

องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดอุดรธานี

CONFIRMATORY FACTORS ANALYSIS OF PRIVATE VOCATIONAL SCHOOL ADMINISTRATORS' INNOVATIVE LEADERSHIP UNDER THE OFFICE OF VOCATIONAL EDUCATION COMMISSION, UDONTHANI PROVINCE

กฤติกา บุรีเพีย^{1*} และ รong ปัญสงกา²
KITTIKA BURIPIA^{1*} and RONG PUNSUNGKA²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดอุดรธานีและ 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดล องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดอุดรธานีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 400 คน ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ค่าดัชนี KMO และค่าชี้วัดความเหมาะสมของโมเดล

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดอุดรธานี พบว่า มีองค์ประกอบจำนวน 4 องค์ประกอบหลัก 14 องค์ประกอบย่อย และ 95 ตัวบ่งชี้ และ 2) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดอุดรธานีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อปรับความสอดคล้องของโมเดลแล้ว ทำให้โมเดลองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามี ค่า Chi – square = 58.983 ค่า P – value = .439 ค่า GFI = .980 ค่า AGFI = .963 และค่า RMSEA = .007

คำสำคัญ : องค์ประกอบเชิงยืนยัน ; ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ; อาชีวศึกษาเอกชน ; ผู้บริหารสถานศึกษา

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล, Master Student, Program in Educational Administration, Faculty of Education, Santapol College.

² อาจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล, Lecturer, Dr., Faculty of Education, Santapol College.

* Corresponding Author, Email: Kittika.b5904549@gmail.com

Received: Feb 18, 2024, Revised: Mar 22, 2024, Accepted: Apr 4, 2024

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the factors of private vocational school administrators' innovative leadership under Udonthani Office of Vocational Education Commission and 2) to examine the congruence between factors model of private vocational school administrators' innovative leadership and empirical data. The samples consisted of 400 school administrators and teachers in private vocational schools which were selected by simple random sampling. The research instrument was a questionnaire with the reliability at .97. The statistics used for analyzing the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, Skewness, Kurtosis, Pearson product moment correlation coefficient, KMO and goodness of fit indices.

The findings as followed: 1) The factors of private vocational school administrators' innovative leadership under Udonthani Office of Vocational Education Commission composed of four main factors, 14 sub-factors and 95 indicators and 2) The congruence between factors model of private vocational school administrators' innovative leadership and empirical data revealed that the congruence of the factors model: main factors, sub-factors and indicators had congruence with empirical data. The factor model of administrators' innovative leadership was the value of Chi – square = 58.983, P – value = .439, GFI = .980, AGFI = .963 and RMSEA = .007.

Keywords: Confirmatory Factor Analysis ; Innovative Leadership ; Private Vocational ; School Administrators

บทนำ

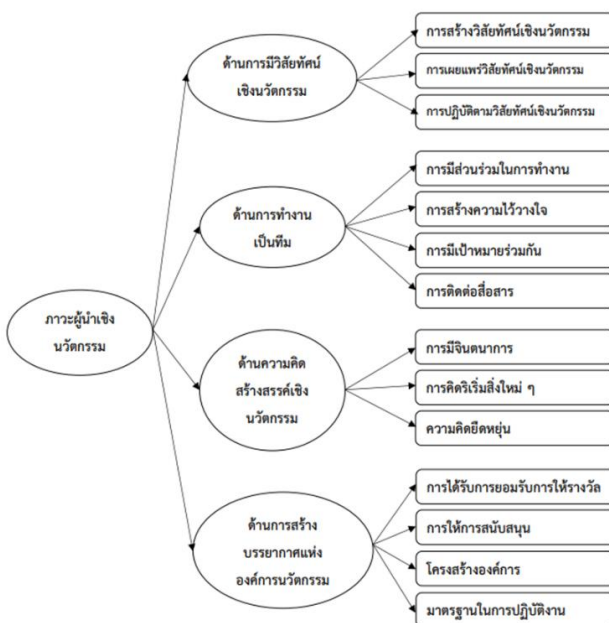
ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาเทคโนโลยีและนวัตกรรมได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและก้าวกระโดด รวมถึงการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพสังคม วัฒนธรรมและการแข่งขันทางเศรษฐกิจทั้งภายในและภายนอกองค์กรทำให้เกิดสถานการณ์ที่เกิดการผันผวน ความไม่แน่นอน ความสลับซับซ้อน และความคลุมเครือ ส่งผลให้องค์กรต้องปรับวิธีการปฏิบัติงานและนำเทคโนโลยีมาขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร เมื่อเกิดการใช้เทคโนโลยีแพร่หลายยิ่งขึ้น ทำให้ผู้คนเกิดความคิดสร้างสรรค์เพิ่มมากยิ่งขึ้น มีความคิดต่อยอดที่ทำหายจากการใช้เทคโนโลยี จนเกิดเป็นนวัตกรรมในที่สุด ซึ่งนวัตกรรมนั้นเป็นสิ่งใหม่ที่เป็นผลิตภัณฑ์ บริการ หรือกระบวนการที่เกิดจากการใช้ความรู้ ประสบการณ์ และความคิดสร้างสรรค์พัฒนาขึ้น และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม (ชูชาติ พวงสมจิตร, 2561) รวมถึงสถานศึกษาที่มีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการบริหารงานในด้านต่าง ๆ อย่างแพร่หลาย เพื่อให้การศึกษามีประสิทธิภาพ มีความสะดวก และรวดเร็วมากยิ่งขึ้น (ปาริฉัตร นวนทอง, 2565)

ปัจจุบันการจัดการศึกษาอาชีวศึกษานั้น กระแสนวัตกรรมได้กลายมาเป็นตัวชี้วัดคุณภาพและความสำเร็จของสถานศึกษา ทั้งนี้ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา จำเป็นต้องมีผู้นำที่สามารถปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อยกระดับสถานศึกษาเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ถือเป็นส่วนสำคัญกับการพัฒนาสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นกระบวนการหนึ่งที่ชี้แก้ไขปัญหามาในสถานการณ์ใหม่ที่ไม่คุ้นเคยและความซับซ้อน อีกทั้งยังส่งผลให้เกิดความรวดเร็วและคล่องตัวของบุคลากรในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา นอกจากนั้นผู้บริหารสถานศึกษายังต้องสนับสนุนสถานศึกษาให้พัฒนาสภาพแวดล้อมและสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม และช่วยอำนวยความสะดวกให้เกิดความร่วมมือในการทำงานของบุคลากรทั่วทั้งสถานศึกษา มีการกระตุ้นบุคลากร ให้เป็นผู้นำทางความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพเหนือกว่าสถานศึกษาคู่แข่ง (อะพิชุตติน เจมะ และวรลักษณ์ ชูกำเนิด, 2564)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดอุดรธานีกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดอุดรธานี ปีการศึกษา 2566 จำนวน 599 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 95 คน และครูผู้สอน จำนวน 504 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดอุดรธานี ปีการศึกษา 2566 เพื่อให้

สอดคล้องกับโมเดลวิเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งเป็นเทคนิคที่ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ ประมาณ 15 – 20 คน ต่อ 1 ตัวแปรหรือไม่ต่ำกว่า 400 คน (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 64 คน และครูผู้สอน จำนวน 336 คน ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) สอบถามเกี่ยวกับตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) สอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดอุดรธานี ซึ่งมีค่า IOC = .97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยสันตพล เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานที่ต้องการ
2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยพร้อมกับแบบสอบถามเสนอต่อสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้ดำเนินการตอบแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยติดตามการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดอุดรธานี ในภาพรวม ราย
ด้าน และรายข้อ โดยใช้ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(S.D.) ความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis)

3. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของ
การวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดอุดรธานี โดยการ
หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product
moment correlation coefficient) เพื่อให้ได้เมทริกซ์
สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป
และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต้องมีค่าไม่น้อยกว่า .30 และ
วิเคราะห์ค่าสถิติ KMO และ Bartlett's test of sphericity
approx. Chi – square โดยค่า KMO ต้องมีค่าเข้าใกล้ 1.00 และ
ค่า KMO มีค่าตั้งแต่ .60 ขึ้นไป จะมีความเหมาะสมที่จะนำข้อมูล
มาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

4. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory
factor analysis) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดล
องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
อาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
จังหวัดอุดรธานีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์
สำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้
สถิติพื้นฐาน ได้แก่ 1) ความถี่ (Frequency) และ 2) ร้อยละ
(Percentage)

2. การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของข้อมูล ได้แก่ 1) ค่าเฉลี่ย
($\bar{x}$) 2) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 3) ค่าความเบ้ (Skewness)
และ 4) ค่าความโด่ง (Kurtosis)

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น
ได้แก่ 1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's
product moment correlation coefficient) 2) ค่าดัชนี KMO
(Kaiser – meyer olkin measure of sampling adequacy)
และ 3) ค่าสถิติของ Bartlett (Bartlett's test of sphericity)

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์การตรวจสอบความสอดคล้อง
ของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ (สุภมาส อังศุโชติ, 2551)

1) ค่าสถิติไค - สแควร์ (Chi - square statistics : χ^2) 2) ค่าไค
- สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) 3) ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วน
ที่เหลือ (Root mean square residual : RMR) 4) ค่าความคลาด
เคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root mean square of
error approximation : RMSEA) 5) ดัชนีวัดระดับความ
สอดคล้อง (Goodness of fit index : GFI) 6) ดัชนีวัดความ
สอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted goodness of fit index :
AGFI) 7) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ
(Comparative fit index : CFI) 8) ดัชนีวัดความสอดคล้อง
กลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Tucker – Lewis index : TLI) และ 9) ค่า
ดัชนีแสดงค่าขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จะยอมรับดัชนีแสดงความ
สอดคล้องกลมกลืนของโมเดล (CN : Hoelter)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาคำประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดอุดรธานี จากการศึกษา
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้
ว่า องค์ประกอบที่ต้องการศึกษานี้ มีองค์ประกอบที่เป็นด้านหลัก
อยู่ 4 ตัว และองค์ประกอบที่เป็นด้านย่อยอยู่ 14 ตัว ดังนี้

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ที่ประกอบด้วย 1)
การสร้างวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

1.2 ด้านการทำงานเป็นทีม ที่ประกอบด้วย 1) การมีส่วน
ร่วมในการทำงาน 2) การสร้างความไว้วางใจ 3) การมีเป้าหมายร่วมกัน
และ 4) การติดต่อสื่อสาร

1.3 ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ที่ประกอบด้วย
1) การมีจินตนาการ 2) การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และ 3) ความคิดยืดหยุ่น

1.4 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ที่
ประกอบด้วย 1) การได้รับการยอมรับการให้รางวัล 2) การให้การ
สนับสนุน 3) โครงสร้างองค์การ และ 4) มาตรฐานในการปฏิบัติงาน

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่าง
โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การอาชีวศึกษา จังหวัดอุดรธานีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้ข้อสรุปดังนี้

2.1 ผลการตรวจสอบข้อมูลก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและสร้างสเกลองค์ประกอบ

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และค่า KMO and Bartlett's test ขององค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดอุดรธานี

Correlations Matrix

		IV	TW	IC	CIO
Correlation	IV	1.000			
	TW	.858**	1.000		
	IC	.806**	.840**	1.000	
	CIO	.816**	.861**	.877**	1.000

**p < .01

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.859
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1746.516
	df	6
	Sig.	.000

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 1 พบว่า ทุกองค์ประกอบหลัก มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่าเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (.30) และเมื่อทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ของข้อมูลเบื้องต้นก่อนนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ ด้วยค่า KMO ซึ่งมีค่าเท่ากับ .859 และค่า Bartlett's test of sphericity approx. Chi – square มีค่าเท่ากับ 1746.516 แสดงว่า ข้อมูลในส่วนนี้มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และมีความเหมาะสมระดับดีมาก ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปได้

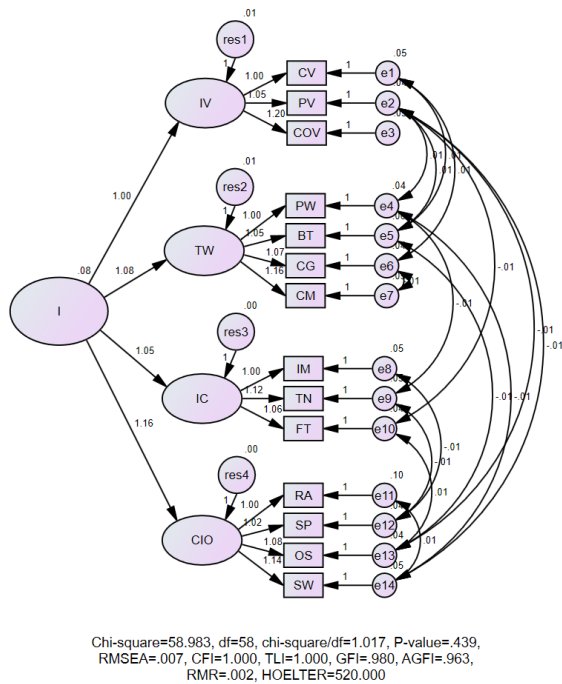
2.2 ผลการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดอุดรธานีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดอุดรธานี

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	น้ำหนักองค์ประกอบ		สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²)	Significant	ค่าความคลาดเคลื่อน (res, e)
		b (SE)	β			
IV		1.000	.956	.915	***	.01
	CV	1.000	.797	.636	***	.05
	PV	1.051	.829	.687	***	.05
	COV	1.198	.857	.735	***	.05
TW		1.078	.962	.925	***	.01
	PW	1.000	.846	.716	***	.04
	BT	1.047	.810	.657	***	.06
	CG	1.065	.874	.763	***	.04
	CM	1.165	.866	.751	***	.05
IC		1.051	.993	.985	***	.00
	IM	1.000	.800	.640	***	.05
	TN	1.120	.837	.701	***	.05
	FT	1.059	.860	.739	***	.04
CIO		1.157	1.007	1.014	***	.00
	RA	1.000	.725	.525	***	.10
	SP	1.017	.866	.749	***	.04
	OS	1.083	.873	.763	***	.04
	SW	1.136	.862	.744	***	.05

$\chi^2 = 58.983$, $df = 58$, $\chi^2/df = 1.017$, $P - value = .439$, $GFI = .980$, $AGFI = .963$,
 $CFI = 1.000$, $TLI = 1.000$, $RMR = .002$, $RMSEA = .007$, $CN : Hoelter = 520.000$

*** P < .001



ภาพที่ 2 โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดอุดรธานี

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 2 และภาพที่ 2 พบว่า เมื่อทำการ
ปรับความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลแล้ว ทำให้มีความสอดคล้อง
กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจาก Chi - square (χ^2)
เท่ากับ 58.983 ค่าไค - สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 1.017 ค่า P -
value เท่ากับ .439 ค่า RMR เท่ากับ .002 ค่า RMSEA เท่ากับ .007
ค่า GFI เท่ากับ .980 ค่า AGFI เท่ากับ .963 ค่า CFI เท่ากับ 1.000 ค่า
TLI เท่ากับ 1.000 ค่า CN : Hoelter เท่ากับ 520.000 ที่ระดับนัยสำคัญ
.05 ซึ่งค่าเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดอุดรธานี มีความสอดคล้อง
กลมกลืนดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อีกทั้งยังพบว่าค่าน้ำหนักของ
องค์ประกอบมีค่าเป็นบวกและมีค่ามากกว่า .30 โดยมีค่าตั้งแต่ 1.000
ถึง 1.198 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกค่า และมีค่า
สัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายจากค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของ
องค์ประกอบประมาณ ร้อยละ 53 ถึง 100 ซึ่งทำให้สามารถสรุปได้ว่า
องค์ประกอบเหล่านี้ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญขององค์ประกอบภาวะ
ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดอุดรธานี

สรุป จากการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของ
องค์ประกอบหลักทั้ง 4 ตัว และองค์ประกอบย่อยทั้ง 14 ตัว สามารถ
จัดลำดับองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมในภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา จังหวัดอุดรธานีมากที่สุด ในส่วนขององค์ประกอบ
หลัก ได้แก่ องค์ประกอบหลัก (CIO) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การ
นวัตกรรม ($\beta = 1.007$) ส่วนองค์ประกอบหลักที่มีความเหมาะสมน้อย
ที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบหลัก (IV) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ($\beta =$
.956) และมากที่สุดในส่วนขององค์ประกอบย่อย ได้แก่ องค์ประกอบ
ย่อย (CG) การมีเป้าหมายร่วมกัน ($\beta = .874$) ส่วนองค์ประกอบย่อยที่
มีความเหมาะสมน้อยที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบย่อย (RA) การได้รับการ
ยอมรับการให้รางวัล ($\beta = .725$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอประเด็นเพื่อการ
อภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม พบว่า องค์ประกอบ
ย่อยที่มีส่วนสำคัญที่สุดมีจำนวน 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1)
การสร้างวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม เป็นการประเมินสภาพปัจจุบัน
และสภาพที่ต้องการในอนาคตที่จะเกิดขึ้น โดยให้บุคคลทั้งภายใน
และภายนอกสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ที่
มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การ
สร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์เชิง
นวัตกรรม เป็นความสามารถในการทำให้บุคลากรในสถานศึกษา
และผู้เกี่ยวข้องรับรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ทั้งมีการ
สร้างเครือข่ายความร่วมมือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและนอก
สถานศึกษา เผยแพร่ผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้เป็นสารสนเทศ
สำหรับการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และ 3) การปฏิบัติ
ตามวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม เป็นการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่
การปฏิบัติจริงโดยความร่วมมือของสมาชิกในสถานศึกษา เพื่อให้
วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้และเกิด
ประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอนเห็นถึงความสำคัญของการสร้างและ
สื่อสารวิสัยทัศน์ในอนาคตของสถานศึกษา โดยชี้ให้เห็นว่า
สถานศึกษาสถานศึกษาจะเจริญเติบโตอย่างน่าเชื่อถือและมีความ

เป็นไปได้จริง เมื่อมีวิสัยทัศน์ที่ดีแล้วหากได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสมจะเป็นการขับเคลื่อนการสร้างสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับ เสธ (Seth, 2019) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะเป็นผู้นำต้องเป็นแบบอย่างทางด้านจริยธรรม โดยสามารถการกระตุ้น โน้มน้าว และจูงใจให้บุคลากรเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ขององค์กร มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมสนับสนุนให้สร้างนวัตกรรมที่มีความทันสมัยและสนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ทั้งยังส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร สามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) และการทำงานเป็นทีม (Teamwork) และสอดคล้องกับคณิน คำแพง (2563) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแสดงออกถึงการสร้างวิสัยทัศน์ภาพในอนาคตของสถานศึกษานวัตกรรม การเผยแพร่วิสัยทัศน์นวัตกรรมโดยสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับรู้และร่วมกันปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์โดยนำไปปฏิบัติจริงโดยกำหนดในแผนปฏิบัติการหรือกิจกรรมต่าง ๆ

2. ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า องค์ประกอบย่อยที่สำคัญที่สุดมีจำนวน 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นการให้บุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ของงานที่ชัดเจนและมีเป้าหมายในการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เปิดโอกาสให้มีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมที่พัฒนาาร่วมกัน 2) การสร้างความไว้วางใจ เป็นการทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นให้ทีมสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่มากกระทบได้ดี ทั้งมีการเปิดโอกาส เปิดใจยอมรับให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) การมีเป้าหมายร่วมกัน เป็นการทำให้บุคลากรมีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งขึ้น และ 4) การติดต่อสื่อสาร เป็นการแสดงออกด้วยวิธีการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นวัจนภาษาและอวัจนภาษา ที่ชัดเจนตรงตามวัตถุประสงค์ มีทักษะการประสานงานที่ดี เพื่อทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเล็งเห็นถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่าสามารถทำให้สร้างสรรค์นวัตกรรมได้ โดยอาศัยการทำงานร่วมกันจากหลายฝ่าย และทุกฝ่ายต้องมีเป้าหมาย

ร่วมกัน มีการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ และต้องมีการติดต่อประสานงานกันอย่างมีประสิทธิภาพให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน เพื่อให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับเบสเซนท์ (Bessant, 2010) ที่ได้เสนอว่าองค์ประกอบของผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการทำงานเป็นทีมว่านวัตกรรมเป็นการเริ่มต้นเกี่ยวกับการรวบรวมความแตกต่างของมุมมองในการแก้ปัญหา ดังนั้นการสร้างนวัตกรรมจึงเน้นให้มีการทำงานเป็นทีม ที่มีส่วนประกอบด้วยที่สำคัญ ดังนี้ 1) มีความชัดเจนในงานและวัตถุประสงค์ 2) ภาวะผู้นำทีมที่มีประสิทธิผล 3) มีความสมดุลในบทบาทของทีมและเข้ากันได้กับทีม 4) มีวิธีการแก้ปัญหา ข้อขัดแย้งในกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) มีการติดต่อกับองค์กรภายนอกสม่ำเสมอ 6) ภาวะผู้นำของทีม และ 7) สิ่งแวดล้อมของทีม/บริบทขององค์กร และยังสอดคล้องกับ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) กล่าวว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานโดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลายฝ่าย มีการโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ทำงานเป็นทีม ช่วยกันคิดระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์

3. ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม พบว่า มีองค์ประกอบย่อยองค์ประกอบย่อยที่สำคัญที่สุดมีจำนวน 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การมีจินตนาการ เป็นการวาดภาพของจิตใจ สร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา และความคาดหวังซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการคิดค้นนวัตกรรมหรือการพัฒนางานที่เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและสถานศึกษา 2) การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ การคิดค้นหรือพัฒนาสิ่งแปลกใหม่ ที่แตกต่างจากสิ่งที่มีอยู่โดยปกติ และไม่ซ้ำกับสิ่งที่มีอยู่แล้ว สร้างทางเลือกใหม่ที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ และปรับแนวคิดเปิดรับสิ่งใหม่และความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก มาใช้กับบริบทของสถานศึกษา และ 3) ความคิดยืดหยุ่น การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม สามารถคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาได้ในทุกสถานการณ์ และพัฒนางานได้หลากหลายทิศทาง ตลอดจนสามารถคิดประยุกต์ปรับเปลี่ยนข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จนเกิดประโยชน์ต่อ

บุคลากรและสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีความสามารถในการปฏิบัติงาน และมีกระบวนการคิดในการปัญหา ถึงจะส่งผลให้เกิดการคิดค้นนวัตกรรมหรือการพัฒนางานที่เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและสถานศึกษา อีกทั้งยังสนับสนุนให้บุคลากรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการตามบริบทของสถานศึกษา ซึ่งมีส่วนที่สอดคล้องกับกิลฟอร์ด (Guilford, 1967) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ไว้ ดังนี้ 1) ความคิดริเริ่มเป็นความคิดที่แตกต่างจากความคิดของผู้อื่นและต่างจากความคิดทั่วไป หรืออาจนำความคิดเก่ามาปรับปรุงพัฒนางานกลายเป็นสิ่งใหม่ หรือสามารถคิดขึ้นมาได้เองโดยที่ไม่มีใครบอกถึงแม้จะเป็นความคิดที่มีคนคิดมาก่อนก็ตาม 2) ความคิดคล่องแคล่ว เป็นการคิดที่ไม่ซ้ำกันแม้เป็นเรื่องเดียวกัน 3) ความคิดยืดหยุ่น เป็นการคิดที่มีหลายรูปแบบ เช่น ความคิดที่เกิดขึ้นทันที ความคิดในการดัดแปลง และความคิดแบบละเอียดละออ ทั้งยังสอดคล้องกับ สมชาย รุ่งเรือง (2560) ที่ได้ทำการศึกษาแนวคิดรูปแบบการพัฒนาผู้นำสู่การสร้างแรงผลักดันเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งจะสามารถทำได้โดยการส่งเสริมให้บุคลากรมีการคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารเปิดให้บุคลากรมีโอกาสปฏิบัติงานอย่างอิสระ ทั้งยังจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นให้บุคลากรได้ใช้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีการสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่กระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่ ๆ และเสริมสร้างให้เกิดองค์ประกอบของการคิดสร้างสรรค์ ไม่ว่าจะเป็น การมีจินตนาการ ความยืดหยุ่น ทัศนคติ และการแก้ปัญหา

4. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม พบว่าองค์ประกอบย่อยที่มีส่วนสำคัญที่สุดมีจำนวน 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การได้รับการยอมรับการให้รางวัล เป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ทั้งมีการพิจารณาผลตอบแทนของบุคลากรตามความรู้ความสามารถโดยเท่าเทียมและยุติธรรม และให้โอกาสบุคลากรรับผิดชอบงานที่สำคัญอย่างเต็มที่และทั่วถึง 2) การให้การสนับสนุน เป็นการอำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือกันในการทำงาน ให้ความช่วยเหลือบุคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร รวมถึงการสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง 3) โครงสร้างองค์การ เป็นการกำหนดโครงสร้างองค์การและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการพัฒนาองค์การให้มุ่งเป็นองค์การนวัตกรรม กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้บุคลากรโดยยึดความรู้ความสามารถเป็นหลัก และ

4) มาตรฐานในการปฏิบัติงาน การกำหนดหลักเกณฑ์ นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษาเพื่อควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษาให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและสร้างมาตรฐานการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพร้อมที่จะร่วมมือกับทุกฝ่าย และต้องมีการกำหนดทิศทางโครงสร้างสถานศึกษาและวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนในการพัฒนาสถานศึกษาให้มุ่งสู่การเป็นองค์การนวัตกรรม ทั้งเพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต้องมีการพิจารณารางวัลผลตอบแทนของบุคลากรอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม สนับสนุนทรัพยากรในการทำงาน และส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับสตริงเกอร์ (Stringer, 2002) ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การว่า มีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 6 ด้าน ดังนี้ 1) โครงสร้างองค์การ คือ การรับรู้ของบุคลากรต่อองค์การที่ได้จัดระบบโครงสร้างขององค์การที่เอื้อต่อการดำเนินงานของบุคลากรมีการกำหนดความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละคนอย่างชัดเจน ซึ่งการมีโครงสร้างที่ชัดเจนทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ 2) มาตรฐานในการปฏิบัติงาน คือ การรับรู้ของบุคลากรต่อองค์การว่าได้มีการกำหนดขั้นตอนและแนวทางในการปฏิบัติงานสำหรับให้บุคลากรใช้ป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีการปรับปรุงพัฒนาให้มีคุณภาพมาตรฐานเพิ่มสูงขึ้น 3) ความรับผิดชอบ คือ การรับรู้ของบุคลากรต่อองค์การว่าจะได้รับการสนับสนุนและไว้วางใจ มีการมอบหมายภาระความรับผิดชอบที่เป็นลายลักษณ์อักษรให้กับบุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในแต่ละงาน 4) การได้รับการยอมรับการให้รางวัล คือ การรับรู้ของบุคลากรต่อองค์การว่าจะได้รับรางวัล บริการจัดสวัสดิการต่าง ๆ เมื่อปฏิบัติงานได้ดีและบรรลุตามวัตถุประสงค์ รวมถึงการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ 5) การให้การสนับสนุน คือ การรับรู้ของบุคลากรต่อองค์การว่า ได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมและช่วยเหลือจากองค์การในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ รวมถึงงบประมาณ และ 6) ความจงรักภักดีต่อองค์การ คือ การรับรู้ของบุคลากรต่อองค์การว่ามีการสร้างความผูกพันและความภาคภูมิใจร่วมกันของบุคลากรในองค์การเพื่่มุ่งสู่เป้าหมายและความสำเร็จขององค์การร่วมกัน อีกทั้งวูดาร์เชวสกี (Wudarzewski, 2019) ได้จำแนกองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ดังนี้ 1) รูปแบบการบริหารจัดการ คือ โครงสร้างและลักษณะการบริหารจัดการในองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่าง

ผู้บริหารและบุคลากร รวมถึงการสนับสนุนของผู้บริหารต่อบุคลากรในการปฏิบัติงาน 2) ความยืดหยุ่นของงาน คือ การเปิดรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ความยืดหยุ่นในการดำเนินงาน รวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ 3) ความสัมพันธ์ของบุคลากร คือ การให้ความร่วมมือ ความอบอุ่นและการสนับสนุนของบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ 4) ความมีอิสระ คือ การที่บุคลากรมีอิสระในการดำเนินการและตัดสินใจ การปฏิบัติงานภายในขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ 5) การติดต่อสื่อสาร คือ ประสิทธิภาพการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและพนักงานในองค์กร 6) ความชัดเจน คือ การที่องค์กรมีการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และการดำเนินงานในองค์กรที่ชัดเจน 7) แรงจูงใจของพนักงาน คือ กระบวนการหรือการกระทำของผู้บริหารที่เป็นแรงผลักดันหรือกระตุ้นให้ปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งรวมถึง การส่งเสริมสนับสนุน การให้รางวัล สวัสดิการ และการลงโทษ 8) มาตรฐานการปฏิบัติงาน คือ การกำหนดแนวทางในการดำเนินงานของบุคลากร เพื่อให้งานมีคุณภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และ 9) การมีส่วนร่วมในทีม คือ การที่บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันที่แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบที่ศึกษาเหล่านี้ ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษา

อาชีวศึกษาเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาตลอดผู้ที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญหรือกำหนดนโยบายในการพัฒนาตนเองหรือพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับสูงขึ้นไป

2. นำแบบสอบถามการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไปใช้ในการประเมินตนเอง เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้หาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาให้อยู่ในระดับสูงต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้สนใจสามารถทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยเฉพาะองค์ประกอบด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเหมาะสมมากที่สุด ไปศึกษาพัฒนาต่อยอดในรูปแบบของการวิจัยลักษณะอื่น ๆ และศึกษาในหน่วยงานที่มีขอบเขตที่กว้างขึ้นต่อไป เพื่อให้การวิจัยมีความสมบูรณ์และถูกต้องชัดเจนยิ่งขึ้น

2. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน อาจใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือใช้เทคนิคเดลฟายหรือการประชุมกลุ่มย่อยร่วมด้วย เพื่อให้มีความชัดเจนและน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- [1] คณิน คำแพง. (2563). โมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น : โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและภาวะผู้นำแบบดิจิทัล. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- [2] จีราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- [3] ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2561). หน่วยที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- [4] นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [5] บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 7. มหาสารคาม : สุวีริยาสาส์น.
- [6] ปาริฉัตร นวนทอง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. *ในการประชุมมหาดไทยวิชาการระดับชาติและนานาชาติ*, 13(1) : 1434 – 1449.
- [7] สมชาย รุ่งเรือง. (2560). รูปแบบการพัฒนาผู้นำสู่การสร้างแรงผลักดันเชิงสร้างสรรค์. *Veridian E -Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*. 29 - 46.
- [8] สุภมาส อังศุโชติ และคณะ. (2551). *เอกสารประกอบการอบรม การใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสถิติขั้นสูง*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- [9] สะพิชุติน เจมมู และวรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา*, 3(2) : 65 - 89.
- [10] Bessant, H. (2010). *Exploring innovation*. London : Berkshire.
- [11] Guilford, J.P. (1967). *The Nature of Human Intelligence*. New York : McGraw - Hill Book Co.
- [12] Seth, K. (2019). *Visionary Leadership: How Association Leaders Embrace Disruption in the 21st Century*. Retrieved July 7, 2023, from <https://visionaryleadership.com/books/the-book/>.
- [13] Stringer. (2002). *Leadership and Organizational Climate*. New Jersey : Prentice Hall.
- [14] Wudarszewski, G. (2019). Multidimensional Organizational Climate Measurement Inventory MOCMI - Verification of Author's Climate Model and Validation and Validation of the Tool. *Central and Eastern European Journal of Management and Economics*, 7(2) : 7 - 45.