคุณภาพ (PDCA) ประกอบด้วย 1) การวางแผนงาน (Plan) ได้แก่ 1.1) การประชุมชี้แจง 1.2) การจัดตั้งกลุ่ม 1.3) การออกแบบกิจกรรมร่วมกัน 2) การปฏิบัติตามแผน (Do) ได้แก่ 2.1) การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้วยวิธีการ 3 วิธีการ คือ (1) วิธีการพัฒนาตนเอง ได้แก่ การฝึกอบรม และการฝึกให้กล้าคิด กล้าทำ (2) วิธีการพัฒนาผ่านผู้อื่น ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนาทักษะการติดต่อสื่อสาร และ (3) วิธีการพัฒนาผ่านประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ การสอนงาน และฝึกคิดอย่างมีวิจารณญาณ 2.2) การเตรียมการนิเทศ 3) การตรวจสอบ (Check) ได้แก่ 3.1) การนิเทศครั้งที่ 1 3.2) การนิเทศครั้งที่ 2 4) การปรับปรุงการดำเนินการ (Act) ได้แก่ 4.1) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4.2) การถอดบทเรียน

ส่วนที่ 3 ปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มี 7 ปัจจัย ได้แก่ 1) การมีหลักสูตรในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) การสร้างเครือข่ายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) การสร้างพลังแห่งการคิดเชิงบวก (Power up Positive Thinking) 4) การกำหนดนโยบายขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาเชิงรุก 5) การกำกับติดตามและประเมินผลการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 6) การมีกรอบความคิด (Mindset) ในการบริหาร และ 7) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล (Culture)

3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ภาพรวมมีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.82, S.D. = 0.36 ; $\bar{X}$= 4.84, S.D. = 0.35)

อภิปรายผล

การสรุปผลการวิจัยข้างต้น สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) จึงทำให้ได้คุณลักษณะของผู้นำในแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สำคัญและจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นตามลำดับ สอดคล้องกับแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ฮอร์ธ (Horth, 2012) ที่กล่าวว่า การมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้ต้องมี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิธีการริเริ่มที่ก่อให้เกิดการมีภาวะผู้นำ (Innovative Approach to Leadership) เป็นการคิดหาวิธีการใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิมของผู้นำ เพื่อนำไปสู่การบริหารงานแบบใหม่ และคิดหาวิธีการใหม่ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน โดยอาศัยการเข้าถึงข้อมูลหรือการคาดการณ์ในเชิงวิสัยทัศน์ และ 2) ภาวะผู้นำสำหรับนวัตกรรม (Leadership for Innovation) เป็นการเรียนรู้วิธีการสร้างบรรยากาศองค์การของผู้นำ เพื่อให้บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้ความคิดเชิงนวัตกรรมในการแก้ปัญหาใหม่ๆ ภาวะผู้นำสำหรับนวัตกรรมจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม (Culture of Innovation) ที่ช่วยให้บุคลากรมีกระบวนการคิดที่แตกต่าง และทำงานด้วยวิธีการใหม่ๆ กล้าเผชิญกับสิ่งที่ท้าทาย ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับผลการศึกษาของ อนุสรณ์ นามประดิษฐ์ และคณะ (2566) ที่พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่พึงประสงค์เชิงทฤษฎี มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม 2) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม 3) การมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม 4) การบริหารความเสี่ยง 5) การคิดเชิงสร้างสรรค์ และ 6) การสร้างเครือข่ายนวัตกรรม

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยในประเด็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีการนำหลักการบริหารคุณภาพ (PDCA) มากำหนดเป็นกระบวนการพัฒนาที่จะต้องทำอย่างเป็นระบบ และเชื่อมโยงกับวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 3 วิธีการ ได้แก่ 1) วิธีการพัฒนาตนเอง 2) วิธีการพัฒนาผ่านผู้อื่น และ 3) วิธีการพัฒนาผ่านประสบการณ์ทำงาน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนนั้น ผู้บริหารได้กำหนดวิธีการและขั้นตอนในการปฏิบัติงานตามกระบวนการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้วยการนำหลักการบริหารคุณภาพ (PDCA) มาประยุกต์ใช้ในกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ จึงช่วยให้เห็นภาพของกระบวนการพัฒนาได้ทั้งกระบวนการ หากพบปัญหาในขั้นตอนใดก็สามารถแก้ไขได้ในระหว่างกระบวนการนั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ พีรพงศ์ บุญฤกษ์ และ นลิตา สอนวารี (2566) ที่กล่าวว่า วงจรบริหารงานคุณภาพ (PDCA) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน Plan-Do-Check-Act เป็นกระบวนการที่ใช้ปรับปรุงการทำงานขององค์การอย่างเป็นระบบ มีเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาและช่วยให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) วงจร PDCA มีจุดเด่น คือ เป็นกระบวนการที่ทำซ้ำได้เรื่อย ๆ จนกลายเป็นวงจร (Cycle) ดังนั้น PDCA จึงเป็นแนวคิดที่มีประโยชน์ และได้รับการใช้งานอย่างกว้างขวางในการพัฒนากระบวนการทำงานและการเรียนรู้ ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับผลการศึกษาของ ศิริพร พงษ์เนตร (2564) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ใช้กระบวนการทำงานที่ยึดหลัก PDCA เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ถือเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการทำงานและการบริหารแบบมีส่วนร่วม จูงใจให้ครูได้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมประเมินผล และร่วมพัฒนาผลงานเพื่อปรับปรุง

งานให้ดีขึ้น โดยผู้บริหารจะเป็นผู้ฝึกสอนงานอันเป็นการพัฒนาผ่านประสบการณ์การทำงาน ให้ครูมีอิสระทางความคิดในการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ และการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

2. จากผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ กระบวนการพัฒนา และวิธีการพัฒนา และส่วนที่ 3 ปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยมีผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างรูปแบบตามลำดับขั้นตอน เริ่มจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำหลากหลายทฤษฎี เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงวิถีแห่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนครอบคลุมความสามารถในการบริหารงานท่ามกลางวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการสร้างนวัตกรรม และกระบวนการเชิงกลยุทธ์ในการนำองค์การสำหรับสร้างสรรค์งานนวัตกรรมสู่ผลผลิตขององค์การที่เป็นเลิศ ดังนั้น การใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำใดทฤษฎีหนึ่ง หรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมวิธีการใดวิธีการหนึ่งจึงไม่เพียงพอที่จะสามารถปฏิบัติงานท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและกระแสโลกาภิวัตน์ได้ รวมทั้งยังได้วิเคราะห์ข้อมูลผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำมายกร่างรูปแบบตามข้อมูลพื้นฐาน ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ และปรับปรุงแก้ไขให้เป็นรูปแบบฉบับสมบูรณ์ที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริงได้ จึงทำให้ได้รูปแบบที่มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกับที่ กุลชลี จงเจริญ (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเกิดจากการผสมผสานคุณลักษณะของพฤติกรรมของผู้นำในทางทฤษฎีภาวะผู้นำหลายทฤษฎีเข้าด้วยกัน ทฤษฎีที่สำคัญจะปรากฏให้เห็นในทฤษฎีเส้นทางเป้าหมาย ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนผู้นำสมาชิก ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ช่วยอธิบายพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้ หรือแม้แต่ทฤษฎีอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นคุณลักษณะที่ผู้นำสามารถใช้ภาวะผู้นำเหล่านั้นในการสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ สอดคล้องกับแนวคิดของพลอยชมพู ทับเอม และคณะ (2565) ที่ชี้ให้เห็นว่า วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไม่มีสูตรสำเร็จตายตัว แต่เมื่อวันเวลาเปลี่ยนไปวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมก็ต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย เพื่อให้ได้มาซึ่งคุณภาพของการพัฒนาที่ดีที่สุด ณ ช่วงเวลานั้น และการออกแบบวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมก็ต้องตอบสนองประเด็นสำคัญตามที่สถานศึกษาคาดหวังไว้ ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับผลการศึกษาของ สาธร ทรัพย์รวงทอง (2566) พบว่า ผลการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามี 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ประกอบด้วยแนวคิดและหลักการพื้นฐานของรูปแบบ รวมทั้งวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วนที่ 2 ส่วนเนื้อหา คือ องค์ประกอบของรูปแบบ ส่วนที่ 3 ส่วนการนำไปใช้ ประกอบด้วย แนวทางการพัฒนาและเงื่อนไขความสำเร็จ และรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. จากผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน อิงตามเกณฑ์การประเมินของคณะกรรมการร่วมพัฒนามาตรฐานการประเมินทางการศึกษาครอบคลุมมาตรฐาน 2 ด้าน ได้แก่ มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ และมาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ จึงทำให้ได้รูปแบบที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติและเกิดประโยชน์เมื่อได้นำรูปแบบนี้ไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน รวมถึงการที่ผู้วิจัยได้กำหนดให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งเป็นผู้ใช้รูปแบบโดยตรงได้ทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินจึงทำให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่มีความเที่ยงตรง เช่นเดียวกับที่ พิจิกานต์ ศรีพิมาย และรัตนะ บัวสนธ์ (2562) ที่กล่าวว่า การประเมินรูปแบบเป็นกระบวนการการศึกษาอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้

สารสนเทศเชิงคุณค่า และคุณประโยชน์ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องในการตัดสินใจถึงอนาคตของโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ สำหรับแนวทางในการพิจารณาคุณภาพของการประเมินโครงการทางการศึกษาควรคำนึงถึงเกณฑ์มาตรฐาน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเป็นประโยชน์ 2) ด้านความเป็นไปได้ 3) ด้านความเหมาะสม และ 4) ด้านความถูกต้องแม่นยำ ข้อค้นพบที่ได้จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของโครงการทางการศึกษา ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับผลการศึกษาของ อนุสรณ์ นามประดิษฐ์ และคณะ (2562) พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในเครือซาราซัส ในภาพรวมมีความเป็นไปได้และมีประโยชน์ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในฐานะเป็นองค์การหลักในการจัด และส่งเสริมการอาชีวศึกษาที่คำนึงถึงคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ ควรตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องมีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเปรียบเสมือนกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์การ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงจะประสบความสำเร็จในการดำเนินงานที่ต้องอาศัยกระบวนการพัฒนา และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่หลากหลาย และเอื้อต่อการพัฒนาคุณลักษณะของผู้นำ ดังนั้น จึงควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้กับผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนอย่างเป็นระบบ ด้วยการนำรูปแบบที่ได้จากผลการวิจัยในครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้พัฒนาภาวะผู้นำตามองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนา เพื่อให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ช่วยสร้างคุณค่า และมูลค่าเพิ่มแก่องค์การได้ในระยะยาว

1.2 สมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยฯ กลุ่มภาคเหนือ ในฐานะเป็นองค์การหลักในการจัด และส่งเสริมการอาชีวศึกษาเอกชน และมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรที่เป็นสมาชิกของสมาคมให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น สมาคมฯ ควรเป็นผู้ผลักดันให้มีการนำเอารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนไปใช้ โดยกำหนดให้เป็นหลักสูตรในการอบรมและพัฒนาบุคลากร และขอความร่วมมือจากบุคลากรที่จะเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารของแต่ละสถานศึกษาให้เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน

2.2 ควรศึกษาถึงรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.3 ควรศึกษาเปรียบเทียบองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคเอกชน กับผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐบาล ว่ามีความเหมือน หรือแตกต่างกันอย่างไร

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). **คู่มือการประชุมเชิงปฏิบัติการชี้แจงแนวทางการดำเนินงานโครงการโรงเรียนประชารัฐ โครงการสานพลังประชารัฐด้านการศึกษาพื้นฐานและการพัฒนาผู้นำ**. กรุงเทพฯ: ไอเดียเวิร์คส์คอมมิวนิเคชั่นส์.

กุลชลี จงเจริญ. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

คณะกรรมาธิการการศึกษา วุฒิสภา. (2563). **รายงานการพิจารณาศึกษา เรื่อง แนวทางการส่งเสริม สนับสนุนและยกระดับคุณภาพมาตรฐานการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน**. สืบค้น 19 ธันวาคม 2566, https://dl.parliament.go.th/backoffice/viewer 2300/ web/viewer.ph.

พยัต วุฒิรงค์. (2552). **5 สุดยอดองค์การแห่งนวัตกรรมของไทย : ความแตกต่างภายใต้ความคล้ายคลึงในการบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.

พลฤทธิ์ จินดาหลวง. (2562). **การพัฒนารูปแบบการขับเคลื่อนนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์คนรุ่นใหม่ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปางสู่มาตรฐานการอาชีวศึกษาด้วย 6M และ PDVA**. สืบค้น 11 ธันวาคม 2566, http://lampangvc. ac.th/ 2021/ news/1674.

พลอยชมพู ทับเอม, มณีนุช จุ้มเอี่ยม และ ธนัสถา โรจนตระกูล. (2565). การพัฒนาภาวะผู้นำ: จากทฤษฎีสู่แนวทางการปฏิบัติที่ดีในองค์กร. **Journal of Roi Kaensarn Academi, 7(12),** 304-319.

พิจิกานต์ ศรีพิมาย และ รัตนะ บัวสนธ์. (2562). การพัฒนารูปแบบการประเมินความสามารถในการประเมินได้ของโครงการทางการศึกษา. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 21(4),** 212-223.

พีรพงศ์ บุญฤกษ์ และ นลิตา สอนวารี. (2566). Deming Cycle กับการสอบเข้ามหาวิทยาลัย. **วารสารสหวิทยาการวิจัยและนวัตกรรมการศึกษา, 2(1),** 29-38.

ศิริพร พงษ์เนตร. (2564). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สาธร ทรัพย์รวงทอง. (2566). รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วารสารวิจัยวิชาการ, 6(3),** 309-323.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2562). **เจตนารมณ์พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562**. สืบค้น 11 ธันวาคม 2566, https://www.krisdika.go.th/data/ ebook/ thailaw/12-2562.pdf.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิก.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). **รายงานการศึกษาไทย พ.ศ. 2565**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิก.

สำนักงานศึกษาธิการภาค 15. (2565). **แผนพัฒนาการศึกษาภาคเหนือ พ.ศ. 2566-2570**. สืบค้น 25 กุมภาพันธ์ 2567, https://www.pnbpeo.go.th/web/list/plan/a8ef9a 8b34569f20b72b47d84 defd6fd.pdf.

อนุสรณ์ นามประดิษฐ์, ชูชีพ พุทธประเสริฐ และ สุทธิพงศ์ ยงค์กมล. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแนวคิดและทฤษฎีสู่การปฏิบัติเพื่อการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในเครือสารสาสน์. **วารสาร มมร วิชาการล้านนา, 12(1),** 112-121.

อนุสรณ์ นามประดิษฐ์, ชูชีพ พุทธประเสริฐ, ยงยุทธ ยาบุญทอง และ มนภัทร มโนการ. (2562). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในเครือสารสาสน์. **วารสารพัฒนาบริหารศาสตร์, 59(1),** 98-120.

อภิวุฒิ พิมลแสงสุริยา. (2566). **อะไรคือสิ่งจำเป็นของผู้นำเชิงนวัตกรรม**. สืบค้น 18 ธันวาคม 2566, https://www.slingshot.co.th/th/blog/innovative-leadership.

Horth, D. M. (2012). **Becoming a Leader Who Fosters Innovation.** (White Paper). Greensborough. NC: Center for Creative Leadership.