

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก A DEVELOPMENT APPROACH TO INNOVATIVE LEADERSHIP OF SMALL SCHOOL ADMINISTRATORS

¹รัชดา ทองสุข Radchada Thongsuk* ²โกศล มีคุณ Kosol Meekun

³ศักดิ์ชัย นิรัญทวี Sakchai Niranthawee ⁴อัจฉรา วัฒนานรงค์ Achara Watananarong

^{1, 2, 3, 4}วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา College of Management, University of Phayao, Thailand

*Corresponding Author E-mail: rudchada.t@hotmail.com

Article Received: November 30, 2025. Revised: December 21, 2025. Accepted: December 23, 2025.

บทคัดย่อ

บทความนี้นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในบริบทปัจจุบันที่สถานศึกษาต้องเผชิญกับข้อจำกัดด้านทรัพยากรและการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงเป็นปัจจัยหลักในการพลิกวิกฤตให้เป็นโอกาสเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยนำเสนอแนวทางการพัฒนา 3 ด้าน ได้แก่ 1) การเสริมสร้างศักยภาพและเจตคติภายใน โดยเน้นการปรับเปลี่ยนความเชื่ออำนาจในตนและการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) การจัดสภาพแวดล้อมและกลไกทางสังคมที่เอื้อต่อนวัตกรรม ผ่านการสร้างวัฒนธรรมที่เปิดกว้าง การใช้เทคโนโลยี และการเรียนรู้จากต้นแบบความสำเร็จ และ 3) การขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารสู่การปฏิบัติจริงด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การบริหารทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ แนวทางนี้จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนข้อจำกัดให้กลายเป็นพลังสร้างสรรค์ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการลดความเหลื่อมล้ำและสร้างโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, สถานศึกษาขนาดเล็ก

Abstract

This article presents guidelines for developing innovative leadership among administrators of small-sized schools, which is crucial in the current context where educational institutions face resource constraints and demographic changes. Consequently, innovative leadership serves as a key factor in transforming crises into opportunities for enhancing educational quality. The article proposes three development guidelines: 1) Enhancing internal potential and attitudes, focusing on adjusting the locus of control and building achievement motivation; 2) Fostering an environment and social mechanisms conducive to innovation through creating an open culture, utilizing technology, and learning from successful role models; and 3) Driving management strategies into practice by formulating a vision for change, mobilizing resources creatively, and building collaborative networks. These guidelines will enable administrators to transform limitations into creative power, directly resulting

in the reduction of inequality and the creation of sustainable, high-quality educational opportunities.

Keywords: Innovative Leadership, School Administrators, Small School

บทนำ

การศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะในบริบทของยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมายอนาคตประเทศไทย พ.ศ. 2579 ที่มุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นพลเมืองที่มีวินัย เรียนรู้ตลอดชีวิต และพร้อมตอบสนองต่อความท้าทายในศตวรรษที่ 21 ผ่านการพัฒนาทักษะ ความรู้ จิตสาธารณะ และการสร้างเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีอัจฉริยะ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในช่วงปีงบประมาณ 2564–2565 ยังเน้นการพลิกโฉมระบบการศึกษาไทยด้วยการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการเรียนการสอนทุกระดับ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563)

จากการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 สังคมไทยกำลังเผชิญกับภาวะวิกฤตทางโครงสร้างประชากรที่สำคัญ คืออัตราการเกิดที่ลดต่ำลงอย่างต่อเนื่อง ส่งผลกระทบโดยตรงต่อระบบการศึกษา ทำให้จำนวนนักเรียนในโรงเรียนต่างๆ ลดลงจนเกิดเป็นสถานศึกษาขนาดเล็กจำนวนมากกระจายอยู่ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ สถานการณ์ดังกล่าวทำให้สถานศึกษาขนาดเล็กเผชิญกับอุปสรรคหลายด้าน ทั้งความไม่เท่าเทียมในการเข้าถึงการศึกษา ทรัพยากรและงบประมาณจำกัด ครูและสื่อการเรียนการสอนที่ขาดคุณภาพ รวมถึงข้อจำกัดด้านการสนับสนุนจากชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) ปัญหาเหล่านี้ส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอนและความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมของสถานศึกษา ทำให้ความจำเป็นในการมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน เนื่องจากผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถสร้างแรงจูงใจให้ครูและนักเรียน ปรับปรุงหลักสูตร และนำเทคโนโลยีและแนวปฏิบัติใหม่มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน (Owen, 2014)

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กจึงมีความสำคัญ เนื่องจากผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง การคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนนวัตกรรม การสร้างเครือข่ายนวัตกรรม ซึ่งสามารถช่วยให้สถานศึกษาขนาดเล็กปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน (Keller & Meaney, 2017) การศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรม จึงเป็นแนวทางสำคัญในการสนับสนุนการบริหารและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กต่อไป

บทความนี้ได้มีการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากตำราเอกสารวิชาการและวารสารทางวิชาการ เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ศักยภาพขั้นสูงของผู้นำในการบูรณาการทักษะการคิดวิเคราะห์ เข้ากับความคิดสร้างสรรค์ เพื่อมองหาโอกาสที่ซ่อนอยู่ในสถานการณ์ที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เป็นกระบวนการที่ผู้นำอาศัยความฉลาดทางนวัตกรรมในการประเมินปัญหาหรือวิกฤตที่เกิดขึ้น

แล้วสังเคราะห์ให้กลายเป็นแนวทางแก้ไขใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (Weiss and Legand, 2011) ลักษณะดังกล่าวครอบคลุมถึงความสามารถในการเปลี่ยนความคิดที่เป็นนามธรรมให้กลายเป็นการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ไม่ว่าจะเป็นการสร้างสรรคผลผลิตใหม่ การปรับปรุงกระบวนการทำงาน หรือการนำเสนอวิธีการบริหารจัดการที่แตกต่างไปจากเดิม เพื่อตอบสนองต่อโจทย์ปัญหาทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างทันทั่วทั้ง นอกจากนี้ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมยังถือเป็นศิลปะและปรัชญาการบริหารที่ต้องอาศัยการผสมผสานรูปแบบภาวะผู้นำที่หลากหลายเข้าด้วยกัน (Horth & Buchner, 2014) เพื่อทำหน้าที่กระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดความกล้าที่จะคิดนอกกรอบ ผู้นำลักษณะนี้จะทำหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการทดลองสิ่งใหม่ ทำให้พนักงานสามารถดึงศักยภาพของตนเองออกมาสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างเต็มที่ โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวข้ามขีดจำกัดเดิม สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และนำพาองค์กรไปสู่การพัฒนาและเติบโตอย่างยั่งยืน ท่ามกลางสภาพแวดล้อมทางธุรกิจและสังคมที่มีความผันผวนรุนแรง (สุทธิชัย ปัญญโรจน์, 2564) ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงเป็นกลไกสำคัญในการเปลี่ยนความท้าทายให้กลายเป็นความสำเร็จผ่านการกระทำที่สร้างสรรค์และลงมือทำจริง

ในยุคที่โลกเผชิญกับความผันผวนและความไม่แน่นอนสูง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมถือเป็นหัวใจสำคัญและเป็นปัจจัยชี้ขาดความอยู่รอดขององค์กร บทบาทของผู้นำในยุคนี้จึงต้องทำหน้าที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันที่เหนือกว่าคู่แข่ง (Tidd and Bessant, 2018) ผู้นำจำเป็นต้องมีบทบาทเชิงรุกในการกระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับมีความกล้าที่จะคิดนอกกรอบและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยไม่ยึดติดกับระเบียบแบบแผนเดิมที่อาจไม่ตอบโจทย์อีกต่อไป (Mumford et al., 2002) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสภาพตลาดที่รวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่นสูง (สมชาย หิรัญกิตติ, 2562) พร้อมทั้งจะปรับเปลี่ยนแนวปฏิบัติและโครงสร้างการทำงานเพื่อเอื้อให้เกิดวัฒนธรรมนวัตกรรมที่เข้มแข็ง ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ ยังต้องมีความสามารถในการมองเห็นโอกาสที่ซ่อนอยู่ในวิกฤต สามารถเปลี่ยนความท้าทายต่างๆ ให้กลายเป็นโอกาสในการพัฒนา โดยอาศัยการบูรณาการองค์ความรู้ที่หลากหลายมาประยุกต์ใช้ (สุวิมล ว่องวานิช, 2564) ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงเป็นคุณสมบัติหลักที่จำเป็นในการนำพาองค์กรก้าวข้ามขีดจำกัดและเติบโตได้อย่างมั่นคงในอนาคต

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะและกระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กที่สามารถสร้างและขับเคลื่อนความคิดใหม่ๆ ภายในองค์กร โดยเน้นการส่งเสริมการคิดเชิงสร้างสรรค์ การเปิดโอกาสให้ทดลอง การยอมรับความเสี่ยง และการกระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มร่วมกันในการพัฒนาแนวทางใหม่ๆ ที่มีคุณค่า เพื่อให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนภายในองค์กร

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในบริบทของสถานศึกษา ได้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) การสร้างบรรยากาศนวัตกรรม และ 4) การสร้างเครือข่ายนวัตกรรม ดังนี้ (Mumford et al., 2002; รัชชัย สันติวงษ์, 2557; สมยศ นาวิการ, 2555)

1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตอย่างชัดเจนสอดคล้องกับสภาพองค์กร นำไปสู่การกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงโดยการ

สร้างนวัตกรรม เพื่อที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

2. การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการริเริ่มและการสร้างนวัตกรรม เพื่อนำมาใช้ในการบริหารและส่งเสริมกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งประกอบด้วย การมีจินตนาการ การคิดริเริ่ม การคิดคล่องแคล่ว และการคิดยืดหยุ่น

3. การสร้างบรรยากาศนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถสร้างสิ่งแวดล้อมโดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ในการผลักดันให้บุคลากรในสถานศึกษาสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายของงานและสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย บรรยากาศที่มีความอบอุ่น การสนับสนุนให้รางวัล และบรรยากาศแบบเปิดกว้าง

4. การสร้างเครือข่ายนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร เป็นการเปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวคิดต่างๆอย่างหลากหลาย รวมทั้งเป็นการระดมความร่วมมือในด้านต่างๆ เพื่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย การมีเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน การมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน และการมีส่วนร่วมของสมาชิก

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง ที่ชัดเจนเพื่อกำหนดทิศทางสู่อนาคต 2) การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ที่เน้นการริเริ่มและความยืดหยุ่นทางความคิด 3) การสร้างบรรยากาศนวัตกรรม ที่เอื้อต่อการทำงานและเปิดกว้าง และ 4) การสร้างเครือข่ายนวัตกรรม เพื่อบริหารระดมความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยทั้งหมดนี้เป็นกลไกสำคัญที่ผู้บริหารใช้ในการขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีพื้นฐานจากแนวคิดทางทฤษฎีหลายสาขา โดยเฉพาะ 3 ทฤษฎี ได้แก่

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) ของ Bass (1985) อธิบายว่า ผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นความคิดนอกกรอบ และส่งเสริมวิสัยทัศน์ร่วม จะสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการนวัตกรรม โดยมีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ การสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจก

2. ทฤษฎีภาวะผู้นำขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Kotter's Change Leadership Theory) ของ Kotter (1996) เน้นกระบวนการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ 8 ขั้นตอน ได้แก่ 1) สร้างความเร่งด่วน 2) สร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) พัฒนาแนวคิดและวิสัยทัศน์ 4) สื่อสารวิสัยทัศน์ 5) ให้อำนาจแก่บุคลากรเพื่อการเปลี่ยนแปลง 6) สร้างความสำเร็จระยะสั้น 7) รักษาและผลักดันการเปลี่ยนแปลง และ 8) ทำให้การเปลี่ยนแปลงเป็นวัฒนธรรมองค์กร

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership Theory) ของ Mumford et al. (2002) มองว่า ผู้นำต้องมีทักษะในการจัดการกระบวนการคิดสร้างสรรค์ ตั้งแต่การระบุปัญหาไปจนถึงการนำแนวคิดไปปฏิบัติจริง ทฤษฎีนี้มีองค์ประกอบหลัก 3 ประการ ได้แก่ 1) กระบวนการผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 2) การจัดการสภาพแวดล้อมสร้างสรรค์ และ 3) การพัฒนาทีมสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเกิดจากการบูรณาการแนวคิดของทั้ง 3 ทฤษฎี ซึ่งสะท้อนองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ การมีวิสัยทัศน์และการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง การคิดสร้างสรรค์

นวัตกรรม การสร้างบรรยากาศนวัตกรรมการสร้างเครือข่ายนวัตกรรม องค์ประกอบเหล่านี้ช่วยให้ผู้นำสามารถผลักดันองค์กรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและเติบโตอย่างยั่งยืน

ปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีพื้นฐานจากแนวคิดทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม ซึ่งพัฒนาโดย Magnusson & Endler โดยเสนอว่า พฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่าง “จิตลักษณะเฉพาะบุคคล” กับ “สถานการณ์ทางสังคม” สามารถสรุปเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคม 2) กลุ่มปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิม และ 3) กลุ่มปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ ดังนี้ (ดจเดือน พันธุมนาวัน, 2550)

1. กลุ่มปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคม มีตัวแปรสำคัญกลุ่มนี้ได้ 4 ประการ ได้แก่
 - 1.1 การมีตัวแบบคนใกล้ชิด หมายถึง การมีบุคคลที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการเรียนรู้และพัฒนาพฤติกรรมผ่านการเป็นแบบอย่าง เช่น ผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนผู้บริหาร โดยการสังเกตพฤติกรรมของตัวแบบสามารถสร้างทักษะและแรงจูงใจใหม่ๆ ได้ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีตัวแบบคนใกล้ชิดที่ดี มีแนวโน้มพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้ดีกว่าผู้ที่ขาดตัวแบบ
 - 1.2 การสนับสนุนจากหน่วยงาน หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือทั้งทางด้านอารมณ์ ข้อมูล และวัตถุจากหน่วยงานต้นสังกัดและเครือข่ายภายนอก การสนับสนุนช่วยเพิ่มความผูกพันและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนทางสังคมทั้งจากองค์กรและเครือข่ายจะช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดียิ่งขึ้น
 - 1.3 บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม หมายถึง การรับรู้ร่วมกันของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานเชิงนวัตกรรม มีการเปิดกว้างและสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งบรรยากาศที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์จะช่วยเพิ่มโอกาสเกิดนวัตกรรม บรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรมเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากร
 - 1.4 การรับข่าวสารด้านนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการรับรู้และเข้าใจข้อมูลนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ การรับรู้ข่าวสารเป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจยอมรับนวัตกรรม โดยการรับข่าวสารเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องส่งผลให้ครูมีทักษะและความมั่นใจในการใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้อย่างมากขึ้น
2. กลุ่มปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิม ประกอบด้วยตัวแปรสำคัญ 3 ตัวแปร ได้แก่
 - 2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่มุ่งหวังที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน มุ่งมั่น ฝ่าฟันอุปสรรคโดยไม่ย่อท้อ และพยายามหาวิธีการมาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยมีการตั้งเป้าหมายและวางแผนถึงกระบวนการที่จะไปให้ถึงเป้าหมายอย่างชัดเจนและเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและพยายามแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ส่งผลทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
 - 2.2 การมุ่งอนาคตและควบคุมตน หมายถึง การคาดการณ์เกี่ยวกับอนาคต โดยมีการตั้งเป้าหมาย การวางแผน และการดูความเป็นไปได้ มีองค์ประกอบทั้งด้านบวกและลบ ได้แก่ การคาดถึงผลเสียในอนาคตแล้วคิดป้องกัน การรู้สาเหตุปัจจุบันของผลดีในอนาคต การอดทนได้ไม่คิดเปลี่ยนใจ และการควบคุมตนให้กระทำอย่างเหมาะสม
 - 2.3 การรับรู้ความสามารถของตนเองในทางสร้างสรรค์ หมายถึง การรับรู้ความสามารถของตนเองในทางสร้างสรรค์ และแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ในบริบทต่างๆ ซึ่งส่งผลต่อการเลือกพฤติกรรมความ

พยายาม และความอดทนในการเผชิญสถานการณ์ต่างๆ รวมทั้งมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ โดยสามารถพัฒนาได้ผ่านประสบการณ์ตรง การสะท้อนคิด และการสนับสนุน

3. กลุ่มปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ ตัวแปรสำคัญมี 2 ตัวแปร ได้แก่

3.1 ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง ความเชื่ออำนาจในตนในการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ความเชื่อมั่นของบุคคลที่เป็นผู้นำว่าตนเองสามารถจัดการสถานการณ์ต่างๆ ได้ด้วยตนเอง สามารถทำนายและควบคุมผลลัพธ์จากการกระทำของตนได้ดี และเชื่อว่าตนเองเป็นผู้ที่ทำให้งานสำเร็จหรือล้มเหลว ซึ่งผู้ที่มีการเชื่ออำนาจในตนสูง มีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมเชิงรุก มองหาแนวทางใหม่ๆ แก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ และกล้าที่จะตัดสินใจหรือริเริ่มการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

3.2 ทักษะการติดต่อการแสดงออก หมายถึง ทักษะการติดต่อการแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง สภาวะความรู้สึกและความเชื่อภายในของบุคคลที่มีต่อการแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม โดยประกอบด้วยการประเมินคุณค่า ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ และความตั้งใจที่จะกระทำหรือหลีกเลี่ยงพฤติกรรมดังกล่าว

สรุปได้ว่า ปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเกิดจากการผสมกันระหว่าง 1) ปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคม ที่เอื้ออำนวยทั้งตัวแบบ การสนับสนุน และบรรยากาศ 2) ปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิม อันได้แก่แรงจูงใจ การมุ่งอนาคต และการรับรู้ความสามารถตนเอง และ 3) ปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ ซึ่งคือความเชื่อมั่นและทัศนคติที่ดี โดยทั้ง 3 กลุ่มปัจจัยนี้ทำหน้าที่ร่วมกันในการขับเคลื่อนให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อมและกล้าแสดงออกซึ่งพฤติกรรมสร้างสรรค์

แนวคิดเกี่ยวกับสถานศึกษาขนาดเล็ก

สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) ซึ่งมักตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล ทุรกันดาร หรือในชุมชนที่มีประชากรน้อย แต่ในทางวิชาการความหมายของสถานศึกษาขนาดเล็กมิได้จำกัดแต่เพียงตัวเลขของจำนวนนักเรียนเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงลักษณะเฉพาะเชิงโครงสร้างและทรัพยากร กล่าวคือ เป็นสถานศึกษาที่มีข้อจำกัดด้านบุคลากรครูที่ไม่ครบชั้นเรียน (หนึ่งห้องเรียนมีหลายระดับชั้น) งบประมาณที่ได้รับจัดสรรตามรายหัวนักเรียนมีจำนวนจำกัด และขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อรูปแบบการบริหารจัดการที่แตกต่างจากโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่อย่างสิ้นเชิง ถึงแม้ว่าสถานศึกษาขนาดเล็กจะมีขนาดเล็กและทรัพยากรที่จำกัด แต่สถานศึกษาขนาดเล็กกลับมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อโครงสร้างสังคมและการศึกษาไทย ดังนี้

1. ด้านความเสมอภาคและโอกาสทางการศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็กคือด้านหน้าในการสร้างหลักประกันว่า เด็กไทยทุกคนไม่ว่าจะอาศัยอยู่ในพื้นที่ห่างไกล บนดอยสูง หรือเกาะแก่ง จะต้องได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานในการเรียนรู้ การดำรงอยู่ของโรงเรียนเหล่านี้คือเครื่องยืนยันถึงการไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง

2. ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ในสังคมชนบทโรงเรียนไม่ได้เป็นเพียงที่สอนหนังสือ แต่เป็นศูนย์กลางของจิตใจและกิจกรรมของชุมชน เป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตของชาวบ้าน ความใกล้ชิดระหว่างครู นักเรียน และผู้ปกครองในโรงเรียนขนาดเล็กมักมีความแน่นแฟ้นมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งเป็นจุดแข็งในการสร้างความร่วมมือ

3. ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนรายบุคคล ด้วยสัดส่วนนักเรียนต่อครูที่ไม่สูงมาก (ในบางบริบท) หากมีการบริหารจัดการที่ดี ครูจะสามารถดูแลเอาใจใส่นักเรียนได้ทั่วถึง วิเคราะห์ปัญหาและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้ดียิ่งขึ้น

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ภายใต้ข้อจำกัดผู้บริหารสถานศึกษา คือปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของสถานศึกษาขนาดเล็ก ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กต้องคอยสั่งการและต้องเป็นผู้นำที่ลงมือทำ โดยมีบทบาทสำคัญ 3 ประการ ดังนี้ (ธีระ รุญเจริญ, 2550)

1. บทบาทผู้นำทางวิชาการและการจัดการเรียนรู้ (Academic Leadership) ผู้บริหารต้องมีความกล้าหาญในการนำนวัตกรรมมาใช้แก้ปัญหาการขาดแคลนครู เช่น การบริหารจัดการเรียนการสอนแบบคลัสต์ การนำเทคโนโลยีการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) มาประยุกต์ใช้อย่างจริงจัง ผู้บริหารต้องนิเทศติดตามการสอนอย่างใกล้ชิด และทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการให้กับครู เพื่อให้มั่นใจว่าแก่นักเรียนจะอยู่ในโรงเรียนเล็กแต่คุณภาพความรู้ต้องไม่ด้อยกว่าเกณฑ์มาตรฐาน

2. บทบาทนักบริหารทรัพยากรและผู้ระดมทุน (Resource Mobilization) เนื่องจากงบประมาณรัฐอาจไม่เพียงพอ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กจำเป็นต้องมีทักษะในการบริหารทรัพยากรที่เป็นเลิศ ต้องมีความคิดสร้างสรรค์ในการระดมทรัพยากรจากภาคเอกชนและภาคประชาสังคม รวมถึงการบริหารจัดการทรัพย์สินที่มีอยู่ให้เกิดความคุ้มค่าสูงสุด การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภายนอกจึงเป็นภารกิจที่หลีกเลี่ยงไม่ได้

3. บทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสร้างศรัทธาชุมชน (Change Agent & Community Builder) ภาวะผู้นำต้องเกิดจากการยอมรับ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กต้องทำตัวให้เป็นส่วนหนึ่งของชุมชน สร้างศรัทธาให้ผู้ปกครองมั่นใจและส่งบุตรหลานมาเรียน บทบาทนี้รวมถึงการเป็นผู้นำในการพัฒนาชุมชน การให้ความรู้แก่ชาวบ้าน เพื่อให้ชุมชนรู้สึกเป็นเจ้าของ และพร้อมที่จะปกป้องดูแลโรงเรียนเสมือนบ้านของตนเอง

สรุปได้ว่า สถานศึกษาขนาดเล็กคือ โอกาสในการกระจายการเรียนรู้สู่ท้องถิ่น ความสำเร็จของสถานศึกษาขนาดเล็กขึ้นอยู่กับขนาดของพื้นที่ จำนวนงบประมาณ และคุณภาพของผู้บริหารเป็นสำคัญ หากผู้บริหารมีความเข้าใจในบริบท ตระหนักในความสำคัญ และสวมบทบาทการผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างเข้มแข็ง สถานศึกษาขนาดเล็กก็จะสามารถเป็นแหล่งสร้างปัญญาให้กับเยาวชนในทุกพื้นที่ของประเทศไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก

การยกระดับคุณภาพสถานศึกษาขนาดเล็กท่ามกลางข้อจำกัดด้านทรัพยากรและความเปลี่ยนแปลง จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การสังเคราะห์แนวทางพัฒนาจึงมุ่งเน้นการบูรณาการคุณลักษณะภายใน การสร้างสภาพแวดล้อมทางสังคม และกลยุทธ์การบริหารจัดการ เพื่อพลิกวิกฤตให้เป็นโอกาสในการสร้างสรรค์นวัตกรรมการเรียนรู้ที่เท่าเทียม มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ดังนี้

1. การเสริมสร้างศักยภาพและเจตคติภายในของผู้บริหาร

1.1 ปรับเปลี่ยนความเชื่ออำนาจในตน ผู้บริหารต้องปรับทัศนคติโดยเชื่อมั่นว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวขึ้นอยู่กับความสามารถและการกระทำของตนเอง ไม่ใช่โชคชะตาหรือข้อจำกัดของขนาดโรงเรียน มองปัญหาการขาดแคลนเป็นความท้าทายที่จัดการได้

1.2 สร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มุ่งเน้นคุณภาพ กำหนดเป้าหมายการทำงานที่ท้าทาย แต่เป็นจริง โดยเน้นที่คุณภาพผู้เรียนรายบุคคล ใช้จุดแข็งของจำนวนนักเรียนที่น้อยให้เป็นโอกาสในการดูแล และพัฒนาเด็กได้อย่างทั่วถึง

1.3 พัฒนาทักษะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ฝึกฝนการมองการณ์ไกล วิเคราะห์แนวโน้ม โครงสร้างประชากรและเทคโนโลยีล่วงหน้า เพื่อวางแผนรับมืออย่างเป็นระบบ มีความอดทนและมุ่งมั่นที่จะ ดำเนินการตามแผนจนบรรลุผลสำเร็จ

2. การจัดสภาพแวดล้อมและกลไกทางสังคมที่เอื้อต่อนวัตกรรม

2.1 การเรียนรู้จากต้นแบบความสำเร็จ ผู้บริหารควรศึกษาแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จากโรงเรียนขนาดเล็กอื่นที่ประสบความสำเร็จในการใช้นวัตกรรม เพื่อนำมาเป็นตัวแบบในการปรับใช้และ สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน

2.2 การสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและไว้วางใจ สร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบกัลยาณมิตร สนับสนุนให้ครูและบุคลากรกล้าคิด กล้าเสี่ยง และกล้าทดลองวิธีการสอนใหม่ๆ โดยไม่เกรงกลัวความผิดพลาด และมีการให้รางวัลหรือคำชมเชยเพื่อเสริมแรง

2.3 การเปิดรับข่าวสารและเทคโนโลยี ผู้บริหารต้องตื่นตัวในการรับข้อมูลนวัตกรรมทาง การศึกษาอยู่เสมอ โดยเฉพาะเทคโนโลยีที่ช่วยแก้ปัญหาโรงเรียนขนาดเล็ก เช่น การจัดการเรียนการสอน ทางไกล (DLTV) หรือสื่อดิจิทัล เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนได้อย่างทันทั่วถึง

3. การขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารสู่การปฏิบัติจริง

3.1 การกำหนดและสื่อสารวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องร่วมมือกับครูและชุมชน ในการสร้างภาพอนาคตของโรงเรียนให้ชัดเจน ว่าจะเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ที่ใช้นวัตกรรมขับเคลื่อน และสื่อสารให้ทุกคนเข้าใจตรงกันเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

3.2 การบริหารทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารงบประมาณที่ มีจำกัดให้เกิดความคุ้มค่าสูงสุด รวมถึงการระดมทุนจากภาคเอกชนและชุมชน เพื่อนำมาพัฒนาสื่อการเรียน การสอนและแก้ปัญหาความขาดแคลน

3.3 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เชื่อมโยงกับองค์กรภายนอก ประชาคมชาวบ้าน และสถาบันการศึกษาอื่น เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และระดมทรัพยากรทางวิชาการ มาช่วยเติมเต็มส่วนที่ โรงเรียนขาดหายไป

3.4 การเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารต้องไม่เพียงสั่งการ แต่ต้องทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้กับ ครู ร่วมคิด ร่วมทำ และสนับสนุนการแก้ปัญหาหน้างานจริง เพื่อให้มั่นใจว่านวัตกรรมที่นำมาใช้เกิดประโยชน์ ต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ต้องอาศัย การบูรณาการ 3 ด้านสำคัญ คือ การปรับเปลี่ยนเจตคติภายใน ให้เชื่อมั่นในศักยภาพตนเองและมองการณ์ไกล การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อนวัตกรรม โดยเปิดกว้างรับเทคโนโลยีและเรียนรู้จากต้นแบบ และการ ขับเคลื่อนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ ผ่านการสร้างวิสัยทัศน์ บริหารทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์ สร้างเครือข่าย และ เป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ เพื่อเปลี่ยนข้อจำกัดให้เป็นโอกาสในการยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างเท่าเทียม

บทสรุป

ท่ามกลางวิกฤตการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและข้อจำกัดด้านทรัพยากรที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อระบบการศึกษาไทย สถานศึกษาขนาดเล็กถือเป็นกลไกหลักในการกระจายโอกาสทางการศึกษาให้แก่เยาวชนในพื้นที่ห่างไกล การจะพัฒนาสถานศึกษาเหล่านี้ให้เข้มแข็งได้นั้น ปัจจัยสำคัญจึงอยู่ที่ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ต้องนำทักษะการคิดวิเคราะห์มาผสมผสานกับความคิดสร้างสรรค์ เพื่อบริหารจัดการภายใต้ความขาดแคลนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนต้องเกิดจากการบูรณาการองค์ประกอบ 3 ด้าน เข้าด้วยกันตามหลักทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม ประการแรก คือการสร้างรากฐานทางความคิดจากภายใน ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนเจตคติให้มีความเชื่ออำนาจในตน มองเห็นความเป็นไปได้ในการแก้ไขปัญหาด้วยตนเองมากกว่าการรอคอยโชคชะตา และมุ่งมั่นต่อผลสัมฤทธิ์ ประการที่สอง คือการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อนวัตกรรม โดยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง ยอมรับการทดลองใหม่ๆ และใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยบริหารจัดการ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรกล้าแสดงออกทางความคิด และประการที่สาม คือการขับเคลื่อนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติจริง ผ่านการระดมทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน และการสวมบทบาทผู้นำทางวิชาการที่เป็นพี่เลี้ยงคอยหนุนเสริมการทำงานของครูอย่างใกล้ชิด ความสำเร็จของสถานศึกษาขนาดเล็กขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารในการเปลี่ยนข้อจำกัดให้กลายเป็นพลังสร้างสรรค์ หากผู้บริหารสามารถพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เข้มแข็ง สถานศึกษาขนาดเล็กก็จะสามารถยืนหยัดเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำ และเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้พร้อมตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ชาติในอนาคต ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2565. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- ดุจเดือน พันธ์มนานิน. (2550). ทฤษฎีและงานวิจัยด้านจิตลักษณะของผู้ผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2557). การบริหารเชิงกลยุทธ์และภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ด.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพอในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กร. วารสารการบริหารธุรกิจ, 10(2), 25-27.
- สมยศ นาวิการ. (2555). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารการศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์, 23(3), 45-47.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). สภาวะการณ์การศึกษาไทยในเวทีโลก ปี 2560. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). คู่มือการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุทธิชัย ปัญญโรจน์. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม: แนวคิดและการประยุกต์ใช้ในองค์กรสมัยใหม่. นครราชสีมา: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคดิจิทัล. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Bass, B. M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. Free Press.
- Horth, D. M. and Buchner, D. (2014). Innovation leadership: How to use innovation to lead effectively, work collaboratively, and drive results. Center for Creative Leadership.
- Keller, R. T. and Meaney, M. (2017). The Effects of Leadership on Team Innovation. A Meta-Analysis. Journal of Management, 43(5), 1737-1768.
- Kotter, J. P. (1996). Leading change. Harvard Business School Press.
- Mumford, M. D., Scott, G. M., Gaddis, B. and Strange, J. M. (2002). Leading creative people: Orchestrating expertise and relationships. The Leadership Quarterly, 13(6), 705-750.
- Owen, H. (2014). The Power of Collaborative Leadership. Leadership and Organization Development Journal, 35(1), 45-56.
- Tidd, J. and Bessant, J. (2018). Managing innovation: Integrating technological, market and organizational change. Wiley.
- Weiss, D. and Legand, R. (2011). Innovative leadership and problem solving in complex environments. Journal of Organizational Behavior, 32(3), 35-38.