วารสารราชพฤกษ์
Rajapark Journal (ISSN: 1905-2243)
ปีที่ 17 ฉบับที่ 52 พฤษภาคม – มิถุนายน 2566 – TCI กลุ่มที่ 1 มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปี 2564–2567

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้นำระดับบริหารทีมในองค์กรธุรกิจเครือข่าย

Innovative Leadership Components for Team Leaders in Network Business Organizations

น้ำทิพย์ มาลัย[1], ดวงเดือน จันทร์เจริญ[2]
กฤษดา ตั้งชัยศักดิ์[3] และ ชมสุภัค ครุฑกะ[4]
Namthip Malai[1], Duangduen Chancharoen[2]
Krisda Tanchaisak [3] and Chomsupak Cruthaka[4]
คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Faculty of Human Resource Development, Ramkhamhaeng University
[1]Corresponding Author. E-mail: namthipl@hotmail.com
Received May 2, 2023; **Revised** June 14, 2023; **Accepted** June 19, 2023

Abstract

The purposes of this research were to (1) analyze the innovative leadership components for team leaders in network business organizations; (2) analyze the innovative leadership components for team leaders in network business organizations; (3) and evaluate the innovative leadership components for team leaders in network business organizations. This research used a mixed-method approach, divided into 3 steps: Step1: Studying components of innovative leadership for team leaders in network business through in-depth interviews with 12 senior executives Step 2: Analysis of innovative leadership components by surveying the opinions of middle management and middle group leaders by determining the size of the sample group in the hierarchy of 200 people Step 3: Evaluation of innovative leadership components by a group discussion of 10 experts to assess suitability and feasibility. The research findings showed that (1) The components of innovative leadership consisted of 4 aspects: personality, skills, roles, and social characteristics. (2) The results of the analysis consisted of 4 components: teamwork and innovative participation; innovative vision; innovative creative skills; and innovative personality. The cumulative variance was 57.840%. (3) The evaluation of the innovative leadership components revealed that all 4 components were

appropriate and had theoretical possibilities. This research conclusion can be a model for other network business organizations to adapt for further work development and organizational development.

Keywords: component; Innovative Leadership; team leaders; network business

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สำหรับผู้นำระดับบริหารทีม ในองค์กรธุรกิจเครือข่าย (2) วิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สำหรับผู้นำระดับบริหารทีม ในองค์กรธุรกิจเครือข่าย และ (3) ประเมินองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สำหรับผู้นำระดับบริหารทีม ในองค์กรธุรกิจเครือข่าย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน โดยผู้วิจัยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 12 คน ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยสำรวจความคิดเห็นผู้บริหารระดับกลางและผู้นำกลุ่มระดับกลาง โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ จำนวน 200 คน และขั้นที่ 3 การประเมินองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน ผลการวิจัยพบว่า (1) ผลการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านทักษะ ด้านบทบาทหน้าที่ และ ด้านคุณลักษณะทางสังคม (2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ ได้ 4 องค์ประกอบ คือ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม และการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม และค่าความแปรปวนสะสมร้อยละ 57.840 และ (3) ผลการประเมินองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม พบว่าทั้ง 4 องค์ประกอบมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้เชิงทฤษฎีอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ข้อสรุปวิจัยนี้สามารถเป็นต้นแบบในองค์กรธุรกิจเครือข่ายอื่น ๆ ให้นำไปปรับใช้เพื่อพัฒนางานและพัฒนาองค์กรต่อไป

คำสำคัญ: องค์ประกอบ; ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม; ผู้นำระดับบริหารทีม; ธุรกิจเครือข่าย

บทนำ

ท่ามกลางสภาวะสังคมในยุคปัจจุบันที่มีความก้าวหน้าในด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจหรือสังคม อันนำไปสู่การปรับตัวขององค์กร เพื่อให้เกิดความสามารถในการแข่งขันท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้ต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งภายหลังจากการเกิดสถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนา (Covid–19) ที่ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวันทั้งการทำงาน การเรียน การท่องเที่ยวและธุรกิจ ทำให้โลกในยุคปัจจุบันต้องเข้าสู่ยุคดิจิทัล ซึ่งในแง่การบริหารของธุรกิจ เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมาก จนเกิดโลกธุรกิจที่เรียกว่า “ดิจิทัล ดิสรัปชัน” (digital disruption) หมายถึง การปฏิรูปหรือเปลี่ยนแปลงที่เกิดจาก

การใช้เทคโนโลยีและโมเดลธุรกิจแบบใหม่ จนส่งผลกระทบต่อธุรกิจในปัจจุบัน (Thairath Online, 2019) องค์กรในภาคธุรกิจจึงจำเป็นต้องสร้างนวัตกรรม (innovation) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กรในทุกด้าน เช่น การผลิต การเรียนรู้ การจัดการความรู้และการใช้ประโยชน์จากความคิดใหม่ ๆ หรือมีมุมมองใหม่ในด้านเทคโนโลยี (Chankasem, Wisetsiri & Pinthapat, 2015) การสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กรเป็นบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งของผู้นำหรือผู้บริหารยุคใหม่ ซึ่งจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (innovative leadership) ที่จะมีอิทธิพลต่อบุคลากรในการทำให้บุคลากรได้คิดเพื่อจะผลิตผลงาน และการให้บริการอย่างสร้างสรรค์ (Adjei, 2013) ดังนั้น ผู้นำองค์กรจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่สามารถคาดการณ์อนาคตและต้องมีความมุ่งมั่นจริงจังในการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้า ซึ่งความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อการบริหารจัดการ มีการสร้างแรงจูงใจและนำมาซึ่งพลังในการพัฒนางานสู่การสร้างสรรค์ที่ถือได้ว่าเป็นผลผลิตที่สำคัญต่อการแข่งขันขององค์กร

สำหรับธุรกิจเครือข่ายที่น่าสนใจในอีกรูปแบบหนึ่งซึ่งเป็นรูปแบบ “MLM” หรือ Multi-level Marketing ที่มีการตลาดแบบหลายชั้นหรือหลายระดับของการบริหารงาน และมีหลักการขยายองค์กรและการตลาด โดยผ่านการสร้างเครือข่าย โดยการสร้างทีมที่มีผู้แทนจำหน่ายในหลายระดับชั้นของการบริหารจัดการ (multi level) แต่เนื่องจากการก้าวล้ำด้านเทคโนโลยี ทำให้ส่งผลต่อการพัฒนาของสังคมฐานความรู้ (knowledge-based society) รวมทั้งการใช้พลังขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยความรู้ (knowledge-based economy) ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารองค์กรหรือผู้นำระดับบริหารทีมในแต่ละระดับ จึงจำเป็นต้องวางแผนเพื่อสร้างสรรค์กลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เพื่อเสริมสร้างและสนับสนุนในการจัดการความรู้ให้กับบุคลากรในทีม โดยการจัดโปรแกรมหลักสูตรฝึกอบรม (training) ที่เหมาะสมและเร่งด่วน เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ถูกต้อง สำหรับผู้ที่เริ่มเข้ามาร่วมทำธุรกิจเครือข่ายใหม่ ส่วนผู้ที่แนะนำบุคคลเข้าสู่ธุรกิจเครือข่าย หรือผู้เป็น Sponsor จะทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงในการสอนงาน (mentoring) ให้กับผู้แทนจำหน่ายหรือสมาชิกใหม่ในทีม เพื่อให้บุคลากรเหล่านี้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน (Mavuso, 2007) ให้มีประสิทธิภาพในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การนำเสนอระบบธุรกิจเพื่อขยายฐานที่มงาน และแนะนำผลิตภัณฑ์จากผู้ผลิตสู่ผู้บริโภคด้วยระบบ Dropship โดยการทำการตลาดผ่านสื่อออนไลน์ (online marketing) เพื่อเป็นการขยายฐานการตลาดได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้องตามหลักการหรือระบบการปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้และเป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรประสบความสำเร็จและสร้างรายได้เพิ่มอย่างไร้ขีดจำกัด และสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งงานสู่อนาคตให้กับตนเองและทีมงาน ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจให้กับผู้แทนจำหน่ายที่เป็นสมาชิกขององค์กรที่น่าสนใจ

จากความก้าวล้ำยุคแห่งเทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อีกทั้งเกี่ยวข้องกับความสามารถในการแข่งขัน ส่งผลกระทบต่อผลิตภัณฑ์ การบริการเชิงนวัตกรรม และการบริหารจัดการด้านพัฒนาบุคลากร และมีความสำคัญมากขึ้นต่อความสำเร็จขององค์กรสำหรับธุรกิจเครือข่าย เศรษฐกิจโลกที่มีการเชื่อมโยงกันมากขึ้น ผู้นำทีมจำเป็นต้องสร้างความแตกต่างและความพึงพอใจต่อผู้บริโภค อันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรที่จะเติบโตไร้ขีดจำกัดได้อย่างยั่งยืน การพัฒนาบุคลากรให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (innovative leadership) จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อการเติบโตขององค์กรธุรกิจเครือข่าย ซึ่งถือเป็นองค์กรธุรกิจอีกรูปแบบหนึ่งที่กำลังขยายตัวอย่างรวดเร็วและมีบทบาทความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจสังคม และผู้บริโภคยุคใหม่ ที่กำลังเผชิญกับสภาวะการแข่งขันที่เข้มข้นและรุนแรง ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ภายใต้ยุคเทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศที่เปิดกว้างอย่างไร้พรมแดน จึงทำให้ส่งผลกระทบต่อการบริหารความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทั่วทั้งองค์กร ทั้งด้านผลิตภัณฑ์ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการตลาด และโดยเฉพาะ

อย่างยิ่งด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากรในองค์กรที่มีความหลากหลาย ทั้งด้านอายุ การศึกษา ทัศนคติ ภูมิหลัง ตลอดจนทักษะและประสบการณ์การทำงาน

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สำหรับผู้นำระดับบริหารทีมในธุรกิจเครือข่าย ซึ่งเป็นหนึ่งในธุรกิจที่มีแนวโน้มในการขยายตัวอย่างรวดเร็ว โดยอาศัยยุคใหม่แห่งดิจิทัล (digital era) ซึ่งเป็นยุคที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีการสื่อสารที่รวดเร็วอย่างไร้พรมแดน เพื่อการขยายธุรกิจขององค์กรไปยังต่างประเทศ ดังนั้น กลยุทธ์การพัฒนาผู้นำในองค์กรให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จึงเป็นสิ่งที่สำคัญและเร่งด่วน โดยมีเป้าหมายเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาผู้นำ และพัฒนาองค์กรเชิงนวัตกรรม ให้มีศักยภาพเป็นผู้นำทางธุรกิจสู่ยุคดิจิทัล ให้ทันต่อยุคแห่งการแข่งขันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเป็นพลวัต อันจะช่วยเสริมสร้างคุณลักษณะของผู้นำที่ทรงคุณค่า และมีศักยภาพเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนตามที่มุ่งหวัง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สำหรับผู้นำระดับบริหารทีม ในองค์กรธุรกิจเครือข่าย
2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สำหรับผู้นำระดับบริหารทีม ในองค์กรธุรกิจเครือข่าย
3. เพื่อประเมินองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สำหรับผู้นำระดับบริหารทีม ในองค์กรธุรกิจเครือข่าย

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยนี้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สำหรับผู้บริหารระดับทีมในองค์กรธุรกิจเครือข่าย ประกอบด้วย แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในธุรกิจยุคดิจิทัล

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สำหรับผู้นำระดับบริหารทีม ในองค์กรธุรกิจเครือข่าย แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทในธุรกิจเครือข่าย จำนวน 12 คน ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเจาะจงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัย

กลุ่มที่ 2 ประชากร คือ ผู้บริหารระดับกลางและผู้นำกลุ่มระดับกลางของบริษัทในเครือข่าย จำนวน 800 คน กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารระดับกลางและผู้นำกลุ่มระดับกลางของบริษัทในเครือข่าย จำนวน 200 คน โดยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดตัวอย่างของ Srisathitnarakoon (2014) ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างมีสัดส่วนตามตำแหน่งผู้นำกลุ่ม

2. ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สำหรับผู้นำระดับบริหารทีม ในองค์กรธุรกิจเครือข่าย จำนวน 10 คน ประกอบด้วย (1) กลุ่มผู้บริหาร และ (2) กลุ่มนักวิชาการ ร่วมกันประเมิน ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ขอบเขตด้านพื้นที่ บริษัทธุรกิจเครือข่ายในประเทศไทย ซึ่งมีเป้าหมายขยายองค์กรไปต่างประเทศ

ขอบเขตระยะเวลา ที่ใช้ในการวิจัย 1 ปี ตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565–วันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2566

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นภายในองค์กรเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้นำหรือผู้บริหารในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (innovative leadership) ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้ Weiss and Legand (2011) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ การแสดงออกของผู้นำที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน และค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางนวัตกรรม (innovative intelligence) เพื่อช่วยให้สามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริงได้ดีขึ้น และช่วยให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรมากขึ้นด้วย ส่วน Adjei (2013) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่าเป็นการสังเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำต่าง ๆ อย่างหลากหลายในการที่จะมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้คิด เพื่อจะผลิตผลงานและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์ และจากผลการสำรวจของ Brands (2010) พบว่า ผู้บริหารสูงสุดหรือผู้นำขององค์กร (CEO) เป็นผู้ที่สามารถผลักดันให้เกิดนวัตกรรมในองค์การมากที่สุด การที่ผู้นำมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะส่งผลให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่จะช่วยสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มแก่องค์การและประเทศชาติในระยะยาว ส่งผลดีต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์การและประเทศชาติได้อย่างต่อเนื่อง เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแล้วจะมีความสำคัญ ดังที่ Imaginnationcomau (2016) กล่าวว่า ในสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์การ คือ (1) สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ (2) สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิด ที่ก่อให้เกิดผลกระทบที่รุนแรง (black swan events) ได้อย่างทันท่วงที ด้วยวิธีการเชิงนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ (3) สามารถใช้ประโยชน์จากบริบทการเปลี่ยนแปลง เช่น การเปลี่ยนแปลงในเชิงเทคโนโลยีเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและการบริการเพื่อสร้างมูลค่าและประโยชน์ในการบริหารจัดการ (4) สามารถบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงาน ในรูปแบบใหม่โดยใช้การทำงานเป็นทีมในรูปของเครือข่ายที่สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยใช้กลยุทธ์เชิงนวัตกรรม และ (5) สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์การ

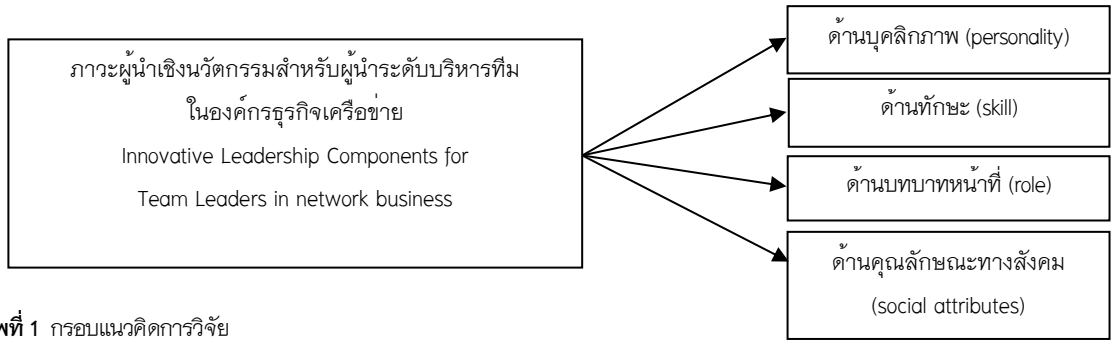
สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์การ คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงานเกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้เนื้อเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การ นอกจากนี้ ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการกำหนดทิศทางขององค์กร อย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและการบริการ การบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบของเครือข่ายและองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์กร และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรมได้

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การที่องค์กรจะเป็นองค์กรนวัตกรรมได้หรือไม่นั้น จะต้องประกอบไปด้วยปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งปัจจัยที่สำคัญ คือ การที่ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมอย่างจริงจังการทำแผนที่เส้นทางนวัตกรรม และการสนับสนุนให้บุคลากรสร้างนวัตกรรม ซึ่งการที่จะสร้างให้เกิดนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์นั้นต้องทำควบคู่กับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจวัตถุประสงค์และ

เป้าหมายขององค์กรไปในทิศทางเดียวกัน พร้อมทั้งให้อิสระทางความคิดกับบุคลากร เพื่อให้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ แก่องค์กร ซึ่งองค์ประกอบที่จะทำให้เกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้น Horth (2014) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วย (1) วิธีการนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดการมีภาวะผู้นำ (innovative approach to leadership) คือ การที่ผู้นำคิดหาวิธีการใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อนำไปสู่วิธีการบริหารงานแบบใหม่ และคิดหาวิธีการใหม่ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานบนพื้นฐานของการเข้าถึงข้อมูลหรือการคาดการณ์ในเชิงวิสัยทัศน์ วิธีการนวัตกรรมต่าง ๆ เหล่านี้จะนำมาซึ่งการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (2) ภาวะผู้นำสำหรับนวัตกรรม (leadership for innovation) ผู้นำจะต้องเรียนรู้วิธีการสร้างบรรยากาศองค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถประยุกต์ใช้ความคิดเชิงนวัตกรรมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสินค้าและการบริการใหม่ ๆ ภาวะผู้นำสำหรับนวัตกรรมจะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม (culture of innovation) ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีกระบวนการคิดที่แตกต่างและทำงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ ในการเผชิญสิ่งที่ท้าทาย เช่น การทำงานท่ามกลางทรัพยากรที่ขาดแคลน หรือการทำงานเพื่อความอยู่รอดท่ามกลางการแข่งขัน เป็นต้น ในขณะที่ Hunter and Cushenbery (2011) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะเป็นความคิดใหม่ของผลผลิตที่มีศักยภาพที่จะสามารถนำไปดำเนินการ ซึ่งผลผลิตที่เกิดจากแนวความคิดใหม่ ๆ จะประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ การเกิดแนวความคิดใหม่ (idea generation) และการประเมินความคิดและการนำไปสู่การปฏิบัติ (idea evaluation and implementation)

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้น พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ (1) ด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย ความมีคุณธรรม กล้าเสี่ยง กล้าเปลี่ยนแปลง มีจิตใจเปิดกว้าง เป็นผู้ฟังที่ดี มีจิตวิญญาณผู้ประกอบการ ชอบความท้าทาย และเชื่อในสัญชาตญาณ (2) ด้านทักษะ ประกอบด้วย มีวิสัยทัศน์นำการเปลี่ยนแปลง การถ่ายทอดความคิดสู่การปฏิบัติ ความสามารถในการเรียนรู้ สมรรถนะในการกระตุ้นการสร้างนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ การสร้างความไว้วางใจ การขับเคลื่อนผลลัพธ์ และการแก้ไขปัญหา (3) ด้านบทบาทหน้าที่ ประกอบด้วย บทบาทการเป็นผู้นำความคิด เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้นำทีม (4) ด้านคุณลักษณะทางสังคม ประกอบด้วย การจูงใจผู้อื่น การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความรับผิดชอบต่อสังคม การสร้างเครือข่าย (Nanthasri et al., 2020)

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญอย่างยิ่งในการนำมาประยุกต์ใช้การพัฒนาผู้นำหรือผู้บริหารในองค์กร ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เนื่องจากในปัจจุบันเทคโนโลยีได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจการต่าง ๆ ในธุรกิจมากขึ้น ดังนั้น เพื่อให้การแข่งขันกับองค์กรธุรกิจเครือข่าย ๆ อื่น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาผู้นำหรือผู้บริหารในองค์กรให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม ให้สามารถบริหารจัดการองค์กรได้ตามเป้าหมายตามที่กำหนดไว้อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

Figure 1 Conceptual framework for research

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยโดยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สำหรับผู้นำระดับบริหารทีม ในองค์กรธุรกิจเครือข่าย ผู้วิจัยสำรวจความคิดเห็นกับผู้บริหารระดับสูงขององค์กรธุรกิจเครือข่าย จำนวน 12 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในด้านต่าง ๆ การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) เป็นรายบุคคล ผู้วิจัยขออนุญาตจดบันทึกและอัดเทปการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา จัดกลุ่มและสรุปเป็นความเรียง

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สำหรับผู้นำระดับบริหารทีมในองค์กรธุรกิจเครือข่าย กลุ่มตัวอย่างจากการวิเคราะห์ตัวประกอบ จำนวน 200 คน (Srisathitnarakoon, 2004) และสุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างมีสัดส่วนตามตำแหน่งผู้นำกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สำหรับผู้นำระดับบริหารทีม ในองค์กรธุรกิจเครือข่าย สร้างเครื่องมือโดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในขั้นตอนที่ 1 จากการสังเคราะห์เนื้อหามาสร้างข้อคำถามแบบปลายปิด จำนวน 93 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นหลังปรับแก้ตามคำแนะนำอาจารย์ที่ปรึกษาไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และนิยามตัวแปรกับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน และนำมาวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง มีค่า 0.6–1.00 และหาความเชื่อมั่นโดยทดลองใช้เครื่องมือกับผู้นำกลุ่มระดับกลางของบริษัทในเครือข่ายที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9913 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ โดยวิธี Image Factoring Method หมุนแกนตัวประกอบแบบออโธโกนอล (Orthogonal) ด้วยวิธี Varimax (Kerlinger, 1986; Kim & Mueller, 1978)

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สำหรับผู้นำระดับบริหารทีม ในองค์กรธุรกิจเครือข่ายเป็นการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ โดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน ได้แก่ (1) ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มผู้บริหาร จำนวน 6 คน และ (2) ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มนักวิชาการ จำนวน 4 คน ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด และยินดีให้ความร่วมมือ เครื่องมือที่ใช้ในการสนทนากลุ่มเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ถามตามประเด็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยมีผู้ดำเนินรายการสนทนากลุ่ม และผู้ช่วยวิจัยทำการจดบันทึกและอัดเทป นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา และปรับแก้องค์ประกอบตามข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทในธุรกิจเครือข่าย ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ (1) ด้านบุคลิกภาพ (2) ด้านทักษะ (3) ด้านบทบาทหน้าที่ และ (4) ด้านคุณลักษณะทางสังคม และผู้บริหารให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องนำ Digital Technology มาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดนวัตกรรมที่แปลกใหม่ ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความรู้ความสามารถ มีทักษะกระบวนการและความคิดสร้างสรรค์ และสามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง รวมทั้งกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในทีมเกิดความสนใจคิดเชิงสร้างสรรค์ เพื่อนำไปใช้ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยผู้วิจัยวิเคราะห์ความเหมาะสมของข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สำหรับผู้นำระดับบริหารทีม ในองค์กรธุรกิจเครือข่าย มีค่าไคเซอร์–ไมเยอร์–โอลคิน (KMO) เท่ากับ 0.982 ผลการทดสอบด้วย Bartlett's test of Sphericity พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 เป็นค่าที่น้อยกว่า .00 แสดงว่า ข้อมูลมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เหมาะสมต่อการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Tirakanan, 2014) และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สำหรับผู้นำระดับบริหารทีม ในองค์กรธุรกิจเครือข่าย

Table 1 Innovative leadership component analysis for team leaders in network business

องค์ประกอบ (component)	จำนวนตัวแปรที่ถูกเลือก (number of variables)	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading)	ค่าไอแกน (eigen value)	ร้อยละของความแปรปรวน (percent of variance)	ค่าร้อยละความแปรปรวนสะสม (cumulative % of variance)
1	22	.607–.771	35.862	21.474	21.474
2	12	.600–.675	21.702	18.625	40.099
3	15	.600–.766	15.761	9.438	49.537
4	20	.509–.680	13.866	8.303	57.840

จากตารางที่ 1 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สำหรับผู้นำระดับบริหารทีม ในองค์กรธุรกิจเครือข่าย มีค่าไอแกน (eigen value) ในแต่ละองค์ประกอบที่มีค่าไอแกนมากกว่า 1 ขึ้นไป มีค่าความแปรปรวนสะสมขององค์ประกอบ เท่ากับ 57.840 เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ สรุปได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 จำนวน 22 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .607–.771 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร เท่ากับ 35.862 และค่าร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 21.474 ตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า "การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม" โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ (1) สร้างความร่วมมือและใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ยุติธรรมและมีเหตุผล (2) มีการวางแผน เตรียมการมอบหมายงานตรงตามความรู้ความสามารถ และ (3) มีความสามารถในการพูด การแสดงออก ถูกต้อง ตรงไปตรงมา กระชับ ชัดเจน ตรงตามวัตถุประสงค์ และมีมนุษยสัมพันธ์

องค์ประกอบที่ 2 จำนวน 12 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .600–.675 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร เท่ากับ 21.702 และค่าร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 18.625 ตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า "การมี

วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม” โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ (1) มีการกระตุ้นและสร้างความเชื่อมั่นว่ามีความเป็นไปได้ที่บุคลากรจะทำวิสัยทัศน์ให้บรรลุเป้าหมาย (2) มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ และ (3) มีการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปีที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

องค์ประกอบที่ 3 จำนวน 15 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .600–.766 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร เท่ากับ 15.761 และค่าร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 9.438 ตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม” โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ (1) ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ (2) มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์จุดเด่น จุดควรพัฒนา การสร้างโอกาส และการขจัดอุปสรรคเพื่อพัฒนางานได้ และ (3) คิดอย่างมีวิสัยทัศน์หรือคิดเชิงกลยุทธ์ได้เป็นอย่างดี

องค์ประกอบที่ 4 จำนวน 20 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .509–.680 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร เท่ากับ 13.866 และค่าร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 8.303 ตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “บุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม” โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ (1) มีเทคนิค วิธีการขจัดปัญหาความขัดแย้งในองค์กรได้ดี โดยใช้หลักเหตุผล (2) ยอมรับฟังความคิดเห็น ทัศนคติของผู้อื่น และ (3) ยอมรับในความรู้ความสามารถ การปฏิบัติดี และการปฏิบัติชอบของผู้อื่น

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 ผลการประเมินองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สำหรับผู้นำระดับบริหารทีม ในองค์กรธุรกิจเครือข่าย โดยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สำหรับผู้นำระดับบริหารทีม ในองค์กรธุรกิจเครือข่าย โดยแต่ละองค์ประกอบพบว่า การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม และการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ร้อยละ 100 โดยผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องทำความเข้าใจถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ไม่ด่วนตัดสินจากลักษณะภายนอก ต้องทำความรู้จักกับบุคลากร เพื่อให้เกิดบุคลากรเกิดความเชื่อมั่น และไว้วางใจทำงานด้วยความ เต็มใจ ข้อสรุปวิจัยนี้สามารถเป็นต้นแบบในองค์กรธุรกิจเครือข่ายอื่น ๆ ให้นำไปปรับใช้เพื่อพัฒนางานและพัฒนาองค์กรต่อไป

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สำหรับผู้นำระดับบริหารทีม ในองค์กรธุรกิจเครือข่าย อภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านบุคลิกภาพ พบว่า การยอมรับความล้มเหลวหรือความผิดพลาดของตนเองและผู้อื่น การเป็นผู้ฟังที่ดี มีจิตใจเปิดกว้างและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ การทำงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ กล้าเปลี่ยนแปลง และกล้าทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้นำต้องปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี คิดเชิงบวก และเข้าถึงได้ เพื่อลดระยะห่างกับบุคลากร สอดคล้องกับ Rotwattanaboon (2010) ที่กล่าวว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีคุณลักษณะ ด้านบุคลิกภาพ (personality) ประกอบด้วย ความมีคุณธรรม กล้าเสี่ยง กล้าเปลี่ยนแปลงมีจิตใจเปิดกว้างเป็นผู้ฟังที่ดีมีจิตวิญญาณผู้ประกอบการ ชอบความท้าทาย และเชื่อในสัญชาตญาณ และงานวิจัยของ Drew (2010) พบว่า ภาวะผู้นำที่มีความสำคัญ และถือว่าเป็นความท้าทาย คือ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง

1.2 ด้านทักษะ พบว่า การจัดการให้ตรงกับงาน การโน้มน้าวผู้ร่วมงานให้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมีการเตรียมพร้อมรับมือกับความคิดเห็นที่ไม่สอดคล้องกับความคิดของตนเอง การสร้างสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรม ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้นำที่มีการสอบถามความสมัครใจกับบุคลากรก่อนการมอบหมายงานให้จะทำให้สามารถบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ผู้ร่วมงาน หรือบุคลากรทำงานได้อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ สอดคล้องกับ Prachankhet (2014) พบว่า ภาวะผู้นำที่จำเป็นในการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ พร้อมเผชิญความเสี่ยง รับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน และสามารถสร้างบรรยากาศนวัตกรรม โดยให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bouhali, Mekdad, Lebsir and Ferkha (2015) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สำคัญ ได้แก่ เลือกคนให้ตรงกับงาน กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นให้เกิดความคิดที่หลากหลาย กำจัดอุปสรรคต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์ ยอมรับความผิดพลาดของตนเองและผู้อื่น และนำไปแก้ไข ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และชี้ให้เห็นถึงจุดร่วมของการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จ

1.3 ด้านบทบาทหน้าที่ พบว่า การมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคคล การเป็นผู้นำทีมและกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในงาน การเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการประสานงานภายในองค์กร กระตุ้น ส่งเสริมและ ให้กำลังใจกับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำ ทั้งนี้เนื่องจาก การรายงานผลงานของผู้ที่ได้รับมอบหมายงานที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่มอบหมาย จะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความเหมาะสมของบุคคลและงาน เป็นการเสริมสร้างความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและอยากมีส่วนร่วมในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ Kananurak (2011) ได้สรุปว่า บทบาทของผู้นำ มีดังนี้ (1) การสื่อสารถึงวิสัยทัศน์ (2) สร้างสรรค์ความคิดหลากหลายที่สามารถจินตนาการถึงอนาคตได้ (3) ความสามารถในการพัฒนาเครือข่าย การทำงานเป็นทีม และการสร้างวัฒนธรรมการสนับสนุนการทำงานที่ดีเยี่ยม (4) ความสามารถในการสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคล โดยการสื่อสารแบบสองทางให้ความสำคัญกับบุคคลและการมีส่วนร่วม และ (5) การสร้างอุปนิสัยส่วนตัวที่ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือ เช่น ความชัดเจน ความเชื่อมั่นในตนเอง การเรียนรู้ความล้มเหลวมาเป็นประสบการณ์ในการสร้างโอกาส ความเข้าใจในจุดอ่อนของผู้ตามและนำไปเป็นข้อเสนอแนะให้ปรับปรุงเป็นจุดแข็งในอนาคต และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bouhali et al. (2015) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สำคัญ ได้แก่ เลือกคนให้ตรงกับงาน กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์กระตุ้นให้เกิดความคิดที่หลากหลาย กำจัดอุปสรรคต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์ ยอมรับความผิดพลาดของตนเองและผู้อื่น และนำไปแก้ไข ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และชี้ให้เห็นถึงจุดร่วมของการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จ

1.4 ด้านคุณลักษณะทางสังคม พบว่า การเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล ไม่ด่วนตัดสินจากลักษณะภายนอก มีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นได้ มีความจริงใจ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความไว้วางใจ เป็นสิ่งที่ผู้นำควรมี ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้นำต้องทำความรู้จักกับบุคลากร เพื่อให้เกิดความสนิทสนม และทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ อาจต้องพัฒนาทักษะการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ และเพิ่มช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย จึงจะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวผู้นำ สอดคล้องกับ Rotwattanaboon (2010) ที่กล่าวว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีคุณลักษณะด้านทางสังคม (social characteristics) ประกอบด้วย การจูงใจผู้อื่น การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความรับผิดชอบ ต่อสังคม และการสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ และสอดคล้องกับ Prachankhet (2014) พบว่า ภาวะผู้นำที่จำเป็นในการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ พร้อมเผชิญความเสี่ยง รับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน และสามารถสร้างบรรยากาศนวัตกรรม โดยให้การ

สนับสนุนในด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอ มีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้อย่างอิสระ ที่สำคัญจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการสร้างนวัตกรรม มีการสร้างแรงจูงใจให้มีความมุ่งมั่นปรารถนาในการสร้างนวัตกรรม จนสามารถสร้างนวัตกรรมได้สำเร็จ จนกลายเป็นผู้ที่มีนิสัยนวัตกรรมได้ในที่สุด

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สำหรับผู้นำระดับบริหารทีม ในองค์กรธุรกิจเครือข่าย อภิปรายผลได้ดังนี้

องค์ประกอบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ (1) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (2) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (3) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม และ (4) การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบมีผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้นำจึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทที่สำคัญในการเปลี่ยนแปลงองค์กร เพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคดิจิทัล และนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ เมื่อพิจารณาองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ อภิปรายผลในแต่ละองค์ประกอบได้ดังนี้

2.1 องค์ประกอบที่ 1 “การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม” เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากที่สุด ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ถึงร้อยละ 35.862 ของความแปรปรวนทั้งหมด ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้นำเป็นบุคคลที่ต้องส่งเสริมและพัฒนาการทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมดำเนินการในทีมของบุคลากร ซึ่งต้องอาศัยการกำหนดเป้าหมายร่วมงานในการทำงานเป็นทีม เป็นลักษณะของการทำงานที่สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน โดยเน้นการทำงานเป็นทีม ทุกคนมีส่วนร่วมกำหนดภารกิจ และเป้าหมายในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีความเด่นชัด เฉพาะเจาะจง และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Kongjuea (2011) ที่กล่าวว่า ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการดึงความรู้และประสบการณ์ของทีมงานนำมาใช้ประโยชน์เพื่อให้เกิดศักยภาพสูงสุด การสนับสนุนให้พนักงานเกิดมุมมองใหม่ ๆ การเกิดแนวคิดในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ และการประสานความร่วมมือ นวัตกรรมไม่สามารถเกิดขึ้น ได้ด้วยบุคคลเพียงบุคคลเดียว การส่งเสริมให้มีการแบ่งปันความรู้ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การรวบรวมข้อคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่จะให้มุมมองที่เป็นประโยชน์ต่อแนวคิดใหม่ กิจกรรมที่หลายองค์การมีการสร้างนวัตกรรม การเปิดโอกาสได้ลองหรือทดลองการทำสิ่งใหม่

2.2 องค์ประกอบที่ 2 “การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม” สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ถึงร้อยละ 21.702 ของความแปรปรวนทั้งหมด ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้นำจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ให้เดินไปในทิศทางที่สัมพันธ์กับสถานการณ์ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Chaiprasit (2010) ที่กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำที่จะสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (innovative organization) ต้องมีการกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ชัดเจนจึงจะสามารถ พัฒนาองค์กรให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม รวมถึงความมุ่งมั่นและทุ่มเทของผู้บริหาร และเมื่อทิศทางและความมุ่งมั่นของผู้บริหาร มีความชัดเจนแล้วต้องมีลักษณะอย่างยิ่ง การมีโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่นในระดับที่เหมาะสมที่จะกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กรได้ และสอดคล้องกับงานวิจัย Hackman et al. (2002) ที่กล่าวว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยผ่านกระบวนการวางแผนกลยุทธ์จะเป็นผลสำเร็จก็ต่อเมื่อได้รับการสนับสนุน เน้นย้ำและให้ความสำคัญจากผู้บริหารขององค์การ รวมทั้งการยอมรับและความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความผูกพันของสมาชิกทุกคนในองค์การ การมีความรับผิดชอบและช่วยเหลือเพื่อทำให้วิสัยทัศน์ของโรงเรียนกลายเป็นความจริง

2.3 องค์ประกอบที่ 3 “ทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม” สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ถึงร้อยละ 15.761 ของความแปรปรวนทั้งหมด ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำเป็นบุคคลที่ต้องใช้ความคิดในการวางแผนการทำงาน ต้องมีทักษะความคิดริเริ่มในสิ่งที่แปลกใหม่ (originality) เป็นความสามารถในการคิดค้นสิ่งที่แปลกใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากร และองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ George et al. (2012) ที่กล่าวว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรมการต้องมีการนำเสนอสิ่งใหม่ที่ท้าทายและหาทางออกในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงผ่านกระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์แบบมีส่วนร่วม และสร้างการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมใหม่ เพื่อการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bouhali et al. (2015) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สำคัญ ได้แก่ เลือกคนให้ตรงกับงาน กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นให้เกิดความคิดที่หลากหลาย กำจัดอุปสรรคต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์ ยอมรับความผิดพลาดของตนเองและผู้อื่น และนำไปแก้ไข ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และชี้ให้เห็นถึงจุดร่วมของการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จ

2.4 องค์ประกอบที่ 4 “บุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม” สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ถึงร้อยละ 13.866 ของความแปรปรวนทั้งหมด ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำต้องมีบุคลิกภาพที่ดี วางตัวเหมาะสม อันจะเป็นการสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาจากบุคลากรในองค์กร และส่งผลต่อการปฏิบัติงานในองค์กร อีกทั้งการเป็นผู้ที่แสดงออกอย่างตรงไปตรงมา ทำงานอย่างมีความสุข มองโลกในแง่ดี อารมณ์ดี มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จะทำให้ผู้ร่วมงานพูดคุยได้ง่ายและเข้าใจกันได้ ซึ่งบุคลิกเหล่านี้จะส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จในที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ สอดคล้องกับ Chamchoi (2012) ที่เสนอว่า ผู้นำต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญในด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ ความมีคุณธรรม กล้าเสี่ยง กล้าเปลี่ยนแปลง มีจิตใจเปิดกว้าง เป็นผู้ฟังที่ดี มีจิตวิญญาณผู้ประกอบการ ชอบความท้าทาย และเชื่อในสัญชาตญาณ และงานวิจัยของ Drew (2010) พบว่า ภาวะผู้นำที่มีความสำคัญ และถือว่าเป็นความท้าทาย คือ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง

3. ผลการประเมินองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สำหรับผู้นำระดับบริหารทีม ในองค์กรธุรกิจเครือข่าย มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (2) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (3) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม และ (4) การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน มีความเห็นว่า ทั้ง 4 องค์ประกอบ มีความเหมาะสม จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 100 มีความเป็นไปได้ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ดังนั้น จากผลการประเมินองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ สามารถนำไปกำหนดองค์ประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในองค์กรได้ ทั้งนี้เนื่องจาก การปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ เป็นภารกิจสำคัญอย่างยิ่งของผู้นำกับบุคลากรที่ต้องร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่ของตนเองให้เต็มกำลังความสามารถตามศักยภาพที่มีอยู่ของแต่ละคน ผู้นำเป็นแรงสำคัญอย่างยิ่ง ในการผลักดันให้มีการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งผู้ที่ขับเคลื่อนการปฏิบัติ คือ บุคลากรทุกคนในองค์กร นอกจากนี้ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีทักษะประสบการณ์ คุณลักษณะที่ดีเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สามารถติดต่อประสานงานกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี จนสามารถทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรในการที่จะเป็นผู้นำในด้านเทคโนโลยีในยุคโลกาภิวัตน์ได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ Rotwattanaboon (2010) ที่กล่าวว่า บริบทภายนอกองค์การที่มีความเปลี่ยนแปลงมากขึ้นส่งผลกระทบต่อการปรับทิศทาง และกลยุทธ์ในการนำองค์กรกดดันให้ผู้นำมุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรมมากขึ้น เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน บริบทภายในองค์การด้านวัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศ ภายในองค์กร มีผลกระทบต่อบทบาทของภาวะผู้นำ รูปแบบองค์การแห่งการ

เรียนรู้และระบบการจัดการ ความรู้ที่มีกระบวนการชัดเจน และใช้เทคโนโลยีในการสร้างคลังความรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อการพัฒนานวัตกรรม โครงสร้างองค์การที่เหมาะสม คือ โครงสร้างองค์การแบบทีมงานข้ามสายงาน ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีการบริหารคนเก่ง และมีระบบพี่เลี้ยง มีการสอนงาน การมอบหมายงานโครงการ การมอบอำนาจเป็นระบบที่ส่งผลเชิงบวกต่อแนวทางการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรม ตัวแบบองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม และแนวทาง การพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรม อันประกอบด้วย บริบทภายนอกและภายในองค์การที่มีผลต่อผู้นำเชิงนวัตกรรม และองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ด้าน คือ (1) ด้านบุคลิกภาพ (2) ด้านสมรรถนะ (3) ด้านบทบาทหน้าที่ และ (4) ด้านลักษณะทางสังคม เป็นองค์ประกอบคุณลักษณะหลักของผู้นำเชิงนวัตกรรม

สรุปผล

ในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วนั้น ทำให้องค์กรทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน ต้องปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และเทคโนโลยี ซึ่งผู้นำมีบทบาทสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้ภาวะผู้นำต้องมีการปรับตัวไปเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้น ไม่ได้มีเพียงทักษะในการวางแผนกลยุทธ์ และนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้เท่านั้น แต่ยังมีทักษะที่สำคัญที่ต้องพัฒนาเพิ่มเติม ได้แก่ วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม คือ การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาช่วยในการกำหนดกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ขององค์กร ความรู้ความสามารถเชิงนวัตกรรม คือ การพัฒนาความรู้ทางด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ การมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม คือ การทำงานเป็นทีม การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ บุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม คือ การเป็นแบบอย่างเชิงนวัตกรรมให้กับผู้อื่น รวมทั้ง การส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สำหรับผู้นำระดับบริหารทีมในองค์กรธุรกิจเครือข่าย ประกอบด้วยองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง 4 ด้าน ได้แก่ (1) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (2) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (3) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม และ (4) การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม ซึ่งองค์กรธุรกิจอื่น ๆ สามารถนำเอาองค์ประกอบและปัจจัยต่าง ๆ ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ไปออกแบบฝึกอบรมให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร เพื่อก่อให้เกิดผลการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพกับแต่ละองค์กร

2. ผู้บริหารระดับสูงขององค์กร สามารถนำเอาผลการวิจัยจากองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ไปใช้ในการกำหนดสมรรถนะและทักษะในการปฏิบัติงานของผู้นำทีม อีกทั้งควรจัดการฝึกอบรมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในทุกด้าน เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่เหมาะสม

3. ผู้บริหารทุกระดับขององค์กร สามารถนำองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดังกล่าวไปปรับใช้กับลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับผู้บริหารสำหรับการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน

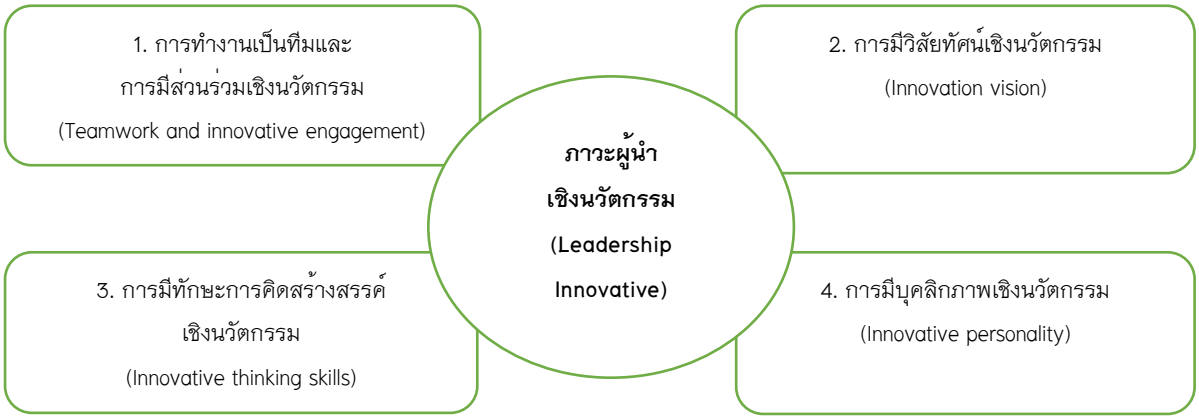
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาต่อยอดในเชิงการวิจัยและพัฒนาโดยออกแบบโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 4 ด้าน ไปทดลองใช้กับผู้นำทีมหรือผู้บริหาร และติดตามและประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2. ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สำหรับผู้นำระดับบริหารทีมในองค์กรธุรกิจเครือข่าย โดยสร้างสมการเชิงโครงสร้าง จัดกลุ่มของปัจจัยอื่น ๆ

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาครั้งนี้ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่เหมาะสมและเป็นไปได้สำหรับผู้นำระดับบริหารทีมในองค์กรธุรกิจเครือข่าย ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (2) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (3) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม และ (4) การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการนำไปออกแบบประเมินและวางแผนพัฒนาผู้นำทีมในองค์กรธุรกิจเครือข่ายต่าง ๆ ให้สามารถนำทีมและสร้างเครือข่ายทางธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

Figure 2. Components of innovative leadership

References

Adjei, D. (2013). Innovation leadership management. *International Journal of ICT and Management, 1,* 103–106.

Bouhali, R., Mekdad, Y., Lebsir, H., & Ferkha, L. (2015). Leadership: Communicating strategically in 21st century. *Procedia–Social and behavioral Science, 155,* 502–506.

Brands, R. (2010). Failure to launch: Leadership vacuums and overcoming barriers to innovation. https://www.robertsrulesofinnovation.com/2010/04 /failure–to–launch–leadership–vacuums–and–overcoming–barriers–to–innovation/

Chaiprasit, S. (2010). Innovative organization: An alternative for modern entrepreneur. *Executive Journal, 30*(2), 60–63.

Chamchoi, S. (2012). Concept of innovation for school management in the 21st century. *Journal of Education Naresuan University, 14*(2), 117–128.

Chankasem, O., Wisetsiri, W., & Pinthapat, S. (2015). The Relationship between Personal Data, Innovative Leadership of Management according to Employees' Opinions and Employees' Achievement Behavior in Production Industries. *The Journal of Faculty of Applied Arts, King Mongkut's of Technology North Bangkok, 8*(1), 138–144.

Drew, G. (2010). Issues and challenges in higher education leadership: Engaging for change. *The Australian Educational Researcher, 37*(3), 57–76.

George, G., McGahan, A. M., & Prabhu, J. (2012). Innovation for inclusive growth: Towards a theoretical framework and a research agenda. *Journal of Management Studies, 49*(4), 661–683.

Hackman, D. G., Schmitt–Oliver, D. M., & Tracy, J. C. (2002). *The standards–based administrative onternship: Putting the ISLLC standards into practice*. The Scarecrow.

Horth, D. (2014). *Innovation leadership: How to use innovation to lead effectively, work collaboratively, and drive results*. Center for Creative Leadership.

Hunter, S. T., & Cushenbery, L. (2011). Leading for innovation: Direct and indirect influences. *Advances in Developing Human Resources, 13,* 248–265.

Imaginnation. (2016, March 7). *8 resons – importance of innovation to your businesses today*. https://www.imaginenation.com.au/8–reasons–importance–of–innovation/

Kananurak, N. (2011). Leadership role for producing professional employees. *Academic Journal of the University of the Thai Chamber of Commerce, 31*(1), 123–133.

Kerlinger, F. N. (1986). *Foundations of behavioral research* (3rd ed.). Holt, Rinehart and Winston.

Kim, J. O., & Mueller, C. W. (1978). *Factor analysis statistical methods and practical issues*. Sage.

Kongjuea, K. (2011). Innovation leader. *QM For Quality Management Journal, 18,* 167–170.

Mavuso, M. A. (2007). *Mentoring as a knowledge management tool in organization*[Unpublished Master's Thesis, Stellenbosch University].

Nanthasri, T., Pengsawat, W., Chalakbang, W., & Satheannopakaow, P. (2020). Innovative leadership of school directors. *Journal of Graduate School, 17*(79), 11–20.

Prachankhet, O. (2014). An educational innovative organization: A new choice of educational administration. *Journal of the Royal Thai Army Nurses, 15*(1), 45–51.

Rotwattanaboon, O. (2010). *Developing an innovative leadership model*[Doctoral Dissertation, National Institute of Development Administration].

Songkhram, N. (2013). *Innovating: Turning learners into innovators*. Chulalongkorn University.

Srisathitnarakoon, B. (2004). *The methodology in nursing research* (3rd ed.). Chulalongkorn University.

Thairath Online. (2019, December 17). *The Issue: "Digital disruption" is the Problem.* http://www.thairath.co.th/news/business/1727105

Tirakanan, S. (2014). *Social science research methodology: An approach to practice*. Chulalongkorn University.

Weiss, S. D., & Legand, P. C. (2011). *Innovative intelligence.* John Wiley & Sons.