



ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนใต้

Innovation Leadership affecting Innovative Behavior of Personnel in Local
Administrative Organizations in the Southern Border Provinces

ธัญยกร ศรีสุข^{1*} ธมย์นที ประยูรพันธ์¹

Tanyakorn Srisuk^{1*}, Thammayantee Phayoonpun¹

(Received: February 18, 2023; Revised: April 4, 2023; Accepted: May 1, 2023)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
1) ด้านทักษะที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม 2) ด้านบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม
3) ด้านทางสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม 4) ด้านบทบาทหน้าที่ที่ส่งผลต่อพฤติกรรม
เชิงนวัตกรรม กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนใต้ จำนวน 400 คน
ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธี
พรรณนา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม
ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนใต้ ได้แก่ ด้านทางสังคม และด้านบทบาท
หน้าที่ และองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ได้แก่ ด้าน
ทักษะ และด้านบุคลิกภาพ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดชายแดนใต้

¹คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวราชนครินทร์

¹Faculty of management sciences, Princess of Naradhiwas University

*Corresponding author. E-mail: 6491205001@pnu.ac.th



Abstract

This quantitative research aims to study innovation leadership: 1) skills affecting innovative behavior 2) personality affecting innovative behavior 3) social characteristics affecting innovative behavior and 4) roles affecting innovative behavior. The samples were 400 staff members of local administrative organizations in the southern border provinces, selected by simple random sampling. The research instruments were questionnaires. Data were analyzed by descriptive approach. The statistics used for analyzing data were frequent, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The results revealed that the components of innovation leadership affecting innovative behavior were the social characteristics and roles aspects. However, the components of innovation leadership that did not lead to innovative behavior were the skills and personality aspects.

Keywords: Innovation leadership, Innovative behavior, Personnel local administrative organizations in southern border provinces

บทนำ

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการปกครองหน่วยย่อยของประเทศนอกเหนือจากรัฐบาลกลาง เป็นรูปแบบของการกระจายอำนาจที่เปิดโอกาสให้ประชาชนกลุ่มย่อยในแต่ละท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการเลือกผู้นำของตนให้เข้ามาทำหน้าที่บริหารจัดการ สนองความต้องการ พร้อมทั้งแก้ปัญหาของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ อย่างรวดเร็ว ตรงความต้องการ และด้วยความทั่วถึง ขณะเดียวกันก็จะเห็นผลตอบรับในทันที (นภาจรี จิระนนทประวัตติ, 2557) ซึ่งเป็นรูปแบบของการปกครองที่จำเป็นและมีความสำคัญในทางการเมืองการปกครองของชุมชนต่าง ๆ จะเห็นได้ว่ารัฐบาลมีภาระหน้าที่อย่างมากในการบริหารประเทศให้ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะตั้งแต่ขั้นพื้นฐานจนถึงระดับที่ดีจนประชาชนได้รับความสุข ความมั่นคงในชีวิต ความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต จึงเป็นผลให้การปกครองท้องถิ่นมีบทบาทและความสำคัญเกิดขึ้นเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย (กันตภณ หนูทองแก้ว, 2561) การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการกระจายของอำนาจรัฐ ซึ่งมีอำนาจในการกำหนดนโยบาย และมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม สามารถกำหนดงบประมาณในการบริหารตามอำนาจหน้าที่ของตน และตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เพื่อประโยชน์ของประชาชนที่อยู่ภายในชุมชน ขึ้นอยู่กับขนาดและพื้นที่ในการบริหาร (พระครูธรรมศุต [สุทธิพจน์ สุทธิวิจิตร], 2564)



จากสภาพปัญหาสถานการณ์ปัจจุบันในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมักปรากฏข่าวในทางลบถูกจับตามอง และถูกวิพากษ์วิจารณ์จากสังคมภายนอกเป็นอย่างมากกว่ามีการทุจริตคอร์รัปชันเกิดความไม่โปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง ระบบการตรวจสอบไม่ทั่วถึง การขาดการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ขาดคุณธรรม และจริยธรรมซึ่งไม่เป็นผลดี อีกทั้งยังมีผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นทั้งในแง่ของภารกิจงบประมาณ และบุคลากรของท้องถิ่นอยู่ไม่น้อย นั้นหมายความว่า การถ่ายโอนภารกิจและงบประมาณให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้ดำเนินการกิจกำลังถูกท้าทายความสามารถในเชิงการบริหารจัดการให้มีความน่าเชื่อถือและความโปร่งใส รวมทั้งเป็นบทสะท้อนสภาพการทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กิตต์ระวี เลขากุล, 2561)

ปัญหาหลาย ๆ ปัจจัยสืบเนื่องจากการกำลังเผชิญหน้ากับการท้าทายของการเปลี่ยนแปลงบริบทหรือสภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งปัญหาภายในองค์กร และปัญหาภายนอกองค์กรที่มีความซับซ้อนและพลวัตสูง สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบกับการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ประชาชน กฎหมาย และรัฐบาล กล่าวได้ว่าประชาชนในยุคโลกาภิวัตน์มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และมีความตื่นตัวทางการเมืองสูงกว่าในอดีต ส่งผลให้มีความคาดหวัง และความต้องการต่อผู้บริหารท้องถิ่นมากขึ้นด้วย ยิ่งไปกว่านั้นลักษณะความคาดหวังและความต้องการของประชาชนมีความหลากหลายตามทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อของแต่ละกลุ่ม ยิ่งมีความเป็นเมืองมากเท่าไรความคาดหวังและความต้องการยิ่งมีความหลากหลายมากขึ้น ซึ่งกลายเป็นแรงกดดันในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้ภาวะเช่นนี้ (เกรียงศักดิ์ แสงสว่าง, 2566) สำหรับปัญหาในทางปฏิบัติงานที่พบเป็นปัญหาด้านกฎระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงาน บุคลากรขาดความรับผิดชอบ ขาดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน หรือแม้กระทั่งเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นบางแห่งพยายามหาช่องโหว่ในการทุจริต นอกจากนี้ยังมีปัญหาในการตีความข้อกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ การกำกับติดตามการบังคับใช้ โดยเฉพาะการติดตามและการจัดเก็บภาษี ซึ่งเป็นข้อจำกัดของเทศบาลหลายแห่ง รวมถึงการขาดความเอาใจใส่ในการกำกับติดตามจัดเก็บภาษี ตลอดจนปัญหาเชิงภาพลักษณ์ของท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปัจจุบันจึงมีความต้องการผู้นำซึ่งมีความสามารถในการรับมือการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ซึ่งงานที่สำคัญกว่าของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคือการเตรียมสมาชิกขององค์กรเพื่อให้สามารถรับมือ และปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของทิศทางการพัฒนาสังคม พันธกิจใหม่ และความไม่แน่นอนของสิ่งแวดล้อม ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเท่านั้นที่จะผลักดันและสร้างสิ่งเหล่านี้ขึ้นมาได้ ผู้นำจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นศูนย์รวมของการทำงานในการสร้างนโยบาย และแนวทางในการดำเนินงานการสร้างกลยุทธ์เพื่อช่วยให้เกิดการขับเคลื่อน



นโยบาย หรือการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน (นุชิตา สุวแพทย์, 2560) โดยการบริหารในยุคโลกาภิวัตน์จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่มีลักษณะเฉพาะหลายอย่างจึงจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีศักยภาพในการใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสมในการสร้างความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันของคนในองค์กร (ธีระ รุญเจริญ, 2557)

โดยที่พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมเป็นการแสดงออกถึงพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล ขึ้นอยู่กับความพยายามและความตั้งใจของพนักงานที่เป็นกระบวนการในการริเริ่ม มีการคิดสร้างสรรค์ หรือบริการในรูปแบบใหม่ให้มีความง่ายในการใช้งานมากขึ้น มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้รวดเร็วยิ่งขึ้น ลดข้อผิดพลาดในการทำงานลง และเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กรมากขึ้นได้ มีการสร้าง Community ในการสื่อสาร แบ่งปันความคิดใหม่ หรือการต่อยอดความคิดอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเกิดการเรียนรู้หาเทคโนโลยีใหม่ ๆ หรือกระบวนการทำงานใหม่อันจะก่อให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรต่อไป (ภัทรพล อังคนานุวัฒน์, 2563) และเป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งของบุคลากรในองค์กรยุคใหม่ที่เผชิญกับสภาพแวดล้อมในการดำเนินงานทางธุรกิจทั้งภายในและภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยบุคคลมีพื้นฐานทางความคิดสร้างสรรค์อยู่แล้ว หากแต่การได้รับแรงกระตุ้น รวมถึงระดับในการนำมาประยุกต์ใช้แตกต่างกัน (รังสรรค์ ศรีเกียรติณรงค์, 2560) แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมเกิดเป็นแนวคิดที่ว่าด้วยพฤติกรรมที่จะช่วยนำไปสู่การมีนวัตกรรมขึ้น ซึ่งทิศทางนี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมที่ทุกองค์กรต้องมุ่งมั่น สรรหาพัฒนาให้บุคลากรมีทักษะและความรู้ที่สูงขึ้น (วรญาณุ ศิลาหม่อม, 2564) การที่ทำให้เกิดนวัตกรรมนั้นจะต้องอาศัยความมีส่วนร่วมของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ซึ่งมาจากปัจจัยด้านองค์กร ประกอบด้วย การสนับสนุนของผู้บริหาร แรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรม และบรรยากาศด้านการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน และการทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่จะสร้างนวัตกรรมเพื่อที่ธุรกิจจะได้มีนวัตกรรมใหม่ในการปฏิบัติงานเกิดขึ้น (ธมยันตี ประชุมพันธ์, 2561)

ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญกับการเป็นผู้นำในยุคปัจจุบันนี้ เนื่องจากเป็นผู้ที่มีบทบาทในการจัดการ และพฤติกรรมของคนในองค์กร ตลอดจนต้องมีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นอย่างดี ต้องรู้ถึงเทคนิคในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำองค์กรให้ไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ผู้นำที่ดีจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ (ปาริฉัตร นวนทอง, 2564) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



มีบทบาทสำคัญยิ่งในการนำพาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก ก้าวให้ทันกับปัญหาต่าง ๆ เช่น ปัญหาขยะล้นเมือง ปัญหายาเสพติดที่ไม่มีที่ท่าจะลดน้อยลง ปัญหาสุขภาพของประชาชนและผู้สูงอายุ ปัญหาน้ำท่วม น้ำแล้ง และปัญหาอื่น ๆ ที่เกิดตามความเจริญของโลกาภิวัตน์ ดังนั้นวิธีการพัฒนาองค์การเพื่อบูรณาการองค์การนวัตกรรมจึงมีความจำเป็นต่อองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในปี พ.ศ. 2561 เป็นอย่างยิ่งโดยผ่านการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสำคัญ (สุรกิจ สุวรรณเกษม, 2561)

จากบทบาทของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าวนี้ จะสามารถพัฒนายกระดับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นองค์กรที่มีการบริหารงานอย่างมืออาชีพ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี และเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงในยุคต่อไปได้อย่างแท้จริง ซึ่งภายใต้บริบทที่แตกต่างเชิงพื้นที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนใต้ ได้มีการพัฒนาตนเองในเรื่องสำคัญ ๆ ดังนั้นการศึกษาคำนี้จึงมุ่งสนใจภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนใต้ ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างการเปลี่ยนแปลงองค์กร การสร้างการเปลี่ยนแปลงสังคม และการสร้างการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้นำองค์กรและผู้ตามในส่วนขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งเป็นประโยชน์ต่อประชาชนผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาครั้งนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านทักษะที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนใต้
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนใต้
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านทางสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนใต้
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านบทบาทหน้าที่ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนใต้



การทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ

McFarland (1979) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง ความสามารถที่จะชี้แนะสั่งการ หรืออำนวยการ หรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ และ Schwartz (1980) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง ศิลปะในการชี้แนะลูกน้อง หรือผู้ร่วมงาน ให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Nelson and Quick (1997) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำว่า หมายถึง กระบวนการในการแนะแนวและนำทางพฤติกรรมของคนในสภาพของการทำงาน ดังนั้นภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงาน ทักษะและกระบวนการที่ผู้นำใช้ในการนำกลุ่มให้ไปสู่จุดหมาย และเป็นศิลปะในการทำงานของบุคคลที่มีอิทธิพลในการจูงใจคนอื่นให้ร่วมกันปฏิบัติงานให้สำเร็จ และคุณลักษณะของผู้นำจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการดำเนินการต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายต้องมีความกระฉับกระเฉงความเพียร ความกล้าในการตัดสินใจ และมีความเชื่อมั่นในตนเอง สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้ผู้นำมีระดับสัมพันธ์กับกลุ่มต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี และเหมาะสมได้รับการยอมรับจากสังคมทั่วไป คุณลักษณะของผู้นำที่ได้เสนอมาข้างต้นนี้เป็นคุณสมบัติที่ผู้นำทุกคนพึงจะมีแต่จะมีเท่าเทียมกันหรือไม่ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลสถานการณ์สิ่งแวดล้อม และลักษณะของกลุ่มสมาชิกการที่ผู้นำมีคุณสมบัติตามที่กล่าวมาแล้วย่อมมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการเป็นผู้นำ และมีภาวะผู้นำเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี ตลอดจนสามารถบริหารงานภายในองค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ภิญญา สายศิริสุข (2561) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า หมายถึง ผู้นำที่ใช้กระบวนการด้านความฉลาดทางนวัตกรรม (Innovative intelligence) เข้ามาช่วยในการค้นพบแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ และมีคุณลักษณะอันโดดเด่นของตนเองทางด้านสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาทหน้าที่ และลักษณะทางสังคมขับเคลื่อนให้ผู้ตามเกิดความสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ ทั้งนี้ จุริวรรธ จันพลา (2559) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า หมายถึง การที่ผู้นำใช้กระบวนการจูงใจ หรือใช้อิทธิพลต่อผู้ตาม เพื่อให้ผู้ตามเกิดแนวคิดหรือแรงจูงใจในการพัฒนานวัตกรรมได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Marron and Cuniff (2014) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า หมายถึง กระบวนการที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ซึ่งสามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความไว้วางใจในหมู่เพื่อนร่วมงานได้ อีกทั้งยังสนับสนุนให้พวกเขาเป็นหนึ่งในทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ อรอนงค์ โรจน์วิวัฒน์บุลย์ (2554) กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณลักษณะผู้นำเชิงนวัตกรรม



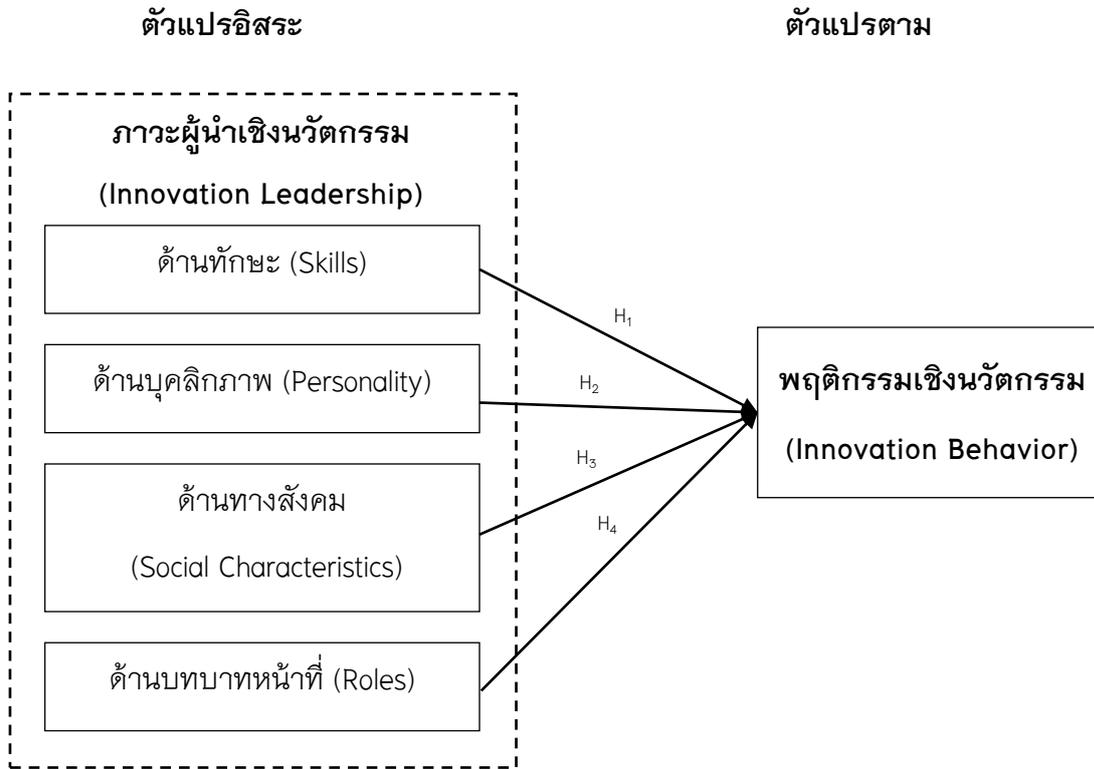
ที่สำคัญมี 4 ด้าน คือ 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านทักษะ 3) ด้านบทบาทหน้าที่ 4) ด้านลักษณะทางสังคม เป็นองค์ประกอบคุณลักษณะหลักของผู้นำเชิงนวัตกรรม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม

De Jong (2007) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมว่า หมายถึง พฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวกับการเริ่มต้นหรือใช้ความคิด กระบวนการ ผลิตภัณฑ์ หรือขั้นตอนใหม่ในการทำงานของตนเอง กลุ่ม หรือองค์การ และตรีทิพ บุญแยม (2554) ได้ให้ความหมายไว้ว่าพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกกระบวนการคิด ผลักดันความคิดที่แปลกใหม่ นำเสนอความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ให้ได้มีการพัฒนาไปในทางที่เจริญรุ่งเรืองขึ้น ทั้งนี้ Janssen (2000) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมว่า เป็นพฤติกรรมที่ซับซ้อนประกอบด้วยรูปแบบของพฤติกรรม 3 รูปแบบที่แตกต่างกัน คือ 1) การสร้างความคิด 2) การส่งเสริมความคิด 3) การนำความคิดไปใช้จริง รวมถึงทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social exchange theory) ของเบลลา (Blau, 1964) โดยผู้นำจะใช้ภาวะผู้นำแบบการสนับสนุนลูกน้อง (Supportive leadership) ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความจงรักภักดีซึ่งกันและกัน (Loyalty) การร่วมกันสร้างผลงาน (Contribution) ความชอบพที่มีต่อกันและกัน (Affection) และการให้ความนับถือในความเป็นมืออาชีพระหว่างกัน (Professional respect)

กรอบแนวคิดการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนใต้ ประยุกต์มาจากการพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรมของ อรอนงค์ โรจน์วัฒน์บุลย์ (2554) และปรับปรุงแบบวัดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร จากการศึกษาของ Janssen (2000) เนื่องจากมีตัวแปรที่แสดงออกในรูปของกระบวนการ ความสามารถหรือกิจกรรมซึ่งก่อให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น เพื่อสร้างสรรค์ผลงานการเปลี่ยนแปลงที่ดั่งาม และสอดคล้องกับทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social exchange theory) (Blau, 1964) ที่สามารถใช้ในการอธิบายปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในระดับต่าง ๆ เกี่ยวเนื่องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนใต้ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านทักษะส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนใต้
2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านบุคลิกภาพส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนใต้
3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านสังคมส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนใต้
4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านบทบาทหน้าที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนใต้



วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่เป็นข้าราชการและลูกจ้างประจำในระดับปฏิบัติการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนใต้ ได้แก่ จังหวัดนราธิวาส จำนวน 1,716 คน จังหวัดยะลา จำนวน 1,547 คน จังหวัดปัตตานี จำนวน 1,875 คน รวมทั้งหมด 5,138 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรเป็นข้าราชการและลูกจ้างประจำในระดับปฏิบัติการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนใต้ ทั้งนี้จะใช้สูตรคำนวณแบบทราปจำนวนประชากรจากสูตรทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 โดยใช้ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มร้อยละ 5 จากการคำนวณจะใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 371 คน จึงจะสามารถประมาณค่าร้อยละโดยมีความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อความสะดวกในการประเมินผล การวิเคราะห์ข้อมูล และเพื่อป้องกันความผิดพลาดของข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 400 คน

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) ซึ่งจะทำให้ได้จำนวนตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากร จากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) ในแต่ละกลุ่มย่อยของประชากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนใต้แต่ละแห่ง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามได้พัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนใต้ โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้คือ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถามปลายเปิดแบบตรวจรายการ (Check list) ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม โดยลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ

การตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมมาหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน วิเคราะห์โดยการหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม



โดยข้อคำถามใดที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไปถือว่าข้อคำถามดังกล่าวมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จึงนำไปทดลองใช้กับบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสงขลา จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.6 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ หรือมีความเชื่อมั่นสูงจึงสามารถเก็บแบบสอบถามจริงได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์และรายงานผลการศึกษาดังด้วยวิธีพรรณนา (Descriptive approach) โดยการนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่ 3 เกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ส่วนการทดสอบสมมติฐานภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งประกอบด้วย ด้านทักษะ ด้านบุคลิกภาพ ด้านทางสังคม และด้านบทบาทหน้าที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนใต้ ใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple regression)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 395 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 299 คน คิดเป็นร้อยละ 75.70 มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 40.76 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 59.24 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 299 คน คิดเป็นร้อยละ 75.70 มีรายได้อยู่ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 26.84 ระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1 – 5 ปี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 44.81 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 62.53



2. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ปรากฏผลการวิจัยดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านทักษะ	4.01	0.85	ค่อนข้างสูง
ด้านบุคลิกภาพ	4.12	0.84	ค่อนข้างสูง
ด้านทางสังคม	4.25	0.75	สูง
ด้านบทบาทหน้าที่	4.05	0.80	ค่อนข้างสูง
รวม	4.11	0.81	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านทางสังคมมีค่าเฉลี่ยสูง เท่ากับ 4.25 รองลงมา ด้านบุคลิกภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ด้านบทบาทหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และด้านทักษะมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 4.01 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ปรากฏผลการวิจัยดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร

พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร	\bar{x}	S.D.	ระดับความเห็น
1. การแสวงหาวิธีการทำงาน เทคนิค หรือเครื่องมืออุปกรณ์ทำงาน หรือการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เพื่อป้องกันความผิดพลาด	4.24	0.66	สูง
2. การเสนอแนะแนวความคิดใหม่ สำหรับประเด็นที่ยากลำบาก	4.06	0.78	ค่อนข้างสูง
3. การเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาที่แปลกใหม่ และสร้างสรรค์	4.01	0.74	ค่อนข้างสูง
4. การกระตุ้นให้สมาชิกคนสำคัญขององค์การแสดงความสนใจต่อความคิดทางนวัตกรรม	3.94	0.83	ค่อนข้างสูง



ตารางที่ 2 พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร (ต่อ)

พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร	\bar{x}	S.D.	ระดับความเห็น
5. การดำเนินการจัดเตรียมด้านต่าง ๆ เพื่อให้ได้รับการสนับสนุนความคิดทางนวัตกรรม	3.97	0.79	ค่อนข้างสูง
6. การดำเนินการเพื่อให้ได้รับการอนุมัติสำหรับความคิดทางนวัตกรรม	3.95	0.79	ค่อนข้างสูง
7. การเป็นผู้นำทางความคิดในการพัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	4.00	0.88	ค่อนข้างสูง
8. การประเมินการใช้ประโยชน์ของความคิดทางนวัตกรรม	3.98	0.81	ค่อนข้างสูง
9. การนำความคิดทางนวัตกรรมไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์	4.02	0.78	ค่อนข้างสูง
10. การนำความคิดทางนวัตกรรมไปใช้ในสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างเป็นระบบ	4.06	0.81	ค่อนข้างสูง
11. ความพร้อมที่จะปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสิ่งใหม่ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.30	0.77	ค่อนข้างสูง
12. การวิเคราะห์งานที่ตนเองได้รับผิดชอบอยู่เสมอ เพื่อนำมาพัฒนาวิธีการทำงาน	4.27	0.76	ค่อนข้างสูง
รวม	4.07	0.63	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.63 และเมื่อพิจารณารายข้อย่อย พบว่า ประเด็นท่านพร้อมที่จะปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสิ่งใหม่ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูง เท่ากับ 4.30 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.77 และประเด็นการกระตุ้นให้สมาชิกคนสำคัญขององค์การแสดงความสนใจต่อความคิดทางนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.94 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.83

4. ผลการวิเคราะห์สมมติฐานภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งประกอบด้วย ด้านทักษะ ด้านบุคลิกภาพ ด้านทางสังคม และด้านบทบาทหน้าที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนใต้



ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทดสอบสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้ การทดสอบสมมติฐานภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งประกอบด้วยด้านทักษะ ด้านบุคลิกภาพ ด้านทางสังคม และด้านบทบาทหน้าที่ ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนใต้ โดยวิเคราะห์การเปรียบเทียบ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา คือ ด้านทักษะ (X_1) ด้านบุคลิกภาพ (X_2) ด้านทางสังคม (X_3) และด้านบทบาทหน้าที่ (X_4) โดยผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การทดสอบสมมติฐานภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนใต้

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	1.431	0.121			11.835	0.000
ด้านทักษะ (X_1)	-0.001	0.042	-0.001		-0.026	0.979
ด้านบุคลิกภาพ (X_2)	-0.016	0.047	-0.022		-0.349	0.728
ด้านทางสังคม (X_3)	0.255	0.060	0.300		4.271	0.000
ด้านบทบาทหน้าที่ (X_4)	0.401	0.060	0.507		6.702	0.000

* $R = 0.761$, $R^2 = 0.579$, Adjusted $R^2 = 0.575$, S.E = 0.412, F-statistics = 4.723

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนใต้ พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนใต้ ได้แก่ ด้านทางสังคม (X_3) และด้านบทบาทหน้าที่ (X_4) โดยทั้ง 2 ตัวแปรนี้ ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนใต้ ทั้งนี้จากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ R-square (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.579 สามารถพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนใต้ ได้ร้อยละ 57.9



อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนใต้ สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านทักษะที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนใต้ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านทักษะไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนใต้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนัดดา เสนสม (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำและการจัดการเรียนรู้รูปแบบผสมผสานที่มีผลต่อคุณภาพการศึกษา พบว่า ทักษะภาวะผู้นำ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามผลทดสอบค่า t ของค่าคงที่ 1.35 (Sig .176) จึงปฏิเสธสมมติฐาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์พิไล เหล่าพิมพ์ (2565) ได้ศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม $P\text{-values} = 0.021 > 0.01$ แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านทักษะการทำงานเป็นทีมไม่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ลูติพันธ์ นันทะศรี (2563) ได้ระบุเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา การมีทักษะ เป็นการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาที่สะท้อนให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือมีกระบวนการคิดอย่างคล่องแคล่ว คิดอย่างแยกย่อย คิดอย่างชาญฉลาด และรู้จักนำความคิดแบบใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นุชนาฏ จันทรา (2553) ที่มีผลวิจัยที่ว่ารูปแบบภาวะผู้นำของคณบดีตามทัศนคติและความคาดหวังของบุคลากรที่ต้องการให้มีมากที่สุด คือ รูปแบบภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย ซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่ให้ความเอาใจใส่กับความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งนี้เนื่องจากในด้านทักษะ ต้องมีการรายงานผลการประเมินคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการแสดงให้เห็นถึงผลงานของผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ความสำเร็จในงานจะเป็นตัวชี้บ่งถึงความเหมาะสมของบุคคลและงาน

2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนใต้ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านบุคลิกภาพไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนใต้ สอดคล้องกับแนวคิดของ กุลชลี จงเจริญ (2555) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นการแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท สามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ



ท่ามกลางวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการสร้างนวัตกรรมและกระบวนการเชิงกลยุทธ์ในการนำองค์กรเพื่อ การสร้างสรรค์งานนวัตกรรมสู่ผลผลิตขององค์กรที่เป็นเลิศ สอดคล้องกับการศึกษาของ ลูตินันท์ นันทะศรี (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม หากผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมดังกล่าวจะกลายเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จและคุณภาพการบริหารจัดการคุณภาพของบุคลากรและองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อการการบริหารจัดการให้เกิด ประสิทธิภาพต่อองค์กรได้ในที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากอาจมีการประสานงานกับทุกภาคส่วนได้ไม่ติดนัก ส่วนการใช้จินตนาการสร้างสรรค์เป็นผลงานนวัตกรรมค่อนข้างน้อย ซึ่งควรมีความคิดริเริ่มใหม่ (Idea generation) เป็นการแสดงออกทางด้านพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรในการแสดง ความคิดที่มีความแปลกใหม่ในทุกขอบเขตที่มีประโยชน์ต่อองค์กร

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านทางสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนใต้ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านทางสังคมส่งผลต่อ พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนใต้ สอดคล้องกับ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557) ได้เสนอแนวทางของผู้นำในการบริหารทีมงานและการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ กำหนดภารกิจของทีม สร้างบรรยากาศของความไว้วางใจ พัฒนามาตรฐานของทีมงาน มุ่งเน้นในความภาคภูมิใจในการทำงานที่ดีที่สุด เป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ทีมงาน ใช้รูปแบบผู้นำแบบฉันทามติ สร้างความเร่งด่วน กระตุ้นให้เกิดการแข่งขัน มุ่งเน้นการให้การยอมรับและการให้รางวัล และให้อิสระ ในการทำงาน สอดคล้องกับการวิจัยของ นุชิตา สุวแพทย์ (2560) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นตัวอย่าง ที่ดีและเข้าถึงได้ คิดเชิงบวก มีทักษะเชิงมนุษย์ มีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และมีการสื่อสาร อย่างสม่ำเสมอกับบุคลากร เปิดโอกาสให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร มีการสร้าง กระบวนการและเกณฑ์การให้รางวัลกับบุคลากรที่เป็นรูปธรรมชัดเจน และมีการรายงานผลการ ดำเนินงานขององค์กรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารต้องทำความรู้จักกับบุคลากร เพื่อให้เกิดความสนิทสนมและทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญ ต้องพัฒนาทักษะการสื่อสาร ให้มีประสิทธิภาพ สร้างช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ต้องปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี รักษาคำพูด มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความกระตือรือร้นในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน ส่วนรวม มีการทำงาน เชื่อมเครือข่ายท้องถิ่น ท้องที่ สถาบันหลักในท้องถิ่น และภาคประชาชน และสร้างกระบวนการรับฟัง ความคิดเห็น เพื่อกำหนดเป็นนโยบายสาธารณะท้องถิ่น จึงจะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความไว้วางใจ และความเชื่อมั่น ซึ่งพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนการเพื่อเพิ่มพูนความรู้



ความเชี่ยวชาญทักษะ ทักษะคนดี และความสามารถ ตลอดจนการสร้างสรรค์และริเริ่มแนวความคิดใหม่ เพื่อทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กร

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านบทบาทหน้าที่ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนใต้ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านบทบาทหน้าที่ส่งผล ต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนใต้ ซึ่งแรงจูงใจ จากองค์กร การชี้แนะจากผู้บังคับบัญชา และการสนับสนุนด้านความรู้ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรม เชิงนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Jeroen & Deanne (2007) โดยที่วิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์กร เป็นแนวทางของกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดนวัตกรรม และการนำ ประสบการณ์ของผู้นำมาใช้ช่วยแนะแนวชี้แนะในการคิดความคิดใหม่ ๆ การเผยแพร่ความรู้และ สนับสนุนถ่ายทอดประสบการณ์ ทำให้มีผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมในด้านบทบาทหน้าที่ในเรื่องการมอบหมายงานได้ตรงกับความสามารถของบุคคลนั้น จะคล้ายคลึงกับประเด็นสามารถจัดคนให้ตรงกับงาน บทบาทผู้นำที่ม และกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วม ในงาน สามารถพัฒนาได้ด้วยการเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และอยากมีส่วนร่วมในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ (Dyer, Gregersen, & Christensen, 2011)

สรุปผลการวิจัย

บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนใต้ มีระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ใน ระดับค่อนข้างสูง และมีระดับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงเช่นกัน ในขณะที่ผลการ วิเคราะห์หัวข้อประเด็น พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิง นวัตกรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนใต้ ได้แก่ ด้านทางสังคม และด้าน บทบาทหน้าที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ไม่ ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ได้แก่ ด้านทักษะ และด้านบุคลิกภาพ ซึ่งไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ของการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 องค์กรควรจัดระบบการติดตาม และประเมินผลการพัฒนาการทำงานของบุคลากร ในองค์กรให้ครบทุกด้าน



1.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านทักษะไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนใต้ ดังนั้นควรมีการถ่ายทอดความรู้สู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม และควรมีทักษะการบริหารจัดการที่ดี กระตุ้นการสร้างนวัตกรรม ควรส่งเสริมให้บุคลากร เกิดค่านิยมในการทำงานใหม่ ส่งเสริมให้บุคลากรประยุกต์นวัตกรรมเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของ องค์การ ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเป็นอิสระทางความคิดในการวางแผนการดำเนินงาน อย่างหลากหลายและสร้างสรรค์ ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีวิธีการคิดที่รอบคอบในการแก้ปัญหา เมื่อเห็นปัญหาสามารถหาทางออกของปัญหาที่หลายมุมมอง หลายมิติ และมีความยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนความคิด วิธีการได้เหมาะสมกับสถานการณ์ตลอดเวลา

1.3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านบุคลิกภาพไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนใต้ ดังนั้นควรพัฒนาบุคลิกภาพในด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ไหวพริบ การเป็นผู้ฟังที่ดี มีการรับฟัง และเปิดกว้างทั้งต่อสังคม ชุมชน เครือข่ายท้องถิ่น สถาบันหลักในท้องถิ่น และภาคประชาชน และจะต้องมีการกระจายอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบให้บุคลากรได้มีโอกาสในการแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ รวมถึงควรมีจินตนาการสร้างสรรค์เป็นผลงานนวัตกรรม

1.4 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านทางสังคมส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนใต้ ดังนั้นควรให้ความสำคัญในเรื่องของการยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานท้องถิ่น การน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นกรอบในการทำงานพัฒนาท้องถิ่น ผู้นำต้องมีความกระตือรือร้นในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน ส่วนรวม และควรให้การสนับสนุนการทำงานให้เป็นไปในแนวเดียวกัน ร่วมคิด ร่วมทำ ควรเชื่อมเครือข่ายการพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น องค์การต่าง ๆ ให้ทำงานร่วมกัน

1.5 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านบทบาทหน้าที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนใต้ ดังนั้นควรให้ความสำคัญในเรื่องของการมีจิตใจเปิดกว้าง เป็นผู้ฟังที่ดี มีการยอมรับในความผิดพลาดของตนเอง และควรมีการจุดประกายความคิด สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงาน และประชาชนได้มีใจทำงานเพื่อส่วนรวมอย่างต่อเนื่อง ควรนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กรเป็นระยะ ๆ และควรใช้หลักการทำงานแบบมีส่วนร่วม ให้ผู้บริหารระดับต่าง ๆ ได้คิด ตัดสินใจ ได้เสนอแนวทางการทำงานที่ดี ที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่น

1.6 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนใต้ควรกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์กร และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม โดยจัดทำเป็น



แผนพัฒนาองค์กร เพื่อให้บุคลากรทราบและเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการนำวิธีวิจัยเชิงคุณภาพมาเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลควบคู่กับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่มีความหลากหลายจากมิติหรือมุมมองต่างๆ ที่เพิ่มมากขึ้น เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) และการสังเกต (Observation)

2.2 ควรทำการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เช่น นวัตกรรมการจัดการ วัฒนธรรมนวัตกรรม การยอมรับเทคโนโลยี เป็นต้น ที่อาจส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนใต้

2.3 ควรมีการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านทักษะ ด้านบุคลิกภาพ ด้านทางสังคม และด้านบทบาทหน้าที่ และพัฒนาพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรให้มีสมรรถนะที่เด่นชัดตามตัวบ่งชี้

2.4 ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนใต้

รายการอ้างอิง

- กันตภณ หนูทองแก้ว. (2561). การใช้หลักไตรลักษณ์ในการปรับตัวทางสังคมของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลนครหาดใหญ่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 10(2), 1-10.
- กิตต์ระวี เลขากุล. (2561). *ธรรมภิบาลวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กรของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทย* (ดุฎิณีพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- เกียรียงศักดิ์ แสงสว่าง. (2566). ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 9(1), 9-17.
- กุลชลี จงเจริญ. (2561). *เอกสารประกอบการสอน หน่วยที่ 12 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ชุดวิชา 23728 นวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จวีร์วรรณ จันพลา. (2559). การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการ ในธุรกิจแปรรูปอาหาร. *วารสารเทคโนโลยีภาคใต้*, 9(1), 53-69.



- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2557). *ภาวะผู้นำร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- จิตินันท์ นันทะศรี. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 17(79), 11-20.
- ตรีทิพ บุญแย้ม. (2554). *ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมระดับบุคคล และระดับกลุ่มงานเพื่อสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ในบริษัทเอกชนของไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ธมยันตี ประยูรพันธ์. (2561). การทดสอบโมเดลสมการโครงสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน องค์กรวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดชายแดนใต้. *Princess of Naradhiwas University Journal of Humanities and Social Sciences*, 5(2), 55-73.
- ธีระ รุญเจริญ. (2557). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอกรอบ 3* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นภาจรี จิระนนทประวัตติ. (2557). *การปกครองท้องถิ่น-ประชาธิปไตยใกล้มือประชาชน*. สืบค้นจาก http://118.174.12.141/document/documents/documents/Individual_Study_162.pdf
- นุชนาฏ จันทรา. (2553). รูปแบบภาวะผู้นำของคณบดีตามทัศนคติและความคาดหวังของบุคลากร : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล. *RMUTT Global Business and Economics Review*, 5(2), 62-78.
- นุชิตา สุวแพทย์. (2560). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ปาริฉัตร นวนทอง. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. *การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13* (หน้า 1434-1449). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พระครูธรรมคุณ (สุทธิพงษ์ สุทธิวจโน). (2564). การดำรงชีวิตวิถีใหม่ตามแนวพระพุทธศาสนา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มจร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย*, 9(1), 197-209.
- พิมพ์พิไล เหล่าพิมพ์. (2565). ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุตรธานี. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 7(2), 2197-2210.



- ภัทรพล อังคณานุกุณ. (2563). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานบริษัท ทิสโก้ไฟแนนเชียลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน)* (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ภิญญา สายศิริสุข. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยา เขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- รังสรรค์ ศรีเกียรติณรงค์. (2560). *พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของวิศวกรที่มีผลต่อนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ และกระบวนการให้บริการในการจัดการบริหารงานก่อสร้าง* (วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตร์ มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, นครราชสีมา.
- วรัญญา ศิลาม่อม. (2564). *พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดขอนแก่น. วารสารวิจัย มข. สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ฉบับบัณฑิตศึกษา), 9(1), 17-34.*
- วารุณี กุลรัตน์วิจิตร. (2560). *ปัจจัยด้านนวัตกรรมทางธุรกิจส่งผลต่อการดำเนินงานของธุรกิจขนาด กลาง และขนาดย่อม (ประเภทบริการ)* (การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สุนัดดา เสนสม. (2564). *ทักษะภาวะผู้นำและการจัดการเรียนรู้รูปแบบผสมผสานที่มีผลต่อคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 14. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัย การจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 19(1), 1-11.*
- สุรกิจ สุวรรณเกษม. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอ ภาษี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.
- อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุญ. (2554). *การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม* (วิทยานิพนธ์ดุขฎิบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.
- De Jong, J. P. J. (2007). *Individual Innovation: The connection between Leadership and Employee Innovative Work Behavior*. Retrieved from <http://ideas.repec.org/p/eim/papers/r200604.html>
- Dyer, J., Gregersen, H., & Christensen, C. M. (2011). *The Innovator's DNA*. Boston: Harvard Business School Publish Corporation.



- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort–reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and organizational psychology*, 73(3), 287–302.
- Jeroen, P. J., & Deanne N. D. (2007). How Leaders Influence Employees Innovative Behavior. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41–64.
- Marron, J.M. & D. Cunniff. (2014). What Is an Innovative Educational Leader. *Contemporary Issues In Education Research–Second Quarter*, 7(2), 145–150.
- McFarland, D.E. (1979). *Management : Foundation & Practices* (5thed.). New York: Macmillan.
- Nelson, D. L., & Quick, J. C. (1997). *Organization Behavior* (2nd ed.). New York: Harper and Row.
- Schwartz, Z.D. (1980). *Introduction to Management: Principle, Practice and Process*. New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rded.). New York: Harper and Row Publications.