

A Needs Assessment for Developing an Innovative Leadership Model of School Administrators in Private Vocational Colleges in the Central Northeastern Region of Thailand

Kanjana Sripukhom¹ Artit Chutchaipolrat² Kasama Chanawongse² and Thidaratana Lertwittayakul^{2*}

¹ Ph.D. candidate in the Philosophy of Doctorate program, Innovative Leadership major, College of Asian Scholars, Thailand

² Philosophy of Doctorate program, Innovative Leadership major, College of Asian Scholars, Thailand

* Corresponding author. E-mail: Thidaratana@cas.ac.th

ABSTRACT

This descriptive research design utilized a survey method. The objectives were to examine the current and desirable conditions of innovative leadership and to identify the priority needs for developing innovative leadership among administrators of private vocational colleges in the Central Northeastern Region of Thailand. Data were collected from the entire population of 126 participants, with informants from each institution consisting of one director and two deputy directors. The research instrument was a dual-response questionnaire based on a five-point rating scale. Data were analyzed using mean, standard deviation, and the Modified Priority Needs Index (PNI Modified). The findings revealed that: (1) the overall current condition of innovative leadership among administrators was at a high level, while the overall desirable condition was at the highest level across all dimensions; and (2) the priority needs analysis indicated that innovative creative thinking skills ranked first (PNI Modified = 0.266), followed by innovative vision (PNI Modified = 0.265), innovative roles and responsibilities (PNI Modified = 0.262), networking, teamwork, and innovative participation (PNI Modified = 0.261), and innovative personality (PNI Modified = 0.260), respectively. The findings suggest a need to enhance administrators' capacities in creative thinking and visionary leadership in order to drive innovative educational management and strengthen learners' vocational competencies within the context of private vocational education.

Keywords: Needs Assessment, Innovative Leadership, Educational Administrators,
Private Vocational Colleges

การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

กาญจนา ศรีฝึกหอม¹ อาทิตย์ ฉัตรชัยพลรัตน์² กษมา ชนะวงศ์² และ ธิดารัตน์ เลิศวิทยากุล^{2*}

¹ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวัตกรรมการภาวะผู้นำ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ประเทศไทย

² หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวัตกรรมการภาวะผู้นำ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: Thidaratana@cas.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยใช้วิธีการสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ดำเนินการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด 126 คน โดยผู้ให้ข้อมูลจากแต่ละสถาบัน ได้แก่ ผู้อำนวยการ 1 คน และรองผู้อำนวยการ 2 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบตอบสนองคู่ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับแก้ (Modified Priority Needs Index: PNI modified) ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับดีมากทุกด้าน และ 2) ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (PNI modified) พบว่า ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นลำดับที่ 1 (PNI modified = 0.266) ลำดับที่ 2 คือด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (PNI modified = 0.265) ลำดับที่ 3 ด้านการมอบหมายหน้าที่เชิงนวัตกรรม (PNI modified = 0.262) ลำดับที่ 4 การสร้างเครือข่ายการทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (PNI modified = 0.261) และลำดับที่ 5 ด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม (PNI modified = 0.260) ตามลำดับ ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านความคิดสร้างสรรค์และการกำหนดวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร เพื่อขับเคลื่อนการจัดการศึกษาเชิงนวัตกรรมและเสริมสร้างสมรรถนะอาชีพของผู้เรียนในบริบทอาชีวศึกษาเอกชน

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารการศึกษา, วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

© 2026 JAE: Journal of Applied Education

บทนำ

ยุคของความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรงในทุกมิติ องค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องเผชิญกับความท้าทายจากกระแสความเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับนโยบาย สังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี โดยเฉพาะนโยบายระดับประเทศอย่าง “Thailand 4.0” และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่เน้นการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ซึ่งกำหนดบทบาทของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้เป็นกลไกสำคัญในการปรับตัวและแข่งขันในโลกยุคใหม่ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงต้องสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การสร้างสรรค์ และการมีส่วนร่วม พร้อมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรเกิดจินตนาการและผลิตองค์ความรู้ใหม่ ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทของการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ การคิดวิเคราะห์ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และการปรับตัวอย่างยืดหยุ่นต่อความเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน ผู้นำทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำที่แตกต่างจากอดีต โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรการศึกษาสู่ความยั่งยืนการศึกษาด้านอาชีวศึกษาเป็นหนึ่งในกลไกหลักของการผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างครูและบุคลากรให้สามารถจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถประยุกต์ใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและเสริมสร้างสมรรถนะของนักเรียนให้ตอบโจทย์ความต้องการของตลาดแรงงาน (UNESCO, 2016)

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะการส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร จากการศึกษาของ ชัยสิทธิ์ ตั้งแปล (2567) พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษา นอกจากนี้ แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมยังเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม การเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรม การส่งเสริมการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมถึงการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรพัฒนางานตามข้อตกลง (Performance Agreement: PA) ที่มุ่งเน้นการใช้นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการกำหนดนโยบายหรือวิสัยทัศน์เท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการสร้างบรรยากาศองค์กร การส่งเสริมการมีส่วนร่วม และการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมในปัจจุบัน และศศิธรา แพงไทย (2567) ก็พบว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ตำแหน่ง ประสบการณ์ และระดับการศึกษา ไม่ส่งผลต่อความแตกต่างของระดับภาวะผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการศึกษาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทของประเทศไทยมีพื้นฐานด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับที่ดี อย่างไรก็ตาม ยังมีความจำเป็นในการศึกษาช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของการจัดการศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลง ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า บทบาทของผู้บริหารมีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพด้านนวัตกรรมของครู ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม นับว่าเป็นความสามารถของผู้นำในการริเริ่ม พัฒนา และประยุกต์ใช้แนวคิดใหม่โดยบูรณาการความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และการทดลองปฏิบัติ เพื่อก่อให้เกิดผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ได้จริงและมีประสิทธิภาพ (De Jong & Den Hartog, 2007) ผู้นำลักษณะนี้มีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การมีส่วนร่วม และการสร้างสรรค์นวัตกรรมภายในองค์กร โดยอาศัยกลไกด้านแรงจูงใจและการสนับสนุนเชิงสัญลักษณ์เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มและพัฒนาศักยภาพในการทำงาน Mumford et al. (2002) สะท้อนให้เห็นว่า ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร โดยต้องสามารถบูรณาการความเชี่ยวชาญของบุคลากรเข้ากับการบริหารความสัมพันธ์และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อเอื้อต่อการพัฒนาและการนำแนวคิดใหม่ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมยังได้รับอิทธิพลจากปัจจัยสำคัญหลายประการ ได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยา (Psychological empowerment) การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Work Engagement) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) รวมถึงการสนับสนุนจากองค์กรและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่ง Rhoades & Eisenberger (2002) ได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support: POS) ซึ่งหมายถึงการที่บุคลากรรับรู้ว่าองค์กรให้คุณค่าแก่การมีส่วนร่วมของตน และให้ความสำคัญต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการรับรู้ดังกล่าว ได้แก่ ความเป็นธรรมในองค์กร การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และผลตอบแทนหรือสภาพการทำงานที่เหมาะสม โดยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลลัพธ์ที่สำคัญทั้งในระดับบุคคลและองค์กร เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกันยังช่วยลดพฤติกรรมการถอนตัวออกจากงาน ผลการศึกษานี้สะท้อนให้เห็นว่าการสนับสนุนจากองค์กรเป็นกลไกสำคัญที่ส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานเชิงบวกและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ซึ่งมีนัยสำคัญต่อการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรมในองค์กร

การอาชีวศึกษาเป็นระบบการศึกษาที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะวิชาชีพ ทักษะเทคโนโลยี และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเน้นการเรียนรู้เชิงปฏิบัติและการประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์จริง

เพื่อเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ การจัดการศึกษาอาชีวศึกษาจึงครอบคลุม ตั้งแต่ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ไปจนถึงระดับอุดมศึกษาในสายวิชาชีพ โดยมีเป้าหมาย ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทั้งคุณธรรม จริยธรรม และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในศตวรรษที่ 21 (UNESCO, 2016) ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว การยกระดับคุณภาพการอาชีวศึกษาจำเป็นต้องอาศัยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรการศึกษา ให้ตอบสนองต่อบริบทดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำลักษณะนี้มีบทบาทในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนานวัตกรรมทางการเรียนการสอน ส่งผลให้ครูและบุคลากรสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มี สมรรถนะวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคเศรษฐกิจฐานนวัตกรรม ได้อย่างยั่งยืน (OECD, 2020; World Bank, 2019) สอดคล้องกับ นโยบาย Thailand 4.0 และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาของไทยให้มุ่งสู่การสร้างนวัตกรรม การพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษ ที่ 21 และการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับ ความต้องการของตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจฐานนวัตกรรม (Ministry of Education, 2017; Office of the National Economic and Social Development Council, 2017)

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษายังมีจำนวน จำกัด โดยเฉพาะในบริบทของการอาชีวศึกษา ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงเพื่อตอบสนอง ต่อความต้องการของตลาดแรงงานในยุคเศรษฐกิจฐานนวัตกรรม งานวิจัยส่วนใหญ่ยังมุ่งเน้นบริบทโรงเรียนระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ส่งผลให้ขาดองค์ความรู้เชิงประจักษ์เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารอาชีวศึกษาอย่างเป็นระบบ

ในบริบทของภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ซึ่งมีโครงสร้างเศรษฐกิจที่กำลังเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจ ฐานนวัตกรรม วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีบทบาทสำคัญในการผลิตกำลังคนวิชาชีพเพื่อตอบสนองความต้องการ ของสถานประกอบการในพื้นที่ อย่างไรก็ตาม สถานศึกษายังคงเผชิญความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ความต้องการแรงงานที่มีสมรรถนะสูง การแข่งขันด้านคุณภาพการศึกษา ตลอดจนแนวโน้มจำนวนนักศึกษาที่ลดลง ซึ่งส่งผล กระทบต่อการบริหารจัดการและความสามารถในการแข่งขันของสถานศึกษา นอกจากนี้ ยังพบว่า ผลลัพธ์การเรียนรู้ และสมรรถนะของผู้เรียนบางส่วนยังไม่เป็นไปตามความคาดหวังของหลักสูตรและความต้องการของตลาดแรงงาน ทำให้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา และสร้างนวัตกรรมในการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ยังปรากฏข้อจำกัดด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร แห่งนวัตกรรม การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร และการพัฒนาระบบบริหารที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ได้อย่างทันท่วงที ขณะที่งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในบริบทอาชีวศึกษาเอกชนของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนกลางยังมีอยู่อย่างจำกัด โดยเฉพาะการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาประเด็นดังกล่าวเพื่อเป็นสารสนเทศสำหรับการกำหนดแนวทางพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา และยกระดับคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง
2. เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

การทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นความสามารถของผู้บริหารในการขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ และการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยการกำหนดทิศทางองค์กร การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วมของบุคลากร และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรม (คณิน คำแพง, 2563; จิระศักดิ์ นามวงษ์, 2563; ธนอมวรรณ ช่างทอง, 2562; ปุญญพัฒน์ สิงห์จรรย์ และคณะ, 2564) นอกจากนี้ นักวิชาการยังชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความเกี่ยวข้องกับการสร้างแรงบันดาลใจ การสนับสนุน การเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถสร้างคุณค่าใหม่แก่สถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กุลชลี จงเจริญ, 2561; อรพิน อิมรัตน์, 2561)

จากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ซึ่งมุ่งเน้นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาองค์กร 2) ด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ซึ่งสะท้อนความสามารถในการคิดริเริ่มและแสวงหาแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา 3) ด้านบทบาทและหน้าที่เชิงนวัตกรรม ซึ่งเกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อน สนับสนุน และกำกับการดำเนินงานด้านนวัตกรรม 4) ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม ซึ่งสะท้อนคุณลักษณะของผู้บริหารที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลง มีความยืดหยุ่น และกล้าคิดกล้าตัดสินใจ และ 5) ด้านการสร้างเครือข่าย การทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ซึ่งมุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร

องค์ประกอบทั้ง 5 ด้านดังกล่าวครอบคลุมมิติสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้งด้านวิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ คุณลักษณะส่วนบุคคล และการบริหารจัดการองค์กร ผู้วิจัยจึงนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นสารสนเทศสำหรับกำหนดแนวทางพัฒนาผู้บริหารและยกระดับคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรของการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถาบันในตำแหน่งผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ประกอบด้วย จังหวัดขอนแก่น จำนวน 18 สถาบัน จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 3 สถาบัน จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 14 สถาบัน และจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 7 สถาบัน รวมทั้งหมด 42 สถาบัน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 126 คน และ การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด (Census) โดยกำหนดจำนวนของผู้ให้ข้อมูลซึ่งมาจากแต่ละสถาบัน อันประกอบด้วย ผู้อำนวยการ 1 คน และรองผู้อำนวยการ 2 คน รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 126 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามแบบตอบสนองคู่ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยพัฒนาขึ้นจากการทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านภาวะผู้นำ จำนวน 1 คน ด้านการบริหารอาชีวศึกษา 1 คน และด้านวัดประเมินผล 1 คน ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 จากนั้นนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.80

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขออนุญาตจากสถานศึกษา และประสานงานกับกลุ่มเป้าหมายเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย จากนั้นดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนนำไปวิเคราะห์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นโดยใช้ดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับแก้ (Modified Priority Needs Index: PNI modified) (สุวิมล ร่องวานิช, 2562)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า ประชากรจำนวน 126 คน ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมาคือผู้อำนวยการ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ด้านวุฒิการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 60 คน คิดเป็น ร้อยละ 75.60 รองลงมาคือปริญญาเอก จำนวน 36 คน คิดเป็น ร้อยละ 45.36 และปริญญาตรี 30 คน คิดเป็นร้อยละ 37.80 ตามลำดับ และประสบการณ์ในการทำงานเรียงจากมากไปหาน้อย คือประสบการณ์ในการทำงาน 31 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 83.16 ประสบการณ์ในการทำงาน 21 – 30 ปี คิดเป็น ร้อยละ 37.80 ประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.20 และน้อยสุดคือ ไม่เกิน 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.60

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ PNI
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	3.92	0.27	มาก	4.96	0.20	มากที่สุด	0.265	2
2. การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	3.91	0.30	มาก	4.95	0.22	มากที่สุด	0.266	1
3. ด้านการมีบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม	3.93	0.25	มาก	4.96	0.21	มากที่สุด	0.262	3
4. ด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม	3.93	0.31	มาก	4.95	0.22	มากที่สุด	0.260	5
5. การสร้างเครือข่ายการทำงานเป็นทีม และ การมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม	3.91	0.27	มาก	4.93	0.25	มากที่สุด	0.261	4
โดยรวม	3.92	0.28	มาก	4.95	0.22	มากที่สุด	0.263	-

หมายเหตุ: PNI modified > 0.30

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

1.1 ผลสภาพปัจจุบันในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบทบาทและหน้าที่เชิงนวัตกรรม และด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.25) รองลงมาคือด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.27)

และด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม และด้านการสร้างเครือข่าย การทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 3.91$, $S.D. = 0.27$) ตามลำดับ

1.2 ผลสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.95$, $S.D. = 0.22$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.96$, $S.D. = 0.20$) และด้านบทบาทและหน้าที่เชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.96$, $S.D. = 0.21$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.95$, $S.D. = 0.22$) และด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.95$, $S.D. = 0.22$) ขณะที่ด้านการสร้างเครือข่าย การทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.93$, $S.D. = 0.25$)

2. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า ค่า PNI modified ของทุกองค์ประกอบมีค่าใกล้เคียงกัน ภาพรวม PNI modified = 0.263) โดยจัดลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ 1) ด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (PNI modified = 0.266) 2) ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (PNI modified = 0.265) 3) ด้านบทบาทและหน้าที่เชิงนวัตกรรม (PNI modified = 0.262) 4) ด้านการสร้างเครือข่าย การทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วม (PNI modified = 0.261) และ 5) ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม (PNI modified = 0.260) แม้ว่าค่า PNI modified ของทุกด้านจะอยู่ในระดับต่ำ (ต่ำกว่า 0.30)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ประกอบด้วย 1) ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นความสามารถของผู้บริหารในการวิเคราะห์สถานการณ์อย่างรอบด้าน มองปัญหาในมุมมองใหม่ และพัฒนาแนวทางหรือวิธีการที่แตกต่างเพื่อยกระดับการบริหารจัดการศึกษา ผู้บริหารที่มีทักษะดังกล่าวจะสามารถริเริ่มและประยุกต์ใช้นวัตกรรมได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเกิดกระบวนการคิดสร้างสรรค์ โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นเครื่องมือสนับสนุนในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพโดยผู้บริหารมีจินตนาการที่ลึกซึ้ง การมีความคิดริเริ่ม และการมีความคิดหลากหลายและยืดหยุ่น สอดคล้องกับ จิรายุ ตาหล้า และเอกชาติ สุขเสน (2568) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับสูง โดยเฉพาะด้านการทำงานเป็นทีมและการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษา 2) ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นความสามารถในการกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาโดยอาศัยการวิเคราะห์แนวโน้มและการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอย่างรอบด้าน เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมจะสามารถถ่ายทอดแนวทางดังกล่าวสู่การปฏิบัติ โดยเชื่อมโยงวิสัยทัศน์กับพันธกิจและกลยุทธ์ขององค์กรอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับค่านิยมของสถานศึกษาจากการมีส่วนร่วมมุ่งเน้นสู่นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ การสร้างวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) ด้านบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะผู้นำที่สามารถขับเคลื่อน

องค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยทำหน้าที่เป็นผู้นำทางความคิด ผู้จัดการระบบงาน และผู้สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารต้องสามารถกำหนดทิศทางและโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบุคลากร และสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรมภายในสถานศึกษา นอกจากนี้ยังควรส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้และพัฒนาทักษะใหม่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อยกระดับศักยภาพขององค์กรให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับ วิฑูรย์ ศรีสวัสดิ์ และองอาจ เทียมกลาง (2568) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์และสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรม จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาองค์กรทางการศึกษา

4) การสร้างเครือข่ายการทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การสร้างความไว้วางใจ การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วมดำเนินงานในทีม และการกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมโดยอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย เปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมในการคิด วิเคราะห์ และสร้างสรรค์ผลงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อันนำไปสู่ความรู้สึกเป็นเจ้าของและเห็นคุณค่าของนวัตกรรมร่วมกัน สอดคล้องกับ คณินันท์ พลอาษา และ ชัยพนพงศ์ ศรีจันทร์ (2568) พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมและการสร้างทีมงานที่เข้มแข็งเป็นปัจจัยสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 5 ด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารมีบุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่อสังคม และในการเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวเป็นมิตรกับทุกคน เป็นคนกระฉับกระเฉง ชอบพบปะพูดคุยกับคนอื่น การเปิดรับประสบการณ์ การเปิดรับประสบการณ์ เมื่อพบวิธีการที่ถูกต้องในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จ การยอมรับสิ่งแปลกใหม่ทำให้รู้สึกมีชีวิตชีวา การอยากรู้อยากเห็นในสิ่งแปลกใหม่ เปิดกว้างให้ตนเองได้คิดเรื่องใหม่ ๆ ด้วยเหตุและผลการยอมรับผู้อื่น ใส่ใจในความรู้สึกของผู้อื่น ยอมรับความคิดเห็นของบุคคลอื่นได้ ไว้วางใจในการทำงานของผู้อื่น ยอมรับในพฤติกรรมส่วนบุคคลของเพื่อนร่วมงานได้ ด้านการมีจิตสำนึก ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ทั้งของตนเองและผู้อื่นไม่ว่างงานจะยากเพียงใด เป้าหมายคือการที่จะทำให้สำเร็จจุลลงไปด้วยดี สอดคล้องกับ ศศิธิดา แพงไทย (2567) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก และไม่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นคุณลักษณะเชิงวิชาชีพมากกว่าปัจจัยส่วนบุคคล และ จิรา ดันหวัง และกุลจิรา รักษนคร (2568) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพองค์กรทางการศึกษา ดังนั้น ผลการศึกษานี้จึงสนับสนุนความจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้

2. ผลการวิเคราะห์ความต้องการตามสภาพที่ประสงค์ ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ผู้วิจัยสามารถเรียงลำดับความสำคัญในการนำองค์ประกอบหรือคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารเรียงลำดับดังนี้ 1) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 2) ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 3) ด้านการมีบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม 4) การสร้างเครือข่ายการทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม และ 5) ด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม และช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มีไม่มาก อย่างไรก็ตามผลการจัดลำดับยังคงชี้ให้เห็นถึงประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาเป็นลำดับแรก โดยเฉพาะด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์และด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ทั้งนี้ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นกระบวนการที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การใช้ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นจึงสามารถนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดลำดับความสำคัญของการพัฒนาได้อย่างเหมาะสม ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับ อรุณ อิมรัตน์ (2561) ที่พบว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม สร้างแรงจูงใจและกระตุ้น

ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การบริหารความเสี่ยง กล้าทดลองสิ่งใหม่ ๆ แสวงหาโอกาส ใช้ประโยชน์จากโอกาส ในการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรม และการมีความ กระตือรือร้น ฝึกฝนการเปลี่ยนแปลงเพื่อความก้าวหน้า ที่ และสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของเทคโนโลยีสารสนเทศและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา และ บริพัทธ์ สารผล (2565) พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การมีความคิดสร้างสรรค์ การสร้างองค์กร แห่งนวัตกรรม การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และการบริหารความเสี่ยง และยังสอดคล้องกับ กนกวรรณ จันทนิมะ และคณะ (2565) และจิระศักดิ์ นามวงษ์ (2563) ที่พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม การคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม รวมถึงการสร้าง บรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ คณิน คำแพง (2563) พบว่า ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน ประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม รองลงมา คือ ด้านความกล้า เสี่ยงต่อนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม และด้านศรัทธาและ บารมีตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม

สรุปได้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ควรมุ่งเน้นการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ ควบคู่กับการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษา ไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจกล่าวได้ว่า “ความคิดสร้างสรรค์” เป็นหัวใจของภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม และต้องพัฒนาควบคู่กับวิสัยทัศน์ การมีส่วนร่วม และบทบาทผู้บริหาร เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นองค์กร แห่งนวัตกรรม

องค์ความรู้ใหม่

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นภาวะผู้นำเชิงกระบวนการ ซึ่งไม่ได้เกิดขึ้นเพียงชั่วคราว แต่จำเป็นต้องมีการพัฒนา และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้บริหารสามารถส่งเสริมสมรรถนะอาชีพของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบและคุณลักษณะหลัก 5 ด้าน โดยสามารถเรียงลำดับ ตามความสำคัญเชิงปฏิบัติได้ดังนี้

1) **ทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม** เป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ และสร้างแนวทาง ใหม่ ๆ ในการบริหารจัดการ และพัฒนาการเรียนการสอน

2) **วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม** ช่วยกำหนดทิศทาง และเป้าหมายการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ของสังคม และตลาดแรงงาน

3) **บทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม** การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความคิดสร้างสรรค์และมุ่งผลสัมฤทธิ์ ช่วยสร้างตัวอย่าง และแรงจูงใจให้บุคลากรและนักศึกษา

4) **การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม** การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ช่วยขยายผล และสร้างความยั่งยืนในการพัฒนาองค์กร

5) **บุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม** ลักษณะนิสัยและทัศนคติที่พร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลงสนับสนุนให้ผู้นำสามารถ เป็นแบบอย่าง และสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมในองค์กร

การจัดลำดับดังกล่าวเป็นแนวทางเชิงปฏิบัติที่ผู้บริหารสามารถใช้เป็น กรอบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ยั่งยืนต่อทั้งองค์กรและนักศึกษา



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารมีการปฏิบัติด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับที่ดี แต่ยังมีความคาดหวังให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและการพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาในอนาคต

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นพบว่า ทุกองค์ประกอบมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นใกล้เคียงกัน แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมควรดำเนินการอย่างครอบคลุมในทุกมิติ โดยด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมและด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมเป็นด้านที่มีความสำคัญลำดับต้นในการพัฒนา เนื่องจากเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง การสร้างแนวคิดใหม่ และการกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ควรนำผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ รวมทั้งองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะอาชีพของนักศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

1.2 ควรนำรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นในระยะวิจัยต่อไป เพื่อทดลองใช้ในสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน และศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการใช้รูปแบบดังกล่าว เพื่อประเมินความเหมาะสมและประสิทธิผลของการนำไปใช้จริง

1.3 ควรนำผลการประเมินรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไปวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาสมรรถนะอาชีพของนักศึกษาในสถานศึกษา และใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายในการพัฒนารูปแบบอย่างต่อเนื่องให้มีความเหมาะสมกับบริบทของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาวิจัย โดยพิจารณาปัจจัยเชิงสาเหตุอื่น ๆ ที่อาจมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มเติม เพื่อให้เกิดความครอบคลุมและลุ่มลึกขององค์ความรู้มากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษากลุ่มประชากรอื่นที่มีบริบทแตกต่างกัน หรือดำเนินการศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้เห็นความแตกต่างและความเหมือนของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในบริบทที่หลากหลายมากขึ้น

2.3 ควรมีการพัฒนาต่อยอดผลการวิจัยไปสู่การประยุกต์ใช้ในเชิงนโยบายและการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยเน้นการนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปใช้จริงในสถานศึกษา และติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบเพื่อยืนยันประสิทธิผลของรูปแบบ

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ จันทนิมะ, อมร มะลาศรี และ สุพจน์ ดวงเนตร. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 10(39), 93-101.
- กุลชลี จงเจริญ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. ใน *ประมวลสาระชุดวิชา นวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ หน่วยที่ 12*. นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- คณิน คำแพง. (2563). โมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น: โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและภาวะผู้นำแบบดิจิทัล. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- คณินนิตย์ พลอาษา และ ชัยณพพงศ์ ศรีจันทร์. (2568). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี*, 8(5), 337-350.
- จิรา ดันหวั่ง และ กุลจิรา รักชนคร. (2568). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร. *Journal of Integration Social Sciences and Development*, 5(1), 27-39.
- จิรายุ ตาหล้า และเอกชาติ สุขเสน. (2568). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. *วารสารวิชาการแสงอีสาน*, 22(2), 46-61.
- จิระศักดิ์ นามวงษ์. (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 1. (การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- ชัยสิทธิ์ ตั้งแปล. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มพญาเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ท เชียงใหม่).
- ถนอมวรรณ ช่างทอง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- บริพัฒน์ สารผล. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์, วาโร เฟื่องสวัสดิ์ และ อภิสิทธิ์ สมศรีสุข. (2564). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. *วารสารพิชญทรรศน์*, 16(2), 57-73.
- วิฑูรย์ ศรีสวัสดิ์ และ งามอาจ เทียมกลาง. (2568). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. *วารสารศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา*, 4(2), 53-62.
- ศศิธดา แสงไทย. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. *Journal of Applied Education*, 2(5), 19-28.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2562). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- อรพิน อิมรรัตน์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of innovation management*, 10(1), 41-64.
- Ministry of Education. (2017). *National Education Plan B.E. 2560–2579 (2017–2036)*. Retrieved from <http://www.onec.go.th/th.php/page/view/Outstand/2530>.
- Mumford, M. D., Scott, G. M., Gaddis, B., & Strange, J. M. (2002). Leading creative people: Orchestrating expertise and relationships. *The leadership quarterly*, 13(6), 705-750.
- OECD. (2020). *Vocational education and training in the digital age*. Retrieved from <https://www.oecd.org/education/vocational-education-and-training-in-the-digital-age.htm>.
- Office of the National Economic and Social Development Council. (2017). *Thailand 4.0 policy framework*. Retrieved from https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- UNESCO. (2016). *Strategy for Technical and Vocational Education and Training (TVET) 2016–2021*. Retrieved from <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000246228>.
- World Bank. (2019). *World development report 2019: The changing nature of work*. Retrieved from <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2019>.