

การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ANALYSIS OF THE CONSTRUCT VALIDITY OF INDICATIONS ON CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2

สุพัตรา ธิพรพันธุ์¹ บุญจันทร์ สีสันต์^{1*} ปริญญาธร ตั้งคุณานันต์¹ และกัลยารัตน์ เมธีวีรวงศ์²
Supattra Thipornpun¹, Boonchan Sisan¹, Pariyaporn Tungkunanant¹ and Kalayarat Matewerawong²
mondayocto@gmail.com, boonchan.si@kmitl.ac.th, pariya2511@gmail.com
and kalayarat2557@gmail.com

¹ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

²ภาควิชาการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิทยาลัยวิจัยนวัตกรรมการศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

*ผู้รับผิดชอบบทความ โทรศัพท์ 08-6260-8281 อีเมล: boonchan.si@kmitl.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มงาน ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 350 คน ที่ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วยข้อคำถาม 65 ตัวบ่งชี้ เพื่อวัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ คือ การมีจินตนาการ การมีวิสัยทัศน์ การมีความยืดหยุ่น และการมีแรงจูงใจ หากคุณภาพของเครื่องมือมีความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง .60 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89 .92 .87 และ .91 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis : CFA) ผลการศึกษาพบว่าตัวแปรทุกตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ในระดับที่เหมาะสมไม่เกิน 20 และผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เรียงตามตัวแปรดังต่อไปนี้ โมเดลตัวแปรด้านการมีจินตนาการมีค่า $\chi^2 = 34.81$; df = 24 ; p-value = 0.07 ; Relative $\chi^2 = 1.45$; RMSEA = 0.036 โมเดลตัวแปรด้านการมีวิสัยทัศน์มีค่า $\chi^2 = 71.71$; df = 56 ; p-value = 0.07 ; Relative $\chi^2 = 1.28$; RMSEA = 0.028 โมเดลตัวแปรด้านการมีความยืดหยุ่นมีค่า $\chi^2 = 10.74$; df = 10 ; p-value = 0.37 ; Relative $\chi^2 = 1.07$; RMSEA = 0.015 โมเดลตัวแปรด้านการมีแรงจูงใจมีค่า $\chi^2 = 44.62$; df = 33 ; p-value = 0.08 ; Relative $\chi^2 = 1.35$; RMSEA = 0.032 ซึ่งตัวบ่งชี้ในแต่ละตัวแปรทุกตัวมีความตรงเชิงโครงสร้างสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี

คำสำคัญ: การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง ตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aims to analyze the construct validity of the indicators of creative leadership in school administrators under the Secondary Education Service Area Office 2. The samples group consisted of 350 administrators under the Secondary Education Service Area Office 2. The samples were taken by using Multi – Stage Sampling randomized technique. The research instrument was a 5-point Likert scale questionnaire consisting of 65 items for measuring creative leadership of school administrators. The items were divided into 4 factors: Imagination, Vision, Flexibility and Motivation. Confirmatory Factor Analysis (CFA) was used to analyze the data. The research results were shown that all variables had the mean at a high level. The coefficient distribution was at an appropriate level with the value not more than 20. The findings for Goodness of fit Index with the construct validity of models was consistent with empirical data shown as follows: the Imagination variable model was $\chi^2 = 34.81$; df = 24 ; p-value = 0.07 ; Relative $\chi^2 = 1.45$; RMSEA = 0.036 , the Vision variable model was $\chi^2 = 71.71$; df = 56 ; p-value = 0.07 ; Relative $\chi^2 = 1.28$; RMSEA = 0.028 , the Flexibility variable model was $\chi^2 = 10.74$; df = 10 ; p-value = 0.37 ; Relative $\chi^2 = 1.07$; RMSEA = 0.015, and the Motivation variable model was $\chi^2 = 44.62$; df = 33 ; p-value = 0.08 ; Relative $\chi^2 = 1.35$; RMSEA = 0.032. It appears that the construct validity of the indicators in each variable were fully consistent with the empirical data.

Keywords: Analysis of the construct validity; Indicators; Creative Leadership; Administrators

1. บทนำ

การบริหารการศึกษาในยุคของการปฏิรูปและการกระจายอำนาจทางการศึกษาจากส่วนกลางไปสู่ระดับสถานศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับอำนาจในการตัดสินใจเพื่อการบริหารการศึกษามากขึ้น ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำและความเป็นมืออาชีพทางการบริหารที่สูง ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องรู้เข้าใจและประยุกต์ใช้ทฤษฎีหลักการทางการบริหารเพื่อการบริหารการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สามารถที่จะช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาให้มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ก่อให้เกิดคุณภาพและความพึงพอใจในการจัดการศึกษาของนักเรียน ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอื่นๆ[1] การที่การศึกษาจะมีคุณภาพนั้น เราจะเน้นให้การศึกษามีบทบาทและแนวทางในการสร้างสรรค์ผู้เรียนให้มีความคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ มีผลงานและมีความรับผิดชอบ การบริหารจัดการควรมีลักษณะที่สอดคล้องกับเป้าหมาย คือ เป็นองค์กรในลักษณะที่เรียกว่า “องค์กรสร้างสรรค์และผลิตภาพ (Creative and Productive Organization : CPO)” โดยอาจารย์จะต้องมีเป้าหมายเพื่อสร้างผลงานใหม่ๆ ขึ้น(Product Emphasis) บริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Change Management) และเข้าใจวัฒนธรรมและบุคคลขององค์กรอย่างดี ผู้บริหารต้องมี Creative and Productive Mind และกระตุ้นให้เกิดผลงานขึ้น [2] โดยที่ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมสำคัญที่ผู้นำควรพัฒนาอย่างกว้างขวางเพราะเป็นการปรับกระบวนการทัศน์ใหม่ของการเป็นผู้นำเชิงคุณภาพ (Quality Leadership) ในโลกและสังคมยุคโลกาภิวัตน์ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด [3]

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษาความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ จึงเล็งเห็นความสำคัญที่จะต้องศึกษาประเด็นสภาวะผู้นำดังกล่าว ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารในการสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในตนเอง เป็นแนวทางในการพัฒนางาน ปรับเปลี่ยน วางแผน หรือนำไปเป็นข้อมูลเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล หรือการพัฒนาโรงเรียนด้านต่างๆ สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้ มาเป็นข้อมูลในการฝึกอบรม พัฒนาครู พัฒนานักเรียนให้เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ วางแผนการดำเนินงาน รวมถึงการประเมินคุณภาพทางการศึกษา ทั้งยังสามารถนำมาเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินคุณภาพทางการศึกษา และสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้ มาเป็นข้อมูลในการฝึกอบรม พัฒนาผู้บริหารในสังกัด ทั้งในส่วนของผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการที่มีอยู่ก่อน และผู้ที่กำลังจะขึ้นสู่ตำแหน่งบริหารในอนาคตได้ อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

3. สมมติฐานการวิจัย

การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. วิธีดำเนินการวิจัย

4.1 ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนและรายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

4.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ผู้ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้างาน ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 1,144 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ผู้ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้างาน และมีข้อตกลงเบื้องต้นในการกำหนดเลือกองค์ประกอบ คือมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตั้งแต่ 0.3 ขึ้นไป โดยใช้แนวความคิดของ Joseph F.Hair.Jr. [4] ดังนั้นจึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน ประกอบด้วย 1.การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster random sampling) 2. การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) และ 3. การสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

4.1.2 ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษาคือ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) การมีจินตนาการ 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การมีความยืดหยุ่น และ 4) การมีแรงจูงใจ

4.2 เครื่องมือในการวิจัย คือแบบสอบถาม 2 ตอน โดยตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งหมด 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมีจินตนาการ 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การมีความยืดหยุ่น และ 4) การมีแรงจูงใจ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .80 – 1.00 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .53 -.72 .53 -.72 .59 -.74 และ .59 -.73 ตามลำดับ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89 .92 .87 และ .91 ตามลำดับ

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างโดยผ่านระบบสารบรรณของโรงเรียนจำนวน 52 โรงเรียน รวมจำนวน 350 ฉบับ โดยประสานงานขอเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 350 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องและความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5. ผลการวิจัย

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์การกระจาย และผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้แต่ละตัวแปรเป็นดังนี้

5.1 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรด้านการมีจินตนาการ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่า $\chi^2 = 34.81$; $df = 24$; $p\text{-value} = 0.07$; $RMSEA = 0.036$ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรการมีจินตนาการ

ตัวบ่งชี้การมีจินตนาการ	\bar{X}	S.D.	C.V.	ระดับ	Factor Loading	SE	t	R ²
1. สามารถมองปัญหาแนวกว้าง	4.12	.826	20	มาก	.42	.040	12.49	.26
2. มีความคิดที่แปลกใหม่ต่างจากเดิม	4.09	.799	19	มาก	.47	.030	12.27	.35
3. ผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเป็นคนมีความสุข	4.23	.869	19	มาก	.55	.040	11.81	.40
4. ผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเป็นคนมีสุขภาพจิตดี	4.25	.801	19	มาก	.50	.030	11.14	.40
5. ส่งเสริมให้บรรยากาศในการทำงานใหม่มีความเป็นอิสระ	4.20	.837	19	มาก	.54	.040	10.88	.42
6. ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่มีโอกาสได้คิด ได้ตัดสินใจ เลือกสิ่งที่มีความหมายและมีคุณค่า	4.15	.804	19	มาก	.58	.030	10.70	.52
7. ส่งเสริมให้บรรยากาศในการทำงานปราศจากความกลัวและ วิตกกังวล เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงาน	4.07	.892	20	มาก	.65	.040	10.72	.53
8. ส่งเสริมให้บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นกันเอง	4.17	.853	20	มาก	.68	.030	8.68	.63
9. สามารถสร้างความสุขให้คนรอบข้าง สร้างรอยยิ้มเสียงหัวเราะ ความเบิกบานใจ และเป็นที่ยอมรับได้	4.12	.880	19	มาก	.65	.030	10.07	.55
10. ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้แก่คนรอบข้าง	4.15	.872	20	มาก	.57	.040	11.62	.43
$\chi^2 = 34.81$; df = 24; P-value = 0.07 ; RMSEA = 0.036								

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเป็นคนมีสุขภาพจิตดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.25$, S.D = .801) ระดับมาก รองลงมาคือผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเป็นคนมีความสุข ($\bar{X} = 4.23$, S.D = .869) ระดับมาก ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ส่งเสริมให้บรรยากาศในการทำงานปราศจากความกลัวและวิตกกังวล เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงาน ($\bar{X} = 4.07$, S.D = .892) ระดับมาก มีค่าสัมประสิทธิ์ของการแปรผันอยู่ระหว่าง 19 - 20

ผลการวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าระหว่าง .42 - .68 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานอยู่ระหว่าง .030 - .040 การทดสอบน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับศูนย์หรือไม่โดยค่า t มากกว่า 1.96 ทุกตัวบ่งชี้แสดงว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบไม่เท่ากับศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง .26 - .63 ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้การมีจินตนาการพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่า $\chi^2 = 34.81$; df = 24; P-value = 0.07; RMSEA = 0.036

5.2 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่า $\chi^2 = 71.71$; df = 56; p-value = 0.07 ; RMSEA = 0.028 ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรการมีวิสัยทัศน์

ตัวบ่งชี้การมีวิสัยทัศน์	\bar{X}	S.D.	C.V.	ระดับ	Factor Loading	SE	t	R ²
1. กล้าแสดงออก กล้าพูดถึงแนวทางการบริหารงานที่ตนเองได้ วางแผนไว้	4.27	.789	19	มาก	.46	.030	12.46	.33
2. มีความสามารถในการตัดสินใจในการบริหารงาน	4.22	.849	21	มาก	.61	.030	11.36	.52
3. ยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้นอันเป็นผลจากการบริหารงาน	4.19	.831	20	มาก	.55	.030	12.39	.44
4. กล้าตัดสินใจอย่างรอบคอบที่จะปฏิบัติงานใหม่ ๆ โดยไม่กลัว ความผิดพลาด หรือความล้มเหลว	4.16	.850	19	มาก	.63	.030	12.05	.56
5. มีจุดยืนที่มั่นคงและกล้าคัดค้านในการกระทำที่ไม่ถูกต้อง	4.17	.870	20	มาก	.67	.030	11.21	.60
6. ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานใหม่มีความท้าทาย	4.08	.781	20	มาก	.55	.030	11.42	.51
7. กระตุ้นให้กำลังใจใคร่ให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและพยายาม ทำงานให้สำเร็จ	4.13	.819	18	มาก	.61	.020	11.90	.56
8. กระตุ้นให้ครูเด็กและปรารถนาที่จะนำศักยภาพ หรือ ความสามารถที่มีออกมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	4.15	.822	19	มาก	.57	.030	11.90	.49
9. บริหารงานโดยมีเป้าหมาย และแนวทางที่ชัดเจน	4.21	.785	18	มาก	.48	.030	12.69	.38
10. บริหารงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	4.24	.798	19	มาก	.50	.030	12.31	.40

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้การมีวิสัยทัศน์	\bar{X}	S.D.	C.V.	ระดับ	Factor Loading	SE	t	R ²
11. มุ่งมั่นหาแนวทางในการแก้ปัญหา และสามารถแก้ปัญหาอันเกิดจากการปฏิบัติงานได้	4.22	.798	19	มาก	.58	.030	12.12	.45
12. นำประสบการณ์ที่ดีมาใช้ในการปฏิบัติงานและสามารถถ่ายทอดให้ผู้ได้บังคับบัญชา นำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน หรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้	4.24	.793	18	มาก	.50	.030	11.81	.40
13. สามารถสรุปความคิดรวบยอดของการทำงานได้	4.19	.779	18	มาก	.46	.030	12.72	.35
14. สามารถมองสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตทุกมิติอย่างลึกซึ้ง	4.09	.830	20	มาก	.43	.040	12.89	.27
$\chi^2 = 71.71$; df = 56; P-value = 0.07 ; RMSEA = 0.028								

จากตารางที่ 2 พบว่า ถ้าแสดงออก ถ้าพูดถึงแนวทางการบริหารงานที่ตนเองได้วางแผนไว้มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (\bar{X} = 4.27, S.D. = .789) ระดับมาก รองลงมาคือ บริหารงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (\bar{X} = 4.24, S.D. = .798) ระดับมาก และนำประสบการณ์ที่ดีมาใช้ในการปฏิบัติงานและสามารถถ่ายทอดให้ผู้ได้บังคับบัญชา นำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน หรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ (\bar{X} = 4.24, S.D. = .793) ระดับมาก ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้มีความท้าทาย (\bar{X} = 4.08, S.D. = .781) ระดับมาก ค่าสัมประสิทธิ์ของการแปรผันอยู่ระหว่าง 18 -21

ผลการวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ประกอบมีค่าระหว่าง .43 - .67 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานอยู่ระหว่าง .02 - .04 การทดสอบค่าสหสัมพันธ์ประกอบเท่ากับศูนย์หรือไม่โดยค่า t มากกว่า 1.96 ทุกตัวบ่งชี้แสดงว่าค่าสหสัมพันธ์ประกอบไม่เท่ากับศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง .27 - .60 ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้การมีวิสัยทัศน์พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่า Chi-Square = 71.71; df = 56; P-value = 0.07 ; RMSEA = 0.028

5.3 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่า $\chi^2 = 10.74$; df = 10 ; p-value = 0.37 ; RMSEA = 0.015 ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรการมีวิสัยทัศน์

ตัวบ่งชี้การมีความยืดหยุ่น	\bar{X}	S.D.	C.V.	ระดับ	Factor Loading	SE	t	R ²
1. ทัศนคติการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และกำหนดวิธีการทำงานของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	4.23	.816	18	มาก	.50	.040	11.81	.37
2. กำหนดวิธีการทำงานของสถานศึกษาที่เหมาะสม	4.26	.788	18	มาก	.53	.030	11.25	.46
3. เข้าใจข้อผิดพลาดของผู้ได้บังคับบัญชา และพร้อมช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่างๆ	4.15	.838	20	มาก	.72	.030	6.88	.74
4. รับรู้ข้อมูลต่าง ๆ ด้วยช่องทางที่หลากหลาย	4.18	.830	20	มาก	.58	.030	11.04	.50
5. รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชา	4.13	.882	21	มาก	.63	.030	10.69	.52
6. สามารถแยกแยะความแตกต่างระหว่างข้อเท็จจริงและข้อคิดเห็นได้	4.22	.826	20	มาก	.55	.030	11.26	.44
7. นำข้อมูลที่ได้นำประยุกต์ใช้ในการทำงานอย่างสร้างสรรค์	4.24	.784	18	มาก	.42	.040	12.19	.28
$\chi^2 = 10.74$; df = 10; P-value = 0.38 ; RMSEA = 0.015								

จากตารางที่ 3 พบว่า กำหนดวิธีการทำงานของสถานศึกษาที่เหมาะสม (\bar{X} = 4.26, S.D. = .788) ระดับมาก รองลงมาคือ นำข้อมูลที่ได้นำประยุกต์ใช้ในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ (\bar{X} = 4.24, S.D. = .784) ระดับมาก ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชา (\bar{X} = 4.13, S.D. = .882) ระดับมาก มีค่าสัมประสิทธิ์ของการแปรผันอยู่ระหว่าง 18-21

ผลการวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าระหว่าง .42 - .72 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานอยู่ระหว่าง .030 - .040 การทดสอบน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับศูนย์หรือไม่โดยค่า t มากกว่า 1.96 ทุกตัวบ่งชี้แสดงว่าน้ำหนักองค์ประกอบไม่เท่ากับศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง .43 - .67 ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้การมีวิสัยทัศน์พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่า $\chi^2 = 71.71$; $df = 56$; $P\text{-value} = 0.07$; $RMSEA = 0.028$

5.4 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรด้านการมีแรงจูงใจ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่า $\chi^2 = 44.62$; $df = 33$; $p\text{-value} = 0.08$; $RMSEA = 0.032$ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4

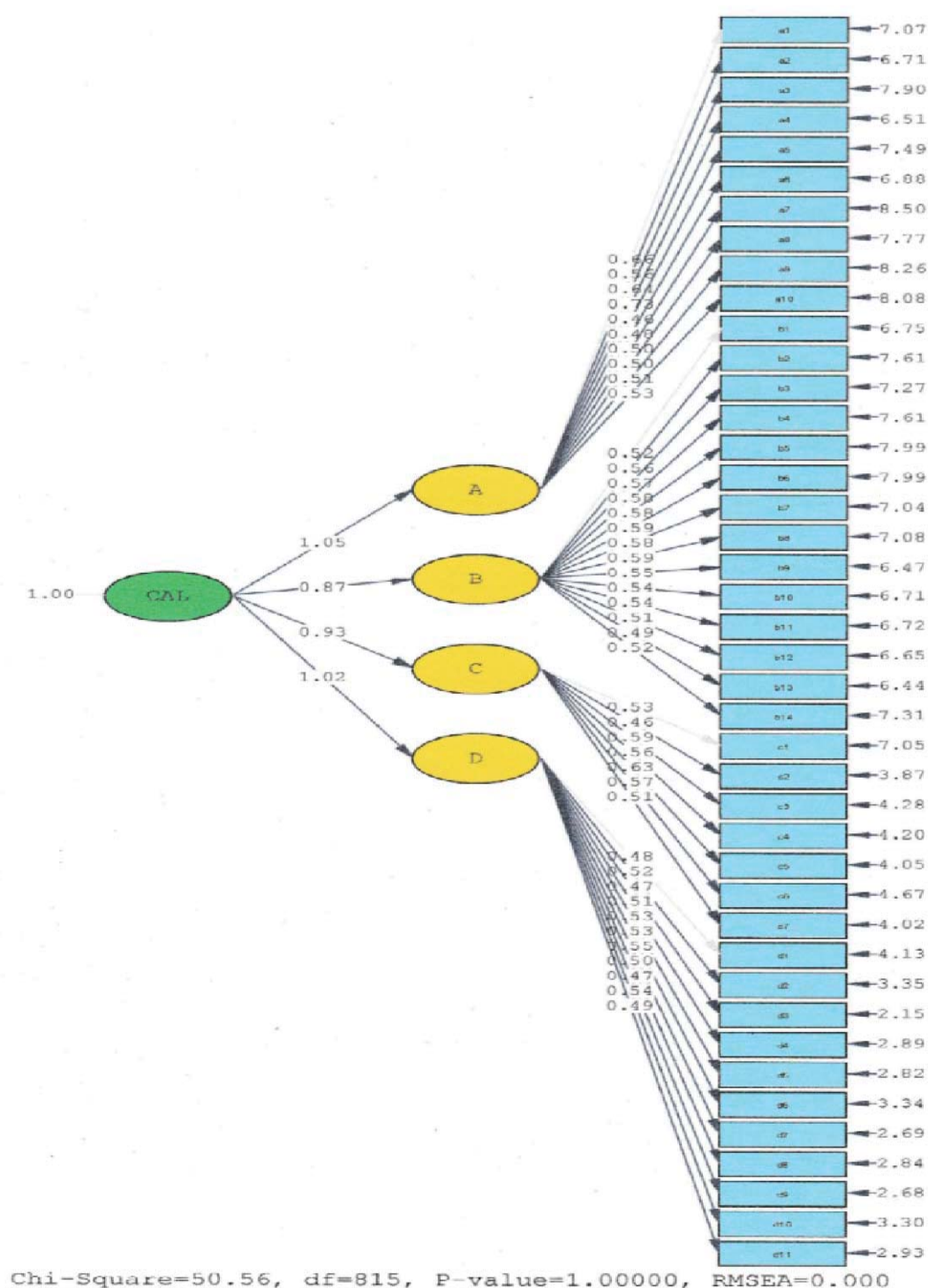
ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรการมีวิสัยทัศน์

ตัวบ่งชี้การมีแรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	C.V.	ระดับ	Factor Loading	SE	t	R^2
1. ทำงานด้วยความรักโดยไม่ต้องมีใครบังคับ	4.28	.823	19	มาก	.48	.040	12.42	.34
2. มุ่งมั่นพัฒนางานอยู่อย่างสม่ำเสมอ	4.29	.811	19	มาก	.48	.030	12.49	.35
3. ไม่ยอมแพ้ต่อสิ่งใดง่าย ๆ	4.30	.756	18	มาก	.41	.030	12.62	.30
4. มีการกำหนดเป้าหมายและวางแผนในการทำงานที่ชัดเจน	4.25	.804	19	มาก	.53	.030	12.62	.43
5. มีการกำหนดกลยุทธ์ที่จะเดินไปสู่เป้าหมายที่กำหนด	4.29	.767	18	มาก	.47	.030	12.60	.38
6. ดำเนินการเพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน	4.29	.814	19	มาก	.55	.030	12.07	.45
7. ได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	4.20	.804	19	มาก	.58	.030	11.69	.53
8. ได้รับการอำนวยความสะดวกจากเพื่อนร่วมงาน	4.27	.756	18	มาก	.60	.020	10.84	.63
9. ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมการทำงานจากหน่วยงานต่างๆ	4.23	.738	17	มาก	.59	.020	10.76	.64
10. เป็นที่ยอมรับของชุมชน นักเรียน และผู้ประกอบการ	4.25	.803	19	มาก	.64	.020	10.35	.64
11. ได้รับการสนับสนุนจากบุคคลหรือหน่วยงานในรูปของข้อมูลข่าวสาร วัสดุสิ่งของ แรงงาน การให้เวลา การออกความคิดเห็นหรือการสนับสนุนทางด้านจิตใจ ให้คำแนะนำ	4.21	.754	18	มาก	.60	.020	10.40	.64
$\chi^2 = 44.62$; $df = 33$; $P\text{-value} = 0.08$; $RMSEA = 0.032$								

จากตารางที่ 4 พบว่า ไม่ยอมแพ้ต่อสิ่งใดง่าย ๆ ($\bar{X} = 4.30$, $S.D. = .756$) ระดับมาก รองลงมาคือ มุ่งมั่นพัฒนางานอยู่อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.29$, $S.D. = .811$) ระดับมาก มีการกำหนดกลยุทธ์ที่จะเดินไปสู่เป้าหมายที่กำหนด ($\bar{X} = 4.29$, $S.D. = .767$) ระดับมาก ดำเนินการเพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน ($\bar{X} = 4.29$, $S.D. = .814$) ระดับมาก ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ได้รับการสนับสนุนจากบุคคลหรือหน่วยงานในรูปของข้อมูลข่าวสาร วัสดุสิ่งของ แรงงาน การให้เวลา การออกความคิดเห็นหรือการสนับสนุนทางด้านจิตใจ ให้คำแนะนำ ($\bar{X} = 4.21$, $S.D. = .754$) ระดับมาก ค่าสัมประสิทธิ์ของการแปรผันอยู่ระหว่าง 17 - 19

ผลการวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าระหว่าง .42 - .72 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานอยู่ระหว่าง .020 - .040 การทดสอบน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับศูนย์หรือไม่โดยค่า t มากกว่า 1.96 ทุกตัวบ่งชี้แสดงว่าน้ำหนักองค์ประกอบไม่เท่ากับศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง .41 - .64 ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้การมีแรงจูงใจพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่า $\chi^2 = 44.62$; $df = 33$; $P\text{-value} = 0.08$; $RMSEA = 0.032$

5.5 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่า $\chi^2 = 50.56$; $df = 815$; $p\text{-value} = 1$; $RMSEA = 0.00$ ดังแสดงรายละเอียดในรูปที่ 1



รูปที่ 1 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากรูปที่ 1 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพม.2 แต่ละองค์ประกอบมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.87 – 1.05 มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาจากค่า R^2 อยู่ระหว่าง .26 – .74 โดยองค์ประกอบด้านการมีจินตนาการ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง .46 – .73 องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง .49 – .59 องค์ประกอบด้านความยืดหยุ่น มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง .46 – .63 และองค์ประกอบด้านแรงจูงใจ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง .47 – .55

6. อภิปรายและสรุปผล

ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้องค์ประกอบทั้งสิ้นจำนวน 4 องค์ประกอบ 42 ตัวบ่งชี้ สามารถอภิปรายตามองค์ประกอบได้ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การมีจินตนาการ ประกอบด้วย สามารถมองปัญหาในแนวกว้าง และมีความคิดที่แปลกใหม่จากเดิม ผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเป็นคนที่มีความสุข ผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเป็นคนมีสุขภาพจิตดี ส่งเสริมให้บรรยากาศในที่ ทำงานให้มีความเป็นอิสระ ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่มีโอกาสได้คิด ได้ตัดสินใจเลือกสิ่งที่มีความหมายและมีคุณค่า ส่งเสริมให้บรรยากาศในการทำงานปราศจากความกลัวและวิตกกังวลเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงาน ส่งเสริมบรรยากาศ ในการทำงานมีความเป็นกันเอง สามารถสร้างความสุขให้คนรอบข้าง สร้างรอยยิ้มเสียงหัวเราะ ความเบิกบานใจ และเป็น ที่ไว้วางใจได้ และผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้แก่คนรอบข้าง ซึ่งสอดคล้องกับ นิพาดา เทวกุล [5] ที่กล่าวว่าลักษณะความคิด สร้างสรรค์ เป็นลักษณะความคิดแบบอเนกนัย(Divergent Thinking)คือการคิดหลายๆแง่หลายๆทางคิดให้มากที่สุดเท่าที่จะนึกได้ เป็นการมองปัญหาในแนวกว้างเหมือนกับแสงอาทิตย์ที่แผ่รัศมีออกรอบด้าน คนที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นจะเป็น คนที่มีความคิด ริเริ่ม(Originality) คือมีความคิดที่แปลกใหม่ต่างจากความคิดธรรมดาของคนทั่วไป และสอดคล้องกับ พระมหาสมปอง ตาลปุต โท [6] ที่กล่าวว่า อารมณ์ขันเป็นคุณลักษณะหนึ่งของผู้ที่มีความสุขจิตที่ดี หมายถึง มีพื้นฐานอารมณ์ที่สนุก เป็นที่ขบขันขบใจ ของผู้อื่นเสมอ กลายเป็นแหล่งกำเนิดความสุขของคนรอบข้าง ใครอยู่ใกล้ก็มีรอยยิ้มเสียงหัวเราะ และเบิกบานใจ นับเป็นเสน่ห์ที่ สำคัญอย่างหนึ่ง และสอดคล้องกับ พจนานุกรมภาษาไทย [7] ให้ความหมายของคำว่า อารมณ์ขัน ว่าหมายถึง ลักษณะนิสัยที่มัก เห็นเรื่องต่างๆเป็นเรื่องขบขัน (น.) อารมณ์ขันทำให้โลกสดใส น่ารักน่ายิ้ม บุคคลที่มีอารมณ์ขันจะมีเสน่ห์และสามารถ สร้าง บรรยากาศให้ครึกครื้น สนุกสนาน เป็นกันเอง โดยเฉพาะในภาวะปัจจุบัน สังคมส่วนใหญ่ตกอยู่ในภาวะเคร่งเครียด เอาจริงเอาจัง อย่างมาก การมีอารมณ์ขันจึงกลับมา มีบทบาทสำคัญ และจำเป็นมากยิ่งขึ้น เพื่อชดเชยกับปัญหาดังกล่าว

องค์ประกอบที่ 2 การมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย กล้าแสดงออก กล้าพูดถึงแนวทางการบริหารงานที่ตนเองได้วางแผนไว้ มี ความสามารถในการตัดสินใจในการบริหารงาน ยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้นอันเป็นผลจากการบริหารงาน กล้าตัดสินใจอย่างรอบคอบที่ จะปฏิบัติงานใหม่ ๆ โดยไม่กลัวความผิดพลาด หรือความล้มเหลว มีจุดยืนที่มั่นคงและกล้าคัดค้านในการกระทำที่ไม่ถูกต้อง ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้มีความท้าทาย กระตุ้นให้กำลังใจครูให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและพยายามทำงานให้สำเร็จ และกระตุ้นให้ครูเกิดแรงปรารถนาที่จะนำศักยภาพ หรือความสามารถที่มีออกมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ บริหารงานโดย มีเป้าหมาย และแนวทางที่ชัดเจนบริหารงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มุ่งมั่นหาแนวทางในการแก้ปัญหา และสามารถแก้ปัญหา อันเกิดจากการปฏิบัติงานได้ นำประสบการณ์ที่ดีมาใช้ในการปฏิบัติงานและสามารถถ่ายทอดให้ผู้ใต้บังคับบัญชา นำไปปรับใช้ ใน การปฏิบัติงาน หรือแก้ปัญหาต่างๆ ได้ สามารถสรุปความคิดรวบยอดของการทำงานได้ สามารถมองสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตทุก มิติอย่างลึกซึ้ง ซึ่งสอดคล้องกับ ปมพหัชฌ์ [8] ให้คำนิยามและกำหนดตัวบ่งชี้ของความท้าทายไว้ว่าเป็นความสามารถในการเสี่ยง สูงต่อความล้มเหลวซึ่งมีโอกาสที่จะสำเร็จและล้มเหลวได้เท่าๆ กันซึ่งความท้าทายจะก่อให้เกิดความตื่นเต้น เราใจอยู่ ตลอดเวลา ต้องใช้ความรู้ ความสามารถสูงแต่ข้อดีคือจะไม่ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย เมื่อทำสำเร็จก็บังเกิดความภาคภูมิใจ สอดคล้องกับ อารี พันธุ์มณี [9] ได้ให้คำนิยามและตัวบ่งชี้ ความท้าทายไว้ว่า หมายถึง ความพร้อมที่จะเสี่ยงโดยไม่กลัวว่าจะ ผิดพลาดหรือเกิดความล้มเหลว มีความเต็มใจที่จะเสี่ยงในวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆ สอดคล้องกับ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ [10] ที่ให้ คำนิยามและตัวบ่งชี้ ความท้าทาย ไว้ว่าผู้นำในอนาคตต้องชอบความท้าทาย และการทดลองสิ่งใหม่ๆ รู้จักลดข้อจำกัดของตนเอง และองค์การให้น้อยลง มีความกล้าเสี่ยงในการตัดสินใจอย่างรอบคอบ มีจุดยืนที่มั่นคงและกล้าคัดค้านการกระทำหรือการตัดสินใจ ของผู้นำ สอดคล้องกับ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ [11] ที่ให้ทัศนะเกี่ยวกับความท้าทาย ไว้ว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จ จะเป็น ผู้มีความสามารถในการท้าทายให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของงานอย่างยิ่ง สร้างแรงบันดาลใจ แรงปรารถนาเพื่อให้งานบรรลุ เป้าหมายที่สูงส่ง ผู้นำจะต้องสามารถใช้สิ่งที่ตนเองมีซึ่งประกอบไปด้วยความสามารถความคิด อิทธิพลชีวิต และแบบอย่าง พฤติกรรม เพื่อท้าทายทีมงาน กระตุ้นให้เกิดแรงปรารถนาที่จะนำเอาศักยภาพและความสามารถที่มีอยู่ออกมาใช้อย่างเต็มที่ ซึ่ง สอดคล้องกับ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง [12] ให้ความหมายการมองการณ์ไกลว่า หมายถึง ความสามารถในการ มองอนาคต การคาดการณ์ล่วงหน้า เพื่อใช้ในการพัฒนาและแก้ปัญหา สอดคล้องกับ ชัยพร วิชาวุธ [13] ให้ความหมายของโม นทัศน์ว่า หมายถึง ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับประเภทสิ่งของต่าง ๆ ตามความเข้าใจของแต่ละคน และสอดคล้องกับ พัชรา วาณิ ชวดิน [14] ที่กล่าวว่า กิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านความคิดสร้างสรรค์ คือ กิจกรรม พิจารณาลักษณะ กิจกรรมสร้างวิสัยทัศน์ กิจกรรมมองภาพในมิติต่างๆ

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการมีความยืดหยุ่น ประกอบด้วย ทนต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และกำหนดวิธีการทำงานของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมกำหนดวิธีการทำงานของสถานศึกษาที่เหมาะสมเข้าใจข้อผิดพลาดของผู้ใต้บังคับบัญชา และพร้อมช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่างๆ รับรู้ข้อมูลต่างๆ ด้วยช่องทางที่หลากหลาย รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแยกแยะความแตกต่างระหว่างข้อเท็จจริงและข้อคิดเห็นได้ นำข้อมูลที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับ ป.มหาพันธ์ [8] ได้ให้คำนิยามและตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่นไว้ว่าความยืดหยุ่นหมายถึงการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์บุคคล วิธีการและกระบวนการทำงาน และสอดคล้องกับ ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ [15] ที่ได้ให้ความหมายและตัวบ่งชี้ความยืดหยุ่นไว้ว่า เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการคิดนอกกรอบ ความมีอิสระจะไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย ผู้ที่มีความอิสระในการคิดและการกระทำมักจะมีปฏิริยาแปลกใหม่ในการตอบสนองต่อสิ่งเร้า และลักษณะนิสัยพื้นฐานที่ช่วยเสริมให้เกิดความยืดหยุ่นคือการเปิดใจกว้าง สามารถรับฟังความคิดเห็นแตกต่างได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดฐานข้อมูลที่หลากหลายซึ่งตรงกันข้ามกับผู้ที่ยึดมั่นในความคิดใดความคิดหนึ่ง

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการมีแรงจูงใจ ประกอบด้วย ทำงานด้วยความรักโดยไม่ต้องมีใครบังคับ มุ่งมั่นพัฒนางานอยู่อย่างสม่ำเสมอ การไม่ยอมแพ้ต่อสิ่งใดง่าย ๆ มีการกำหนดเป้าหมายและวางแผนในการทำงานที่ชัดเจน มีการกำหนดกลยุทธ์ที่จะเดินไปสู่เป้าหมายที่กำหนด และดำเนินการเพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน ได้รับการไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา ได้รับการอำนวยความสะดวกจากเพื่อนร่วมงาน และเป็นที่ยอมรับของชุมชน นักเรียน และผู้ปกครอง ซึ่งสอดคล้องกับ ป. มหาพันธ์ [8] ได้ให้คำนิยามและตัวบ่งชี้ของ ความทุ่มเทไว้ว่าความทุ่มเทหมายถึงการอุทิศตนเพื่องานด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเท บากบั่น เสียสละ ด้วยความเต็มใจโดยไม่คำนึงถึงความเหน็ดเหนื่อย ความยากลำบาก สอดคล้องกับ สุริพร พึ่งพุทธคุณ [16] ได้ให้แนวความคิดความทุ่มเท (intensity) ไว้ว่า ความมุ่งมั่น ทุ่มเท จะเป็นแรงจูงใจและเป็นพลังในการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จตามเป้าหมาย ความมุ่งมั่น ทุ่มเท จะขึ้นอยู่กับความรู้สึกและความศรัทธาร่วมกัน สอดคล้องกับ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ [10] ได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับจุดหมายและทิศทางไว้ว่าจุดหมายคือ การมีความชัดเจน ซึ่งจะออกมาในรูปแบบวิสัยทัศน์ แล้วตามด้วยกลยุทธ์ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้นำเป็นผู้กำหนดทิศทางเดินให้กับทีมงานเพื่อให้เดินไปสู่จุดหมายและเพื่อให้ทุกคนเดินไปในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกับ McGraw-Hill [17] ได้กล่าวไว้ในทางจิตวิทยา การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การได้รับการติดต่อสื่อสาร หรือการได้รับข้อมูลข่าวสารจากบุคคลที่รัก มีความห่วงใย มีความเคารพนับถือ ยกย่อง เห็นคุณค่าในตัวเอง และเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายในการสื่อสาร และถือเป็นหน้าที่ที่ต้องทำร่วมกัน

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. นำผลการวิจัยไปใช้เป็นหลักสูตรในการอบรม สัมมนา บุคลากรในสถานศึกษา
2. นำผลการวิจัยไปใช้ประกอบการจัดทำแผนการปฏิบัติราชการ
3. สามารถนำข้อมูลตัวบ่งชี้ไปใช้ในการประเมินคุณภาพของสถานศึกษา
4. ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลตัวบ่งชี้ที่ได้จากงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เช่น การเป็นผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเป็นคนมีสุขภาพจิตดี การนำประสบการณ์ที่ดีมาใช้ในการปฏิบัติงานและสามารถถ่ายทอดให้ผู้ใต้บังคับบัญชา นำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน หรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ มีการกำหนดวิธีการทำงานของสถานศึกษาที่เหมาะสม และไม่ยอมแพ้ต่อสิ่งใดง่าย ๆ เป็นต้น

7.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การทำวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. การทำวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

8. กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ได้ด้วยความกรุณาของ ผศ.ดร. บุญจันทร์ สีสันต์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รศ.ดร. ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ซึ่งให้ความอนุเคราะห์แก้ไข ตลอดจนติดตาม เอาใจใส่ ให้ความรู้และคำแนะนำที่เป็นประโยชน์มาโดยตลอด นอกจากนี้ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ในความกรุณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- [1] Weerayuth chatakan.2554. **Management Techniques for Professional Education Administrators.** Bangkok: Publisher of Chulalongkorn University.
- [2] Phaithoon sinlarat.2554. **Creative and Production Leaders: New Paradigms and Leaders New Education. 2nd Edition.** Bangkok: Publisher of Chulalongkorn University.
- [3] Theera Runchaoen. 2553. **School Administration Reform Education.** Bangkok: Khaofang.
- [4] Hair JF, Anderson RE, Tatham RL, Black WC.1998. **Multivariate Data Analysis (5th Edition).** New Jersey:Prentice Hall.
- [5] Niphada Theokun. 2555. **Definition of Creativity.**[Online]. Accessible from: saksit-it.blogspot.com.
- [6] Phramahasompong Tanputato.2018.**Humor.**[Online]. Accessible from: www.thaisearchdb.com.
- [7] Dictionary of Royal Academy. B.E.2542. (2546). Bangkok: Nanmee Publications.
- [8] Por Mahakhan,2539. **Teach children to be creative.** Bangkok: Odian Store.
- [9] Aree Phanmanee.2540. **Creative thinking.** Bangkok: Grammy Music Limited.
- [10] Suthep Phongsiwat.2549. **Creative leadership.** [Online]. Accessible from: <http://www.educationword.com>.
- [11] Kriangsak charoenwongsak.2541. **Looking forward to the dream: Vision in Thailand in 2017.** Bangkok: Success Media.
- [12] Somrit Kangpheng and Prayuthot Chuson 2557. **Globalization Leadership: Concepts and Research.** Khonkean : Interdisciplinary Printing Co., Ltd.
- [13] Chaiphon Witchawut.2539. **Human Behavior Change.** Bangkok. no place of publication.
- [14] Phatra Wanitwasin.2559. **The development of the learning activity packages to develop innovative leadership competencies for undergraduate students.** Journal of Faculty of Industrial Education, 15(3), P.25.
- [15] Channarong Phonringrote. 2559. **Identity.**[Online]. Accessible from: www.onesqa.or.th
- [16] Sureeporn Phungphutkhun.2549. **Team management.** Bangkok :Thammasat University Press.
- [17] McGraw-Hill Companies. 2003. **McGraw – Hill Higher Education** [Online]. Available from : <http://www.northcarolina.com>.