

ผลกระทบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีต่อผลการดำเนินงานกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในกลุ่มจังหวัดสกล

ธัญญา พากเพียร สุตาพรณ อากล่า และสุภาวิตา อินทรพาณิชย์
คณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
*Corresponding author: supawita.in@rmuti.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ผลกระทบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีต่อผลการดำเนินงาน 2) วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน และ 3) อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับผลการดำเนินงาน โดยเลือกตัวอย่างหลายขั้นตอนจากผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนในกลุ่มจังหวัดสกล (สกลนคร นครพนม มุกดาหาร) จำนวน 400 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความสัมพันธ์ วิเคราะห์การถดถอย วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์เส้นทาง ซึ่งผลการวิจัย มีดังนี้ 1) ผลกระทบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีผลต่อผลการดำเนินงาน คือ การมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล การเลือกใช้ทรัพยากร การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ การบริหารงาน การอุปถัมภ์คำชู การมีส่วนร่วม 2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม พบว่า มี 10 องค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างทีมงาน การบริหารงาน การมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล การมุ่งเน้นพัฒนาองค์กร การเป็นผู้นำด้านสติปัญญาและความคิด การมีส่วนร่วม การอุปถัมภ์คำชู การมุ่งแสวงหาความรู้ ความเลือกใช้ทรัพยากร และการสร้างกระบวนการเรียนรู้ โดยองค์ประกอบที่สำคัญต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ การสร้างทีมงาน การเป็นผู้นำด้านสติปัญญาและความคิด และการมุ่งเน้นพัฒนาองค์กร ตามลำดับ 3) ผลอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการดำเนินงาน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง คือ การสร้างทีมงาน การเป็นผู้นำด้านสติปัญญาและความคิด และการมุ่งเน้นพัฒนาองค์กร ส่วนอิทธิพลทางอ้อม คือ การสร้างทีมงาน และการเป็นผู้นำด้านสติปัญญาและความคิด ดังนั้น ปัจจัยที่มีความสำคัญของผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนควรมุ่งเน้นส่งเสริมและสนับสนุน เพื่อให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนต่อไป

คำสำคัญ : 1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 2. การดำเนินงานกลุ่มวิสาหกิจชุมชน 3. ผลกระทบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

The impact of innovative leadership on the performance of community enterprise in SNOOK province groups

Thanya Pakpian, Sudapun Ajkla and Supawita Intarapanich*

Faculty of Industry and Technology, Rajamangala University of Technology Isan,

Sakon Nakhon 47160, Thailand

**Corresponding author: supawita.in@rmuti.ac.th*

Abstract

This research aims to study 1) the impact of innovative leadership on performance, 2) the components of innovative leadership in community enterprises; and 3) the influence of innovative leadership on performance. Multistage sampling was used to select 400 community enterprise entrepreneurs in 'SNOOK' province groups (Sakon Nakhon, Nakhon Phanom, & Mukdahan). The data were analyzed by the mean, standard deviation, correlation between variables, and regression. Confirmatory factor analysis and path analysis were also applied in this study. The research results were as follows: 1) the impact of innovative leadership on the enterprise's performance was found in the areas of interpersonal relations, faithfulness, creating a learning environment, administration, patronage, and participation; 2) the analysis revealed ten components of innovative leadership which were team building, administration, interpersonal relationship, organization development, thought and intellectual leadership, participation, patronage, knowledge seeking, faithfulness, and creating a learning process. The top three important components were team building, thought and intellectual leadership, and organization development respectively; 3) team building, thought and intellectual leadership, and organization development had a direct influence on the innovative leadership and operations. In addition, both team building and thought and intellectual leadership had an indirect influence on the leadership as well. Therefore, leaders of community enterprise groups should focus on promoting and supporting factors that are essential for innovative leadership in order to enhance the efficiency and effectiveness of their operations and organizations.

Keywords: 1. Innovative leadership 2. The performance of community enterprise 3. The impact of innovative leadership

บทนำ

ในยุคโลกาภิวัตน์การแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดการแข่งขันในด้านธุรกิจกลุ่มต่าง ๆ ซึ่งนับวันมีความรุนแรงมากขึ้น โดยเฉพาะในอนาคตกว่าประเทศไทยจะก้าวเข้าสู่การเป็นยุคไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งอยู่ในช่วงเวลาของการปฏิรูประบบของประเทศ เพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานหลายด้านที่ส่งสมมานานท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การแข่งขันด้านเศรษฐกิจจะเข้มข้นมากขึ้น สังคมโลกจะมีความเชื่อมโยงกันมากขึ้น เป็นรูปแบบที่ไร้ซึ่งพรมแดน การพัฒนาเทคโนโลยีจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและจะส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมและการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างมาก การวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรม จึงเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกด้านเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยท่ามกลางการแข่งขันของโลกที่รุนแรงขึ้นมาก จึงต้องเร่งพัฒนานวัตกรรมเพื่อนำมาใช้ในการเพิ่มมูลค่าผลผลิตและเพิ่มผลผลิตภาพการผลิต สำหรับการพัฒนาประเทศไทยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) นวัตกรรมจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการนำพาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้เทคนิคในการบริหารจัดการ และใช้บทบาทความเป็นผู้นำในการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จท่ามกลางกระแสของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ดังนั้น ผู้บริหารทั้งภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะในส่วนของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มจังหวัดสนุก ที่จะต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปีของกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ได้แก่ จังหวัดสกลนคร นครพนม มุกดาหาร (กลุ่มจังหวัดสนุก) ในประเด็นการพัฒนาที่ 3 คือ การพัฒนาขีดความสามารถด้านการค้า การลงทุนและโลจิสติกส์ให้กับภาคธุรกิจในพื้นที่ โดยมุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพให้กับผู้ประกอบการ รวมถึงการเพิ่มคุณค่าของสินค้าและบริการโดยใช้นวัตกรรม (Northeastern Development Strategy Groups, 2022) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จึงมีความสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานของกลุ่ม ตามที่ จูตินันท์ นันทะศรี และคณะ (Nanthasri, Pengsawat, Chalabang, & Satheannopakaow 2020) กล่าวว่า เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้น จะต้องเป็นบุคคลที่เป็นผู้นำองค์กรที่มี

ความสามารถ มีทักษะและความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรทั้งระบบ ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมควรมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับบทบาทในการเป็นผู้นำความคิดในการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาการเป็นผู้ปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร มีการประพฤติปฏิบัติตนจนเป็นที่ยอมรับของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีการสร้างรูปแบบการทำงานเป็นทีมและมุ่งเน้นให้บุคลากรในองค์กร การมีส่วนร่วมในการวางแผนหรือตัดสินใจร่วมกัน เป็นผู้สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแนวคิดใหม่ ๆ ในการสร้างนวัตกรรม ดังนั้น องค์กรจะต้องค้นหาอัตลักษณ์ที่เป็นจุดสำคัญในด้านนวัตกรรม เพื่อสร้างความสามารถและสร้างความได้เปรียบให้มากกว่าคู่แข่ง ซึ่งจากสถานการณ์ในปัจจุบัน เป็นเหตุให้องค์กรส่วนใหญ่จะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม เพื่อมุ่งสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้น โดยมีเป้าหมายอยู่ที่ความสามารถในการดำรงอยู่ การเจริญเติบโต และการสร้างสมรรถนะในการแข่งขันอย่างยั่งยืน ซึ่งผู้นำเชิงนวัตกรรมคือผู้บริหารที่มีการคิดวิธีการใหม่ ๆ แล้วนำมาใช้ในขั้นตอนของการดำเนินงานในองค์กรและเน้นการสร้าง ความเข้าใจในความเห็นพ้องกันในเรื่องเป้าหมายขององค์กรให้มีความสำคัญกับการพัฒนา มุ่งเน้นในคิดค้นสร้างสรรค์สิ่งใหม่และพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ต้องมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการสร้างสัมพันธ์ที่ดี และการจัดกิจกรรมที่เกื้อหนุนและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม

จากความสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่า เศรษฐกิจของประเทศไทยมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมาก ดังนั้น การจะทำให้องค์กรมีคุณภาพและตอบรับการเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสของโลกยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้นำจึงควรมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานให้ได้นวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า นวัตกรรมและภาวะผู้นำ เป็นสิ่งที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการในองค์กร ภาวะผู้นำในองค์กรแห่งนวัตกรรมจึงควรมีลักษณะพิเศษที่แตกต่างจากภาวะผู้นำทั่วไป ดังนั้นจึงสนใจและมุ่งเน้นที่จะศึกษาด้านผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานในกลุ่มวิสาหกิจชุมชน โดยหวังว่าผลวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์ความรู้ด้านทฤษฎีภาวะผู้นำ ทฤษฎีนวัตกรรม และศาสตร์ทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำอันจะเชื่อมโยงไปสู่การนำความรู้ที่ได้

จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ และเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง และผู้ร่วมงานให้มีศักยภาพเหมาะสมกับองค์กรที่มุ่งเน้นนวัตกรรมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลกระทบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีต่อผลการดำเนินงานกลุ่มวิสาหกิจชุมชน
2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการดำเนินงานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน

การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดการวิจัย

1. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีหน่วยงานหรือบุคคลให้ความหมาย ไว้หลากหลายดังนี้ National Innovation Agency (2006) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรมว่าหมายถึง “สิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม” ส่วน Aujiropongpan (2010) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง “สิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นจากการใช้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และความคิดสร้างสรรค์ ในการพัฒนาขึ้น ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ บริการใหม่ หรือกระบวนการใหม่ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจและสังคม” และ Rogers (1983) ได้ให้ความหมายว่า นวัตกรรม หมายถึง “ความคิด การกระทำ หรือสิ่งที่บุคคลหรือคนกลุ่มหนึ่งยอมรับว่าเป็นสิ่งใหม่ โดยอาจเป็นเรื่องเล็ก ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นความคิดนั้นจะเป็นสิ่งใหม่นับตั้งแต่เริ่มใช้หรือถูกค้นพบครั้งแรกหรือไม่ก็ตาม ขึ้นอยู่กับการที่บุคคลรับรู้ว่าเป็นของใหม่หรือไม่ โดยความเห็นของบุคคลเองจะเป็นผู้ตัดสินการตอบสนองของบุคคลที่มีต่อสิ่งนั้น ถ้าบุคคลเห็นว่าความคิดนั้นเป็นสิ่งใหม่สำหรับตน ความคิดนั้นก็เป็นนวัตกรรม” รวมทั้ง Nord, & Tucker (1987) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง “ขบวนการเสนอสิ่งใหม่ที่ดีอย่างแท้จริงสู่สังคม โดยการเปลี่ยนแปลงค่านิยม ความเชื่อ ตลอดจนระบบค่านิยมรูปแบบเดิม ๆ ของสังคมอย่างสิ้นเชิง”

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า นวัตกรรมเป็นกระบวนการที่เกิดจากการนำความรู้ ทักษะ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาผสมผสานกับความสามารถทางด้านการบริหารจัดการของผู้ประกอบการ เพื่อสร้างให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันทางด้านการเป็นธุรกิจแห่งนวัตกรรมหรือการนำเสนอรูปแบบ

ธุรกิจใหม่ ๆ ซึ่งในที่นี้จะมุ่งเน้นที่การสร้างประโยชน์และตอบสนองต่อความพึงพอใจให้กับผู้บริโภคเป็นหลัก ไม่ว่าจะเป็นการมอบประโยชน์ทางด้านการประหยัดเวลา การเพิ่มความสะดวกสบาย รวมถึงการนำเสนอผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพที่สูงขึ้น

2. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ทองหล่อ เดชไทย (Dejthai, 2001) ได้ให้ความหมายคุณลักษณะของผู้นำทางนวัตกรรม ไว้ดังนี้ 1) ภาระหน้าที่หลักขององค์การ และเป็นผู้นำทางนวัตกรรมจัดการองค์การให้สอดคล้องกับระบบสังคมฐานความรู้ที่เน้นการใช้องค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ต่าง ๆ เพื่อจัดการและแก้ไขปัญหาได้ 2) พฤติกรรมส่งเสริมตลอดจนกระตุ้นบุคลากร เป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมแห่งการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ สร้างความไว้วางใจ มีพฤติกรรมมีส่วนร่วม 3) มีลักษณะหรือองค์ประกอบของผู้นำที่จะทำให้องค์การมีช่องทางหรือส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมในองค์การ ส่วนทิพย์วารี และคณะ (Thipwaree, Atisabda, Churmngchow, & Plungsuwan, 2016: 57-70) กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำทางนวัตกรรมว่าควรมีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านทักษะ และคุณลักษณะด้านสังคม ดังนี้ 1) ความสามารถทักษะทางสังคม 2) การเป็นผู้นำทีม 3) ด้านการเป็นแบบอย่าง 4) ด้านการเป็นผู้นำความคิด 5) ด้านการส่งเสริมการพัฒนา 6) ด้านความไว้วางใจ 7) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ 8) ด้านการบริหาร 9) ด้านการสนับสนุน และ 10) ด้านการมีส่วนร่วม

3. แนวคิดผลการดำเนินงาน (Balanced Scorecard: BSC) ของ Kaplan, & Norton (1996: 75-85) ได้อธิบายถึงการแปลวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์องค์กรไปสู่ชุดของการวัดผลสำเร็จที่กำหนดกรอบสำหรับการวัดกลยุทธ์และระบบการจัดการ ภายใต้การแข่งขันมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) มุมมองทางการเงิน (financial) เป็นมุมมองที่มีความสำคัญอย่างหนึ่งในการวัดผลการดำเนินงานของธุรกิจที่มุ่งแสวงหาผลกำไร 2) มุมมองทางลูกค้า (customer) เป็นการตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าเป็นสิ่งสำคัญ 3) มุมมองด้านการดำเนินงานภายใน (internal business process) เป็นการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อสร้างคุณค่าให้แก่ลูกค้าขององค์กร 4) มุมมองด้านการเรียนรู้และการเติบโต (learning and growth) เป็นมุมมองที่ให้ความสำคัญต่ออนาคตขององค์การเป็นการลงทุนเพื่ออนาคตและเป็นประโยชน์ในระยะยาว

4. ทฤษฎีทางด้านสถิติที่เกี่ยวข้อง

4.1 ทฤษฎีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) ของ Kandanand (2018) กรณีที่ตัวแปรอิสระมากกว่า 1 ตัว จะได้ความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ดังนี้

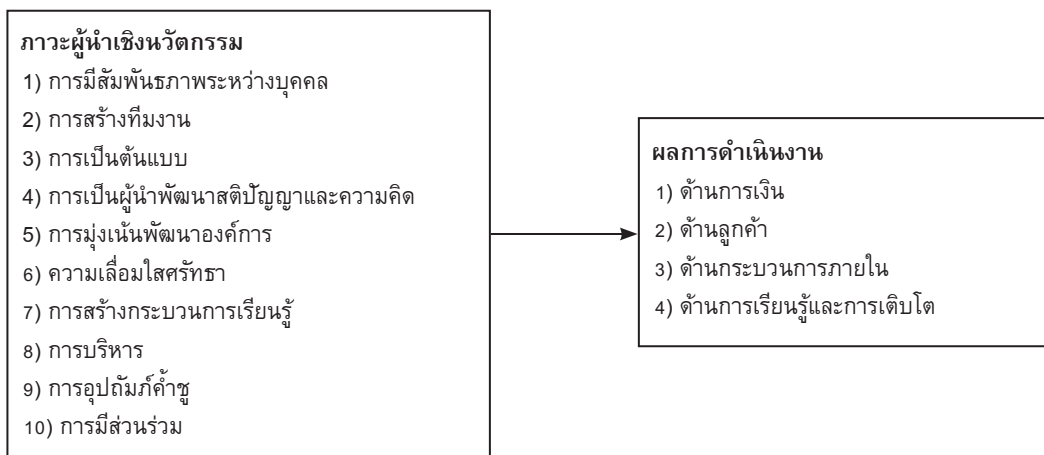
$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + \varepsilon$$
 โดย Y_i คือค่าสังเกตที่ i ของตัวแปรตาม β_0 คือ จุดตัดแกน Y หรือค่าของ Y_i เมื่อ $X_i = 0$ X_i คือ ค่าสังเกตที่ i ของตัวแปรอิสระ β_i คือสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ X_i เป็นค่าที่แสดงถึงอัตราการเปลี่ยนแปลงของ Y เมื่อ X เปลี่ยนไป 1 หน่วย ε คือ ค่าคลาดเคลื่อนแบบสุ่มในการประมาณค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ค่า β_0 และ β_i ในสมการข้างต้น เรียกว่าค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของประชากร (population regression coefficient) โดยปกติไม่ทราบค่า จะประมาณด้วยสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวอย่าง และสร้างสมการพยากรณ์ คือ $Y_i = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_k X_k$ สำหรับการหาค่า a และ b จะประมาณค่าด้วยวิธีกำลังสองน้อยที่สุด (method of least squares) ซึ่งเป็นวิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์ที่ทำให้ผลบวกกำลังสองของความคลาดเคลื่อน (error sum of squares) ในข้อมูลตัวอย่างมีค่าต่ำสุด

4.2 ทฤษฎีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ของ Rangsungnoen

(2011) คือ การทดสอบเชิงยืนยันความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (observed variable) กับปัจจัยแฝง (latent variable) โดยเป็นการยืนยันความสัมพันธ์ว่าตัวแปรที่นำมาศึกษามีอิทธิพลต่อปัจจัยแฝงที่สร้างขึ้นหรือไม่ และเป็นการตรวจสอบว่าโครงสร้างโมเดลที่กำหนดตามทฤษฎีนั้น มีความคงที่หรือไม่ เมื่อถูกนำไปใช้กับประชากรต่างกลุ่มกัน ถ้าพบว่าผลการทดสอบคงที่จึงจะสรุปได้ว่า โมเดลสมมุติฐานดังกล่าวยืนยันว่ากลุ่มตัวแปรที่กำหนดสะท้อนความเป็นปัจจัยแฝงนั้น ๆ ได้จริงในพื้นที่ที่ศึกษา หมายความว่า ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี

4.3 การวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) ของ Rangsungnoen (2011) เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการสร้างแผนภาพเส้นทางเพื่อดูอิทธิพลทางตรง (direct effect) และอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) เพื่อบอกความเกี่ยวข้องเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรเพื่อศึกษาและอธิบายปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่กำหนดว่ามีสาเหตุจากอะไร แสดงด้วยเส้นตรงระบุทิศทางและระดับความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์

จากการศึกษาเอกสารและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องข้างต้น สามารถสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มจังหวัดสกลนคร นครพนม มุกดาหาร) จำนวน 1,898 คน โดยได้ข้อมูลมาจากการค้นหารายชื่อในระบบสารสนเทศวิสาหกิจชุมชน (Small

and Micro Community : SMCE) ของกองส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน กรมส่งเสริมการเกษตร ซึ่งผู้วิจัยได้สืบค้นเมื่อวันที่ 4 มีนาคม 2563

2. กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ได้จากการเลือกตัวอย่างหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) ดังนี้ 1) สุ่ม

กลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) อย่างมีสัดส่วนเพื่อให้ได้ตัวแทนในแต่ละจังหวัด 2) ภายในแต่ละจังหวัดสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling)

3. เครื่องมือวิจัยที่ใช้เป็นแบบสอบถาม (questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป เป็นแบบสอบถามแบบ checklist ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานเป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ และตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

4. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ มีดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิสาหกิจชุมชน การบริหารจัดการและด้านผู้นำของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม 2) นำผลของการศึกษาตามข้อ 1 มาสร้างแบบสอบถามโดยพิจารณาเนื้อหาให้ครอบคลุมกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย 3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวความคิดนำเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาความครบถ้วน ความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาที่จะทำการสำรวจแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ 4) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาของ การวิจัย 5) ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดยแต่ละข้อคำถามมีค่า IOC เกิน 0.50 ถือว่าแบบสอบถามสามารถนำไปใช้ได้ 6) การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการนำแบบสอบถามมาทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดหนองคาย จำนวน 30 ราย (ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง) 7) การหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (discriminant power) ทุกข้อได้ค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป เป็นระดับค่าอำนาจจำแนกที่ยอมรับได้ และ 8) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) โดยหาแต่ละปัจจัยด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

(Cronbach's coefficient of alpha) ซึ่งเป็นค่าที่สูงกว่า 0.70 เป็นระดับความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ (Tirakanant, 2007: 175-181)

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร ถึงเจ้าของวิสาหกิจชุมชนในกลุ่มจังหวัดสกล เพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามที่มีการหาคุณภาพแล้ว และดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับตอบกลับอีกครั้ง และนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ก่อนวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณสมบัติของตัวแปรที่ศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับเงื่อนไขของการวิเคราะห์การถดถอย โดยพิจารณาค่า Correlations และ Collinearity statistics พบว่า ทุกตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์เพื่อทดสอบการเกิดปัญหา Multicollinearity เมื่อพิจารณาค่า Tolerance > 0.1 และค่า VIF < 10 จึงถือว่าไม่เกิดปัญหา Multicollinearity และตัวแปรแต่ละตัวมีการแจกแจงปกติ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ทดสอบการเกิด Heteroscedasticity พบว่า ไม่เกิดปัญหา Heteroscedasticity (p-value = 0.053) พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ คือ rls, tmw, tcp, itg, dvl, vnr, lnp, amt, fst, ptc กับตัวแปรเกณฑ์ pfm พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ทุกตัวมีความสัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (ไม่เกิด multicollinearity)

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธี Enter (ตารางที่ 1) พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้ง 10 ตัว สามารถพยากรณ์การดำเนินงานได้ร้อยละ 38.4 ($R^2 = 0.384$, sig < 0.05) ตัวแปรที่สามารถนำมาพยากรณ์ได้ คือ rls, vnr, lnp, amt, fst, ptc ที่ระดับ 0.05 ได้สมการพยากรณ์ดังนี้

$$pfm = 0.767 + 0.159rls + 0.113vnr + 0.142lnp + 0.083amt + 0.069fst + 0.144ptc$$

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพหุคูณถดถอยด้วยวิธี Enter

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0.620	0.384	0.368	0.267	0.384		10	388	0.000

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีต่อผลการดำเนินงานมีข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor) เนื่องจากตัวแปรในงานวิจัยครั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 31 ตัวแปร ผู้วิจัยจึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ เพื่อลดจำนวนตัวแปรลงและได้องค์ประกอบใหม่ (กลุ่มตัวแปร) ซึ่งทำให้เข้าใจลักษณะของข้อมูลได้ง่ายและสะดวกในการแปลความหมาย รวมทั้งได้ทราบรูปแบบ (pattern) และโครงสร้าง (structure) ความสัมพันธ์ของข้อมูล Angsuthoti, Wijitwanna, & Pinyopanuwat (2011) พบว่า Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) มีค่าเท่ากับ 0.822 ค่า Bartlett's test of sphericity ให้ค่า

ค่า Sig เท่ากับ 0.000 (<0.05) แสดงว่าข้อมูลแต่ละปัจจัยมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปได้ Hair Jr., Black, Babin, & Anderson (2010) สกัดตัวแปรด้วยวิธี Principal component analysis หมุนแกนใช้วิธี Promax with Kaiser normalization และแต่ละปัจจัยพิจารณาจากค่า Factor loading เรียงจากมากไปหาน้อย (>0.5) จากการวิเคราะห์องค์ประกอบหลังการหมุนแกนได้องค์ประกอบที่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 10 องค์ประกอบ จึงสามารถลดตัวแปรได้จำนวน 10 องค์ประกอบ (factor) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ลำดับที่	ชื่อองค์ประกอบ	ค่าความ ผันแปร (eigen value)	ค่าร้อยละของ ความแปรปรวน (percent of variance)	ค่าร้อยละของ ความแปรปรวน สะสม
1	การสร้างทีมงาน (tmw)	6.392	20.619	20.619
2	การบริหารงาน (amt)	2.256	7.279	27.898
3	การมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (rls)	1.962	6.330	34.228
4	การมุ่งเน้นพัฒนาองค์กร (dvl)	1.775	5.725	39.953
5	การเป็นผู้นำด้านสติปัญญาและความคิด (itg)	1.471	4.745	44.698
6	การมีส่วนร่วม (ptc)	1.356	4.373	49.071
7	การอุปถัมภ์ค้ำชู (fst)	1.243	4.009	53.080
8	การมุ่งเน้นแสวงหาความรู้ใหม่ (fsk)	1.149	3.708	56.788
9	ความเลื่อมใสศรัทธา (vnr)	1.100	3.549	60.337
10	การสร้างกระบวนการเรียนรู้ (lnp)	1.015	3.274	63.611

จากตารางที่ 2 พบว่า จำนวนองค์ประกอบที่สกัดได้ 10 องค์ประกอบ โดยพิจารณาจากค่าไอเกน >1 มีความแปรปรวนสะสมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบดังกล่าวได้ร้อยละ 63.61 และนำตัวแปรทั้ง 10 ตัว ทดสอบโมเดลสมการโครงสร้างตามสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลกับผลการดำเนินงานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน กลุ่มจังหวัดสุพรรณบุรี 3 ลำดับแรก คือ การสร้างทีมงาน (tmw) การเป็นผู้นำด้านสติปัญญาและความคิด (itg) การมุ่งเน้นพัฒนาองค์กร (dvl) ตามลำดับ

ผลการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการดำเนินงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของผลการดำเนินงานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน 4 ด้าน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้านการเรียนรู้และการเติบโต (y4) มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นน้อยกว่า 0.3 จึงจะไม่นำตัวแปรดังกล่าวไปวิเคราะห์เส้นทาง ดังนั้นตัวแปรที่จะใช้ในการวิเคราะห์เส้นทางผลการดำเนินงานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนเหลือ 3 ด้าน คือ ด้านการเงิน (y1) ด้านลูกค้า (y2) ด้านกระบวนการภายใน (y3) และพิจารณาตัวแปรวิเคราะห์เส้นทางโดยพิจารณาจากน้ำหนักองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ที่มากกว่า 0.7 เนื่องจาก Hair Jr. et al. (2010)

เสนอให้นำตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักไม่ถึง 0.70 ออกจากสมการโครงสร้าง ดังนั้นตัวแปรที่นำมาศึกษา การวิเคราะห์เส้นทางประกอบด้วย 1) ผลการดำเนินงานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน (pfm2) 2) การสร้างทีมงาน (tmw)

3) การมุ่งเน้นพัฒนาองค์กร (dvl) และ 4) การเป็นผู้นำด้านสติปัญญาและความคิด (itg) โดยมีเกณฑ์และผลการพิจารณาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เกณฑ์และผลการพิจารณาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม

ดัชนีความกลมกลืน	ค่าสถิติ	เกณฑ์	ผลการวิเคราะห์
χ^2/df	1.22	≤ 2	ผ่าน
p-value	0.19	>0.05	ผ่าน
CFI	0.99	>0.95	ผ่าน
TCI	0.99	>0.95	ผ่าน
RMSEA	0.02	<0.05	ผ่าน
SRMR	0.03	<0.05	ผ่าน

จากตารางที่ 3 พิจารณาเกณฑ์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมจาก (Kaiyawan, 2013) พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมกับ

ผลการดำเนินงานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน กลุ่มจังหวัดสกล ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 เส้นทางอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับผลการดำเนินงาน

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	ประเภทอิทธิพล	Estimate	p-value
pfm2	tmw	Direct Effect (tmw->pfm2)	0.353	0.000
		Total Indirect Effect	0.087	0.011
		Total	0.440	0.000
pfm2	itg	Direct Effect	0.184	0.052
		Indirect Effect1 (itg->tmw->pfm2)	0.176	0.001
		Indirect Effect2 (itg->dvl->pfm2)	0.121	0.005
		Indirect Effect2 (itg->tmw->dvl->pfm2)	0.043	0.013
		Total Indirect Effect	0.340	0.011
		Total Effect	0.524	0.000
pfm2	dvl	Direct Effect	0.309	0.001
		Indirect Effect	-	-
		Total Effect	0.309	0.001

จากตารางที่ 4 เส้นทางอิทธิพลทางตรง ประกอบด้วย 1) การสร้างทีมงาน (tmw) ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน (pfm2) 2) การเป็นผู้นำด้านสติปัญญาและความคิด (itg) ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน (pfm2) 3) การมุ่งเน้นพัฒนาองค์กร (dvl)

ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน (pfm2) เส้นทางอิทธิพลทางอ้อม คือตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม โดยส่งผ่านตัวแปรกลาง ประกอบด้วย เส้นทางที่ 1 การเป็นผู้นำด้านสติปัญญาและความคิด (itg) ส่งผ่านไปยังตัวแปรการสร้างทีมงาน (tmw) ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของ

กลุ่มวิสาหกิจชุมชน (pfm2) เส้นทางที่ 2 การเป็นผู้นำด้านสติปัญญาและความคิด (itg) ส่งผ่านการมุ่งเน้นพัฒนาองค์กร (dvl) ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน (pfm2) และเส้นทางที่ 3 การเป็นผู้นำด้านสติปัญญาและความคิด (itg) ส่งผ่านไปยังตัวแปรการสร้างทีมงาน (tmw) ส่งผ่านไปยังตัวแปรการมุ่งเน้นพัฒนาองค์กร (dvl) ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน (pfm2)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.345$) กับผลการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล คือ ผู้นำส่งเสริมให้สมาชิกของกลุ่มได้ร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในการปฏิบัติงาน ผู้นำใช้ทักษะการติดต่อสื่อสารภายในกลุ่มได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและผู้นำสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกของกลุ่ม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาพร้อมกันได้อย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kaewjomnong (2019) ได้กล่าวว่า สัมพันธภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จในการประกอบธุรกิจผู้ประกอบการ SEMs จึงต้องให้ความสำคัญในด้านสัมพันธภาพ เพื่อความสำเร็จในการประกอบธุรกิจขององค์กรในอนาคต และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jituea, Kittisaknawin, & Deesawadi (2017) ที่พบว่า การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันความรู้และสนับสนุนให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร

2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการเลื่อมใสศรัทธา มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.309$) กับผลการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการเลื่อมใสศรัทธา คือผู้นำที่สามารถให้คำปรึกษาและคำแนะนำได้ทุกเรื่องด้วยความเต็มใจ ผู้นำรับฟังข้อเสนองานต่าง ๆ จากสมาชิกของกลุ่มในเรื่องการปฏิบัติงานด้วยความยินดี และผู้นำได้รับความไว้วางใจจากสมาชิกของกลุ่มในการปฏิบัติงานที่มีความแปลกใหม่และท้าทายอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

Nanthasri et al. (2020) ที่กล่าวว่า ผู้นำต้องสร้างให้บุคลากรมีความไว้วางใจในองค์กรหรือไว้วางใจในผู้นำ เพราะจะทำให้ทีมสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่กระทบได้ดี โดยการรักษาความไว้วางใจให้คงเส้นคงวาระหว่างคำพูดและการกระทำ ตลอดจนการแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทรเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานมากขึ้น

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.402$) กับผลการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญของสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ คือ ผู้นำมุ่งแสวงหาการเรียนรู้ด้านนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกลุ่มอย่างต่อเนื่อง ผู้นำสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกเกิดความผูกพันและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และผู้นำมีพฤติกรรมการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยความเต็มใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Prayongklin, Prachongchit, & Sakulthanasakdi Moore (2020) ซึ่งได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรภายในสถานศึกษาแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อนำมาสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมของตนเอง ทั้งนี้ผู้อำนวยการโรงเรียนควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อนำไปใช้ในการยกระดับคุณภาพการศึกษา อีกทั้งควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ระหว่างกัน ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jituea et al. (2017) โดยพบว่าการสร้างความคิดที่แตกต่าง เปลี่ยนแปลงการทำงานเชิงรุก พัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ความร่วมมือในการพัฒนา การจัดการความหลากหลาย และการบูรณาการความรู้อย่างสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของนวัตกรรม ผลการดำเนินงานขององค์กร ขณะเดียวกันจากการศึกษาของ Junkrapor, & Chienwattanasook (2019) ยังพบว่าการขับเคลื่อนองค์กรด้วยผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ สร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม การบริหารทรัพยากรมนุษย์

ทีมงานและการจัดการความรู้โดยมีโครงสร้างองค์กรแบบแนวราบและยืดหยุ่นสามารถกระจายอำนาจได้อย่างทั่วถึง รวมไปถึงการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กรต่าง ๆ สามารถใช้ในการวัดและประเมินผลลัพธ์ความเป็นเลิศขององค์กรในแง่ของคุณภาพนวัตกรรมในด้านลูกค้า ด้านบุคลากร ด้านสังคม และด้านธุรกิจได้เป็นอย่างดี

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.277$) กับผลการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญของสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการบริหารงาน คือ ผู้นำมีความรู้ความเข้าใจในระบบงาน รวมถึงสามารถเชื่อมโยงลักษณะขององค์กร เพื่อให้เกิดการประสานงานโดยมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ผู้นำมุ่งเน้นการประสานงานและการอำนวยความสะดวกเพื่อให้ปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และผู้นำให้ความสำคัญกับกระบวนการรายงานที่เป็นระบบ มีการสะท้อนกลับของผลการดำเนินงานแก่ผู้ร่วมงานและสมาชิก เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jituea et al. (2017) พบว่าโครงสร้างที่ปรับเปลี่ยนได้สอดคล้องกับภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีการสื่อสารแบบสองทาง การออกแบบลักษณะงานที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการอุปถัมภ์ค้ำชูมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.344$) กับผลการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญของสถิติที่ระดับ 0.05 ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการอุปถัมภ์ค้ำชู คือ ผู้นำพร้อมให้ความช่วยเหลือและแนะนำเมื่อสมาชิกในกลุ่มเกิดปัญหาทั้งเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัว ผู้นำสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้กับสมาชิกในกลุ่ม เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และผู้นำตระหนักถึงการตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกของกลุ่ม ซึ่งจะส่งผลให้สมาชิกมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Worapongpat, Phakamach, & Panjarattanakorn (2020) ซึ่งได้กล่าวว่าผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและได้ลงมือทำสิ่งใหม่ ๆ สนับสนุนในทุกรูปแบบด้วยการให้สิ่งที่จำเป็นและการส่งเสริม รวมถึงให้กำลังใจ จะสามารถทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และจากการศึกษาของ Kunthin, Manokarn, & Thongngok (2017) ได้กล่าวว่าผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำที่ดีตามความเหมาะสมเมื่อ

บุคลากรประสบปัญหา และยกย่องหรือชมเชยบุคลากรที่ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในแก่บุคลากร เช่น ที่พัก วัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณ เป็นต้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนงานวิจัยของ Zhiying (2017) ได้ศึกษาและพบว่าภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นคุณธรรม มีเมตตา เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานด้านการเรียนรู้และเติบโตขององค์กร

6. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.362$) กับผลการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญของสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมีส่วนร่วม คือ ผู้นำเข้าร่วมกิจกรรมหรือการดำเนินงานตามแผนขององค์กรเสมอ ผู้นำสนับสนุนให้มีการแสดงความคิดเห็นและหาวิธีการเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ภายในองค์กรอยู่เสมอ และผู้นำเสนอข้อมูลข้อคิดเห็นต่อที่ประชุมในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานขององค์กรอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Prayongklin et al. (2020) ที่ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน ทั้งนี้เป็นเพราะผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมสนับสนุน และแสดงความเชื่อมั่นต่อการทำงานของบุคลากรภายในสถานศึกษา และการมีส่วนร่วมในการทำงานนำไปสู่เป้าหมายร่วมกัน อีกทั้งทั้งการส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันในการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรภายในสถานศึกษาและระหว่างบุคลากรด้วยกัน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kaewjomnong (2018) ซึ่งได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการจัดการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ผู้ประกอบการจึงต้องให้ความสำคัญกับการนำภาวะผู้นำมาใช้ในการจัดการธุรกิจเพื่อสร้างความสำเร็จในด้านการสร้างภาพลักษณ์สินค้าหรือภาพลักษณ์ธุรกิจให้มีความโดดเด่น และการปฏิบัติการเชิงรุกเพื่อกระตุ้นบุคคลในองค์กรให้สามารถทำงานและประสานการทำงานร่วมกันให้ได้มากที่สุด ก็จะช่วยผลักดันหรือขับเคลื่อนให้ธุรกิจก้าวไปสู่ความสำเร็จในด้านยอดขายและด้านอื่น ๆ ต่อไป

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงาน พบว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลกับ

ผลการดำเนินงานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน กลุ่มจังหวัดสกลนครมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ การสร้างทีมงาน (tmw) การเป็นผู้นำด้านสติปัญญาและความคิด (itg) การมุ่งเน้นพัฒนาองค์กร (dvl) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nanthasri et al. (2020) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบ คือ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม การแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม และการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม มีส่วนสอดคล้องกับงานวิจัยของ Noonin (2019) ที่ได้กล่าวว่า ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ประกอบด้วยปัจจัย ด้านนโยบายขององค์กร ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านความพร้อมของทรัพยากรองค์กร รวมทั้งปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมกับผลการดำเนินงาน โดยเส้นทางอิทธิพลทางตรง ประกอบด้วย การสร้างทีมงาน (tmw) การเป็นผู้นำด้านสติปัญญาและความคิด (itg) การมุ่งเน้นพัฒนาองค์กร (dvl) ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน (pfm2) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Klaywong, & Pungnirund (2020) และ Chatchawan, Trichandhara, & Rinthaisong (2018) ซึ่งได้กล่าวว่า บรรยากาศการส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน คือลักษณะของทีมงานที่จูงใจ และสนับสนุนให้บุคคลได้มีส่วนร่วมกับการตัดสินใจ ซึ่งบุคคลสามารถรับรู้ถึงความปลอดภัยที่จะมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่วนเส้นทางอิทธิพลทางอ้อม ประกอบด้วย 1) การสร้างทีมงาน (tmw) ส่งผลต่อการมุ่งเน้นพัฒนาองค์กร (dvl) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Keawchaon, & Chuntuk (2017) ได้กล่าวว่าเมื่อเป้าหมายสูงสุดของการประกอบธุรกิจ คือการประสบผลสำเร็จในการประกอบการซึ่งจะได้มาในรูปแบบของผลกำไร จึงทำให้แต่ละองค์กรต้องสรรหากลยุทธ์ทุกวิถีทางเพื่อให้สามารถแข่งขันกับองค์กรคู่แข่งและต้องประสบความสำเร็จตามที่ได้วางแผนไว้ โดยต้องมีการวางแผนการทำงาน และมีการเตรียมพร้อมในทุก ๆ ด้าน การทำงานร่วมกันเป็นทีม (team work) ถือเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งเช่นกัน 2) การเป็นผู้นำด้านสติปัญญาและความคิด (itg) ส่งผลต่อ

การสร้างทีมงาน (tmw) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jina (2015) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทางกาย คุณลักษณะด้านสติปัญญา คุณลักษณะด้านอารมณ์ คุณลักษณะด้านสังคม และคุณลักษณะด้านคุณธรรม ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ซึ่งมุ่งเน้นการบริหารงานที่โปร่งใสและการบริหารงานที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม 3) การเป็นผู้นำด้านสติปัญญาและความคิด (itg) ส่งผลต่อการมุ่งเน้นพัฒนาองค์กร (dvl) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Klaywong, & Pungnirund (2020) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ประกอบด้วย การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อนวัตกรรมองค์กร รวมทั้งงานวิจัยของ Chatchawan et al. (2018) ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยการที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ตามและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วยนั้น มีอิทธิพลทางอ้อมทำให้เกิดการมุ่งเน้นการเรียนรู้ขององค์กร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มจังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย จังหวัดสกลนคร นครพนม และมุกดาหาร การทำวิจัยครั้งต่อไปอาจจะพิจารณาหลายจังหวัดมากกว่านี้ ซึ่งมีความน่าสนใจในการดำเนินการศึกษา เช่น ศึกษาในระดับภูมิภาค
2. การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาในเชิงปริมาณ แต่หากต้องการข้อมูลเชิงลึก ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรที่จะศึกษาในเชิงคุณภาพควบคู่กันไปด้วย
3. ในการศึกษาขยายระดับภูมิภาคหรือกลุ่มอื่น อาจมีองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีกับผลการดำเนินงานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน เพื่อมุ่งสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของวิสาหกิจชุมชน
4. การศึกษาทางวิจัยครั้งนี้ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า เกิดปัจจัยใหม่ที่มีผลการต่อการดำเนินงาน คือ การมุ่งแสวงหาความรู้โดยการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านนี้เพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างให้เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

ในการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยต้องขอขอบคุณสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ให้การสนับสนุนการวิจัยด้านวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม ซึ่งเป็นทุนจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (สกสว.) ในปีงบประมาณ 2563 และขอพระคุณมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตสกลนคร ที่ส่งเสริม สนับสนุน และเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษา ได้มีส่วนร่วมในการทำวิจัยเพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ และสามารถที่จะนำองค์ความรู้นั้นไปพัฒนาต่อยอดและเชื่อมโยงสู่ระดับชุมชนต่อไป

References

Angsuchoti, Supamas, Wijitwanna, Sontawin, & Pinyopanuwat, Ratchaneekool. (2011). **Analytical Statistics for Social and Behavioral Science Research: Techniques for Using LISREL Program** (สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL) (3rd ed.). Bangkok: CDMK printing.

Aujirapongpan, Somnuk. (2010). **A Model of Knowledge Management Capability Development of Innovative Entrepreneurs in Thailand** (รูปแบบการพัฒนาความสามารถในการจัดการความรู้ของผู้ประกอบการที่มีนวัตกรรมในประเทศไทย). Doctoral dissertation, Chulalongkorn University, Bangkok, Thailand.

Chatchawan, Rutchapong, Trichandhara, Kanon, & Rinthaisong, Idsaratt. (2018). Factors affecting innovative work behavior of employees in local administrative organizations in the south of Thailand (ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย). **Journal of Southern Technology**, 11(1): 113-124.

Dejthai, Thonglaw. (2001). **Leadership for Excellent Quality Management** (ภาวะผู้นำเพื่อการบริหารคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ). Bangkok: Mahidol University.

Hair Jr., J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). **Multivariate Data Analysis** (7th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Jina, Sompong. (2015). Leadership compositions influencing on managerial behaviors of elementary school administrators according to good governance principles in the upper south region (องค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการบริหาร ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตจังหวัดภาคใต้ตอนบน). **Walailak Abode of Culture Journal**, 15(1): 115-133.

Jituea, Naruemon, Kittisaknawin, Chalermchai, & Deesawadi, Nalinath. (2017). The role of leadership in organization development to the learning organization (บทบาทภาวะผู้นำในการพัฒนาองค์การสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้). **Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and Arts)**, 10(2): 1738-1754.

Junkrapor, Morakot, & Chienwattanasook, Krisada. (2019). Establishing an innovative organization to drive towards the organizational excellence (การสร้างองค์การแห่งนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนสู่ความเป็นเลิศขององค์กร). **Executive Journal**, 39(1): 52-66.

Kaewjomnong, Aniwat. (2018). Leadership with success of SMEs in entering the ASEAN economic community: A case study of Songkhla (ภาวะผู้นำกับความสำเร็จในการจัดการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน: กรณีศึกษาจังหวัดสงขลา). **Journal of Business Administration The Association of Private Higher Education Institutions of Thailand**, 7(2): 39-57.

Kaewjomnong, Aniwat. (2019). Competency behavior influencing to successfully of small and medium entrepreneurs in Songkhla province in entering into the ASEAN economic community (ขีดความสามารถเชิงพฤติกรรมที่มีผลต่อความสำเร็จในการประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสงขลาเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน). **Journal of Business Administration The Association of Private Higher Education Institutions of Thailand**, 8(2): 103-117.

Kaiyawan, Yuth. (2013). **Structural Equation Modeling Analysis with AMOS** (การวิเคราะห์โมเดล

- สมการโครงสร้างด้วย **AMOS**). Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Kandananond, Karin. (2018). **Statistical Forecasting (การพยากรณ์ทางสถิติ)**. Bangkok: SE-ED.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). **The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action**. Boston, Massachusetts: Harvard Business School Press.
- Keawchaon, Kittitach, & Chuntuk, Thirawat. (2017). Team working for increasing work effectiveness (การทำงานเป็นทีมสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน). **Dusit Thani College Journal**, 11(1): 355-370.
- Klaywong, Chamchan, & Pungnirund, Byndit. (2020). The influences of transformational leadership organizational innovation and change management on private hospital performance in Thailand (อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นวัตกรรมองค์กรและการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อผลการดำเนินงานโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย). **Journal of Social Science and Buddhistic Anthropology**, 5(4): 127-144.
- Kunthin, Paweena, Manokarn, Monnapat, & Thongngok, Thran. (2017). Innovative leadership of Civil-State school administrators in Chiang Mai Primary Educational Service Area 5 (ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5). **Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and Arts)**, 10(3): 1833-1848.
- Nanthasri, Thitinan, Pengsawat, Waro, Chalakbang, Wannika, & Satheannopakaow, Pornthep. (2020). Innovative leadership of school directors (ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา). **Journal of Graduate School Sakon Nakhon Rajabhat University**, 17(79): 11-20.
- National Innovation Agency. (2006). **Innovation Knowledge (องค์ความรู้นวัตกรรม)**. [Online]. Retrieved July 20, 2019 from <https://www.nia.or.th/service/innovation-intelligence>
- Noonin, Sanit (2019). The influence of transformational leadership on corporate social responsibility: Concept and application (อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร: แนวคิด และการประยุกต์). **Silpakorn University Journal**, 39(1): 63-74.
- Nord, W. R., & Tucker, S. (1987). **Implementing Routine and Radical Innovations**. Lexington, MA: Lexington Books.
- Northeastern Development Strategy Groups. (2022). **Annual Action Plan of the Upper Northeastern Province Group 2, B.E. 2022 (แผนปฏิบัติการประจำปีของกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565)**. Sakon Nakhon City Hall, Thailand.
- Prayongklin, Thanchanok, Prachongchit, Sanan, & Sakulthanasakdi Moore, Kanda. (2020). Innovative leadership of school director affecting internal quality assurance implementation according to the 2018 educational standards of the basic education of schools in Nonthaburi province under the Secondary Education Service Area Office 3 (ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการโรงเรียนที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 ของโรงเรียนในจังหวัดนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3). **Journal of Educational Administration and Leadership**, 8(32): 101-111.
- Rangsungron, Grid. (2011). **Factor Analysis by SPSS and AMOS for Research (การวิเคราะห์ปัจจัยด้วย SPSS และ AMOS เพื่อการวิจัย)**. Bangkok: SE-ED.
- Rogers, E. M. (1983). **Diffusion of Innovations** (3rd ed.). New York: The Free Press.
- Thipwaree, Pitak, Atisabda, Wasant, Churngchow, Chidchanok, & Plungsuwan, Suntipong. (2016). The development model of innovative leadership for Institute of Physical Education Administrators (รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา). **Journal of Yala Rajabhat University**, 11(1): 57-70.
- Tirakanant, Suwimon. (2007). **Constuction of Measuring Instrument in Social Science Research: A Practical Approach (การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปร**

ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ).

Bangkok: Chulalongkorn University Press.

Worapongpat, Ntapat, Phakamach, Phongsak, & Panjarattanakorn, Darunee. (2020). Factors of innovative leadership for vocational education administrators in Northeastern Region of Thailand (องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร

สถาบันการอาชีวศึกษาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย). **Journal of Management Science, Ubon Ratchathani University**, 9(2): 128-143.

Zhiying, T. (2017). **The Impact of Paternalistic Leadership on Innovation and Performance in Chinese Public Hospitals**. Doctoral dissertation, University Institute of Lisbon, Lisbon, Portugal.