

โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา

A Structural Equation Model of Creative Leadership
for Vocational College Administrators

อาจารย์ที่ปรึกษา รศ.ดร. วิโรจน์ สารรัตนะ
รศ.ดร. สมคิด สร้อยน้ำ



นายกิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ รหัส 527050041-2
นักศึกษาปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความสำคัญของการศึกษา

การปฏิรูปการศึกษา

ผู้บริหาร/ผู้นำ
และภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

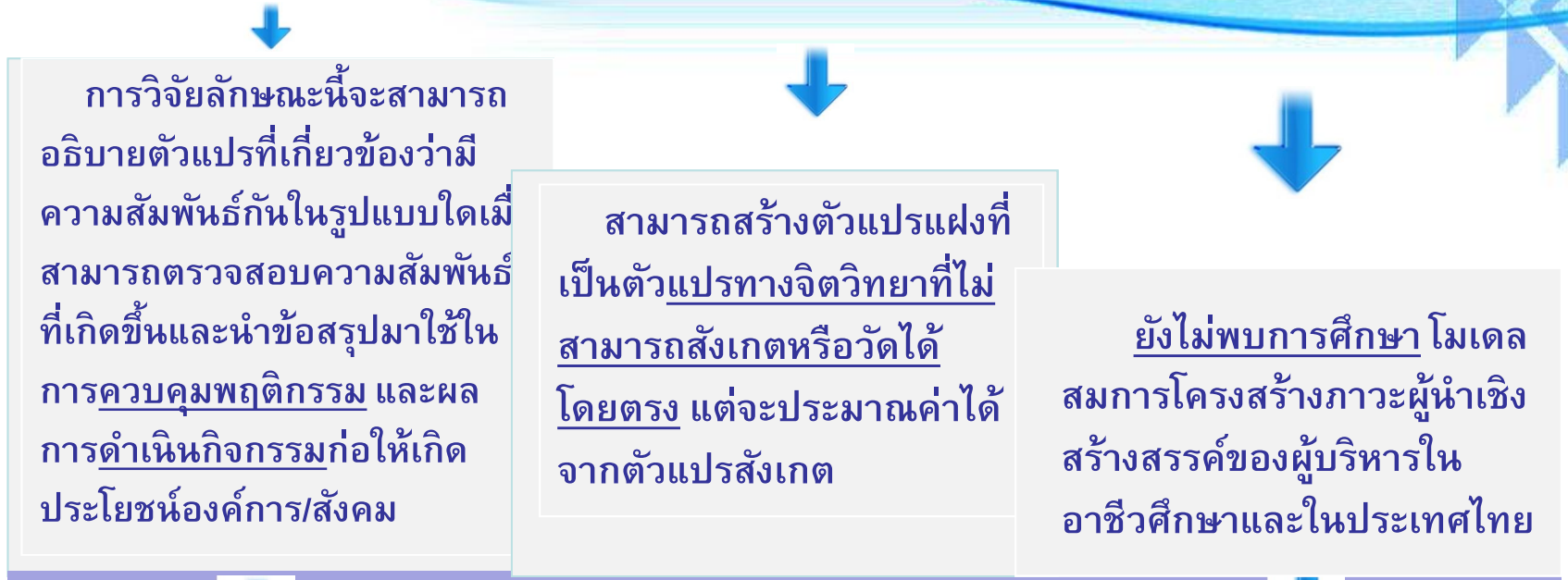
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จึงควรเป็นโมเดลของการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการศึกษา ด้วยวิธีการวิจัยทั้งในเชิงแนวคิด รูปแบบและกระบวนการ



เห็นการสร้างและกระตุ้นความสร้างสรรค์ให้กับบุคคล เป็นความสามารถในการจูงใจ หรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ (vision) มีจินตนาการ (imagination) และมีความยืดหยุ่น (flexibility) ในการปรับตัวด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างทำทลาย และสร้างสรรค์”

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา



ใช้เป็นข้อมูลในการฝึกอบรมและพัฒนาผู้บริหารอาชีวศึกษา ใช้เป็นโมเดลตั้งต้นเพื่อขยายขอบเขตการศึกษาองค์ประกอบทั้งด้านปัจจัยที่มีอิทธิพล และด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้กว้างขวางและลึกซึ้งต่อไป

คำถาม / วัตถุประสงค์ / สมมุติฐาน

คำถาม	วัตถุประสงค์	สมมุติฐาน
ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษามีการ แสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ใน ระดับใด เมื่อเปรียบเทียบจำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์เป็นผู้บริหาร	เพื่อศึกษาระดับการแสดงออกภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอาชีวศึกษา และเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร	ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่ ทำงานในวิทยาลัยที่มีเพศต่างกัน อายุ ต่างกัน ประสบการณ์ต่างกัน มีการ แสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต่างกัน
ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษามี การแสดงออกในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับ ใด เมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์เป็นผู้บริหาร	เพื่อศึกษาระดับการแสดงออกใน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารอาชีวศึกษา และ เปรียบเทียบจำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร	ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่ ทำงานในวิทยาลัยที่มีเพศต่างกันอายุ ต่างกัน ประสบการณ์ต่างกัน มีการ แสดงออกในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต่างกัน
โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษาที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่	เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล สมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่พัฒนาขึ้น กับข้อมูลเชิงประจักษ์	โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำ เชิง ส ร ร ร ร ร ร ร ร ร ร ร ร ร ร ร ร ร สถานศึกษาอาชีวศึกษาที่พัฒนาขึ้นมี ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
ปัจจัยที่นำมาศึกษามีขนาดอิทธิพล ทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และ อิทธิพลรวมต่อตัวแปรตามอยู่ใน ระดับใด	เพื่อศึกษาขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพล ทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ นำมาศึกษาต่อตัวแปรตาม	ปัจจัยที่นำมาศึกษามีขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อตัวแปร ตามอยู่ในระดับสูง

ขอบเขตการวิจัย

คำประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

-ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา จำนวน 1,920 คน

-ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (sample size) จำนวน 720 คน

ตัวแปร

-ตัวแปรแฝงภายนอก มี 1 ตัวแปร คือ

1. สภาพแวดล้อมแบบเปิด

-ตัวแปรแฝงภายใน มี 3 ตัวแปร คือ

1. ความรู้เชิงลึก

2. แรงจูงใจภายใน

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ประโยชน์ในด้านวิชาการ

-โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่พัฒนาขึ้นได้ศึกษาจาก ทฤษฎี และหลักการ อีกทั้งยังได้มีการตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เหมาะสมกับบริบทสังคมไทย นักวิชาการหรือผู้สนใจสามารถนำไปเป็นโมเดลตั้งต้นเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้กว้างขวางและลึกซึ้งต่อไป..

2. ด้านการนำผลการวิจัยไปใช้

โมเดลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา เป็นโมเดลที่ผ่านการตรวจสอบด้วยกระบวนการวิจัยและเป็นโมเดลที่เหมาะสมกับสังคมไทย สามารถนำไปให้ผู้บริหารระดับสูง กำหนดเป็นนโยบายเพื่อใช้ฝึกอบรม พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาได้...

บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4 โมเดลสมมติฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

นิยาม แนวคิด
องค์ประกอบ นิยาม
เชิงปฏิบัติการและ
ตัวบ่งชี้ของภาวะ
ผู้นำเชิงสร้างสรรค์

1

ปัจจัยที่มีอิทธิพล
ต่อภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์ และ
เส้นทางอิทธิพล

2

องค์ประกอบ นิยาม
เชิงปฏิบัติการและตัว
บ่งชี้ของแต่ละ
องค์ประกอบที่มี
อิทธิพลต่อภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์

3

นิยามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

กลุ่มแรก ได้ให้คำนิยามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในลักษณะการนำหรือการสร้างบุคคลอื่น ๆ ให้ไปสู่อนาคตใหม่ ๆ ด้วยการริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยคิดไตร่ตรอง อย่างละเอียด ถี่ถ้วน และท้าทาย

(Casse & Claudel , 2007, Basadur,2008; Trevelyan, 2009 และ Stoll & Temperley,2009)

กลุ่มที่สอง ให้คำนิยามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในลักษณะการประสานงานหรือกระตุ้นให้เกิดความสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการประสานคนอื่น ๆ ที่มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันและไม่สอดคล้องกัน การทำงานร่วมกัน นำไปสู่แนวคิดที่สนับสนุนความคิดเห็นที่แตกต่างกันในเชิงสร้างสรรค์

(Adair, 2007; Ibbotson & Darsq, 2008; Harris, 2009 และ กรองทิพย์ นาควิชิต, 2552)

นิยามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากคำนิยามของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่กล่าวมาจากทัศนะของนักวิชาการและนักการศึกษาทั้ง 2 กลุ่ม คือกลุ่มที่เกี่ยวกับการนำ (leading) ซึ่งจะเป็นกลุ่มที่มองในทัศนะการแสดงความเป็นผู้นำความสร้างสรรค์ และกลุ่มที่เกี่ยวกับการประสานงาน (connecting) ซึ่งเป็นกลุ่มที่มองในทัศนะในการกระตุ้นให้คนอื่นให้มีความสร้างสรรค์ ผู้วิจัยจึงบูรณาการคำนิยามของทั้งสองกลุ่ม และสรุปตามทัศนะของผู้วิจัยได้ว่า.....

“ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ (vision) มีจินตนาการ (imagination) และมีความยืดหยุ่น (flexibility) ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างท้าทาย และสร้างสรรค์”

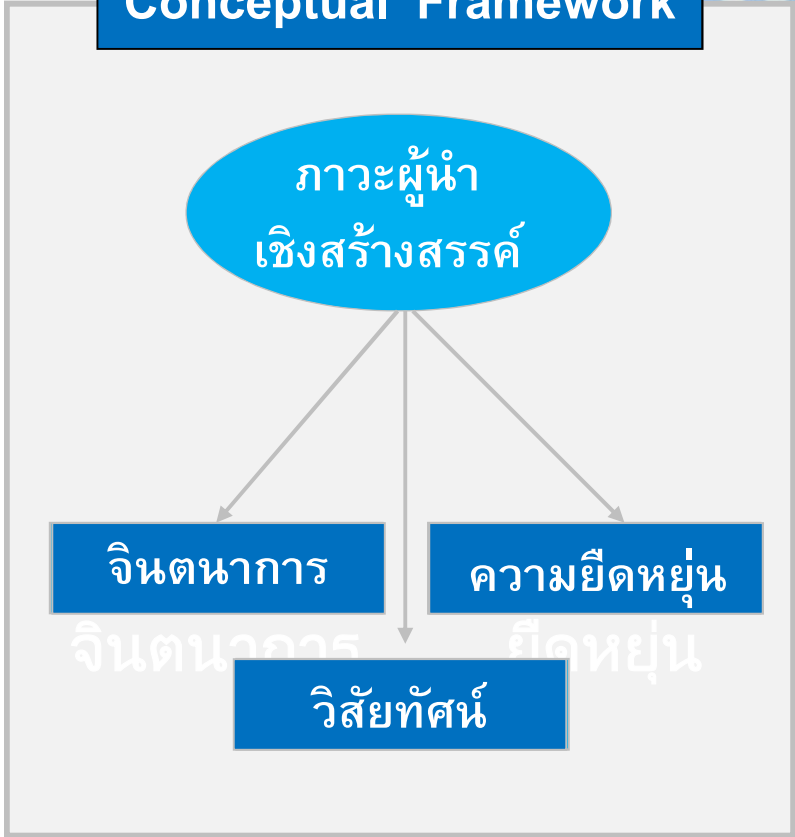
สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

Theoretical Framework

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	Kelley(1998)	Chernin (2001)	Bennis (2002)	Coito & Eken (2002)	Souise D.A. (2003)	Grunten (2004)	Boker and Bagnard (2004)	Palau & Horth (2005)	Ralph Katz(2006)	Gause and Claucci (2007)	Danner (2008)	Stoll and Tempelley(2009)	Harris (2009)	Charity delish (2010)	Uhlen, Hughes, Kornd(2010)	ความถี่
1. มีจินตนาการ (imagination)	✓	✓		✓				✓	✓	✓		✓		✓		8
2. มีความยืดหยุ่น (flexibility)			✓	✓	✓		✓		✓	✓			✓			7
3. มีวิสัยทัศน์ (vision)			✓	✓		✓	✓									6
4. มีสติปัญญา (intelligent)					✓	✓										2
5. มีความไว้วางใจ (trust)			✓								✓					2
6. มีแรงบันดาลใจ (inspiring)		✓				✓										2
7. ความสามารถในการแก้ปัญหา (problem solving ability)					✓		✓									2
8. มีแรงจูงใจ (motivation)					✓			✓								2
9. มีความท้าทาย (challenge)	✓												✓			2
10. มีบุคลิกภาพ (personality)								✓								1
11. มีความน่าเชื่อถือ (credibility)						✓										1

ปล. จากนักวิชาการต่างประเทศจำนวน 15 คน ได้ทั้งหมด 24 องค์ประกอบ ผู้วิจัยคัดเลือกมา 3 องค์ประกอบหลัก (หน้า 24)

Conceptual Framework



บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4 โมเดลสมมติฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

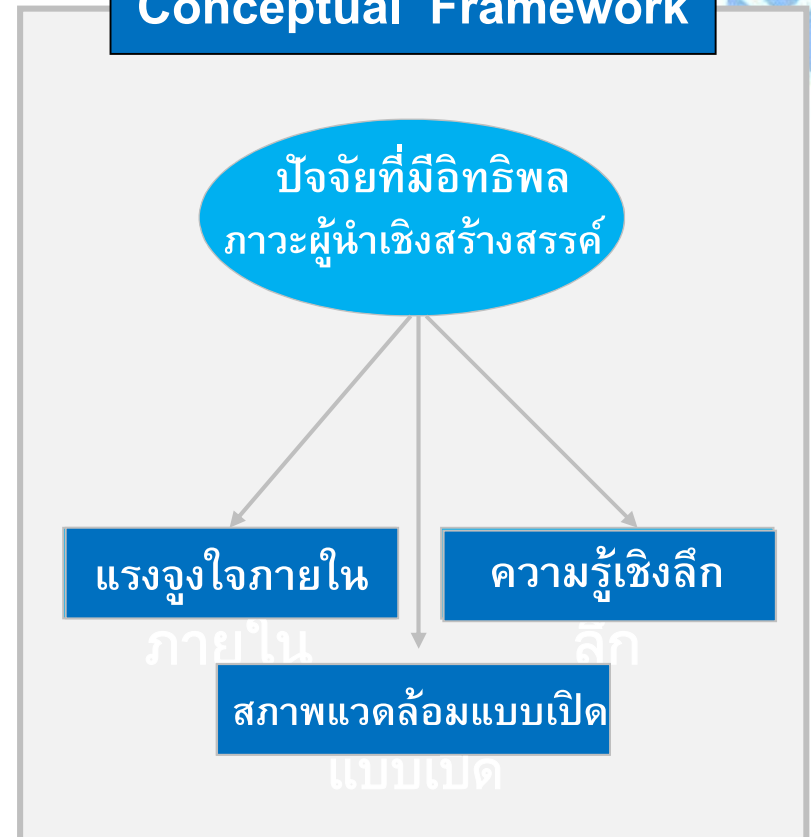


ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

Theoretical Framework

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	Amabile (1998)	Kampmeier(2001)	Walton (2003)	สุภา วัชรชัย(2548)	Semer&stockman (2004)	Hong & Lu (2004)	Stenberg (2006)	Ebrook (2006)	Selvi (2007)	Schilling (2008)	Edosomwan (2009)	Dewettink & Aalton(2009)	Maslou (พิชิตกร,2010)	Pyro&Singleton& Tangeil(2011)	Puccio, Minner & Mumford (2011)	องค์รวมได้
1.แรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
2.มีสภาพแวดล้อมแบบเปิด (open environment)			✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓		✓	✓		9
3.มีความรู้เชิงลึก (depth knowledge)	✓		✓			✓	✓	✓		✓	✓	✓			✓	9
4.มีบุคลิกภาพ (personality)						✓	✓		✓	✓						4
5.มีความสามารถด้านสติปัญญา (intellectual abilities)						✓	✓			✓						3
6.การให้โอกาส (opportunities)											✓		✓			2
7.รูปแบบการคิด (thinking style)							✓			✓						2
8.มีประสบการณ์(experience)								✓	✓							2
9.ทักษะในการแก้ปัญหา(problem-solving skills)		✓													✓	2
10.สิ่งที่ท้าทาย (challenge)														✓		1

Conceptual Framework

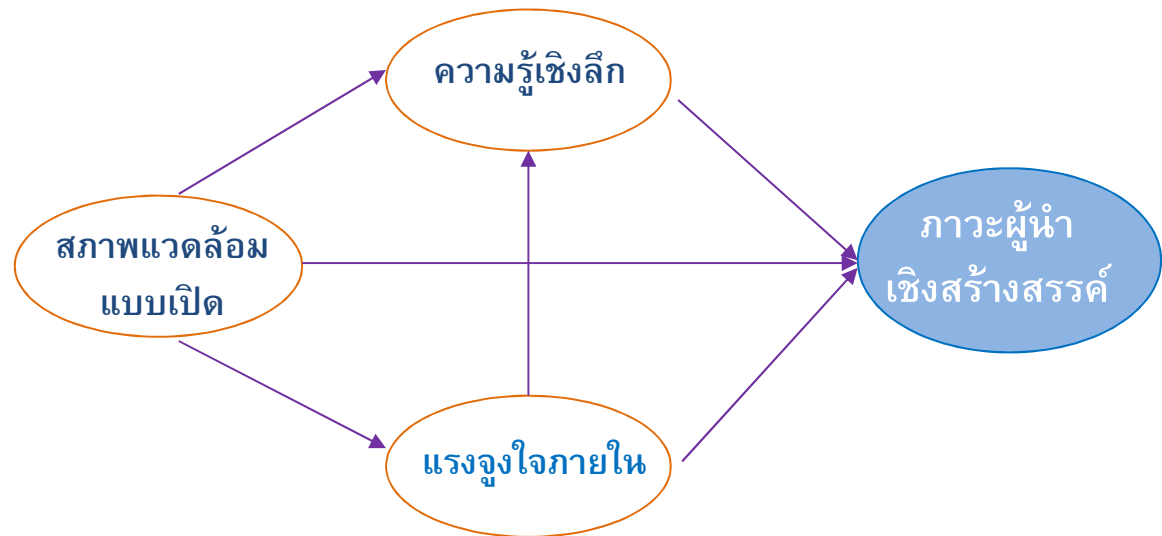


ปล. จากนักวิชาการต่างประเทศ จำนวน 15 คน ได้ปัจจัยทั้งหมด

17
ปัจจัย ผู้วิจัยคัดเลือกปัจจัยที่มีความถี่ 9 ขึ้นไปได้ 3 ปัจจัย (หน้า 39)

ปัจจัยภายนอก	ปัจจัยภายใน	ผู้ศึกษา/ผู้วิจัย
สภาพแวดล้อม แบบเปิด	-ความรู้เชิงลึก	Amabile (1998) , Paquette (2008) , Puccio and Mance and Murdock (2012), อัจฉราวรรณ นารถพจนานนท์ (2536)
	-แรงจูงใจภายใน	Puccio and Mance and Murdock (2012) , สุदारัตน์ เหลาฉลาต (2547)
	-ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์	Newell (1978), Oldham and Cumming (1996), George and Zhou (2001)
	-ความรู้เชิงลึก -แรงจูงใจภายใน	Gagne (2009) , Puccio and Mance and Murdock , 2012

เส้นทางอิทธิพล



บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4 โมเดลสมมติฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

นิยาม แนวคิด
องค์ประกอบ นิยาม
เชิงปฏิบัติการและ
ตัวบ่งชี้ของภาวะ
ผู้นำเชิงสร้างสรรค์

1

ปัจจัยที่มีอิทธิพล
ต่อภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์ และ
เส้นทางอิทธิพล

2

นิยาม แนวคิด
องค์ประกอบ นิยามเชิง
ปฏิบัติการและตัวบ่งชี้
ของแต่ละองค์ประกอบ
ที่มีอิทธิพลต่อภาวะ
ผู้นำเชิงสร้างสรรค์

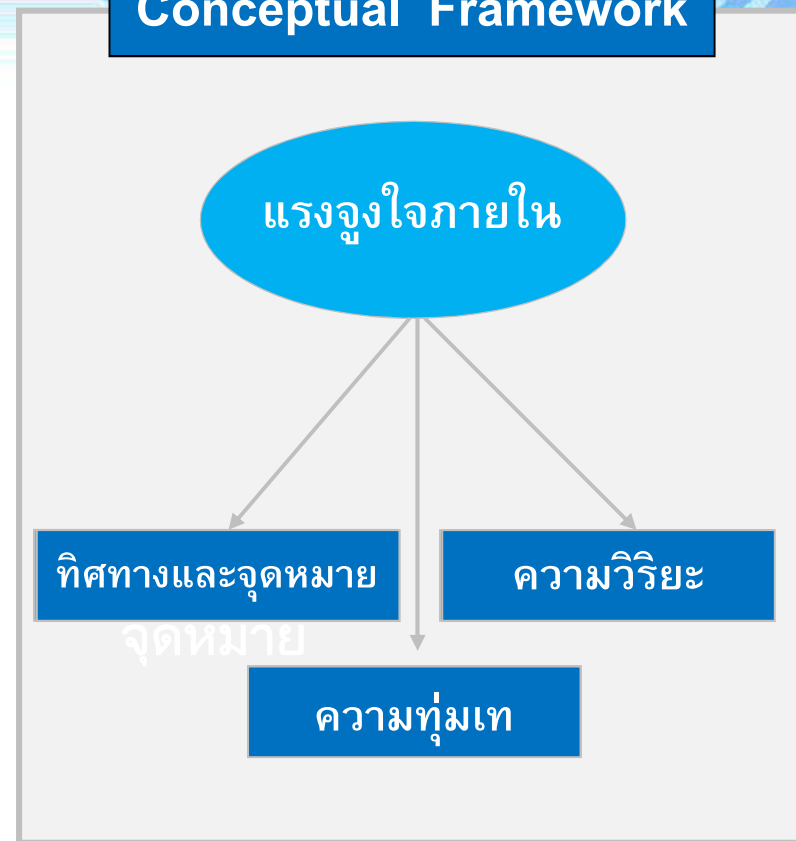
3

สังเคราะห์องค์ประกอบการมีแรงจูงใจภายใน

Theoretical Framework

องค์ประกอบการมีแรงจูงใจภายใน	Barbara (1998)	Crumph (1998)จนถึง 2009)	Jaussi & Dionne(2003)	Carlton (2003)	Armstrong(2006)	Herzberg (ใช้หนังสือ:วินด์2553)	Ashkanasy&Cooper (2008)	Nicholas(2008)	วิโรจน์ สารรัตนะ (2553)	John(2011)	ความถี่
1.มีทิศทางและจุดหมาย (goal&direction)	✓		✓		✓		✓	✓	✓	✓	6
2.มีความวิริยะ (persistence)				✓	✓		✓	✓		✓	5
3.มีความทุ่มเท (intensity)		✓	✓				✓	✓		✓	5
4. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา(head encouragement)						✓			✓		2
5.การเปิดใจกว้าง (openness)						✓			✓		2
6.มีสิ่งเร้า (excitement)		✓							✓		2
7.ความมีอิสระ (freedom)			✓						✓		1
8.มีความรับผิดชอบ(responsibility)						✓					1
9.ลักษณะของงาน(work)						✓					1
10.มีความสำเร็จ (success)						✓					1

Conceptual Framework



ปล. จากนักวิชาการต่างประเทศ จำนวน 9 คน ในประเทศ 1 คน

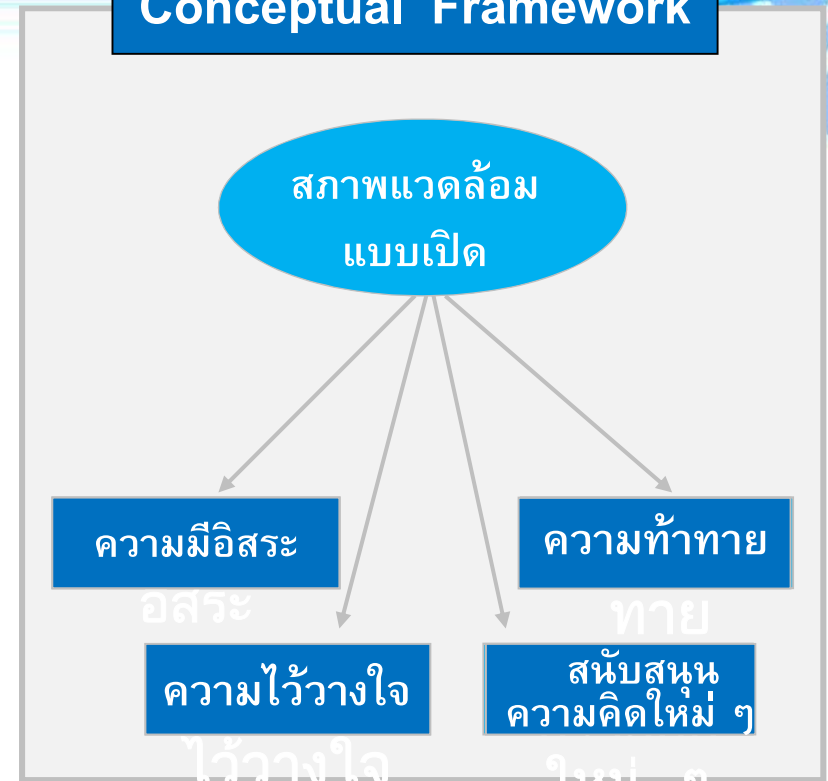
ได้องค์ประกอบทั้งหมด 21 องค์ประกอบ ผู้วิจัยคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ 5 ขึ้นไปได้ 3 องค์ประกอบ (หน้า 48)

สังเคราะห์องค์ประกอบการมีสภาพแวดล้อมแบบเปิด

Theoretical Framework

องค์ประกอบการมีสภาพแวดล้อมแบบเปิด	Amabile (1997)	Ekvall and Ryhammar (1999)	Isakae and Laner (2001)	ภาณุรักษ์พรวิจิตร (2546)	Styhe and Sunde (2005)	Brock (2007)	วิโรจน์ สารรัตน์ (2553)	Herbert (2010)	Piccoli & Moore & Munkel (2011)	Isakae and Devidal (2011)	ความถี่
1.ความมีอิสระ (freedom)	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	8
2.มีความท้าทาย (challenge)	✓	✓	✓		✓	✓			✓	✓	7
3.มีความไว้วางใจ (trust)		✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	7
4.มีการสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ (new idea support)		✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	7
5.มีความเสี่ยง (risk-taking)			✓						✓	✓	3
6.การแสดงความคิดเห็น (idea time)			✓						✓	✓	3
7.มีความสนุกสนาน (playfulness)			✓						✓	✓	3
8.ความขัดแย้ง (conflict)			✓						✓	✓	3
9.การโต้แย้ง(debate)			✓						✓	✓	3
10.มีทรัพยากรที่เพียงพอ(resource)	✓				✓	✓					3

Conceptual Framework



ปล. จากนักวิชาการต่างประเทศจำนวน 8 คน ในประเทศ 2 คน

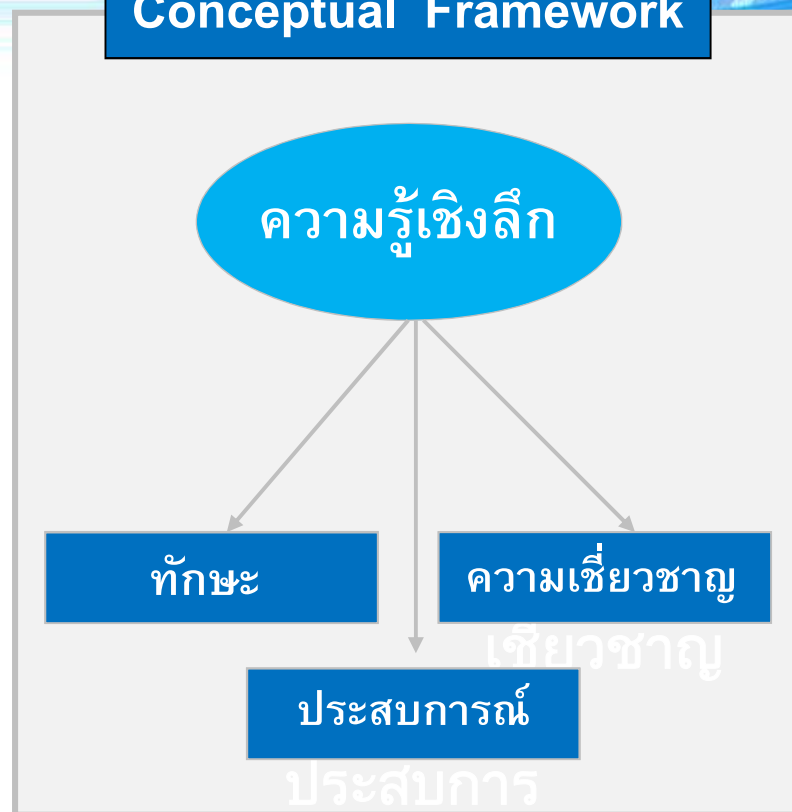
ได้องค์ประกอบทั้งหมด 20 องค์ประกอบ ผู้วิจัยคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ 7 ขึ้นไปได้ 4 องค์ประกอบ (หน้า 60)

สังเคราะห์องค์ประกอบการมีความรู้เชิงลึก

Theoretical Framework

องค์ประกอบการมีความรู้เชิงลึก	Canyannis & Alexander (1998)	Allee (2001)	Clawsey (2005)	Christians and Vedula (2003)	Sternberg (2005)	Beitberg (2006)	Josefson&Egonsson(2007)	Codin (2008)	Baye, Ference&Furnham(2009)	Dubrin (2010)	ความถี่
1.มีความเชี่ยวชาญ (expert)	✓	✓		✓	✓	✓				✓	6
2.มีประสบการณ์ (experience)				✓	✓	✓	✓		✓		5
3.มีทักษะ (skills)	✓	✓					✓		✓	✓	5
4.มีสารสนเทศ (information)								✓			1
5.การสร้างความรู้ (creation)								✓			1
6.เทคนิคความรู้ (technical knowledge)		✓									1
7.ประเภทของความรู้ (type)			✓								1
8.การกระจายความรู้ (distribution)			✓								1
9.ธรรมชาติของความรู้ (nature)			✓								1
10.การนำเสนอความรู้ (represent)			✓								1

Conceptual Framework



ปล. จากนักวิชาการต่างประเทศ จำนวน 10 คน

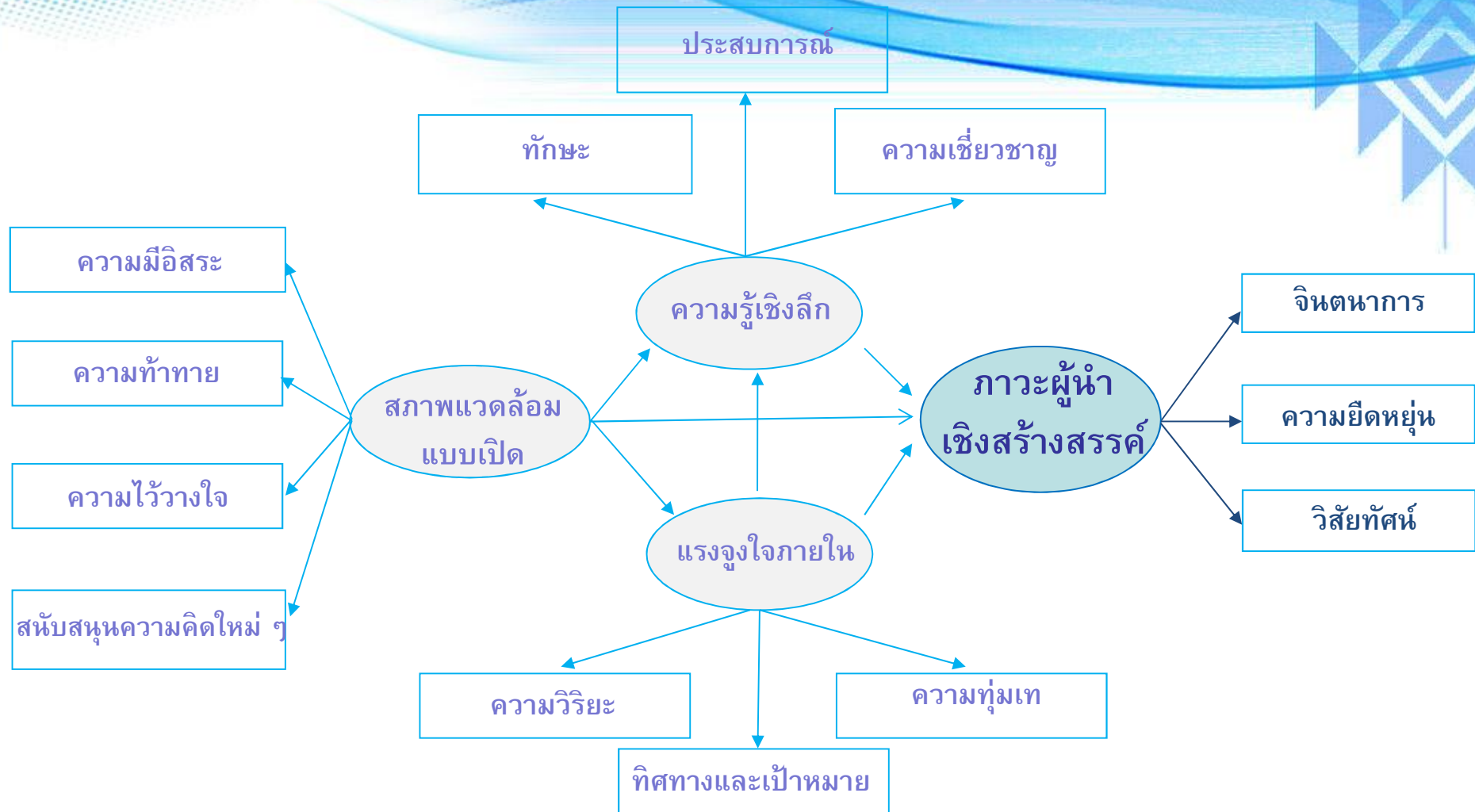
ได้องค์ประกอบทั้งหมด 13 องค์ประกอบ ผู้วิจัยคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ 5 ขึ้นไปได้ 3 องค์ประกอบ (หน้า 75)

บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4 โมเดลสมมติฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์



โมเดลสมมติฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา



บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย:

- การวิจัยเชิงปริมาณ
- มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหตุและตัวแปรผล

ประชากร: ผู้บริหารสถานศึกษา
อาชีวศึกษา
จำนวน 1,920 คน

ลำดับ	ภาค	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1.	ภาคเหนือ	315 คน	118 คน
2.	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	505 คน	189 คน
3.	ภาคกลาง	475 คน	179 คน
4.	ภาคใต้	350 คน	131 คน
5.	ภาคตะวันออก	275 คน	103 คน
	รวม	1,920 คน	720 คน

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

ตอนที่ 1

- แบบสอบถามสภาพภาพของผู้ตอบ
- แบบตรวจสอบรายการ
- เนื้อหา คือ เพศ อายุ และประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร

ตอนที่ 2

- วัตถุประสงค์ผู้นำเชิงสร้างสรรค์
- แบบประเมินค่า 5 ระดับ
- เนื้อหา คือ จินตนาการ ความยืดหยุ่น และมีวิสัยทัศน์

ตอนที่ 3

- วัตถุประสงค์ที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
- แบบประเมินค่า 5 ระดับ
- เนื้อหา คือ ความรู้เชิงลึก สภาพแวดล้อมแบบเปิดและแรงจูงใจภายใน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎี

กำหนดนิยามปฏิบัติการ

ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ความตรงเชิงเนื้อหา (content validity)

ความเชื่อมั่น (reliability)

ความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity)

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

- นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามด้าน
ความตรงเชิงเนื้อหา (content validity)

การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง (purposive sampling) จำนวน 3
กลุ่ม กลุ่มละ 3 คน รวม 9 คน ได้แก่ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลทางการ
ศึกษา

- นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (try-out) กับผู้บริหารในสถานศึกษาที่
ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

- 1) วิเคราะห์ความเชื่อมั่น (reliability)
- 2) วิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1

- แบบสอบถามสภาพภาพของผู้ตอบ
- แบบตรวจสอบรายการ
- เนื้อหา คือ เพศ อายุ และประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร

ตอนที่ 2

- วัตถุประสงค์ผู้นำเชิงสร้างสรรค์
- แบบประเมินค่า 5 ระดับ
- เนื้อหา คือ จินตนาการ ความยืดหยุ่น และวิสัยทัศน์

ตอนที่ 3

- วัตถุประสงค์ที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
- แบบประเมินค่า 5 ระดับ
- เนื้อหา คือ ความรู้เชิงลึก สภาพแวดล้อมแบบเปิด และแรงจูงใจภายใน

ความตรงเชิงเนื้อหา

ค่า IOC ของแบบสอบถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.78 – 1.00

	ความเชื่อมั่น	ความตรงเชิงโครงสร้าง Factor Loading
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	0.82	0.66-0.75
แรงจูงใจภายใน	0.91	0.81-0.92
สภาพแวดล้อมแบบเปิด	0.95	0.68-0.90
ความรู้เชิงลึก	0.95	0.83-0.94
ค่าความเชื่อมั่นในภาพรวม	0.98	

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1

- แบบสอบถามสภาพภาพของผู้ตอบ
- แบบตรวจสอบรายการ
- เนื้อหา คือ เพศ อายุ และ
ประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร

ตอนที่ 2

- วัตถุประสงค์ผู้นำเชิงสร้างสรรค์
- แบบประเมินค่า 5 ระดับ
- เนื้อหา คือ มีจินตนาการ มีความยืดหยุ่น
และมีวิสัยทัศน์

ตอนที่ 3

- วัตถุประสงค์ที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
- แบบประเมินค่า 5 ระดับ
- เนื้อหา คือ ความรู้เชิงลึก สภาพแวดล้อม
แบบเปิด และแรงจูงใจภายใน

เก็บข้อมูล

ส่งแบบสอบถาม 720 ฉบับ

ได้รับกลับมา

-ได้รับแบบสอบถามกลับมา 695 จาก 720
ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.23

-คัดแยกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 684 จาก 720
ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.00

การวิเคราะห์ข้อมูล

วัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 1) และ 2)

วัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 1) และ 2)

วิเคราะห์หาระดับการแสดงออก

ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง

•เปรียบเทียบความแตกต่าง

[] เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างเพศ
ใช้สถิติ t-test

[] เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่าง
อายุ/ประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร
ใช้สถิติ F-test

วัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 3

•ตรวจสอบความสอดคล้อง/เส้นทางอิทธิพล

-การวิเคราะห์องค์ประกอบ - การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล

สถิติที่ใช้วัดความสอดคล้อง ระดับการยอมรับ

1. ค่าไค-สแควร์ **ที่ไม่มีนัยสำคัญหรือค่า P-value สูงกว่า 0.05**
2. ค่าสัดส่วน **มีค่าไม่ควรเกิน 2.00**
3. ค่า GFI, AGFI, CFI **มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00**
4. ค่า Standardized RMR, RMSEA **มีค่าต่ำกว่า 0.05**
5. ค่า CN **สูงกว่าหรือเท่ากับ 200 ของกลุ่มตัวอย่าง**
6. ค่า largest Standardized Residual **มีค่า -2 ถึง 2**

สรุปและอภิปรายผล

- เพื่อศึกษาระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอาชีวศึกษา และเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร
- เพื่อศึกษาระดับการแสดงออกในปัจจุบันที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอาชีวศึกษา และเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร
- เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์
- เพื่อศึกษาขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่นำมาศึกษาต่อตัวแปรตาม

สรุปและอภิปรายผล

ข้อ 1) และ ข้อ 2) ผลการศึกษา/เปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร

ตัวแปร		ผลการวิจัย			
		ระดับ	เปรียบเทียบความแตกต่าง		
			เพศ	อายุ	ประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	มากที่สุด	x	✓	✓	
แรงจูงใจภายใน	มาก	x	x	x	
สภาพแวดล้อมแบบเปิด	มาก	x	x	x	
ความรู้เชิงลึก	มาก	x	x	x	

หมายเหตุ x หมายถึงไม่มีความแตกต่าง , ✓ หมายถึงมีความแตกต่าง

สรุปและอภิปรายผล

ข้อ 1) และ ข้อ 2) ผลการศึกษา/เปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร

ผลการวิจัย				
ตัวแปร	ระดับ	เปรียบเทียบความแตกต่าง		
		เพศ	อายุ	ประสบการณ์
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มากที่สุด		×	✓	✓
-แรงจูงใจภายใน	มาก	×	×	×
-สภาพแวดล้อมแบบเปิด	มาก	×	×	×
-ความรู้เชิงลึก	มาก	×	×	×



สรุปและอภิปรายผล

ข้อ 1) และ ข้อ 2) ผลการศึกษา/เปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร

ผลการวิจัย				
ตัวแปร	ระดับ	เปรียบเทียบความแตกต่าง		
		เพศ	อายุ	ประสบการณ์
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	มากที่สุด	×	✓	✓
-แรงจูงใจภายใน	มาก	×	×	×
-สภาพแวดล้อมแบบเปิด	มาก	×	×	×
-ความรู้เชิงลึก	มาก	×	×	×



หมายเหตุ × หมายถึงไม่มีความแตกต่าง . ✓ หมายถึงมีความแตกต่าง

สรุปและอภิปรายผล

ข้อ 1) และ ข้อ 2) ผลการศึกษา/เปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร

ผลการวิจัย				
ตัวแปร	ระดับ	เปรียบเทียบความแตกต่าง		
		เพศ	อายุ	ประสบการณ์
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	มากที่สุด	×	✓	✓
-แรงจูงใจภายใน	มาก	×	×	×
-สภาพแวดล้อมแบบเปิด	มาก	×	×	×
-ความรู้เชิงลึก	มาก	×	×	×



หมายเหตุ × หมายถึงไม่มีความแตกต่าง, ✓ หมายถึงมีความแตกต่าง

สรุปและอภิปรายผล

ข้อ 1) และ ข้อ 2) ผลการศึกษา/เปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร

ผลการวิจัย				
ตัวแปร	ระดับ	เปรียบเทียบความแตกต่าง		
		เพศ	อายุ	ประสบการณ์
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	มากที่สุด	×	✓	✓
-แรงจูงใจภายใน	มาก	×	×	×
-สภาพแวดล้อมแบบเปิด	มาก	×	×	×
-ความรู้เชิงลึก	มาก	×	×	×

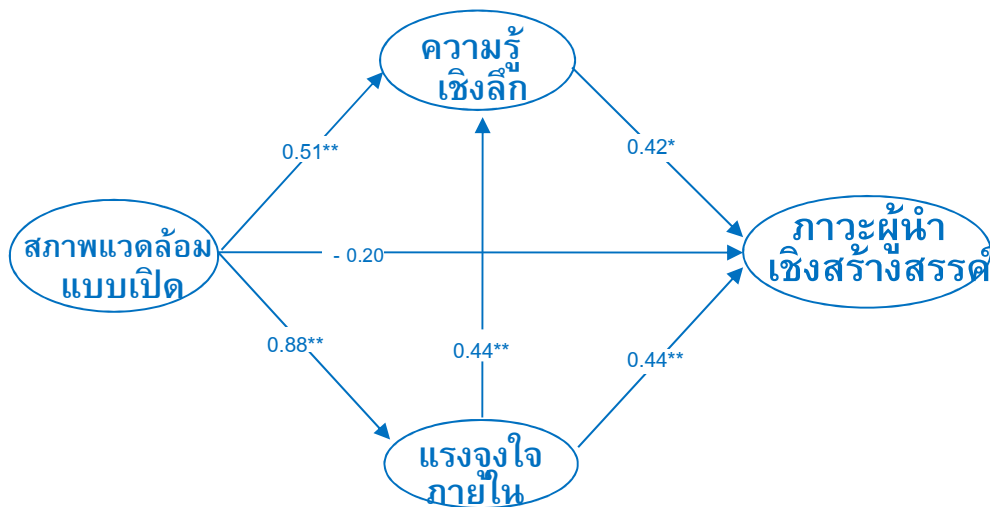


หมายเหตุ × หมายถึงไม่มีความแตกต่าง, ✓ หมายถึงมีความแตกต่าง

การตรวจสอบความสอดคล้อง

โมเดลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

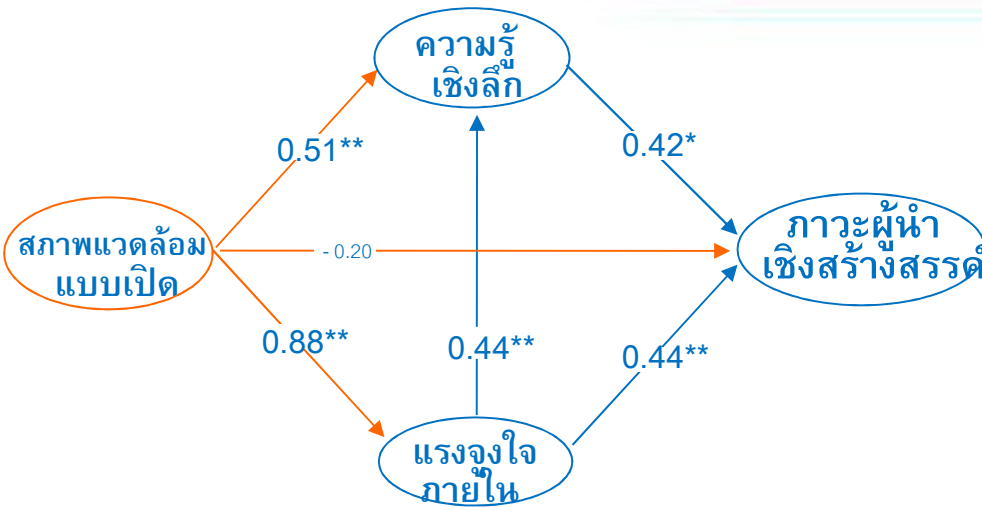


ดัชนี	เกณฑ์	ค่าที่ได้	ผล
p-value	> 0.05	0.53	✓
χ^2/df	< 2.00	0.95	✓
GFI	> 0.90	1.00	✓
AGFI	> 0.90	0.98	✓
CFI	> 0.90	1.00	✓
SRMR	< 0.05	0.01	✓
RMSEA	< 0.05	0.00	✓
CN	≥ 200	1318.7	✓
LSR	$\leq \pm 2.00$	0.03	✓

การตรวจสอบความสอดคล้อง

โมเดลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์



การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการเป็นแนวคิดภาวะผู้นำยุคใหม่ที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อแสวงหากระบวนการแนวทาง หรือแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำองค์การสู่เป้าหมาย

ผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมองเห็นความสัมพันธ์/จินตนาการ/บูรณาการประสบการณ์เดิมที่มีอยู่เข้ากับประสบการณ์ใหม่แล้วสร้างวิสัยทัศน์ที่ดี เป็นไปได้ เพื่อแก้ปัญหาที่มีอย่างเหมาะสม ซึ่งการมีวิสัยทัศน์ยังส่งผลต่อการสร้าง/การบริการบุคคลากร สนับสนุนความต้องการของผู้อื่นให้ตรงความต้องการ

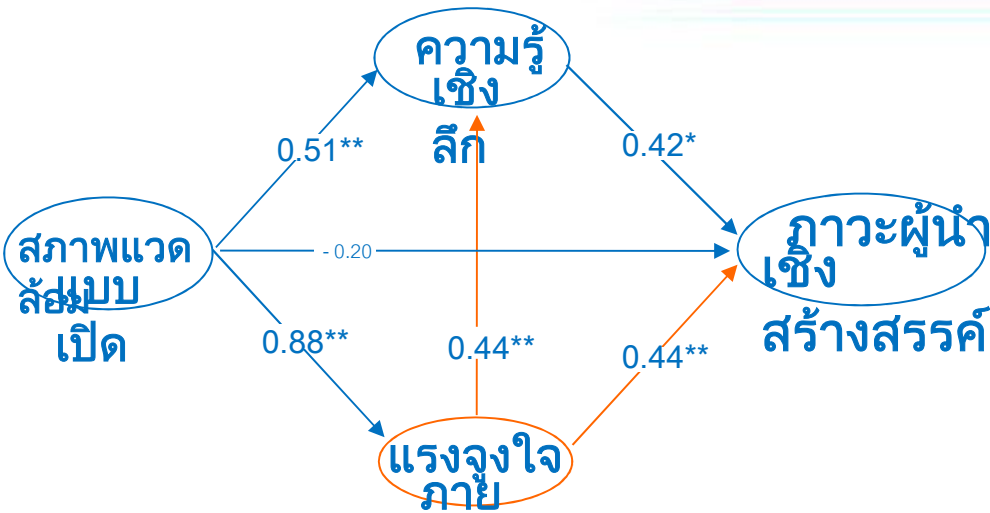
	DE	IE	TE
λ	-0.20	0.93	0.73
S	0.17	0.17	0.05
E	-1.20	5.48**	16.23**

t

การตรวจสอบความสอดคล้อง

โมเดลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์



การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการเป็นแนวคิดภาวะผู้นำยุคใหม่ที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อแสวงหากระบวนการแนวทาง หรือแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำองค์การสู่เป้าหมาย

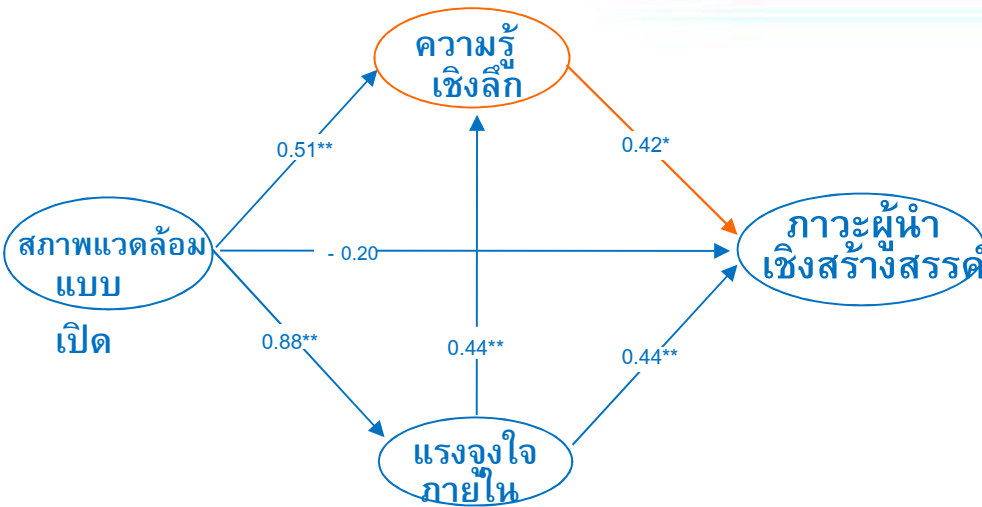
ผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมองเห็นความสัมพันธ์/จินตนาการ/บูรณาการประสบการณ์เดิมที่มีอยู่เข้ากับประสบการณ์ใหม่แล้วสร้างวิสัยทัศน์ที่ดี เป็นไปได้ เพื่อแก้ปัญหาที่มีอย่างเหมาะสม ซึ่งการมีวิสัยทัศน์ยังส่งผลต่อการสร้าง/การบริการบุคคลากร สนับสนุนความต้องการของผู้อื่นให้ตรงความต้องการ

	DE	IE	TE
λ	0.44	0.42	0.86
SE	0.15	0.08	0.15
t	5.33**	2.40*	5.33**

การตรวจสอบความสอดคล้อง

โมเดลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์



	DE	IE	TE
λ	0.44	0.42	0.86
SE	0.15	0.08	0.15
t	5.33**	2.40*	5.33**

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการเป็นแนวคิดภาวะผู้นำยุคใหม่ที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อแสวงหากระบวนการแนวทาง หรือแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำองค์การสู่เป้าหมาย

ผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมองเห็นความสัมพันธ์/จินตนาการ/บูรณาการประสบการณ์เดิมที่มีอยู่เข้ากับประสบการณ์ใหม่แล้วสร้างวิสัยทัศน์ที่ดี เป็นไปได้ เพื่อแก้ปัญหาที่มีอย่างเหมาะสม ซึ่งการมีวิสัยทัศน์ยังส่งผลต่อการสร้าง/การบริการบุคคลากร สนับสนุนความต้องการของผู้อื่นให้ตรงความต้องการ

ข้อเสนอแนะ

๕

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

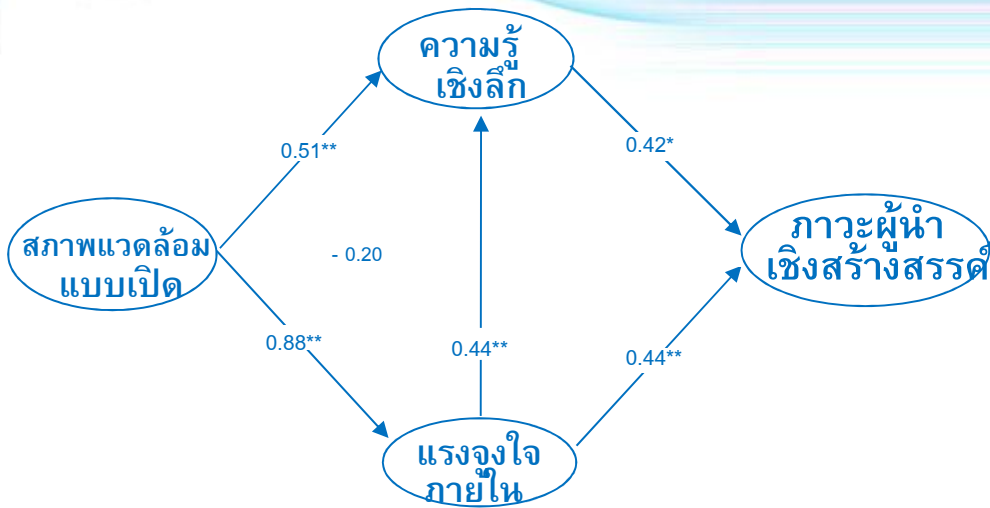
ผลการวิจัย				
ตัวแปร	ระดับ	เปรียบเทียบความแตกต่าง		
		เพศ	อายุ	ประสบการณ์
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	มากที่สุด	x	✓	✓
-แรงจูงใจภายใน	มาก	x	x	x
-สภาพแวดล้อมแบบเปิด	มาก	x	x	x
-ความรู้เชิงลึก	มาก	x	x	x

หมายเหตุ x หมายถึงไม่มีความแตกต่าง ✓ หมายถึงมีความแตกต่าง

1.ควรมีการจัดทำโปรแกรมหรือโครงการใดๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาทั้งลักษณะเป็นแบบใช้ได้โดยทั่วไป ได้ เช่น อาจจัดทำหลักสูตรพัฒนาร่วมกันระหว่างสถานศึกษาที่มีเพศแตกต่างกันได้ เป็นต้น และแบบคำนึงถึงความเฉพาะ เช่น นอกจากมีหลักสูตรร่วมสำหรับผู้บริหารที่มีเพศต่างกันแล้วอาจมีหลักสูตรที่แยกเฉพาะสำหรับผู้บริหารที่มีอายุและมีประสบการณ์แตกต่างกัน

2.ควรมีมาตรการเพื่อการพัฒนาในปัจจุบันเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ...



การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ควรนำโมเดลนี้ไปกำหนดในระดับนโยบาย เพื่อเป็นกรอบในการการพัฒนาผู้บริหารอาชีวศึกษา เนื่องจากโมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมุ่งพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลในทางบวก ต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่นำศึกษาทั้ง 3 ปัจจัย

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ **ควรเริ่มพัฒนาปัจจัยมีแรงจูงใจภายใน** เนื่องจากมีอิทธิพลรวมสูงสุด ขณะเดียวกันก็พัฒนาปัจจัยมีความรู้เชิงลึก และมีสภาพแวดล้อมแบบเปิดที่มีอิทธิพลในระดับรองลงมาด้วย

ข้อเสนอแนะ

๕

ประเด็นปัญหาที่ควรศึกษาต่อไปในอนาคต

ผลการวิจัย				
ตัวแปร	ระดับ	เปรียบเทียบความแตกต่าง		
		เพศ	อายุ	ประสบการณ์
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	มากที่สุด	×	✓	✓
-แรงจูงใจภายใน	มาก	×	×	×
-สภาพแวดล้อมแบบเปิด	มาก	×	×	×
-ความรู้เชิงลึก	มาก	×	×	×

หมายเหตุ × หมายถึงไม่มีความแตกต่าง ✓ หมายถึงมีความแตกต่าง

1. ควรให้มีการวิจัยเพื่อตรวจสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อีก เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาตามหลักการพัฒนาแบบต่อเนื่อง เพื่อหาจุดเด่น จุดด้อย และเพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการ

2. ควรศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยการวิเคราะห์พหุระดับ ระหว่างกลุ่มผู้บริหารระดับอาชีพศึกษาและราชมงคล เพื่อตรวจสอบความสำคัญของตัวแปรในโมเดลการวิจัยว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างหรือไม่

ข้อเสนอแนะ

ประเด็นปัญหาที่ควรศึกษาวิจัยต่อไปในอนาคต

3. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อื่น ๆ ที่ไม่ได้นำศึกษาในงานวิจัยนี้เพิ่มเติม เช่น บุคลิกภาพ และความสามารถด้านสติปัญญา เนื่องจาก นักวิชาการมีการศึกษาปัจจัยที่หลากหลายและแตกต่างกันในแต่ละงานวิจัย และยังขาดงานวิจัยในบริบทสังคมไทย ดังนั้นควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลอื่น ๆ อีกเพื่อพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีความสมบูรณ์และมีหลากหลายยิ่งขึ้น

4. ควรศึกษาการวิจัยทฤษฎีฐานรากหาโมเดลจากปรากฏการณ์จริงว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในสังคมไทย มีองค์ประกอบอะไรบ้าง มีปัจจัยใดที่มีอิทธิพล ทั้งเพื่อสร้างโมเดลใหม่ และเพื่อนำไปเปรียบเทียบกับโมเดลที่พัฒนาจากทฤษฎีตะวันตกว่าเหมือน/แตกต่างกันอย่างไร

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	Amabile (1998)	Kampmeier(2001)	Walton (2003)	พรวิภา (2548)	Senen&stockman (2004)	Hong & Lu (2004)	Stenberg (2006)	Brook (2006)	Selvi (2007)	Schilling (2008)	Edoam wan (2009)	Devetnek & Ashford (2009)	Masklow (ปี 2543, 2010)	Pyo&Singleton& Taneju(2011)	Puccio, Mance & Murook (2011)	ผลรวม
1.แรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
2.มีสภาพแวดล้อมแบบเปิด (open environment)			✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓		✓	✓		9
3.มีความรู้เชิงลึก (depth knowledge)	✓		✓							✓	✓	✓			✓	9
4.มีบุคลิกภาพ (personality)						✓	✓		✓	✓						4
5.มีความสามารถด้านสติปัญญา (intellectual abilities)						✓	✓			✓						3
6.การให้โอกาส (opportunities)											✓		✓			2
7.รูปแบบการคิด (thinking style)							✓			✓						2
8.มีประสบการณ์(experience)								✓	✓							2
9.ทักษะในการแก้ปัญหา(problem-solving skills)		✓													✓	2
10.สิ่งที่ท้าทาย (challenge)														✓		1



ขอบคุณครับ

โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา รศ.ดร. วิโรจน์ สารรัตนะ ,รศ.ดร. สมคิด สร้อยห้า

นายกิตต์กาญจน์ ปฏิพันธ์ รหัส 527050041-2
นักศึกษาปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา