

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาคกลาง

นาวัน นิลแสงรัตน์ สรายุทธ์ เศรษฐขจร และ วิชาน สาคุณ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

INNOVATIVE LEADERSHIP DEVELOPMENT OF UNIVERSITY ADMINISTRATORS IN THE CENTRAL PART

Navin Ninsangrat, Sarayuth Sethakhajorn and Wichan Sakhun
Education Faculty Pathumthani University, Thailand
E-mail address: Navin@ptu.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) 17 ตุลาคม 2562

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 26 ธันวาคม 2564

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 12 พฤศจิกายน 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาคกลาง เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาคกลาง และเพื่อสร้างกลยุทธ์การพัฒนางานองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาคกลาง การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ประชากร คือ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาคกลางจำนวน 912 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาคกลางจำนวน 259 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของแอร์และคณะ และทำการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาคกลาง พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาคกลาง มี 4 องค์ประกอบ 37 ตัวบ่งชี้ โดยองค์ประกอบที่ 1 ด้านบุคลิกภาพมี 8 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 ด้านทักษะมี 9 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 ด้านการสร้างนวัตกรรมมี 11 ตัวบ่งชี้ และ องค์ประกอบที่ 4 ด้านการสร้างทีมงานมี 9 ตัวบ่งชี้
2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาคกลาง พบว่า ตัวบ่งชี้จำนวน 37 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักผ่านเกณฑ์ทุกตัวบ่งชี้ โดยมีค่าน้ำหนัก ตั้งแต่ .891 - .661
3. กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาคกลาง ประกอบด้วย 1) การเป็นผู้ฟังที่ดี 2) การแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง 3) การกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่การสร้างนวัตกรรม 4) การมีส่วนร่วมของสมาชิกทีมงานและเครือข่าย

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การพัฒนา ผู้บริหารมหาวิทยาลัย

Abstract

The purposes of this research were 1) to create innovative leadership elements of the university administrators in the central part. 2) to analyze innovative leadership elements of the university administrators in the central part and 3) to create the strategy development of innovative leadership elements of the university administrators in the central part. This research was mixed research. The population was 912 university administrators and the samples consisted of 259 university administrators in the central part by Hair & Others with simple random sampling. The data analysis was done by mean, standard deviation, exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis.

The research results were revealed as follows,

1. The elements of creating innovative leadership of university administrators in the central part had 4 elements, 37 indicators. The element 1: personality aspect had 8 indicators. The element 2: skill aspect had 9 indicators. The element 3: innovative creation aspect had 11 indicators and the element 4: teamwork aspect had 9 indicators.

2. The results of analyzing the elements of innovative leadership of university administrators in the central part found that all the weight of 37 indicators passed the criterion by having weight value between .891 - .661.

3. The results of creating the development strategy of innovative leadership elements of the university administrators in the central part consist of 1) to be good listeners 2) to search knowledge continuously 3) to focus on the direction and strategy to create innovation and 4) to be a part of teamwork members and network.

Keywords: Innovative leadership, Development, University Administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การส่งเสริมกระบวนการสร้างนวัตกรรมสามารถจะเป็นเครื่องมือทางยุทธศาสตร์ใหม่ที่เพิ่มสมรรถนะการแข่งขันทางธุรกิจขององค์กรซึ่งก็เป็นความสามารถด้านวิสัยทัศน์ของผู้นำในการเล็งเห็นความสำคัญและความกล้าตัดสินใจในการยอมรับนวัตกรรม (Rogers, 1983) เข้ามาใช้เป็นกลยุทธ์ในการสร้างศักยภาพอันแข็งแกร่งให้แก่องค์กรเนื่องจากโลกปัจจุบันอิทธิพลของเทคโนโลยีได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาย การประดิษฐ์คิดค้นใหม่ๆทำให้ปัจจัยทางธุรกิจขององค์กรแปรเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วอย่างไม่เคยปรากฏมาก่อนการบริหารองค์กรให้สามารถอยู่รอดได้ในภาวะเช่นนี้จึงถือเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารในยุคปัจจุบันเป็นอย่างยิ่งดังรายงานผลการวิจัยเชิงสำรวจของไอบีเอ็มโกลบอลซีอีโอในปีค.ศ. 2006 หรือ พ.ศ.

2549 ระบุว่าในปัจจุบันผู้นำหรือซีอีโอ (CEO) ทั่วโลกกำลังวางแผนรับมือการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกโดยตั้งเป้าใช้ “นวัตกรรม” ในการขับเคลื่อนการเติบโตของธุรกิจสร้างความร่วมมือและสร้างพันธมิตรกับผู้นำทางด้านความคิดนวัตกรรม

การเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีผลกระทบอย่างรุนแรงต่อองค์กรต่างๆ ไม่เว้นแม้กระทั่งองค์กรที่เคยประสบความสำเร็จมาแล้ว ในขณะเดียวกันหากมองในมุมกลับการเปลี่ยนแปลงนี้ก็สร้างโอกาสใหม่ๆ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลที่ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติ ดังนั้นการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กรจึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งเทคนิคในการบริหารจัดการ (Management) และความเป็นผู้นำ (Leadership) เพื่อนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้นการพัฒนาก้าวหน้าเชิงนวัตกรรมจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง การพัฒนาสถานศึกษาในระดับอุดมศึกษาในปัจจุบันก็ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเช่นกันอันเป็นที่มาของกระแสมหาวิทยาลัยนวัตกรรมที่กลายเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จและคุณภาพของบุคลากรและสถานศึกษา ทั้งนี้การสร้างสรรค่านวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาในระดับอุดมศึกษาจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม (อนุสรฯ สุวรรณวงศ์, 2561)

สถานศึกษาในระดับอุดมศึกษาเป็นสถาบันการศึกษาชั้นสูงมีภารกิจในการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการแก่ชุมชน และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในยุคโลกาภิวัตน์ เจริญทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ที่เปลี่ยนไปมีผลกระทบอย่างมากต่อการบริหารมหาวิทยาลัยอย่างไม่เคยมีมาก่อน ทำให้มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเพื่อให้สามารถรักษาความเป็นผู้นำทางวิชาการและตอบสนองสังคมส่วนรวมได้ โลกาภิวัตน์ทำให้การอุดมศึกษาเป็นที่ต้องการมากขึ้น เป็นที่คาดการณ์ว่าในศตวรรษที่ 21 จำนวนผู้เรียนในระดับอุดมศึกษาจะเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ระบบอุดมศึกษาจะเผชิญปัญหาการเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้เข้าศึกษาที่การอุดหนุนทางการเงินจากรัฐบาลมิได้เพิ่มเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมในหลายประเทศ การขยายตัวของสถาบันอุดมศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนเป็นไปอย่างขาดการวางแผนที่ดี ก่อให้เกิดความสับสนวุ่นวายภายในกระทบต่อคุณภาพการศึกษา มุ่งการแสวงหากำไรเชิงพาณิชย์ในระดับอุดมศึกษามากเกินควร ซึ่งทั้งหมดนี้จะส่งผลร้ายแรงต่อประเทศที่กำลังพัฒนาและกลุ่มคนที่ด้อยโอกาส และที่สำคัญคือความหมายของคำว่า “มหาวิทยาลัย” (มานิต บุญประเสริฐ และคณะ, 2549: 2)

ผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการเป็นผู้นำทางนวัตกรรมนั้นคือผู้บริหารมหาวิทยาลัย การจัดการศึกษาในสังคมปัจจุบันจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางนวัตกรรม ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นความรับผิดชอบโดยตรงที่มีความจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนาให้มีภาวะผู้นำทางนวัตกรรมเป็นอันดับต้น เพื่อให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยกลุ่มดังกล่าวเป็นบุคคลสำคัญที่จะขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาสามารถบูรณาการนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษาในปัจจุบันดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการต้องมีความคิดในการพัฒนาสิ่งใหม่ให้สอดคล้องกับการ

เปลี่ยนแปลงและต้องมีวิสัยทัศน์ในการคิดการตัดสินใจและการสื่อสารเพื่อพัฒนาและสร้างนวัตกรรมใหม่เพื่อความทันสมัยและทันความเปลี่ยนแปลงของสังคม

ปัจจุบันเราอยู่ในยุคที่การแข่งขันทางเศรษฐกิจที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี และสร้างผลกระทบรุนแรงมากในหลายวงการ วงการหนึ่งที่เห็นได้ชัดถึงผลกระทบก็คือการศึกษา โดยเฉพาะสถาบันอุดมศึกษาเอกชน คือ “การศึกษานั้นได้รับผลกระทบสูงมาก แต่คนไม่ค่อยรู้สึก ตัวอย่างเช่น นักศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยในภาคกลางที่ใช้ระยะเวลา 4 ปีในการเรียนเกี่ยวกับเทคโนโลยี แต่ภายใน 4 ปีของโลกเทคโนโลยีนั้นมีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมาย สิ่งที่เราเรียนมา อาจไม่ได้ใช้แล้ว” ในขณะที่ทุกฝ่ายพยายามรักษาแก่นของการศึกษาในมหาวิทยาลัยในภาคกลาง แต่ก็ต้องไม่ลืมที่จะหาทางออกสำหรับปัญหาที่ท้าทายอย่างการผลิตบัณฑิตให้ตอบโจทย์ตลาดยุคดิจิทัลและเข้ามาเสริม Innovation ecosystem ให้แข็งแกร่ง การมีผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะทำให้ปรับตัวเพื่อที่จะให้ก้าวทันกับนวัตกรรมที่ขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างรวดเร็ว

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าในสถาบันอุดมศึกษาในภาคกลาง ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญในการบริหารองค์กรเพราะมีความสำคัญต่อองค์กรมากพอ ๆ กับภาวะผู้นำในองค์กรแห่งนวัตกรรมของผู้บริหารทางการศึกษาจึงต้องมีลักษณะพิเศษแตกต่างจากผู้นำทั่วไป โดยเฉพาะในสังคมยุคปัจจุบันซึ่งมีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ความเชื่อ วิถีชีวิตซึ่งมีความแตกต่างไปจากผู้นำสถานศึกษาโดยทั่วไปในการกำหนดนโยบายทางการศึกษา รูปแบบวิธีการพัฒนาบริหารจัดการศึกษาซึ่งผู้บริหารในมหาวิทยาลัยจะต้องรับรู้ เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา เพราะสิ่งเหล่านี้ถึงแม้จะไม่มีการเรียนรู้โดยตรงแต่ก็จะต้องเกิดการเรียนรู้เพราะสภาพสังคมเป็นตัวกำหนด นั่นคือ สาเหตุที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาการพัฒนาารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาคกลาง เนื่องจากในภาคกลางมีสถาบันอุดมศึกษา ทั้งสิ้น 76 แห่ง ผู้บริหารจะต้องมีการพัฒนาภาวะผู้นำ เพื่อผลักดันองค์กรทางการศึกษานำไปประยุกต์ใช้พัฒนาตนเองและผู้ร่วมงานให้มีศักยภาพเหมาะสมกับสถานศึกษาและสามารถสร้างความโดดเด่นทางการศึกษาท่ามกลางความหลากหลายทางวัฒนธรรมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาคกลาง ผู้วิจัยตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อสร้างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาคกลาง
2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาคกลาง
3. เพื่อสร้างกลยุทธ์การพัฒน่องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาคกลาง

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

จากการวิจัยเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาคกลาง ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาของการวิจัย ไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1.1 ด้านบุคลิกภาพ
- 1.2 ด้านทักษะ
- 1.3 ด้านการสร้างนวัตกรรม
- 1.4 ด้านการสร้างทีม

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาคกลางจำนวน 76 มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยละ 12 คน รวมจำนวน 912 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาคกลางจำนวน 259 คนการคัดเลือกจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)ตามเขตการปกครองเป็นชั้น ต่อจากนั้นผู้วิจัยนำไปทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลาก โดยใช้เกณฑ์ของแฮร์และคณะ (Hair & Others. 2010: 111)

ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย

1. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยทราบถึงการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยในภาคกลางสามารถนำผลวิจัยไปใช้เป็นข้อมูล เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ และภาวะผู้นำเพื่อสามารถบริหารจัดการในหน่วยงานให้เกิดประโยชน์ต่อไป
2. มหาวิทยาลัยสามารถนำการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาคกลางไปใช้ในการฝึกอบรมผู้บริหารในระดับต่างๆ เพื่อให้สามารถบริหารจัดการในหน่วยงานให้เกิดประโยชน์

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นที่ 1 ศึกษา เอกสาร หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร และแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ตลอดจนงานเอกสารและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาคกลาง ตลอดจนแนวคิดของการพัฒนาตัวบ่งชี้

ขั้นที่ 2 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้ดำเนินการดังนี้

2.1 กำหนดคุณสมบัติผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อหาข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาคกลาง โดยคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิมีดังนี้

2.1.1 เป็นผู้เกี่ยวข้องกับผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาคกลาง และผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.2 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาคกลาง การบริหารการศึกษา บริหารโรงเรียนหรือบริหารองค์กร

2.1.3 จบการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา

ผู้วิจัยคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2.2 เครื่องมือในการสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบปลายเปิด (Open Ended Questionnaire)

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ตามวันเวลาที่นัดหมาย โดยสัมภาษณ์คนละ 1 ชั่วโมง ผู้วิจัยจดบันทึกและขออนุญาตในการบันทึกเสียงของผู้ทรงคุณวุฒิ

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยกำหนดประเด็น เรียบเรียงเป็นหัวข้อและสร้างตารางประกอบการอธิบาย

ขั้นที่ 3 กำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาคกลาง

ผู้วิจัยได้เรียบเรียง สรุปข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาคกลาง จากขั้นที่ 1 และจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ในขั้นที่ 2 นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาคกลาง จากนั้นผู้วิจัยนำผลที่ได้เสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามแนวคิด ทฤษฎี

การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำตัวบ่งชี้ที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. เครื่องมือเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) สอบถามเนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาคกลาง ประกอบด้วยเนื้อหา 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาคกลาง ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ (Rating Scale) โดยใช้มาตราตามแบบลิเคอร์ท (Likert) (Johnson & Christensen, 2006: 175) โดยสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาคกลาง

2. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เป็นการตรวจสอบเครื่องมือว่าตัวบ่งชี้หรือข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ใช้เป็นตัวบ่งชี้ได้หรือไม่ มีความชัดเจนในการสื่อความหมายมากน้อยเพียงใด โดยอาศัยการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

2.1 การกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญผู้วิจัยได้นำเสนอคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน โดยผู้เชี่ยวชาญมีคุณสมบัติ ดังนี้

2.2 เป็นคณาจารย์ที่สอนในระดับมหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ด้านการควบคุมดูแลนิพนธ์ นักศึกษาปริญญาเอก หรือมีตำแหน่งทางวิชาการ

2.3 เป็นผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา

2.4 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาหรืออดีตผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

2.5 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาผู้วิจัยนำเสนอแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาคกลาง ที่ถูกกำหนดขึ้น ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของแบบสอบถามกับปฏิบัติการของตัวประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาคกลาง โดยใช้ดัชนีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Item- Objective Congruence Index : IOC) พบว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาคกลาง มีค่า IOC ตั้งแต่ .60-1.00

2.6 การหาค่าความเชื่อมั่น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญและคณะกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์แล้ว ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มเป้าหมาย ที่ไม่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างมากที่สุด จากนั้นนำมาหาค่าความเชื่อมั่น ทำด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) พบว่า ค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาคกลาง มีค่า 91.10

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่ององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาคกลาง ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการสร้างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาคกลาง พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาคกลาง มี 4 องค์ประกอบ 42 ตัวบ่งชี้ โดยองค์ประกอบที่ 1 ด้านบุคลิกภาพมี 8 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 ด้านทักษะมี 10 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 ด้านการสร้างนวัตกรรม มี 13 ตัวบ่งชี้ และ องค์ประกอบที่ 4 ด้านการสร้างทีมงาน มี 11 ตัวบ่งชี้

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาคกลาง พบว่า ตัวบ่งชี้จำนวน 37 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักผ่านเกณฑ์ทุกตัวบ่งชี้ โดยมีค่าน้ำหนัก ตั้งแต่ .891 - .661 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนัก ดังนี้

2.1 องค์ประกอบที่ 1 ด้านบุคลิกภาพ มีตัวบ่งชี้จำนวน 8 ตัวบ่งชี้ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า มีจิตใจเปิดกว้างและจิตอาสา (0.891) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด มีมนุษยสัมพันธ์ (0.888) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และมีปฏิภาณไหวพริบ (0.661) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด

2.2 องค์ประกอบที่ 2 ด้านทักษะ มีตัวบ่งชี้จำนวน 9 ตัวบ่งชี้ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า การสร้างความไว้วางใจ (0.859) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด การสื่อสารและการถ่ายทอดความคิดสู่การปฏิบัติ (0.858) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง (0.819) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด

2.3 องค์ประกอบที่ 3 ด้านการสร้างนวัตกรรม มีตัวบ่งชี้จำนวน 11 ตัวบ่งชี้ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (0.880) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด การสร้างนวัตกรรมการทำงาน (0.878) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในเป้าหมายด้านนวัตกรรม (0.692) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด

2.4 องค์ประกอบที่ 4 ด้านการสร้างทีมงาน มีตัวบ่งชี้จำนวน 9 ตัวบ่งชี้ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า การกำหนดเป้าหมายในการทำงานเป็นทีมโดยให้มีหน่วยงานเฉพาะที่รับผิดชอบด้านนวัตกรรมขององค์กร (0.791) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด การจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงและผู้สอนงานแก่สมาชิกในทีมงาน (0.788) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา และการยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันของสมาชิกในทีมงาน (0.721) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด

3. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาคกลางที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (หลังปรับโมเดลการวิจัย) พบว่าโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาคกลางที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกันโดยมีค่าดัชนี χ^2 ผ่านเกณฑ์ (0.12) ค่าดัชนี χ^2 / df ผ่านเกณฑ์ (3.37) ค่าดัชนี GFI ผ่านเกณฑ์ (0.96) ค่าดัชนี AGFI ผ่านเกณฑ์ (0.98) ค่าดัชนี IFI ผ่านเกณฑ์ (0.907) ค่าดัชนี RFI ผ่านเกณฑ์ (0.94) ค่าดัชนี CFI ผ่านเกณฑ์ (0.91) ค่าดัชนี NNFI ผ่านเกณฑ์ (0.98) ค่าดัชนี NFI ผ่านเกณฑ์ (0.97) ค่าดัชนี SRMR ผ่านเกณฑ์ (0.031) ค่าดัชนี RMSEA ผ่านเกณฑ์ (0.043)

4. ผลการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาคกลาง ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบที่มีค่าความสัมพันธ์กันในระดับสูงทุกตัว นำมาสรุปเป็นประเด็นสนทนา กลุ่ม (Focus Group Discussion) กับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน เพื่อหากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำ

เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาคกลาง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาคกลาง

4.1 องค์ประกอบที่ 1 ด้านบุคลิกภาพ 1) เป็นผู้ฟังที่ดี 2) มีปฏิภาณไหวพริบ 3) กล้าเสี่ยง กล้าเปลี่ยนแปลง ส่วนมากมีความเห็นสอดคล้องว่าเหมาะสมทุกข้อ

กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ การนำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านบุคลิกภาพสู่การเรียนรู้ (Leading Innovative Leadership on Personality to Learning) เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาความคิดเชิงนวัตกรรมในงานที่มุ่งเน้นการเปิดใจยอมรับแนวคิด/วิธีการทำงานใหม่ๆ กล้าเปลี่ยนแปลง และพร้อมที่จะเรียนรู้ในมุมมองที่หลากหลาย เช่น หากมหาวิทยาลัยของท่านมีปัญหาเรื่องการบริหารบุคคล ท่านจะศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาของมหาวิทยาลัยอื่น ในขณะเดียวกันท่านก็อาจจะพูดคุยแลกเปลี่ยนเพื่อศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาขององค์กรเอกชนหรือองค์กรภาครัฐ เพื่อเรียนรู้ว่าองค์กรเหล่านั้นมีแนวทางการแก้ปัญหาอย่างไร

4.2 องค์ประกอบที่ 2 ด้านทักษะ 1) การแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง 2) การจัดฝึกอบรมและการสัมมนา ส่วนมากมีความเห็นสอดคล้องว่าเหมาะสมทุกข้อ

กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ การนำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านทักษะสู่การคิด (Leading Innovative Leadership on Skill to Thinking) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่นจะทำให้ได้แนวคิด/วิธีการทำงานใหม่ซึ่งการนำมาประยุกต์ใช้ที่ได้ผลลัพธ์ที่ดีนั้นจำเป็นต้องนำผลของการเรียนรู้ที่ได้มาวิเคราะห์ความเหมือนและความต่างเพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้เนื่องจากมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งย่อมมีข้อจำกัดที่แตกต่างกันออกไปจึงไม่สามารถนำวิธีการของหน่วยงานอื่นมาปรับใช้ได้ทันที ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องคิดอย่างมีวิสัยทัศน์หรือการคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) ที่สามารถวิเคราะห์ได้ว่ามหาวิทยาลัยมีจุดเด่นและจุดที่ต้องพัฒนาอะไร โอกาสและอุปสรรคใดบ้าง เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปกำหนดเป็นแผนงาน/กลยุทธ์การพัฒนามหาวิทยาลัยต่อไปต่อไป

4.3 องค์ประกอบที่ 3 ด้านการสร้างนวัตกรรม 1) การกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่การสร้างนวัตกรรม 2) การสร้างนวัตกรรมในการมีส่วนร่วม 3) การมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม 4) การสร้างนวัตกรรมในการสร้างแรงบันดาลใจ ส่วนมากมีความเห็นสอดคล้องว่าเหมาะสมทุกข้อ

กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ การนำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการสร้างนวัตกรรมสู่การพัฒนา (Leading Innovative Leadership on Innovative Creation to Development) บุคลากรต้องมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมและสร้างกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เมื่อบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยตระหนักถึงประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวแล้ว ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ แหล่งเรียนรู้ออนไลน์ การศึกษาเกี่ยวกับศาสตร์แห่งการวิเคราะห์ข้อมูล Data Analytics หรือที่นิยมเรียนกันว่า DATA SCIENCE และ Big Data โดยจะเรียนรู้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างไร รวมถึงเทคนิคที่สามารถนำข้อมูลมาใช้งานได้ แม้กระทั่งขั้นตอนวิธีการทำงานหรือเรียนรู้

เกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน สื่อและอุปกรณ์ เป็นต้น เพื่อเปลี่ยนการวิจัยในชั้นเรียนที่มุ่งเน้นเพียงแค่ประกอบประกอบประเมินผลการสอนของอาจารย์สู่การพัฒนางานวิจัยในชั้นเรียนให้เป็นนวัตกรรมการสอนใหม่ๆ

4.4 องค์ประกอบที่ 4 ด้านการสร้างทีมงาน 1) การมีส่วนร่วมของสมาชิกทีมงานและเครือข่าย 2) การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับสมาชิกในทีม โดยดึงศักยภาพสมาชิกทีมออกมาใช้สร้างนวัตกรรม 3) การกำหนดเป้าหมายในการทำงานเป็นทีมโดยให้มีหน่วยงานเฉพาะที่รับผิดชอบด้านนวัตกรรมขององค์การส่วนมากมีความเห็นสอดคล้องว่าเหมาะสมทุกข้อ

กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ การนำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการสร้างทีมงานสู่การเปลี่ยนแปลง (Leading Innovative Leadership on Teamwork to Transformation) การขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยด้วยแผนงานหรือกลยุทธ์ใหม่ๆ จะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงในขณะเดียวกันการเปลี่ยนแปลงก็จะนำมาซึ่งความขัดแย้งอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงที่ดีจะต้องเริ่มจากกระบวนการปรับทัศนคติเชิงบวกเพื่อให้บุคลากรทุกคนมีทิศทางการทำงานร่วมกันผ่านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีบทบาทในการโน้มน้าวและเจรจาเพื่อให้อาจารย์ทุกคนเข้าใจตรงกันว่าการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นส่งผลกระทบเชิงบวกต่อบุคลากรอย่างไร เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของอาจารย์จะช่วยแก้ปัญหาการจัดการชั้นเรียนได้อย่างไร กลยุทธ์การสอนของอาจารย์ท่านอื่นจะช่วยพัฒนาตนเองอย่างไร แผนงานเชิงนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยนั้นจะส่งเสริมให้อาจารย์ก้าวหน้าได้อย่างไร ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมให้กับมหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาคกลาง ควรพัฒนาบุคลิกภาพในด้านการมีปฏิภาณไหวพริบการเป็นผู้ฟังที่ดี และกล้าเสี่ยง กล้าเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บุคลากรในองค์การเกิดความเชื่อมั่นและเลื่อมใสศรัทธาเป็นผลให้การบริหารงานไปสู่ความสำเร็จ

1.2 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาคกลางควรพัฒนาด้านทักษะ โดยเน้นการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง การพัฒนาการคิดรวบยอดและสรุปความได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งการประสานงานและการอำนวยความสะดวกแก่บุคลากร เป็นผลทำให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพ

1.3 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาคกลาง ควรพัฒนาด้านการสร้างนวัตกรรม โดยการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในเป้าหมายด้านนวัตกรรม การกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่การสร้างนวัตกรรมและการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม เป็นผลให้บุคลากรมีความมั่นใจในการทำงาน ผลงานเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

1.4 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาคกลาง ควรพัฒนาด้านการสร้างทีมงาน โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีการยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เน้นการออกแบบกลุ่มย่อยและกระตุ้นให้สมาชิกทีมงาน

บริหารจัดการโดยให้มีการหมุนเวียนภาวะผู้นำและการประเมินผลสมาชิกในทีมงานเพื่อลดการใช้อำนาจระหว่างบุคลากร

1.5 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาคอื่นๆ ควรนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารไปใช้ในการวางแผนพัฒนาฝึกอบรมให้กับผู้บริหารมหาวิทยาลัยในระดับต่างๆ ให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่อไป

1.6 ผู้บริหารในหน่วยงานต่างๆ อาทิ กระทรวงศึกษาธิการ องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น กรุงเทพมหานคร เป็นต้น ควรนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยในภาคกลาง ไปใช้เป็นแนวทางในการจัดหลักสูตรฝึกอบรมให้กับผู้บริหารองค์การให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในโอกาสต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. (2540). รายงานการศึกษาอุตสาหกรรมขนาดย่อมในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: แอดวานซ์รีเสิร์ช.
- กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. (2554). *ก้าวสู่การเป็นผู้ประกอบการ: คู่มือสำหรับนักลงทุน*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.
- กรรณิการ์ สุขเกษม, และสุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2544). *นวัตกรรมการวิจัยวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- กฤษฎ์ อุทัยรัตน์. (2547). *คัมภีร์หัวหน้าบริหารยอดเยี่ยม*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- การปิโตรเลียม. (2548). *ก้าวสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ: Moving Forward to High Performance Organization (HPO)*. กรุงเทพฯ: แปลนกราฟิค.
- กิติ ตยัคคานนท์. (2543). *เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: แปลงอักษร.
- กิตติพัฒน์ นนทปัทมเดช. (2550). *การวิจัยเชิงคุณภาพในสวัสดิการสังคม: แนวคิดและวิธีวิจัย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กิริติ ยศยิ่งยง. (2549). *การจัดการความรู้ในองค์กรและกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ: มิสเตอร์ก๊อบปี้.
- กิริติ ยศยิ่งยง. (2552). *องค์กรแห่งนวัตกรรม: แนวคิดและกระบวนการ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุลชลี จงเจริญ. (2561). *เอกสารประกอบการสอน หน่วยที่ 12 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ชุดวิชา 23728 นวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จรินทร์ อาสาทรงธรรม. (2548). การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในมิติด้านนวัตกรรม. *นักบริหาร*, 25(2), 21-31.
- จรรณ วงศ์สายัณห์. (2520). *การศึกษากับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

- จารุนันท์ อธิธำมาชกุล. (2551). *ผู้นำกับนวัตกรรมองค์กร*. สืบค้น 10 กุมภาพันธ์ 2555, จาก https://www.bangkokbiznews/2008/08/19/news_27056357.php?news_id=27056357
- จิระประภา อัครบวร. (2547). การพัฒนาองค์การตามแนวปรัชญาเต๋า. *วารสารบริหารคน*, 25(2), 67-74.
- จุฑาธิป อีทรเรืองศรี. (2549). *การศึกษาตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของกลุ่มพยาบาลโรงพยาบาลกลุ่ม (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุรีวรรณ จันทลา. (2557). *การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหาร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- เฉลิมพร เย็นเยือก. (2550). ภาวะผู้นำในเชิงนวัตกรรม. *เศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจปริทัศน์*, 3(2), 81-93.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2546). *การผลิตชุดการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์*. กรุงเทพฯ: เอ็มพันธ์.
- ชาย โพธิ์สีดา. (2547). *ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยและพัฒนาประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ไชยยศ เรืองสุวรรณ. (2521). *หลักการเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2561). *การพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership Development)*. สืบค้น 12 เมษายน 2562, จาก https://www.hrcenter.co.th/file/columns/hr_f_20170510_172153.pdf.
- อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership)*. สืบค้น 12 พฤศจิกายน 2561, จาก <http://www.trueplookpanya.com/knowledge/content/52233/-edu-t2s1-t2-t2s3->
- Rogers, Everett M. (1983). *Diffusion of Innovations* (2nd ed.). New York: The Free Press of Glencoe.