

การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา¹ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

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

สุพัฒรา อิพรัพน์¹ บุญจันทร์ สีสันต์^{1*} บริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์¹ และกัลยารัตน์ เมธีร่วงศร²
Supattra Thipornpun¹, Boonchan Sisan¹, Pariyaporn Tungkunanan¹ and Kalayarat Matewerawong²
mondayocto@gmail.com, boonchan.si@kmitl.ac.th, pariya2511@gmail.com
and kalayarat2557@gmail.com

¹ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

²ภาควิชาการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิทยาลัยวิจัยนวัตกรรมทางการศึกษา¹
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 หาคุณภาพของเครื่องมือมีค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง .60 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89 .92 .87 และ .91 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ของคปประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis : CFA) ผลการศึกษาพบว่าตัวแปรทุกตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ในระดับที่เหมาะสมไม่เกิน 20 และผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนกับข้อมูลจริงประจำตามตัวแปรดังต่อไปนี้ 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

การบริหารการศึกษาในยุคของการปฏิรูปและการกระจายอำนาจทางการศึกษาจากส่วนกลางไปสู่ระดับสถานศึกษาตามเจตนา ram ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับอำนาจในการตัดสินใจเพื่อ บริหารการศึกษามากขึ้น ซึ่งจำเป็นที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำและความเป็นมืออาชีพทางการบริหารที่สูง ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นจะต้องเข้าใจและประยุกต์ใช้ทฤษฎีหลักการทางการบริหารเพื่อการบริหารการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สามารถที่จะช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาให้มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ก่อให้เกิดคุณภาพและความพึงพอใจในการจัดการศึกษาของนักเรียน ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอื่นๆ [1] การที่การศึกษาจะมีคุณภาพนั้น เราจะเน้นให้การศึกษามีบทบาทและแนวทางในการสร้างสรรค์ผู้เรียนให้มีความคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ มีผลงานและมีความรับผิดชอบ การบริหารจัดการความมีลักษณะที่สอดคล้องกับเป้าหมาย คือ เป็นองค์กรในลักษณะที่เรียกว่า “องค์กรสร้างสรรค์และผลิตภาพ (Creative and Productive Organization : CPO)” โดย อาจารย์จะต้องมีเป้าหมายเพื่อสร้างผลงานใหม่ๆ ขึ้น (Product Emphasis) บริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Change Management) และเข้าใจวัฒนธรรมและบุคลิกขององค์กรอย่างดี ผู้บริหารต้องมี Creative and Productive Mind และกระตุนให้เกิดผลงานขึ้น [2] โดยที่ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมสำคัญที่ผู้นำควรพัฒนาอย่างกว้างขวาง เพราะเป็นการปรับกระบวนการทัศน์ใหม่ของการเป็นผู้นำเชิงคุณภาพ (Quality Leadership) ในโลกและสังคมยุคโลกาภิวัตน์ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด [3]

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษาความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ จึงเลือกห็นความสำคัญที่จะต้องศึกษาประเด็นสภาวะผู้นำดังกล่าว ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิเคราะห์ความต้องการเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารในการสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในตนเอง เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับเปลี่ยน วางแผน หรือนำไปเป็นข้อมูลเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล หรือการพัฒนา โรงเรียนด้านต่างๆ สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้ มาเป็นข้อมูลในการฝึกอบรม พัฒนาครุ พัฒนานักเรียนให้เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ วางแผนการดำเนินงาน รวมถึงการประเมินคุณภาพทางการศึกษา ทั้งยังสามารถนำมาเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินคุณภาพทางการศึกษา และสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้ มาเป็นข้อมูลในการฝึกอบรม พัฒนาผู้บริหารในสังกัด ทั้งในส่วนของผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการที่มีอยู่ก่อน และผู้ที่กำลังจะขึ้นสู่ตำแหน่งบริหารในอนาคตได้ อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ การศึกษาใหม่คุณภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์ความตรงของโครงสร้างของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

3. สมมติฐานการวิจัย

การวิเคราะห์ความตรงของโครงสร้างของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 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 โดยใช้แนวคิดของ 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 ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษาวิจัย คือ 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 พบร้า ไมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่า $\chi^2 = 34.81$; $df = 24$; $p\text{-value} = 0.07$; $RMSEA = 0.036$ ตั้งแต่รายละเอียดในตารางที่ 1

สุพัฒน์ ชิพรพันธ์ บุญจันทร์ สีสันต์ บริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ และกัลยารัตน์ เมธีร่วงศร
วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม ปีที่ 17 ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม – สิงหาคม 2561

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. สงบเริมให้บรรยายกาศในการทำงานให้มีความเป็นอิสระ	4.20	.837	19	มาก	.54	.040	10.88	.42
6. สงบเริมบรรยายกาศในการทำงานที่มีโอกาสได้คิด ได้ตัดสินใจ เลือกสิ่งที่มีความหมายและมีคุณค่า	4.15	.804	19	มาก	.58	.030	10.70	.52
7. สงบเริมให้บรรยายกาศในการทำงานปราศจากความกลัวและ วิตกกังวล เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงาน	4.07	.892	20	มาก	.65	.040	10.72	.53
8. สงบเริมให้บรรยายกาศในการทำงานมีความเป็นกันเอง	4.17	.853	20	มาก	.68	.030	8.68	.63
9. สามารถสร้างความสุขให้คนรอบข้าง สร้างรอยยิ้มเสียงหัวเราะ ความเป็นกันใจ และเป็นที่ไว้วางใจได้	4.12	.880	19	มาก	.65	.030	10.07	.55
10. ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้แก่คนรอบข้าง	4.15	.872	20	มาก	.57	.040	11.62	.43

$$\chi^2 = 34.81; df = 24; P\text{-value} = 0.07; \text{RMSEA} = 0.036$$

จากตารางที่ 1 พบร้า ผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเป็นคนมีสุขภาพจิตดีมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = .801) ระดับมาก รองลงมาคือผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเป็นคนมีความสุข ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = .869) ระดับมาก ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สงบเริมให้บรรยายกาศในการทำงานปราศจากความกลัวและวิตกกังวล 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 ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้การมีจินตนาการพบว่าไม่เดล้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่า $\chi^2 = 34.81$; df = 24; P-value = 0.07; RMSEA = 0.036

5.2 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรด้านการมีวิสัยทัศน์ พบร้า โนเดล้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่า $\chi^2 = 71.71$; 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. สงบเริมบรรยายกาศในการทำงานให้มีความท่าทาง	4.08	.781	20	มาก	.55	.030	11.42	.51
7. กระตุ้นให้กำลังใจครุ่นให้เกิดความเชื่อมั่นในต้นเองและพยายาม ทำงานให้สำเร็จ	4.13	.819	18	มาก	.61	.020	11.90	.56
8. กระตุ้นให้ครุ่นเกิดแรงปรารถนาที่จะนำศักยภาพ หรือ ความสามารถที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	4.15	.822	19	มาก	.57	.030	11.90	.49
9. บริหารงานโดยมีเป้าหมาย และแนวทางที่ชัดเจน	4.21	.785	18	มาก	.48	.030	12.69	.38
10. บริหารงานโดยมีอุปสรรค	4.24	.798	19	มาก	.50	.030	12.31	.40

สุพัฒตรา อิพรพันธ์ บุญจันทร์ สีสันต์ บริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ และกัลยารัตน์ เมธีร่วงศร
วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม ปีที่ 17 ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม – สิงหาคม 2561

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้การมีวิสัยทัศน์	\bar{X}	S.D.	C.V.	ระดับ	Factor Loading	SE	t	R^2
11. นุ่มนิ่นหาแนวทางในการแก้ปัญหา และสามารถแก้ปัญหาอันเกิดจากการปฏิบัติงานได้	4.22	.798	19	มาก	.58	.030	12.12	.45
12. นำประสบการณ์ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงานและสามารถถ่ายทอดให้ผู้ใต้บังคับบัญชา นำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน หรือ แก้ปัญหาต่าง 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

$$\chi^2 = 71.71; df = 56; P\text{-value} = 0.07; RMSEA = 0.028$$

จากตารางที่ 2 พบร้า กล้าแสดงออก กล้าพูดถึงแนวทางการบริหารงานที่ตนมองได้ الواضحແน้นไว้มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = .789) ระดับมาก รองลงมาคือ บริหารงานโดยไม่ย่อห้อต่ออุปสรรค ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = .798) ระดับมาก และนำประสบการณ์ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงานและสามารถถ่ายทอดให้ผู้ใต้บังคับบัญชา นำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน หรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = .793) ระดับมาก ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สองเสริมบรรยายกาศในการทำงานให้มีความท้าทาย ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = .781) ระดับมาก ค่าสัมประสิทธิ์ของการแปรผันอยู่ระหว่าง 18 - 21

ผลการวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าระหว่าง .43 - .67 ค่าความคลาเดเลื่อนมาตรฐานอยู่ระหว่าง .02 - .04 การทดสอบน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับศูนย์หรือไม่โดยค่า t มากกว่า 1.96 ทุกตัวบ่งชี้แสดงว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบไม่เท่ากับศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง .27 - .60 ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้การมีวิสัยทัศน์ พบร้าไม่เดล้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่า Chi-Square = 71.71; df = 56; P-value = 0.07 ; RMSEA = 0.028

5.3 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรด้านการมีวิสัยทัศน์ พบร้า ไม่เดล้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่า $\chi^2 = 10.74$; 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.ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และกำหนดวิธีการทำงานของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	4.23	.816	18	มาก	.50	.040	11.81	.37
2.กำหนดวิธีการทำงานของสถานศึกษาที่เหมาะสม	4.26	.788	18	มาก	.53	.030	11.25	.46
3.เข้าใจและพัฒนาด้วยตนเอง ผู้ใต้บังคับบัญชา และพร้อมช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่างๆ	4.15	.838	20	มาก	.72	.030	6.88	.74
4.รับรู้ข้อมูลต่างๆ ด้วยช่องทางที่หลากหลาย	4.18	.830	20	มาก	.58	.030	11.04	.50
5.รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา	4.13	.882	21	มาก	.63	.030	10.69	.52
6.สามารถแยกแยะความแตกต่างระหว่างขอเท็จจริงและขอคิดเห็นได้	4.22	.826	20	มาก	.55	.030	11.26	.44
7.นำข้อมูลที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานอย่างสร้างสรรค์	4.24	.784	18	มาก	.42	.040	12.19	.28

$$\chi^2 = 10.74; df = 10; P\text{-value} = 0.38; RMSEA = 0.015$$

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

สุพัฒตรา อิพรพันธ์ บุญจันทร์ สีสันต์ บริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ และกัลยารัตน์ เมธีร่วงศร
วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม ปีที่ 17 ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม – สิงหาคม 2561

ผลการวิเคราะห์หน้าหนังองค์ประกอบมีค่าระหว่าง .42 - .72 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานอยู่ระหว่าง .030 – .040 การทดสอบน้ำหนังองค์ประกอบเท่ากับศูนย์หรือไม่โดยค่า t มากกว่า 1.96 ทุกตัวบ่งชี้แสดงว่าค่าน้ำหนังองค์ประกอบไม่เท่ากับศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง .41 – .64 ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้การมีวิสัยทัศน์พบว่าไม่เดล米ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่า $\chi^2 = 71.71$; df = 56; P-value = 0.07 ; RMSEA = 0.028

5.4 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรด้านการมีแรงจูงใจ พบร่วมกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่า $\chi^2 = 44.62$; df = 33 ; p-value = 0.08 ; RMSEA = 0.032 ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรการมีวิสัยทัศน์

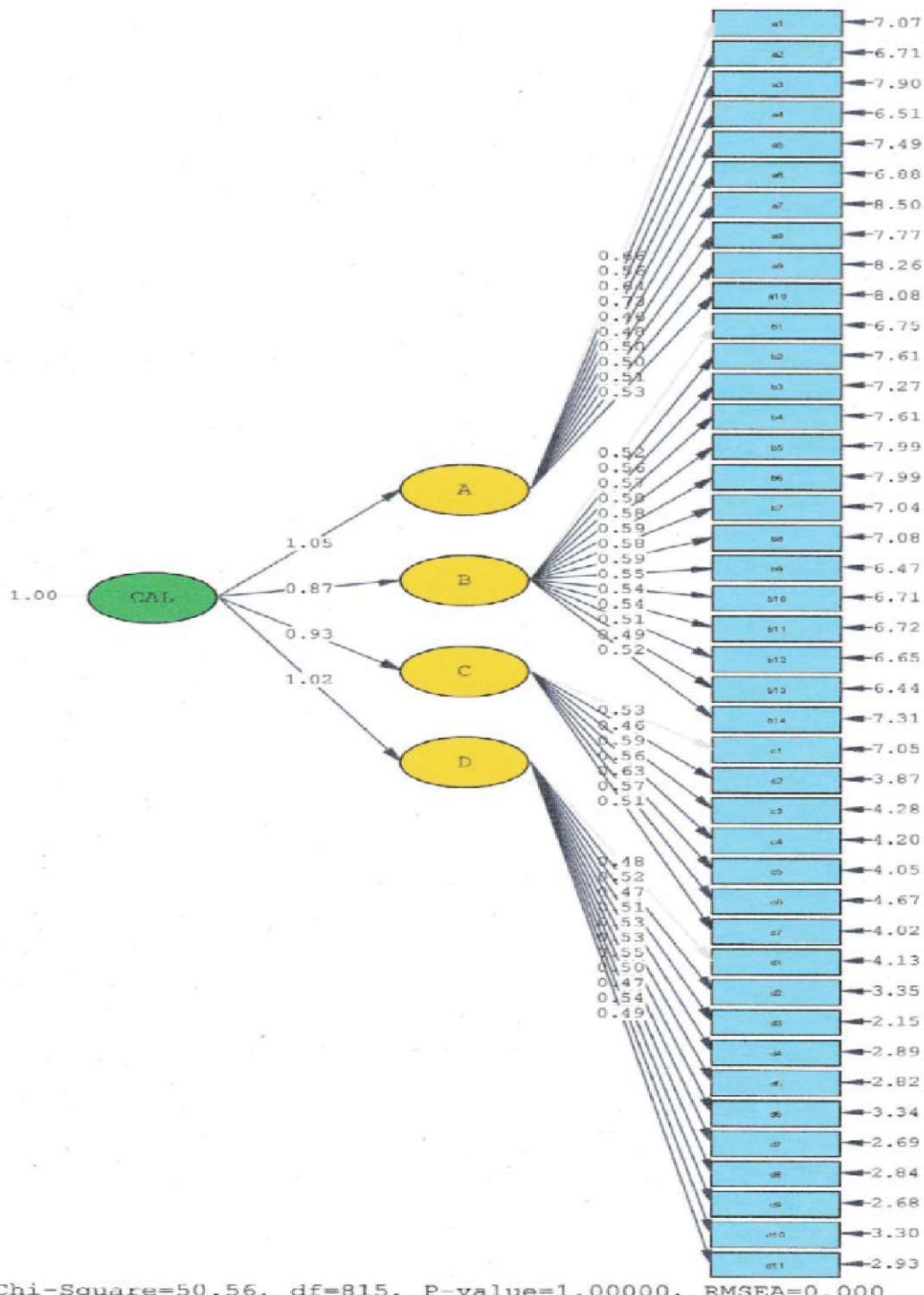
ตัวบ่งชี้การมีแรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	C.V.	ระดับ	Factor Loading	SE	t	R^2
1. ทำงานด้วยความรักโดยไม่ต้องมีเครื่องมือ	4.28	.823	19	มาก	.48	.040	12.42	.34
2. มุ่งมั่นพัฒนางานอยู่อย่างสม่ำเสมอ	4.29	.811	19	มาก	.48	.030	12.49	.35
3. ไม่ยอมแพ้ต่อสิ่งใดๆ	4.30	.756	18	มาก	.41	.030	12.62	.30
4. มีการกำหนดเป้าหมายและวางแผนในการทำงานที่ชัดเจน	4.25	.804	19	มาก	.53	.030	12.62	.43
5. มีการกำหนดกลยุทธ์ที่จะเดินไปสู่เป้าหมายที่กำหนด	4.29	.767	18	มาก	.47	.030	12.60	.38
6. ดำเนินการเพื่อให้บุคคลในสถานศึกษาดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน	4.29	.814	19	มาก	.55	.030	12.07	.45
7. ได้รับการไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา	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 และบุคคลใน	4.25	.803	19	มาก	.64	.020	10.35	.64
11. ได้รับการสนับสนุนจากบุคคลหรือหน่วยงานในรูปของข้อมูลข่าวสาร วัสดุสิ่งของ แรงงาน การให้เวลา การออกแบบความคิดเห็นหรือการสนับสนุนทางด้านจิตใจ ให้คำแนะนำ	4.21	.754	18	มาก	.60	.020	10.40	.64

$$\chi^2 = 44.62; df = 33; P-value = 0.08 ; RMSEA = 0.032$$

จากตารางที่ 4 พบร่วมกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่า $\bar{X} = 4.30$, S.D = .756 ระดับมาก รองลงมาคือ มุ่งมั่นพัฒนาอยู่อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.29$, S.D = .811) ระดับมาก มีการกำหนดกลยุทธ์ที่จะเดินไปสู่เป้าหมายที่กำหนด ($\bar{X} = 4.29$, S.D = .767) ระดับมาก ดำเนินการเพื่อให้บุคคลในสถานศึกษาดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน ($\bar{X} = 4.29$, S.D = .814) ระดับมาก ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ได้รับการสนับสนุนจากบุคคลหรือหน่วยงานในรูปของข้อมูลข่าวสาร วัสดุสิ่งของ แรงงาน การให้เวลา การออกแบบความคิดเห็นหรือการสนับสนุนทางด้านจิตใจ ให้คำแนะนำ ($\bar{X} = 4.21$, S.D = .754) ระดับมาก ค่าสัมประสิทธิ์ของการแปรผันอยู่ระหว่าง 17 - 19

ผลการวิเคราะห์หน้าหนังองค์ประกอบมีค่าระหว่าง .42 - .72 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานอยู่ระหว่าง .020 – .040 การทดสอบน้ำหนังองค์ประกอบเท่ากับศูนย์หรือไม่โดยค่า t มากกว่า 1.96 ทุกตัวบ่งชี้แสดงว่าค่าน้ำหนังองค์ประกอบไม่เท่ากับศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง .41 – .64 ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้การมีแรงจูงใจพบว่าไม่เดล米ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่า $\chi^2 = 44.62$; df = 33; P-value = 0.08 ; RMSEA = 0.032

5.5 ผลการวิเคราะห์ที่ไม่เดลลงค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ พบร่วมกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่า $\chi^2 = 50.56$; df = 815 ; p-value = 1 ; RMSEA = 0.00 ดังแสดงรายละเอียดในรูปที่ 1



รูปที่ 1 ผลการวิเคราะห์ไมเดลอกค์ประกอบเบี้ยนยันอันดับสองของผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากรูปที่ 1 ผลการวิเคราะห์ไมเดลอกค์ประกอบเบี้ยนยันอันดับสองของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของบุรีหารสถานศึกษา สังกัด สพม.2 แต่ละองค์ประกอบมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.87 – 1.05 มีความเชื่อมั่น (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

ผลการวิเคราะห์ความตรงเรื่องโครงสร้างของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้องค์ประกอบทั้งสิ้นจำนวน 4 องค์ประกอบ 42 ตัวบ่งชี้ สามารถอภิปรายตามองค์ประกอบได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การมีจินตนาการ ประกอบด้วย สามารถมองปัญหาในแนวทาง แล้วมีความคิดที่แปลกใหม่จากเดิม ผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเป็นคนที่มีความสุข ผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเป็นคนมีสุขภาพจิตดี ส่งเสริมให้บรรยายกาศในที่ทำงานให้มีความเป็นอิสระ ส่งเสริมบรรยายกาศในการทำงานที่มีโอกาสได้ดีดี ได้ตัดสินใจเลือกสิ่งที่มีความหมายและมีคุณค่า ส่งเสริมให้บรรยายกาศในการทำงานปราศจากความกลัวและวิตกกังวลเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงาน ส่งเสริมบรรยายกาศในการทำงานมีความเป็นกันเอง สามารถสร้างความสุขให้คนรอบข้าง สร้างรอยยิ้มเสียงหัวเราะ ความเบิกบานใจ และเป็นที่ไว้วางใจได้ และผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้แก่คนรอบข้าง ซึ่งสอดคล้องกับ นิพาดา เทวกุล [5] ที่กล่าวว่าลักษณะความคิดสร้างสรรค์ เป็นลักษณะความคิดแบบอนุกนัย(Divergent Thinking)คือการคิดหลากหลายมุ่งหมายทางคิดให้มากที่สุดเท่าที่จะนึกได้ เป็นการมองปัญหาในแนวทางใหม่กับแสงอาทิตย์ที่แพร่รัศมีอกรอบด้าน คนที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นจะเป็น คนที่มีความคิดริเริ่ม(Originality) คือมีความคิดที่แปลกใหม่ต่างจากความคิดธรรมดาของคนทั่วไป และสอดคล้องกับ พระมหาสมปอง ตาลปุตโต [6] ที่กล่าวว่า ารมณ์ขันเป็นคุณลักษณะหนึ่งของผู้ที่มีสุขภาพจิตที่ดี หมายถึง มีพื้นฐานอารมณ์ที่สุนก เป็นที่ชอบอุ่นใจ ของผู้อื่นเสมอ กล้ายเป็นแหล่งกำเนิดความสุขของคนรอบข้าง โครงการไกล็กซ์มีรอยยิ้มเสียงหัวเราะ และเบิกบานใจ นับเป็นเสน่ห์ที่สำคัญอย่างหนึ่ง และสอดคล้องกับ พจนานุกรมภาษาไทย [7] ให้ความหมายของคำว่า อารมณ์ขัน ว่าหมายถึง ลักษณะนิสัยที่มักเห็นเรื่องต่างๆเป็นเรื่องชวนขัน (น.) อารมณ์ขันทำให้เลือดซึ่น น้ำรีนรرمย บุคคลที่มีอารมณ์ขันจะมีเสน่ห์และสามารถ สร้างบรรยายกาศให้ครึกครื้น สนุกสนาน เป็นกันเอง โดยเฉพาะในภาวะปัจจุบัน สังคมส่วนใหญ่ต้องอยู่ในภาวะเครื่องเครียด เอาจริงอาจจัง อย่างมาก การมีอารมณ์ขันจึงกลับมา มีบทบาทสำคัญ และจำเป็นมากยิ่งขึ้น เพื่อชดเชยกับปัญหาดังกล่าว

องค์ประกอบที่ 2 การมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย กล้าแสดงออก กล้าพูดถึงแนวทางการบริหารงานที่ตนเองได้วางแผนไว้ มีความสามารถในการตัดสินใจในการบริหารงาน ยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้นอันเป็นผลจากการบริหารงาน กล้าตัดสินใจอย่างรอบคอบที่จะปฏิบัติงานใหม่ ๆ โดยไม่กลัวความผิดพลาด หรือความล้มเหลว มีจุดยืนที่มั่นคงและกล้าคัดค้านในการกระทำที่ไม่ถูกต้อง ส่งเสริมบรรยายกาศในการทำงานให้มีความท้าทาย กระตุนให้กำลังใจครูให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและพยายามทำงานให้สำเร็จ และกระตุนให้ครูเกิดแรงปรารถนาที่จะนำศักยภาพ หรือความสามารถที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ บริหารงานโดยมีเป้าหมาย และแนวทางที่ชัดเจนบริหารงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มุ่งมั่นหาแนวทางในการแก้ปัญหา และสามารถแก้ปัญหา อันเกิดจากการปฏิบัติงานได้ นำประสบการณ์ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงานและสามารถถ่ายทอดให้ผู้ใต้บังคับบัญชา นำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน หรือแก้ปัญหาต่างๆ ได้ สามารถสรุปความคิดรวบยอดของการทำงานได้ สามารถมองสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตทุก มิติอย่างลึกซึ้ง ซึ่งสอดคล้องกับ ป.มหาขันธ์ [8] ให้คำนิยามและกำหนดตัวบ่งชี้ของความท้าทายไว้ว่าเป็นความสามารถในการเสียง สูงต่อกำลังและความลับซับซ้อนซึ่งมีโอกาสที่จะสำเร็จและล้มเหลวได้เท่าๆ กันซึ่งความท้าทายจะก่อให้เกิดความตื่นเต้น เร้าใจอยู่ตลอดเวลา ต้องใช้ความรู้ ความสามารถสูงและตัดสินใจอย่างดีคือจะไม่ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย เมื่อทำสำเร็จก็บังเกิดความภาคภูมิใจ สอดคล้องกับ อารี พันธ์มณี [9] ได้ให้คำนิยามและตัวบ่งชี้ ความท้าทายไว้ว่า หมายถึง ความพร้อมที่จะเสียงด้วยไม่กลัวจะ ผิดพลาดหรือเกิดความล้มเหลว มีความเต็มใจที่จะเสียงในวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆ สอดคล้องกับ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ [10] ที่ให้ คำนิยามและตัวบ่งชี้ ความท้าทาย ไว้ว่า ผู้นำในอนาคตต้องขอบความท้าทาย และการทดลองสิ่งใหม่ๆ รู้จักลดข้อจำกัดของตนเอง และองค์การให้อย่าง มีความกล้าเสียงในการตัดสินใจอย่างรอบคอบ มีจุดยืนที่มั่นคงและกล้าคัดค้านการกระทำหรือการตัดสินใจ ของผู้นำ สอดคล้องกับ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ [11] ที่ให้หัวหน้าเกี่ยวกับความท้าทาย ไว้ว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จ จะเป็นผู้ มีความสามารถในการท้าทายให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญของงานอย่างยิ่ง สร้างแรงบันดาลใจ แรงปรารถนาเพื่อให้งานบรรลุ เป้าหมายที่สูงส่ง ผู้นำจะต้องสามารถใช้สิ่งที่ตนเองมีซึ่งประกอบไปด้วยความสามารถความคิด อิทธิพลชีวิต และแบบอย่าง พฤติกรรม เพื่อท้าทายทีมงาน กระตุนให้เกิดแรงปรารถนาที่จะนำอาศักยภาพและความสามารถที่มีอยู่ออกมายิ่งเต็มที่ ซึ่ง สอดคล้องกับ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสราญธร กันหลง [12] ให้ความหมายการมองการณ์ไกลๆ หมายถึง ความสามารถในการมองอนาคต การคาดการณ์ล่วงหน้า เพื่อใช้ในการพัฒนาและแก้ปัญหา สอดคล้องกับ ชัยพร วิชชาธุร [13] ให้ความหมายของมโนทัศน์ หมายถึง ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับประเภทสิ่งของต่าง ๆ ตามความเข้าใจของแต่ละคน และสอดคล้องกับ พัชรา วนิช วสิน [14] ที่กล่าวว่า กิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านความคิดสร้างสรรค์ คือ กิจกรรม พิจารณาลักษณะ กิจกรรมสร้างวิสัยทัศน์ กิจกรรมมองภาพในมิติต่างๆ

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการมีความยืดหยุ่น ประกอบด้วย ทันตกรรมเปลี่ยนแปลงทางสังคม และกำหนดวิธีการทำงานของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมกำหนดวิธีการทำงานของสถานศึกษาที่เหมาะสมเข้าใจข้อผิดพลาดของผู้ใต้บังคับบัญชา และพร้อมช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่างๆ รับรู้ข้อมูลต่างๆ ด้วยช่องทางที่หลากหลาย รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถแยกแยะความแตกต่างระหว่างข้อเท็จจริงและข้อคิดเห็นได้ นำข้อมูลที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับ ป.มหาชน์ [8] ได้ให้คำนิยามและตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่นไว้ว่าความยืดหยุ่นหมายถึงการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ บุคคล วิธีการและกระบวนการทำงาน และสอดคล้องกับ ชาญุนรงค์ พรรุ่งโรจน์ [15] ที่ได้ให้ความหมายและตัวบ่งชี้ความยืดหยุ่นไว้ว่า เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการคิดออกรอบ ความมีอิสระจะไม่ตอกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย ผู้ที่มีความสามารถในการคิดและ การกระทำมักจะมีปฏิกิริยาเปลี่ยนใหม่ในการตอบสนองต่อสิ่งเร้า และลักษณะนิสัยพื้นฐานที่ช่วยเสริมให้เกิดความยืดหยุ่นคือการเปิดใจกว้าง สามารถรับฟังความคิดเห็นแตกต่างได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดฐานข้อมูลที่หลากหลายซึ่งตรงกันข้ามกับผู้ที่มีความยืดหยุ่นในความคิดได้ความคิดเห็นนี้

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการมีแรงจูงใจ ประกอบด้วย ทำงานด้วยความรักโดยไม่ต้องมีเครื่องบังคับ มุ่งมั่นพัฒนางานอยู่อย่างสม่ำเสมอ การไม่ยอมแพ้ต่อสิ่งใดๆ ที่มีการกำหนดเป้าหมายและวางแผนในการทำงานที่ชัดเจน มีการกำหนดกลยุทธ์ที่จะเดินไปสู่เป้าหมายที่กำหนด และดำเนินการเพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน ได้รับการไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา ได้รับการอำนวยความสะดวกจากเพื่อนร่วมงาน และเป็นที่ยอมรับของชุมชน นักเรียน และผู้ปกครอง ซึ่งสอดคล้องกับ ป. มหาชน์ [8] ได้ให้คำนิยามและตัวบ่งชี้ของ ความทุ่มเทไว้ว่าความทุ่มเทหมายถึงการอุทิศตนเพื่องานด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเท บากบ้น เสียสละ ด้วยความเต็มใจโดยไม่คำนึงถึงความเหนื่อยหง่าย ความยากลำบาก สอดคล้องกับ สุริพร พึงพุทธคุณ [16] ได้ให้แนวความคิดความทุ่มเท (intensity) ไว้ว่า ความมุ่งมั่น ทุ่มเท จะเป็นแรงจูงใจและเป็นพลังในการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จตามเป้าหมาย ความมุ่งมั่น ทุ่มเท จะชี้อยู่กับความรู้สึกและความศรัทธาร่วมกัน สอดคล้องกับ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ [10] ได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับจุดหมายและทิศทางไว้ว่าจุดหมายคือ การมีความชัดเจน ซึ่งจะอุปกรณ์ในรูปแบบวิสัยทัศน์ แล้วตามด้วยกลยุทธ์ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้นำเป็นผู้กำหนดทิศทางเดินให้กับทีมงานเพื่อให้เดินไปสู่จุดหมายและเพื่อให้ทุกคนเดินไปในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกับ McGraw-Hill [17] ได้กล่าวไว้ว่าในทางจิตวิทยา การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การได้รับการติดต่อสื่อสาร หรือการได้รับข้อมูลข่าวสารจากบุคคลที่รัก มีความห่วงใย มีความเคารพนับถือ ยกย่อง เห็นคุณค่าในตัวเรา และเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายในการสื่อสาร และถือเป็นหน้าที่ที่ต้องทำร่วมกัน

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. นำผลการวิจัยไปใช้เป็นหลักสูตรในการอบรม สมมนา บุคลากรในสถานศึกษา
2. นำผลการวิจัยไปใช้ประกอบการจัดทำแผนการปฏิบัติราชการ
3. สามารถนำข้อมูลตัวบ่งชี้ไปใช้ในการประเมินคุณภาพของสถานศึกษา
4. ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลตัวบ่งชี้ที่ได้จากการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เช่น การเป็นผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเป็นคนมีสุขภาพจิตดี การนำประสบการณ์ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงานและสามารถถ่ายทอดให้ผู้ใต้บังคับบัญชา นำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน หรือแก้ปัญหาต่างๆ ได้ มีการกำหนดวิธีการทำงานของสถานศึกษาที่เหมาะสม และไม่ยอมแพ้ต่อสิ่งใดๆ เป็นต้น

7.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยรังสรรค์ต่อไป

1. การทำวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. การทำวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

8. กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์โดยความกรุณาของ ผศ.ดร. บุญจันทร์ สีสันต์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รศ.ดร. ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ซึ่งให้ความอนุเคราะห์แก่ไป ตลอดจนติดตาม เอาใจใส่ ให้ความรู้และคำแนะนำที่เป็นประโยชน์มาโดยตลอด นอกจากนี้ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ในความกรุณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- [1] Weerayuth chatakan.2554. **Management Techniques for Professional Education Administrators.** Bangkok: Publisher of Chulalongkorn University.
- [2] Phaitoon sinlarat.2554. **Creative and Production Leaders: New Paradigms and Leaders New Education. 2rd 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 Jersy: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 Phongsawat.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>.