

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา Innovative Leadership of School Administrators

เชิดพงษ์ งอกनावัง,

เอกราช โขจิตพิมานเวช และ ยิ่งสรรค์ หาพา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

Cherdpong Ngorknavung,

Ekkarach Kositpimanvach and Yingsan Hapha

MahachulalongKornrajavidyalaya University, Khonkaen Campus

Corresponding Author, E-mail : ncherdpong2@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้เป็นเนื้อหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เขียนมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่ามีองค์ประกอบ 4 ประการคือ 1) วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม 3) การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม 4) การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งผู้เขียนบทความวิชาการได้สังเคราะห์จากแนวคิด หลักการ ทฤษฎี ผลงานวิชาการของนักศึกษา นักวิชาการมาพิจารณาความสำคัญ และสอดคล้องกับบริบทของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นองค์หลักที่หน่วยงานที่มีส่วนสำคัญในการจัดการศึกษาให้กับเด็ก เยาวชนและกลุ่มประชาชน รัฐบาลได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนากำลังคนสู่ยุคดิจิทัลหรือยุคของการนำนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ เพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังคนให้ก้าวทันกับยุคสมัยใหม่ และให้มีทักษะการนำนวัตกรรมมาใช้เบื้องต้น ผู้บริหารสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งในการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ เพื่อบริหารรูปแบบใหม่ จึงต้องอาศัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นก้าวทันโลกยุค 4.0 ได้มากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This academic article is about the innovative leadership of educational institution administrators. The author aims to present the elements of innovative leadership among school administrators. It was found that there are 4 elements: 1) innovative vision 2) Creating an innovative network 3) Creating an innovative atmosphere 4) Creative thinking and innovation The author of the academic article has synthesized ideas, principles, theories, and academic works of students. Academics consider the importance and is consistent with the context of innovative leadership of educational institution administrators. which is the main organization of agencies that play an important role in providing education to children, youth and the general public The government has set a strategy for developing the workforce into the digital age or the era of using new innovations. To increase the potential of manpower to keep pace with the modern era and to have basic skills in applying innovations school administrators Therefore, it is necessary to change roles and responsibilities. to manage a new style Therefore, it requires innovative leadership. In order to be more efficient and effective, keep up with the world of the 4.0 era even more.

Keywords : Innovative leadership; Educational institution administrators

บทนำ

ในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีและมีคุณภาพนั้น ผู้นำจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญมากที่สุด ผู้นำจะเป็นศูนย์รวมของการทำงานในการสร้างนโยบายและแนวทางการดำเนินงานการสร้างกลยุทธ์เพื่อช่วยให้เกิดการขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ หรือการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ดังนั้น หากองค์กรใดมีผู้นำที่ดี มีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำสูง องค์กรนั้น ๆ ก็จะมีการดำเนินงานที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จได้โดยราบรื่น ในปัจจุบันที่ก้าวเข้าสู่ยุคของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งพบว่าการเรียนรู้ในยุคนี้มีการพัฒนานวัตกรรมสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ มากมาย นักเรียนนักศึกษาสามารถหาความรู้เพิ่มเติม ได้จากสื่อต่าง ๆ อย่างหลากหลาย เช่น การสืบค้นด้วยอินเทอร์เน็ตหรือเรียนรู้จากสื่อการสอนแบบมัลติมีเดียด้วยตนเอง เป็นต้น สถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม จากงานวิจัยของ จันทนา แสนสุข (2557 : 34-38) พบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่ปิดกั้นการพัฒนาและการปรับปรุงเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ต่าง ๆ ของผู้เรียน นั้นมักเกิดจากการไม่มีวิสัยทัศน์และผู้บริหารการศึกษาไม่มีภาวะผู้นำในด้านการเปลี่ยนแปลง มักยึดติดอยู่กับสิ่งเดิม ไม่พัฒนาตนเองให้เท่าทันกับโลก ส่งผลให้องค์กรหรือสถานศึกษานั้นล้าหลัง ไม่สามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้

ผู้บริหารสถานศึกษาสมัยใหม่ต้องมีคุณสมบัติภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคนี้ต้องเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการทำให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม เพื่อทำให้เกิดผลลัพธ์ที่มีคุณค่าและมีคุณภาพพยุฑ วุฒิมรงค์ (2557 : 196-200) ได้กล่าวไว้ว่า สาเหตุที่ทำให้องค์กรต้องสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร คือสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เช่น เทคโนโลยี สภาพเศรษฐกิจ สังคมหรือการเมืองที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นต้น ทำให้หลายองค์กร

จำเป็นต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยใช้นวัตกรรมเป็นตัวขับเคลื่อน เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันหรือเพื่อสร้างชื่อเสียงขององค์กรและพนักงาน โดยการทำให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ผู้นำขององค์กรนวัตกรรมคือ ผู้ที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมทั้งศักยภาพของทรัพยากร สภาพแวดล้อม ในองค์กร การสร้างวัฒนธรรมในองค์กร นวัตกรรมในการสร้างสิ่งใหม่ ๆ คิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กร นวัตกรรมเกิดขึ้นได้ด้วยฝีมือของมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ มุ่งมั่นพัฒนา อย่างต่อเนื่อง ทรัพยากรมนุษย์ที่สร้างนวัตกรรมได้ต้องมี ทักษะความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และทักษะ จึงเป็นหน้าที่ของผู้นำองค์กรต้องสรรหาและต้องรักษาทุน เหล่านี้ให้เพิ่มขึ้นในทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายร่วมกัน เพราะเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้คนในองค์กรเกิดพฤติกรรม และความคิดสร้างสรรค์ จำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ เครื่องมือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือการศึกษา ผู้ที่มีบทบาทสำคัญคือผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาผู้นำ สมัยใหม่ ให้เท่าทันยุคของการเปลี่ยนแปลง เอกราช โษจิตพิมานเวชและคณะ, (2565)

ทุกวันนี้โลกมีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้น การเปลี่ยนแปลงจึงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบต่อผู้คนและสังคมในวงกว้าง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด คือ ปัจจัยทางด้าน เทคโนโลยี ซึ่งส่งผลให้รูปแบบการดำเนินชีวิตของคนในศตวรรษที่ 21 มีแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือ กระแสโลกาภิวัตน์ทำให้โลกมีสภาพไร้พรมแดนและเกิดการเชื่อมโยงอย่างทั่วถึงกัน การกลายเป็นโลกยุค ดิจิทัล เทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทอย่างมากต่อการดำรงชีวิตของคน ในสังคม เป็นสังคมของข้อมูลข่าวสาร ที่แพร่กระจายได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และทั่วถึง เมื่อองค์กรทั้งหลายต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว องค์กรจึงต้องมีการปรับตัว ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์มากขึ้น รวมทั้งแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง นวัตกรรมและการแก้ปัญหาที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมาก นวัตกรรมเกิดขึ้นในสังคมเพราะเป็นความพยายามที่จะแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานหรือ การดำรงชีวิตที่ดีขึ้น

ความหมายของนวัตกรรม

จากนักการศึกษา นักวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายของคำว่า นวัตกรรมต่าง ๆ ไว้ดังนี้

เสนห์ จุ้ยโต (2548 : 2-3) ได้สรุปความหมายของนวัตกรรมไว้ว่า คือ การเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นที่เป็นสิ่งใหม่และองค์กรยอมรับเอาไปใช้ นวัตกรรมจึงก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทุกครั้ง จึงจำเป็นต้องมีนวัตกรรมเข้าไปเกี่ยวข้อง นอกจากนี้ นวัตกรรม ยังเป็นความคิดด้าน สร้างสรรค์ ประกอบด้วยกระบวนการบริหารและความคิดทางสังคมเพื่อรวบรวมให้ เกิดการแก้ปัญหา กลับไป ใช้ภายในสังคม ภายใต้สถานการณ์ที่กำหนด และเป็นกระบวนการสร้างสรรค์ ความคิดใหม่ และนำไปใช้ในทาง ปฏิบัติ มีผลทำให้วิธีการในการทำสิ่งต่าง ๆ ดีขึ้นกว่าเดิม

สมพงษ์ สุวรรณจิตกุล (2552 : 30-31) ได้สรุปไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึง การปรากฏของความคิด และนำความคิดนั้นไปปฏิบัติเป็นรูปธรรม การได้ความคิดถือว่าเป็นด้านของความคิดสร้างสรรค์ แต่การนำไปใช้เป็นรูปธรรม เช่น ผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือวิธีการบริหารใหม่ นับว่าเป็นการนำความคิดในนามธรรม สู่ความเป็นรูปธรรมที่จับต้องได้

พระราชกฤษฎีกาการจัดตั้งสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2552 ให้ความหมายของคำว่า นวัตกรรม ไว้ดังนี้ นวัตกรรม คือ สิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ ที่มีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม และหมายความรวมถึง สิ่งที่เกิดขึ้นจากความสามารถในการใช้ความรู้ความคิดสร้างสรรค์ทักษะ และประสบการณ์ทางเทคโนโลยีหรือการจัดการมาพัฒนาให้เกิดผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการผลิต หรือบริการใหม่ เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาด ตลอดจน การปรับปรุงเทคโนโลยี การแพร่กระจายเทคโนโลยี การออกแบบผลิตภัณฑ์ และการฝึกอบรมที่นำมาใช้ เพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจและก่อให้เกิดประโยชน์สาธารณะในรูปแบบของการเกิดธุรกิจ การลงทุนของผู้ประกอบการ หรือตลาดใหม่ หรือรายได้แหล่งใหม่ รวมทั้งการจ้างงานใหม่ (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2547 : 2)

ผู้เขียนบทความสรุปได้ว่า นวัตกรรม เป็นผลที่เกิดจากการคิดค้นสิ่งใหม่ หรือการนำเอาสิ่งเดิมที่มีอยู่แล้วมาต่อยอดพัฒนา เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติหรือเพื่อการแก้ปัญหาของบุคคล กลุ่มบุคคล และองค์กรในอนาคต โดยที่นวัตกรรมนั้น อาจเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือกระบวนการใหม่ หรือทั้งเป็นสิ่งเดิมแต่นำกลับมาพัฒนาใหม่ เพื่อให้เกิดคุณภาพต่อองค์กรต่อไป

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ได้มีนักการศึกษา นักวิชาการ นักทฤษฎีและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่าง ๆ ไว้ดังนี้

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์ (2553 : 179) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่ใช้พลังแห่งคุณลักษณะของตนเองในด้านสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะทางสังคม ขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร

Van de Ven and Chu (1989) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นการแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีความคิดริเริ่ม มีความกระฉับกระเฉงในภารกิจความรับผิดชอบ มีการสะท้อนกลับผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ครบถ้วน เน้นการทำงานอย่างจริงจัง สัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์กร

Porter and Malloch (2010) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่ใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร การสร้างบทบาทการเป็นผู้นำนวัตกรรมและการใช้บทบาทผู้นำนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งการกำหนดโครงสร้าง การตัดสินใจสั่งการ สภาพแวดล้อม เครือข่ายพันธมิตรในการทำงาน และอุปกรณ์ต่างๆ ในการสนับสนุนการคิดและการทดสอบในเชิงนวัตกรรม

Weiss and Legrand (2011 : 36-37) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ การแสดงออกของผู้นำที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน และค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางนวัตกรรม (Innovative intelligence) เพื่อช่วยให้สามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาใน สถานการณ์จริงได้ดีขึ้น และช่วยให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรมากขึ้นอีกด้วย

Adjei (2013) ได้ให้คำนิยามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่าเป็นการสังเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำต่างๆ อย่างหลากหลายในการที่จะมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้คิดเพื่อจะผลิตผลงาน และการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

ผู้เขียนบทความสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นการแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรที่ดี ที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน อีกทั้งยังสามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์กรของตนเอง รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์ที่ดีได้

ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ได้มีนักการศึกษา นักวิชาการ นักทฤษฎีและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายของคำว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่าง ๆ ไว้ดังนี้

จากผลการสำรวจของ Robert and Jeff (2010) พบว่า ผู้บริหารสูงสุดหรือผู้นำขององค์กร (CEO) เป็นผู้ที่สามารถผลักดันให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรมากที่สุด การที่ผู้นำมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะส่งผลให้เกิดการสร้างสรรค่นวัตกรรมที่จะช่วยสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มแก่องค์กรและประเทศชาติในระยะยาว ส่งผลดีต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กรและประเทศชาติได้อย่างต่อเนื่อง เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแล้วจะมีความสำคัญ ดังนี้

Carmeli and others (2010) ได้ศึกษาถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีต่อองค์กร ดังนี้

1. สามารถกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นซึ่งเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน
2. สามารถสะท้อนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ตามได้อย่างครบถ้วนและชัดเจน
3. ทำให้บุคลากรในองค์กรมีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน
4. ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม
5. ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความไว้วางใจและเชื่อมั่นระหว่างกันในการทำงาน

Imaginnationcomau (2016) กล่าวว่า ในสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์กร ดังนี้

1. สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์
2. สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิดที่ก่อให้เกิดผลกระทบที่รุนแรง (Black swan events) ได้อย่างทันท่วงที ด้วยวิธีการเชิงนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์
3. สามารถใช้ประโยชน์จากบริบทการเปลี่ยนแปลง เช่น การเปลี่ยนแปลงในเชิงเทคโนโลยี เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและการบริการเพื่อสร้างมูลค่าและประโยชน์ในการบริหารจัดการ
4. สามารถบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่โดยใช้การทำงานเป็นทีมในรูปแบบของเครือข่ายที่สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้กลยุทธ์เชิงนวัตกรรม
5. สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์กร

Loader (2016) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญมาก ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำจะสามารถกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต
2. บุคลากรในองค์กรจะได้รับการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน มีความเชื่อใจระหว่างกัน
3. บุคลากรในองค์กรจะได้รับการสื่อสารที่ชัดเจนในกระบวนการและขั้นตอนและสามารถมองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นจริงที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้
4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กรได้

5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการสร้างนวัตกรรมได้

ผู้เขียนบทความสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์กร คือช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ หรือการปรับปรุงสิ่งเก่าให้ดีกว่าเดิม เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่มองค์กร เกิดความไว้วางใจเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร นอกจากนี้ ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต การแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและการบริการ การบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบของเครือข่ายและองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์กร และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรมได้

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ได้มีนักการศึกษา นักวิชาการ นักทฤษฎีและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายของคำว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่าง ๆ ไว้ดังนี้

องค์กรนวัตกรรมที่ยั่งยืนตามแนวคิดของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2547) จะประกอบไปด้วย ปัจจัยภายในที่สำคัญ คือ การที่ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมอย่างจริงจัง การทำแผนที่เส้นทางนวัตกรรม การสนับสนุนให้บุคลากรสร้างนวัตกรรม ซึ่งการที่จะสร้างให้เกิดนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์นั้นต้องควบคู่กับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรในทิศทางเดียวกัน พร้อมทั้งให้อิสระทางความคิดกับบุคลากรเพื่อให้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ แก่องค์กร ซึ่งองค์ประกอบที่จะทำให้เกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้น ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงไว้ ดังนี้

Horth (2014) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่

1. วิธีการนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดการมีภาวะผู้นำ (Innovative approach to leadership) คือ การที่ผู้นำคิดหาวิธีการใหม่ๆ ที่แตกต่างจากเดิมเพื่อนำไปสู่วิธีการบริหารงานแบบใหม่ และคิดหาวิธีการใหม่ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานบนพื้นฐานของการเข้าถึงข้อมูลหรือการคาดการณ์ในเชิงวิสัยทัศน์ วิธีการนวัตกรรมต่างๆ เหล่านี้จะนำมาซึ่งการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2. ภาวะผู้นำสำหรับนวัตกรรม (Leadership for innovation) ผู้นำจะต้องเรียนรู้วิธีการสร้างบรรยากาศองค์การเพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถประยุกต์ใช้ความคิดเชิงนวัตกรรมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสินค้าและการบริการใหม่ๆ ภาวะผู้นำสำหรับนวัตกรรมจะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม (Culture of innovation) ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีกระบวนการคิดที่แตกต่างและทำงานด้วยวิธีการ

ใหม่ๆ ในการเผชิญสิ่งที่ท้าทาย เช่น การทำงานท่ามกลางทรัพยากรที่ขาดแคลน หรือการทำงานเพื่อความอยู่รอดท่ามกลางการแข่งขัน เป็นต้น

Hunter and Cushenbery (2011) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะเป็นความคิดใหม่ของผลผลิตที่มีศักยภาพที่จะสามารถนำไปดำเนินการ ซึ่งผลผลิตที่เกิดจากแนวความคิดใหม่ๆ จะประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ การเกิดแนวความคิดใหม่ (Idea generation) และการประเมินความคิด และการนำไปสู่การปฏิบัติ (Idea evaluation and implementation) ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังนี้

1. การเกิดแนวความคิดใหม่ (Idea generation) การเกิดแนวความคิดใหม่ของผู้นำตามแนวคิดของ Hunter and Cushenbery (2011) มีอยู่ 2 ประเภท ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำที่จะกระตุ้นให้ผู้นำแสดงพฤติกรรมในการคิดค้นกิจกรรมการพัฒนาโดยใช้แนวความคิดใหม่ๆ เป็นการสร้างความคิดใหม่ การสร้างกลยุทธ์ และการแก้ปัญหาโดยใช้พฤติกรรมพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบเปิด (Open leadership behaviors) เช่น การกระตุ้นให้บุคลากรคิดค้นทดลองสิ่งใหม่ พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประเภทนี้ เรียกว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแบบสำรวจ (Exploratory innovation leadership) ซึ่งนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากภาวะผู้นำลักษณะนี้จะมีลักษณะเฉพาะ คือ เป็นการสร้างความคิด กลยุทธ์ใหม่ๆ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบ ซึ่งกรณีเช่นนี้จะมีความเสี่ยงเข้ามาเกี่ยวข้อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแบบสำรวจจะต้องมีการกระตุ้นทางปัญญาให้บุคลากร (Jansen, Van den Bosch, & Volberda, 2006) และในการสร้างสรรค์นวัตกรรมแบบสำรวจ รูปแบบของผู้นำที่ใช้เป็นหลัก คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ซึ่งจะมีความเชื่อว่า นวัตกรรมแบบสำรวจจะบรรลุผลได้นั้น บุคลากรจะต้องคิดสร้างสรรค์เป็นรายบุคคล โดยผ่านแรงจูงใจที่สร้างแรงบันดาลใจและความสามารถพิเศษของบุคคล

1.2 ภาวะผู้นำที่จะกระตุ้นให้ผู้นำแสดงพฤติกรรมโดยการปรับเปลี่ยนและการปรับปรุงความคิดที่มีอยู่แล้ว พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประเภทนี้ เรียกว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแบบเพิ่มมูลค่า (Value-added innovation leadership) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประเภทนี้จะมีความเสี่ยงน้อยกว่าเมื่อเทียบกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแบบสำรวจ ในกรณีเช่นนี้ ภาวะผู้นำที่เหมาะสมที่สุดกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแบบเพิ่มมูลค่าคือการใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ทั้งนี้ Jansen, Van den Bosch, and Volberda (2006) และ Oke, Munshi, and Walumbwa (2009) กล่าวว่า เนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะไม่ใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบเปิด (Open leadership behaviors) เช่น การกระตุ้นให้บุคลากรคิดค้นทดลองสิ่งใหม่ ซึ่งมีความเสี่ยงสูง แต่จะใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบปิด (Closed leadership behaviors) ที่มักจะใช้รางวัลเป็นการตอบแทนเมื่อมีผลงาน รวมทั้งภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นจากการบริหารได้มากกว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแบบสำรวจ แต่ในขณะเดียวกัน หากผู้นำต้องการ

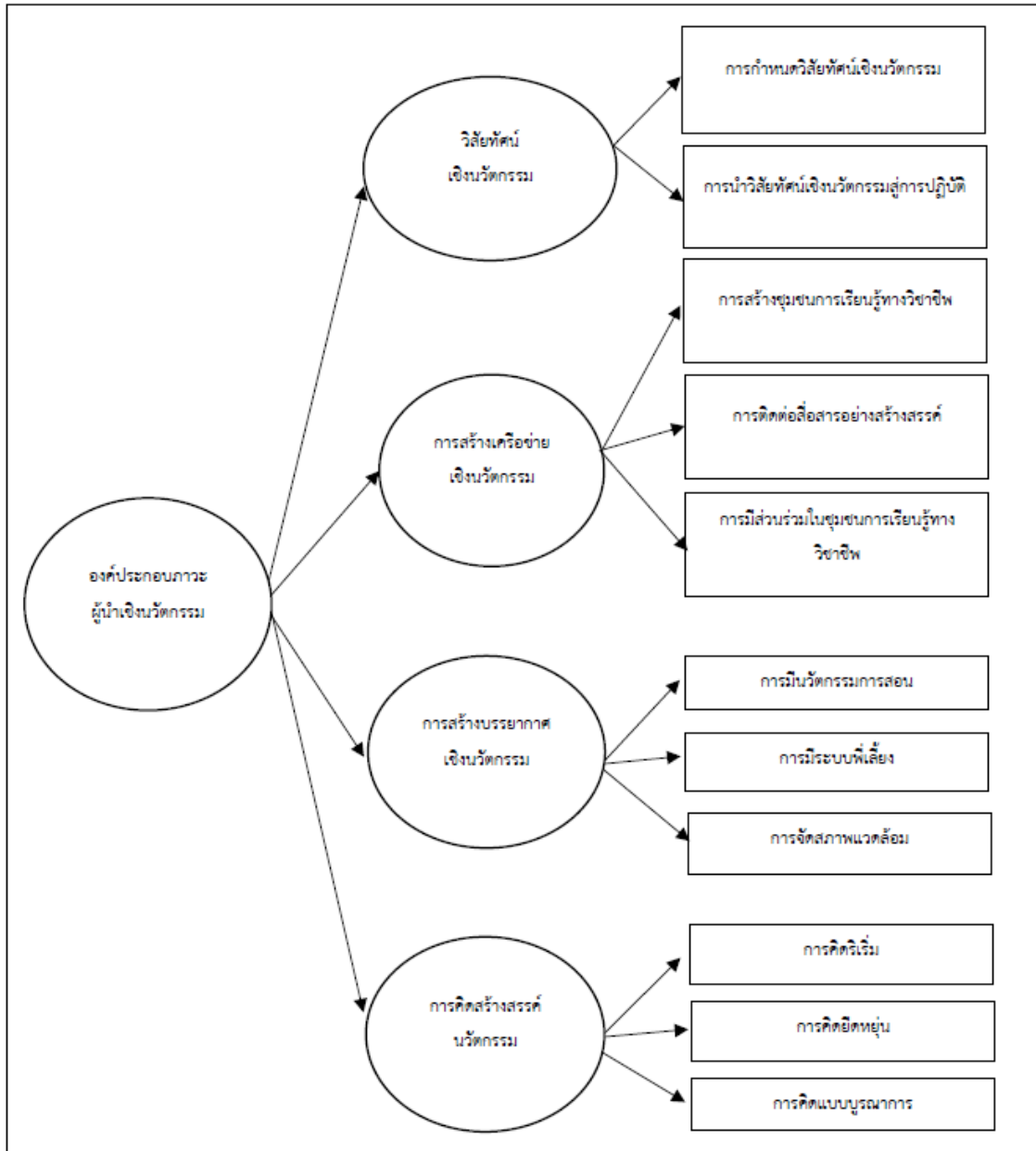
ที่จะมีแนวความคิดใหม่ในการปรับรูปแบบการดำเนินงานที่มีอยู่แล้วเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติที่มีคุณค่ามากขึ้นกว่าเดิม อาจจะต้องปรับมาใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership style) เนื่องจากเป็นผลผลิตที่อยู่ในรูปแบบใหม่ ซึ่งอาจมีความเสี่ยงมากขึ้นจากเดิม ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแบบเพิ่มมูลค่าอาจต้องใช้ภาวะผู้นำหลายรูปแบบให้มีความยืดหยุ่น เหมาะสมกับสถานการณ์และความจำเป็นที่เกิดขึ้น

ในขั้นการเกิดแนวความคิดใหม่นี้ สิ่งที่สำคัญ คือ ผู้นำจะต้องส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมที่จะนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมสำหรับบุคลากรในองค์กร ซึ่งนอกจาก ผู้นำจะมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแล้วยังจะต้องกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรแสดงความคิดเห็นในการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้นด้วย

2. การประเมินความคิดและการนำไปสู่การปฏิบัติ (Idea evaluation and implementation)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไม่ว่าจะเป็น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแบบสำรวจหรือภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแบบเพิ่มมูลค่า จะต้องมีการประเมินความคิดเชิงนวัตกรรมก่อนว่า ความคิดเชิงนวัตกรรมนั้นสามารถนำไปสู่กระบวนการที่จะสามารถปฏิบัติได้หรือไม่ สิ่งหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการนำความคิดเชิงนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติ คือ ผู้นำจะต้องใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนให้มากขึ้น เนื่องจากเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่จำเป็นต้องทำ ความกระจ่างกับนวัตกรรมที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับทีมบุคลากร รวมทั้งต้องการมีอภิปรายถึงความคิดในเชิงนวัตกรรม การประเมินและการพิจารณาถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ที่จำเป็นต้องใช้ในกระบวนการ ซึ่งผู้นำจำเป็นต้องใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบปิด (Closed leadership behaviors) มีการกำกับ ควบคุม รวมทั้งการบริหารความเสี่ยงในกระบวนการนำนวัตกรรมไปใช้อย่างใกล้ชิดเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ

ผู้เขียนบทความสรุปได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมดังนี้ 1)วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การปฏิบัติ 2)การสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม โดยมีการสร้างชุมชนทางการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างสร้างสรรค์ และมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3)การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม คือการมีนวัตกรรมการสอน การมีระบบพี่เลี้ยงและการจัดสภาพแวดล้อม 4)การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยการมีความคิดริเริ่ม การคิดแบบยืดหยุ่น และการคิดแบบบูรณาการ



รูปภาพที่ 1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

จากรูปภาพที่ 1 แสดงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยของนักการศึกษาและนักวิชาการต่างๆ ซึ่งพบว่ามีองค์ประกอบ 4 ประการคือ 1) วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม 3) การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม 4) การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

เอกสารอ้างอิง

- จันทนา แสนสุข. (2557). ปัจจัยที่เป็นเหตุและผลของความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย. *วารสารสมาคมนักวิจัย*. 19 (1), 34-46.
- พยัต วุฒิรงค์. (2557). *การจัดการนวัตกรรม: ทฤษฎีการ องค์การแห่งการเรียนรู้ และนวัตกรรม*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท วี. พรินท์ (1991) จำกัด.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2547). *การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ.
- เสน่ห์ จุ้ยโต. (2548). *การบริหารนวัตกรรมแนวใหม่*. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สมพงษ์ สุวรรณจิตกุล. (2552). *องค์กรแห่งการสร้างนวัตกรรม: องค์กรชั้นนำต่างๆ เปลี่ยนแปลงตัวเองได้อย่างไร*. กรุงเทพมหานคร: เอเอสทีวีผู้จัดการ.
- อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์. (2553). *การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เอกราช โฆษิตพิมานเวชและคณะ (2565). ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น. *วารสารบัณฑิตมหาจุฬาลงกรณขอนแก่น*. 6 (3), 634-644.
- Adjei, D. (2013). Innovation leadership management. *International Journal of ICT and Management*. 1, 103-106.
- Carmeli, A., Gelbard, R., & Gefen, D. (2010). The importance of innovation leadership in cultivating strategic fit and enhancing firm performance. *The Leadership Quarterly*. 21, 339-349.
- Horth, D. (2014). *Innovation leadership: How to use innovation to lead effectively, work collaboratively, and drive results*. Greensborough, NC: Center for Creative Leadership.
- Hunter, S. T., & Cushenbery, L. (2011). *Leading for innovation: Direct and indirect influences*. *Advances in Developing Human Resources*, 13, 248-265.
- Imaginationcomau. (2016). 8 reasons why innovation is important to businesses today .Imagine Nation. *Online*. Retrieved from <http://www.imagination.com.au/innovation-blog/8-reasons-innovation-important-businesses-today/>.
- Jansen, J. J. P., Van den Bosch, F. A. J., & Volberda, H. W. (2006). Exploratory innovation, exploitative innovation, and performance: Effects of organizational antecedents and environmental moderators. *Management Science*, 52, 1661–1674.
- Loader, A. (2016). Why should you show innovative leadership? *Online*. Retrieved from <https://blog.castle.co/innovative-leadership>.
- Robert, F. B., & Jeff, Z. (2010). *Leadership vacuums and overcoming barriers to innovation*. Retrieved from <http://www.business-strategyinnovation.com/2010/04/leadership-vacuums-and-overcoming.html>.

- Van de Ven, A. H., & Chu, Y. (1989). *A psychometric assessment of the Minnesota Innovation Survey*. In A. Van de Ven, H. Angle, & M.S. Poole (eds.), *Research on the Management of Innovation: The Minnesota Studies*, New York: Harper & Row, 55-103.
- Weiss, S. D. & Legand, P. C. (2011). *Innovative intelligence*. Ontario: John Wiley & Sons.