

กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน
Innovative Leadership Development Strategies of Private Vocational College
Administrators

ราชกิจ พรหมชาติ¹, วีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย² และทอง ทองภูเบศร์³

Rachakit Promchat¹, Weerawat Pattanakulchai¹ and Thanong Thongphubate¹

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ 1,2,3

College of Innovation Management Rajamangala University of Technology Rattanakosin

Corresponding Author, e-mail: rachakit.pro@rmutr.ac.th

Retrieved; 28-10-2024; Revised; 28-11-2024; Accepted; 11-11-2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ (1) เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน และ (2) เพื่อสร้างกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน และ (3) เพื่อประเมินความถูกต้อง ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี การวิจัยปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 165 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการวิทยาลัย ครูวิชาการ และครูผู้สอน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น การวิจัยคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาแบบอุปนัย ผลการวิจัย (1) ด้านการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับสูง (2) ด้านการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า ได้ 4 กลยุทธ์หลัก 4 กลยุทธ์รอง และ 4 กลยุทธ์การปฏิบัติการ และ (3) ด้านการความถูกต้อง ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า ผลการประเมินผ่าน และได้รับการรับรอง

คำสำคัญ: กลยุทธ์; การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม; ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

Abstract

The objectives of this research were to: 1) assess the needs for developing innovative leadership among administrators of private vocational colleges; 2) develop strategies for enhancing such leadership; and 3) evaluate the accuracy, feasibility, appropriateness, and utility of the developed strategies.

The study employed a mixed-methods approach. The quantitative phase involved a sample of 165 participants, including college directors, academic instructors, and teaching staff. Data were collected via questionnaires and analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and the Priority Needs Index (\$PNI_{[modified]}\$). The qualitative phase involved data collection from five key informants, analyzed using inductive content analysis.

The research findings were as follows:

1. The needs assessment for innovative leadership development revealed that needs in all aspects were at a high level.
2. The strategy formulation resulted in four main strategies, four secondary strategies, and four operational strategies.
3. The evaluation confirmed that the developed strategies possessed accuracy, feasibility, appropriateness, and utility suitable for implementation.

Keywords: Strategies; Innovative Leadership Development; Private Vocational College Administrators

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2544 และการแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562 กำหนดให้การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนามนุษย์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา โดยแบ่งเป็นการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตทั้งสายสามัญและสายอาชีพ ซึ่งวิทยาลัยอาชีวศึกษาเป็นหน่วยงานสำคัญในการผลิตแรงงานที่มีคุณภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) ทั้งนี้ แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) เน้นหลักการเพื่อการเข้าถึงและความเท่าเทียมในการศึกษา รวมถึงปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) โดยยุทธศาสตร์ชาติกำหนดกรอบในการพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ให้เป็นบุคคลที่อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น มีทักษะวิจรรณญาณ การแก้ปัญหา ความคิดสร้างสรรค์ เข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรม สามารถทำงานร่วมกัน มีภาวะผู้นำ ทักษะสื่อสาร และมีจริยธรรมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561)

ท่ามกลางการแข่งขันในสังคมโลกและความผันผวนของเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง สังคมไทยจึงต้องพัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อปรับตัวสู่ยุคโลกไร้พรมแดน ส่งผลให้เกิดการหลอมรวมวัฒนธรรมใหม่และวัฒนธรรมท้องถิ่น สร้างวิถีชีวิตใหม่ที่เกิดจากการผสมผสานความหลากหลายทางวัฒนธรรม พลวัตทางสังคมนี้สร้างความท้าทายด้านความเหลื่อมล้ำทางสังคมและการเสื่อมโทรมของทรัพยากร สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม ซึ่งประเทศไทยได้ตอบสนองผ่านการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) และยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อสร้างสังคมที่มีคุณภาพชีวิตดี สมานฉันท์ โดยการพัฒนาที่เน้นคนเป็นศูนย์กลาง มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิต สุขภาวะ และการเตรียมความพร้อมสู่สังคมผู้สูงอายุ รวมถึงการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืนตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ที่ปรากฏในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2565–2569) เพื่อให้ประเทศไทยเป็นชาติที่ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” พร้อมลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ โดยมีทุนชุมชน ทุนภูมิปัญญา และนวัตกรรมท้องถิ่นเป็นฐานในการพัฒนา (Africa Union, 2021; สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและสำนักนายกรัฐมนตรี, 2565)

การจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษามุ่งเน้นการพัฒนากำลังคนระดับกึ่งฝีมือและฝีมือที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเน้นทักษะและความรู้เชิงวิชาชีพที่ตอบสนองทั้งต่อตนเองและสังคมผ่านการฝึกปฏิบัติงานจริง ซึ่งมีส่วนช่วยสร้างคุณลักษณะผู้สำเร็จการศึกษาที่พึงประสงค์ การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการจัดการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญเพื่อให้บริการด้านการศึกษาเข้าถึงประชาชนได้ทั่วถึงมากขึ้น อย่างไรก็ตาม การจัดการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนต้องเผชิญกับความท้าทายด้านการขาดแคลนทรัพยากรทั้งบุคลากรและอุปกรณ์การเรียนการสอน การนำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาช่วยให้เกิดการปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี สร้างแรงบันดาลใจและส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ในบุคลากร (สุชาติ นิลสาขา รัฐพร กลิ่นมาลี และวีระยุทธ ชาตะกาญจน์, 2566); ปาณชนิน ทวีพรหม และชยาภานต์ เรืองสุวรรณ, 2566) ผู้บริหารที่มีทักษะนวัตกรรมจะสามารถนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างสรรค์การเรียนการสอนที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคม

จากความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ทำให้ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งครอบคลุมประเด็นสำคัญ เช่น การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม การคิดสร้างสรรค์ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการทำงานเป็นทีม โดยพบว่าผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาจำเป็นต้องมีคุณลักษณะเหล่านี้เพื่อส่งเสริมการพัฒนาอาชีวศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (สะพีชุดดิน เจมะ และวรลักษณ์ ชูกำเนิด, 2564; ปรีวัฒน์ ยืนยิ่ง, 2563; สาคร น้อมระวี และสุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2564; พรพิมล อินทร รักษา และนิลรัตน์ นวกิจไพฑูรย์, 2563) นอกจากนี้ การทบทวนวรรณกรรมยังชี้ให้เห็นว่าขาดการศึกษาเฉพาะเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่มีบทบาทสำคัญในการผลิตบุคลากรที่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานศตวรรษที่ 21 (สาคร น้อม

ระวี และสุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2564) ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมุ่งเน้นศึกษาการสร้างกลยุทธ์ที่เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสนับสนุนการวางแผน การประเมินผล และการกำหนดนโยบายในภาคอาชีวศึกษาอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน
2. เพื่อสร้างกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน
3. เพื่อประเมินความถูกต้อง ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยทบทวนเอกสารวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน การบริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเน้นความสำคัญของบทบาทผู้นำในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการพัฒนาและนวัตกรรมภายในองค์กร เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ การปรับตัว และการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับสถานการณ์ภายนอกอย่างต่อเนื่อง ผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงต้องสนับสนุนการคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาทักษะบุคลากร และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง โดยมีการวางกลยุทธ์ที่เชื่อมโยงกับการใช้เทคโนโลยีในกระบวนการบริหารจัดการและการเรียนการสอน ซึ่งจะช่วยสร้างความยืดหยุ่นและความสามารถในการแข่งขันให้กับวิทยาลัยอาชีวศึกษา ทั้งนี้ ผู้นำที่มีความสามารถเชิงนวัตกรรมจะสร้างแรงบันดาลใจและสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน และการปรับตัวเพื่อให้วิทยาลัยมีความเป็นเลิศและยั่งยืนในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (สุจิตรา เกิดผล และคณะ, 2566; ปาณชนิน ตริพรหม และชยากานต์ เรืองสุวรรณ, 2566; Ridwanulloh et al., 2022)

2.2. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

ผู้นำเชิงนวัตกรรมในวิทยาลัยอาชีวศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม การเรียนรู้ และการพัฒนาองค์กรโดยการปรับตัวให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก (อรอนงค์ วัฒนโรจน์ไพบูลย์, 2553; พิทักษ์ ทิพย์วารี, 2558; Patel, 2012) งานวิจัยระบุองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อาทิ วิสัยทัศน์ชัดเจนและกลยุทธ์สร้างสรรค์ การบริหารความเสี่ยง การสนับสนุนสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างต่อการคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้ การ

สื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และแรงบันดาลใจที่กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาต่อเนื่อง (Patel, 2012; Lindegard, 2017) ผู้นำต้องมองความล้มเหลวเป็นโอกาสในการพัฒนา ปรับปรุงกระบวนการทำงาน และสร้างความยืดหยุ่นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง (Lindegard, 2017) การสร้างเครือข่ายและการร่วมมือกับบุคคลภายนอกองค์กรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนแนวคิดใหม่ ๆ และการพัฒนาทักษะที่สำคัญต่อความสำเร็จในยุคดิจิทัล (อรอนงค์ วัฒนโรจน์ไพบูลย์, 2553; พัทธ์ชัย ทิพย์วารี, 2558)

2.5. การบริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน

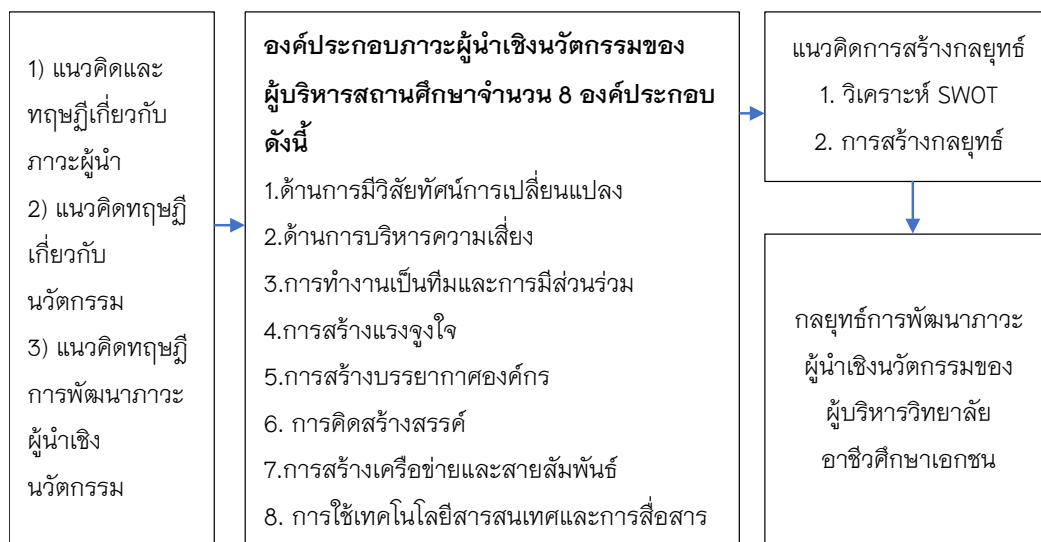
ความสำคัญของการศึกษาด้านอาชีวศึกษาในประเทศไทยที่มีบทบาทอย่างมากในระบบการศึกษา แต่ยังคงเผชิญกับปัญหาในการตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานและความท้าทายในการเพิ่มจำนวนนักเรียนที่สนใจเรียนสายอาชีวะ ความสำเร็จในการจ้างงานของผู้จบสายอาชีวะมีแนวโน้มที่ดี โดยเฉพาะในกลุ่มที่ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ แต่ยังมีช่องว่างในการพัฒนาทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการ นอกจากนี้ ปัญหาภาพลักษณ์และคุณภาพของระบบอาชีวศึกษา เช่น ความไม่ต่อเนื่องในการจัดหลักสูตรและโอกาสก้าวหน้าในระดับที่สูงขึ้น ทำให้ผู้เรียนบางกลุ่มไม่ถูกดึงดูดเข้ามาเรียน อีกทั้งกลุ่ม SMEs และภาคส่วนที่ไม่เป็นทางการยังมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบอาชีวศึกษาอย่างจำกัด ส่งผลให้หลักสูตรอาชีวะไม่สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นสำหรับตลาดแรงงานในปัจจุบัน ในด้านการพัฒนา มีความจำเป็นในการสร้างกรอบคุณภาพที่แข็งแกร่งเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้จากการทำงาน การประสานงานระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการใช้ข้อมูลเชิงทักษะเพื่อช่วยปรับปรุงนโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงการลดความซับซ้อนในระบบอาชีวศึกษาไทยและเพิ่มการเข้าถึงการฝึกอบรมในกลุ่มคนด้อยโอกาส

2.6. แนวคิดการสร้างกลยุทธ์

กลยุทธ์หมายถึงแนวทางที่องค์กรใช้เพื่อบรรลุเป้าหมายในระยะยาว โดยผ่านการวิเคราะห์ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเพื่อเสริมความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน (Mintzberg, 1994; Cederholm, 2002) นักวิชาการหลายท่านได้ให้คำนิยามเพิ่มเติม เช่น วิเชษฐ์ ฤทธิ์บำรุง (2553) ที่เน้นการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร และ สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2553) ที่กล่าวว่ากลยุทธ์ประกอบด้วย การวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมองค์กร เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2553) และ อวยชัย วัฒนา (2554) ยังเสริมว่ากลยุทธ์ต้องยืดหยุ่นและปรับใช้ได้ตามสถานการณ์ พร้อมทั้งมีความชัดเจนในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อความสอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (เรวัตร ชาตรีวิศิษฎ์, 2553; สุลียง ไชโกส, 2558) การกำหนดและนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติเกี่ยวข้องกับกระบวนการที่มักประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม กำหนดเป้าหมาย พัฒนาและนำกลยุทธ์ไปใช้ พร้อมการควบคุมและประเมินผล เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่สอดคล้องและมั่นคงกับเป้าหมายในระยะยาวขององค์กร (Wheelen et al., 2018; นิติธร รุ่งเรือง, 2553; สุตใจ วันอุดมเดชาชัย, 2556)

กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดหลักสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรม และแนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎีข้างต้นจากผลงานของ อรอนงค์ วัฒนโรจน์ไพบูลย์ (2553) พิทักษ์ ทิพย์วารี (2558) ลูตินันท์ นันทะศรี (2563) Patel (2012) และ Lindegard (2017) ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาคัดเลือกองค์ประกอบที่มีคุณลักษณะที่ซ้ำ ๆ กันหรือใกล้เคียงกัน ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญหรือที่ต่างกันแต่มีความสำคัญเหมาะสมกับบริบทของความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งสังเคราะห์ได้จำนวน 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2. การบริหารความเสี่ยง 3. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 4.การสร้างแรงจูงใจ 5. การสร้างบรรยากาศองค์กร 6. การคิดสร้างสรรค์ 7. การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ 8. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ประชากร คือ ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ผู้อำนวยการวิทยาลัย จำนวนวิทยาลัยละ 1 คน ครูวิชาการ จำนวนวิทยาลัยละ 1 คน และครูผู้สอน จำนวนวิทยาลัยละ 1 คน จากวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 97 แห่ง รวมจำนวน 291 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 165 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรคำนวณของ Krejcie & Morgan (1970, pp. 607–680) เลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) ในสัดส่วนที่เท่ากัน คือ ผู้อำนวยการวิทยาลัย จำนวน 55 คน ครูวิชาการ จำนวน 55 คน และครูผู้สอน จำนวน 55 คน

ขั้นตอนการวิจัย เครื่องมือวิจัย และการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 มีขั้นตอนการดำเนินการ 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย 2) การสร้างเครื่องมือจำนวน 1 ฉบับ เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 3) การหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ IOC โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ได้ค่า IOC ของทุกข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.6–1.00 และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's reliability coefficient alpha) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.969 จากนั้นนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์สอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 165 คน โดยส่งแบบสอบถามผ่านแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (Google Forms) และนำมาวิเคราะห์ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$ Index)

ระยะที่ 2 เพื่อศึกษาวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 นำข้อมูลค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นมาจัดกลุ่มด้วยการ SWOT ได้เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค และสร้าง TOWs matrix เพื่อร่างกลยุทธ์การพัฒนภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

ระยะที่ 3 เพื่อศึกษาวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 การประเมินและรับรองกลยุทธ์การพัฒนภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ด้วยแบบประเมินและรับรองกลยุทธ์การพัฒนภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

ผลการวิจัย

1) ผลประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

n = 165

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	D	I	PNIModified d
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม	4.326	4.406	3.447
2. ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.469	4.462	3.495
3. ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	4.376	4.377	3.413
4. ด้านการสร้างแรงจูงใจ	4.353	4.349	3.389
5. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การ	4.202	4.178	3.296
6. ด้านการคิดสร้างสรรค์	4.245	4.255	3.390
7. ด้านการสร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์	4.390	4.376	3.403
8. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4.109	4.179	3.341

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน พบว่าด้านที่ควรพัฒนามากที่สุดคือด้านการบริหารความเสี่ยง (D=4.469, I=4.462, PNIModified=3.495) รองลงมาคือด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม (D=4.326, I=4.406, PNIModified=3.447) และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (D=4.109, I=4.179, PNIModified=3.341) ส่วนด้านการสร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์ (D=4.390, I=4.376, PNIModified=3.403) ตามมาด้วยด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม (D=4.376, I=4.377, PNIModified=3.413) ด้านการคิดสร้างสรรค์ (D=4.245, I=4.255, PNIModified=3.390) และด้านการสร้างแรงจูงใจ (D=4.353, I=4.349, PNIModified=3.389) สำหรับด้านที่มีค่า PNIModified ต่ำสุดคือด้านการสร้างบรรยากาศองค์การ (D=4.202, I=4.178, PNIModified=3.296)

2) ผลการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จากการ SWOT ด้วยค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น และวิเคราะห์ TOWs Matrix ได้กลยุทธ์ 4 กลุ่ม 4 กลยุทธ์หลัก 4 กลยุทธ์รอง และ 4 กลยุทธ์การปฏิบัติการ มีรายละเอียด ดังนี้

กลยุทธ์การเติบโตนวัตกรรม (SO strategy) โดยกลยุทธ์หลัก การส่งเสริมนวัตกรรมดิจิทัล คือ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (S5, S7) ให้ตอบสนองต่อโอกาสในการพัฒนานวัตกรรมด้าน

การศึกษา (O12) กลยุทธ์รอง วิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ คือ ใช้วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม (S1) เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ (O8) และกลยุทธ์การปฏิบัติการ การอบรมความรู้เทคโนโลยี คือ จัดการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีของบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์การเสริมสร้างความคล่องตัว (WO strategy) โดยกลยุทธ์หลัก การบริหารความเสี่ยงนวัตกรรม คือ ปรับปรุงการบริหารความเสี่ยงในการใช้นวัตกรรมใหม่ (W4, W5) ให้สอดคล้องกับการพัฒนาบรรยากาศที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี (O5) กลยุทธ์รอง การมีส่วนร่วมแบบรวมกลุ่ม คือ พัฒนาการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการคิดสร้างสรรค์ (W7) เพื่อส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในองค์กรอย่างเต็มที่ (O1) และกลยุทธ์การปฏิบัติการ การวางแผนป้องกันความเสี่ยงเชิงรุก คือ พัฒนาระบบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการป้องกันความเสี่ยงและการมีส่วนร่วมในทุกระดับ

กลยุทธ์การรับมือด้านทาน (ST strategy) โดยกลยุทธ์หลัก การเสริมวัฒนธรรมองค์กรรวม คือ ใช้การวางแผนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (S5, S6) เพื่อรับมือกับผลกระทบทางเศรษฐกิจที่มีต่อนวัตกรรม (T11) กลยุทธ์รอง ความเป็นเอกลักษณ์เชิงวัฒนธรรม คือ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง (S3) เพื่อบรรเทาผลกระทบจากปัจจัยทางสังคมที่อาจส่งผลเสีย (T6) และกลยุทธ์การปฏิบัติการ การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรยั่งยืน คือ จัดกิจกรรมพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรและเสริมสร้างความต้านทานต่อการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก

กลยุทธ์ความสัมพันธ์และความยืดหยุ่น (WT strategy) โดยกลยุทธ์หลัก การสร้างความสัมพันธ์และความมั่นคงองค์กร คือ พัฒนาแผนสร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งระหว่างองค์กรและชุมชน (W15) เพื่อรับมือกับปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีผลต่อองค์กร (T10) กลยุทธ์รอง การบริหารความเสี่ยงเชิงปรับตัว คือ ปรับปรุงการบริหารความเสี่ยงในการใช้นวัตกรรมโดยใช้กระบวนการที่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านการเมือง (W8) เพื่อลดความเสี่ยงที่เกิดจากปัจจัยการเมือง (T1) และกลยุทธ์การปฏิบัติการ มาตรการติดตามประเมินผลกลยุทธ์ คือ กำหนดมาตรการการควบคุมและติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อประเมินความเหมาะสมและประสิทธิภาพของกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง

3) ผลการประเมินความถูกต้อง ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า การศึกษานี้ได้สร้างและประเมินกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์หลัก 4 กลยุทธ์รอง และ 4 กลยุทธ์การปฏิบัติการ โดยผ่านการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจำนวน 5 คน ซึ่งมีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาและการบริหารเชิงกลยุทธ์ ผลการประเมินระบุว่ากลยุทธ์ดังกล่าวมีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ในการนำไปปฏิบัติจริง

อภิปรายผล

การศึกษานี้ชี้ให้เห็นถึงความต้องการสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน โดยเน้นความสำคัญของการบริหารความเสี่ยงและการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาโดยปริวัฒน์ ยืนยิ่ง (2563) ที่พบว่าภาวะผู้นำในอาชีวศึกษาควรเน้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสภาพแวดล้อมการศึกษาในกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ งานวิจัยทั้งสองยังสอดคล้องในเรื่องความสำคัญของการสร้างความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาและการปรับตัวของบุคลากรในสถานศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม

จากการเปรียบเทียบกับการศึกษาโดยจตุรพร จันทผลา (2559) พบว่าทั้งสองงานวิจัยเน้นด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มศักยภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งสนับสนุนการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในองค์กร รวมถึงการบริหารความเสี่ยงเพื่อสร้างความยืดหยุ่นต่อความเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจ การวิจัยนี้จึงมีความสอดคล้องกัน ในการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์โดยการสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นการมีส่วนร่วมและการร่วมมือระหว่างบุคลากรเพื่อสร้างความยืดหยุ่นในการใช้นวัตกรรมให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางการศึกษา

นอกจากนี้ การศึกษาโดยอรุณรัตน์ จันทร์เกษม (2558) และจารุพันธ์ อธิธิอาวัชกุล (2551) ยังสอดคล้องกับผลการศึกษานี้ โดยการเน้นถึงความจำเป็นในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและยืดหยุ่นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยเฉพาะในด้านการสร้างแรงจูงใจและการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและชุมชน ทั้งนี้การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมถือเป็นปัจจัยสำคัญในการรับมือกับความท้าทายที่อาจเกิดจากปัจจัยภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่

กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มหลัก ได้แก่ กลยุทธ์การเติบโตนวัตกรรม (Growth Innovation Strategy – SO) มุ่งเน้นการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมดิจิทัลเพื่อพัฒนาการศึกษา กลยุทธ์การเสริมสร้างความคล่องตัว (Agility Enhancement Strategy – WO) โดยพัฒนาการมีส่วนร่วมและการบริหารความเสี่ยงในนวัตกรรมให้เกิดประสิทธิภาพ กลยุทธ์การรับมือด้านทาน (Resilience Strategy – ST) ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรและการวางแผนเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อลดผลกระทบจากปัจจัยภายนอก และกลยุทธ์ความสัมพันธ์และความยืดหยุ่น (Relationship and Flexibility Strategy – WT) โดยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและชุมชนพร้อมปรับปรุงการบริหารความเสี่ยงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ดังแสดงในภาพที่ 2

กลุ่มกลยุทธ์	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	กลยุทธ์การปฏิบัติการ
กลยุทธ์การเติบโตนวัตกรรม (Growth Innovation Strategy – SO)	การส่งเสริมนวัตกรรม ดิจิทัล	วิสัยทัศน์เชิง สร้างสรรค์	การอบรมความรู้เทคโนโลยี
กลยุทธ์การเสริมสร้างความ คล่องตัว (Agility Enhancement Strategy – WO)	การบริหารความเสี่ยง นวัตกรรม	การมีส่วนร่วม แบบรวมกลุ่ม	การวางแผนป้องกันความ เสี่ยงเชิงรุก
กลยุทธ์การรับมือด้านทาน (Resilience Strategy – ST)	การเสริมวัฒนธรรม องค์กรรวม	ความเป็น เอกลักษณ์เชิง วัฒนธรรม	การพัฒนาวัฒนธรรม องค์กรยั่งยืน
กลยุทธ์ความสัมพันธ์และความ ยืดหยุ่น (Relationship and Flexibility Strategy – WT)	การสร้าง ความสัมพันธ์และ ความมั่นคงองค์กร	การบริหารความ เสี่ยงเชิงปรับตัว	มาตรการติดตาม ประเมินผลกลยุทธ์

สรุป

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2544 และการแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562 กำหนดให้การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนามนุษย์ทุกด้าน ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตทั้งสายสามัญและสายอาชีพ วิทยาลัยอาชีวศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนากำลังคนและสนับสนุนเศรษฐกิจผ่านการผลิตบุคลากรคุณภาพ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน การนำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมาใช้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยเน้นการใช้เทคโนโลยี การทำงานเป็นทีม และการสร้างสรรค์ เป็นปัจจัยที่สำคัญในการปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของโลกเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา งานวิจัยนี้พิจารณาแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำและนวัตกรรมเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการพัฒนภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน โดยสังเคราะห์องค์ประกอบสำคัญ 8 ด้าน ได้แก่ วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การบริหารความเสี่ยง การทำงานเป็นทีม แรงจูงใจ บรรยากาศองค์กร การคิดสร้างสรรค์ การสร้างเครือข่าย และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การวิจัยนี้ใช้วิธีเชิงปริมาณเพื่อพัฒนากลยุทธ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพฯ โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่าง 165 คน และใช้แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพและความเชื่อมั่น นำข้อมูลไปวิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็น (PNIModified Index) เพื่อสร้างกลยุทธ์โดยใช้ SWOT และ TOWS matrix จากนั้นเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่านประเมินและรับรองกลยุทธ์ ผลการสร้างกลยุทธ์การพัฒนภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ผ่านการวิเคราะห์ SWOT และ TOWs Matrix ได้กลยุทธ์ 4 กลุ่ม ประกอบด้วยกลยุทธ์หลัก กลยุทธ์รอง และกลยุทธ์ปฏิบัติการ โดยกลยุทธ์การเติบโตนวัตกรรมส่งเสริมเทคโนโลยีดิจิทัลและความคิดสร้างสรรค์ กลยุทธ์การเสริมสร้างความ

คล่องตัวและการป้องกันความเสี่ยง กลยุทธ์การรับมือด้านทานเน้นวัฒนธรรมองค์กรรวม และกลยุทธ์ความสัมพันธ์และความยืดหยุ่นเน้นความมั่นคงและการติดตามผลการปฏิบัติ กลยุทธ์ทั้งหมดได้รับการประเมินว่าถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และมีประโยชน์

ข้อเสนอแนะ

(1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. จัดทำแผนพัฒนาทักษะและการฝึกอบรม จัดอบรมที่เน้นการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี การบริหารความเสี่ยง และความคิดสร้างสรรค์ให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้ทักษะใหม่ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง
2. กำหนดแผนการติดตามและประเมินผลอย่างชัดเจน วางแผนการติดตามและประเมินผลการดำเนินกลยุทธ์อย่างละเอียด เพื่อตรวจสอบความคืบหน้าและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมาย พร้อมทั้งมีการปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
3. สร้างระบบการสื่อสารภายในที่มีประสิทธิภาพ ใช้ระบบการสื่อสารที่ชัดเจนและโปร่งใส เพื่อให้ทุกฝ่ายในองค์กรเข้าใจเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ รวมถึงสนับสนุนการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
4. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์กับชุมชน ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายกับชุมชนและหน่วยงานภายนอก เพื่อเพิ่มโอกาสในการแลกเปลี่ยนทรัพยากรและการสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรม
5. เสริมสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมและการพัฒนาทางปัญญา สนับสนุนการทำงานเป็นทีมและการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการคิดค้นสิ่งใหม่ โดยการให้รางวัลและยกย่องบุคลากรที่มีผลงานนวัตกรรม

(2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาปัจจัยภายนอกและภายในที่มีผลต่อการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติจริง การวิจัยครั้งต่อไปควรเน้นการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการนำกลยุทธ์เหล่านี้ไปใช้ เช่น ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เข้าใจถึงความท้าทายที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางในการแก้ไขอย่างเหมาะสม
2. การสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากร การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของกลยุทธ์และความเข้มแข็งในทีมงาน โดยเน้นให้ความสำคัญกับประสบการณ์ของบุคลากรที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กร
3. การประเมินประสิทธิภาพของกลยุทธ์ผ่านการเก็บข้อมูลระยะยาว การวิจัยในระยะยาวสามารถช่วยในการประเมินผลกระทบและประสิทธิภาพของกลยุทธ์เหล่านี้ที่ใช้ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพและปริมาณเพื่อวัดผลกระทบของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง: เอกสารชุดแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา*. โรงพิมพ์การศาสนา.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2553). *การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical thinking)* (พิมพ์ครั้งที่ 6). ชัคเชสมิเดีย.
- จารุพันธ์ อธิธาวัชกุล. (2551). *บริหารคนเหนือตำรา*. กรุงเทพฯธุรกิจ Bizbook.
- จรัลวรรณ จันทผลา. (2559). *การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหาร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ].
- นิติธร รุ่งเรือง. (2553). *การศึกษารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 3* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยนเรศวร].
- ปรีวัฒน์ ยืนยง. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา* วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 4(3), 330–344.
- ปาณชนิน ตริพรหม และชยาภานต์ เรืองสุวรรณ. (2566). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น*. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 7(2), 241–256.
- พิทักษ์ ทิพย์วารี. (2558). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์].
- เรวัตร ชาตวิศิษฐ์. (2553). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. อินแฮส โนว์เลจ.
- วิเศษฐ์ ฤทธิ์บำรุง. (2553). *กลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมหากกร จังหวัดนครสวรรค์* [การศึกษานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยขอนแก่น].
- สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. (2553). *การบริหารเชิงกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 20). อมรินทร์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). *แนวทางในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580*. สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ.
- สุชาติ นิลสาขา, รัฐพร กลิ่นมาลี, และวีระยุทธ ชาดะกาญจน์. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา* สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา*, 5(1), 335–346.
- สุดใจ วันอุดมเดชาชัย. (2556). *Strategic management การจัดการเชิงกลยุทธ์*. ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลด.

- สุลียง ไชโกสี, ไชยา ภวบุตร, วัฒนา สุวรรณไกรย์, และบุญปง แก้วโรดม. (2558). ข้อเสนอยุทธศาสตร์ การพัฒนามหาวิทยาลัยสหวันนะเขตเป็นมหาวิทยาลัยคุณภาพชั้นนำประจำภาคกลางสาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว พ.ศ. 2558–2567. *Journal of Educational Administration Khon Kaen University*, 11(1), 113–120.
- อรรรงค์ จันทรเกษม. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารตามความคิดเห็นของพนักงานและพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานใน อุตสาหกรรมการผลิต* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ].
- อรอนงค์ ไรจน์วัฒบุลย์. (2553). *การพัฒนาตัวแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์].
- สะพีชุดดิน เจะมุ และวรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอาชีวศึกษาจังหวัด ปัตตานี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา*, 3(2), 65–89.
- African Union Commission. (2021). *Africa's development dynamics 2021 digital transformation for quality jobs: Digital transformation for quality jobs*. OECD Publishing.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Mintzberg, H. (1994). The fall and rise of strategic planning. *Harvard Business Review*, 72(1), 107–114.
- Wheelen, T. L., Hunger, J. D., Hoffman, A. N., & Bamford, C. E. (2018). *Strategic management* (15th ed.). Pearson.