



**โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา**

**A Structural Equation Model of Creative Leadership
for Vocational College Administrators**

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

**นายกิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ รหัส 527050041-2
นักศึกษาปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา**

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพการเปลี่ยนแปลง

- การเปลี่ยนแปลงในยุค โลกาภิวัตน์ ,การไหลเวียนของแรงงานประชาคมอาเซียน
- ภายใต้อิทธิพลเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การศึกษาที่ซับซ้อน ยากต่อการพยากรณ์

แผนการศึกษาแห่งชาติ

(พ.ศ. 2545-2559)

ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
ยึดคนเป็นศูนย์กลาง
เป็นแผนบูรณาการแบบองค์รวม
พัฒนาชีวิตให้เป็นมนุษย์
ที่สมบูรณ์และสังคมให้เข้มแข็ง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

- ผู้นำ , ภาวะผู้นำ
- ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เน้นการสร้างหรือนำอย่างสร้างสรรค์ และเน้นการกระตุ้นหรือประสานด้วยแนวทางใหม่ๆ วิธีการใหม่ๆ อย่างสร้างสรรค์



เน้นการสร้างและกระตุ้นความสามารถให้กับบุคคล เป็นความสามารถในการ
จูงใจ หรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ (vision) มีจินตนาการ (imagination) และมีความยืดหยุ่น
(flexibility) ในการปรับตัวด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างทำทนาย และสร้างสรรค์”

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา

การวิจัยลักษณะนี้จะสามารถอธิบายตัวแปรที่เกี่ยวข้องว่ามีความสัมพันธ์กันในรูปแบบใดเมื่อสามารถตรวจสอบความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นและนำข้อสรุปมาใช้ในการควบคุมพฤติกรรม และผลการดำเนินงานกิจกรรมก่อให้เกิดประโยชน์องค์การ/สังคม

สามารถสร้างตัวแปรแฝงที่เป็นตัวแปรทางจิตวิทยาที่ไม่สามารถสังเกตหรือวัดได้โดยตรง แต่จะประมาณค่าได้จากตัวแปรสังเกต

ยังไม่พบการศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในอาชีวศึกษาและในประเทศไทย

ใช้เป็นข้อมูลในการฝึกอบรมและพัฒนาผู้บริหาร ใช้เป็นโมเดลตั้งต้นเพื่อขยายขอบเขตการศึกษารองค์ประกอบทั้งด้านปัจจัยที่มีอิทธิพล และด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้กว้างขวางและลึกซึ้งต่อไป

คำถาม / วัตถุประสงค์ / สมมุติฐาน

คำถาม	วัตถุประสงค์	สมมุติฐาน
ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษามีการ แสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ใน ระดับใด เมื่อเปรียบเทียบจำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์เป็นผู้บริหาร และ ประเภทของวิทยาลัย ว่ามีความแตกต่าง กันหรือไม่ ?	เพื่อศึกษาระดับการแสดงออกภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอาชีวศึกษา และเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร และ ประเภทของวิทยาลัย	ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่ทำงานใน วิทยาลัยที่มีอายุต่างกัน ประสบการณ์ต่างกัน และประเภทต่างกัน มีการแสดงออกภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ต่างกัน
ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษามีการ แสดงออกในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับใด เมื่อ เปรียบเทียบจำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์เป็นผู้บริหาร และประเภท ของวิทยาลัยว่ามีความแตกต่างกัน หรือไม่ ?	เพื่อศึกษาระดับการแสดงออกในปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารอาชีวศึกษา และเปรียบเทียบ จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การเป็น ผู้บริหาร และประเภทของวิทยาลัย	ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่ทำงาน ในวิทยาลัยที่มีอายุต่างกัน ประสบการณ์ ต่างกัน และประเภทต่างกัน มีการ แสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต่างกัน
โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษาที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่	เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล สมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่ พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์	โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้อง กับข้อมูลเชิงประจักษ์

บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1

นิยาม แนวคิด
องค์ประกอบ นิยามเชิง
ปฏิบัติการและตัวบ่งชี้
ของภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์

2

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะ
ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และ
เส้นทางอิทธิพล

3

องค์ประกอบ นิยามเชิง
ปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ
แต่ละองค์ประกอบที่มี
อิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์



4 โมเดลสมมติฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

นิยามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

กลุ่มแรก ได้ให้คำนิยามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในลักษณะการนำหรือการสร้างบุคคลอื่น ๆ ให้ไปสู่นาคตใหม่ ๆ ด้วยการริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยคิดไตร่ตรอง อย่างละเอียดถี่ถ้วน 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 นาควิเชต, 2552)

นิยามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากคำนิยามของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่กล่าวมาจากทัศนะของนักวิชาการ และนักการศึกษาทั้ง 2 กลุ่ม คือกลุ่มที่เกี่ยวกับการนำ (leading) ซึ่งจะเป็นกลุ่มที่มองในทัศนะ การแสดงความเป็นผู้นำสร้างสรรค์ และกลุ่มที่เกี่ยวกับการประสานงาน (connecting) ซึ่งเป็นกลุ่มที่มองในทัศนะในการกระตุ้นให้คนอื่นให้มีความสร้างสรรค์ ผู้วิจัยจึงบูรณาการคำ นิยามของทั้งสองกลุ่ม และสรุปตามทัศนะของผู้วิจัยได้ว่า

“ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หมายถึง ความสามารถในการจูงใจ หรือนำ บุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ (vision) มีจินตนาการ (imagination) และมีความ ยืดหยุ่น (flexibility) ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างท้าทาย และสร้างสรรค์”

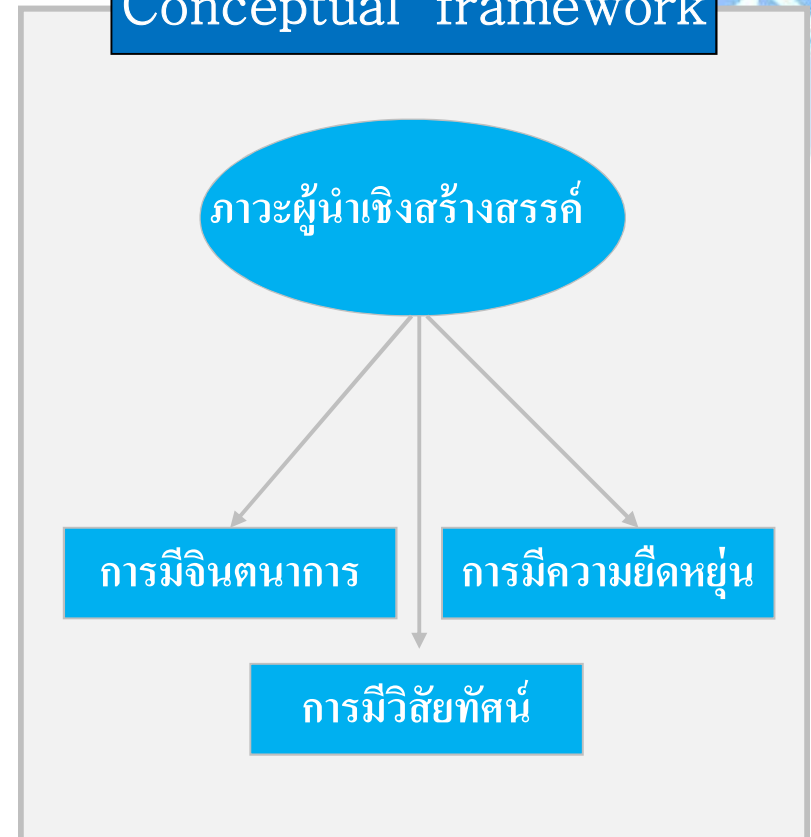
สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

Theoretical framework

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	Chernin (2001)	Bennis (2002)	Conto & Eken (2002)	Sousa D.A. (2003)	Grunem (2004)	Huber and Bigwood (2004)	Palus & Horth (2005)	Ralph Katz (2006)	Case and Chaubel (2007)	Danner (2008)	Stoll and Tempelny (2009)	Harris (2009)	Charity-adick (2010)	Ulben, Huges, Korte (2010)	ความถี่
1.การมีจินตนาการ (imagination)	✓		✓				✓	✓	✓		✓		✓		7
2.การมีความยืดหยุ่น (flexibility)		✓		✓		✓		✓	✓			✓			7
3.การมีวิสัยทัศน์ (vision)		✓	✓		✓	✓								✓	5
4.การมีสติปัญญา (intelligent)				✓	✓										2
5.การมีความไว้วางใจ (trust)		✓								✓					2
6.การกระตุ้น (inspiring)	✓				✓										2
7.ความสามารถในการแก้ปัญหา (problem solving ability)				✓		✓									2
8. แรงจูงใจ (motivation)				✓				✓							2
9.การมีบุคลิกภาพ (personality)							✓								1
10.การมีความน่าเชื่อถือ (credibility)					✓										1
11.การคิดแบบวิจารณ์ญาณ (critical thinking)			✓												1
12.การมีความรู้ (knowledge)															1

ปล. จำนวน 14 คน ได้ทั้งหมด 17 องค์ประกอบ (หน้า 41-42)

Conceptual framework



บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1

นิยาม แนวคิด
องค์ประกอบ นิยามเชิง
ปฏิบัติการและตัวบ่งชี้
ของภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์

2

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
และเส้นทางอิทธิพล

3

นิยาม แนวคิด
องค์ประกอบ นิยามเชิง
ปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ
แต่ละองค์ประกอบที่มี
อิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์

4 โมเดลสมมติฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

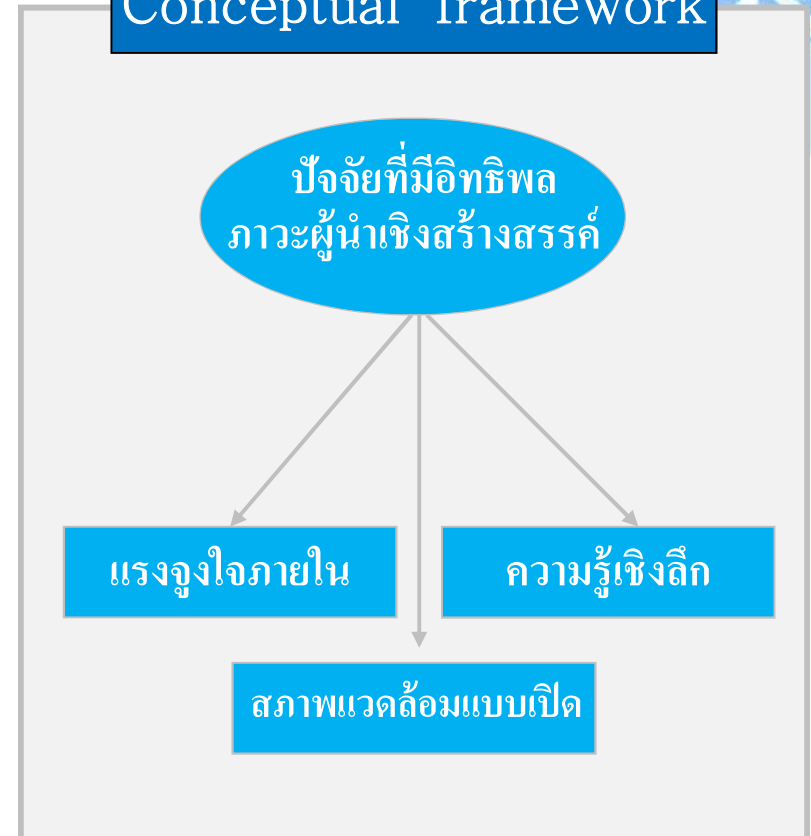
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

Theoretical Framework

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	Amabile (1998)	Kampmeier(2001)	Walton (2003)	สุภา ภิรมย์ (2548)	Sener&stockman (2004)	Hong & Lin (2004)	Sternberg (2006)	Etrok (2006)	Selvi (2007)	Schilling (2008)	Edokomwan (2009)	Dewetnek & Alford (2009)	Maslow (ภิกขาท, 2010)	Piyon&Singhato& Tanjui(2011)	Puccio, Minice & Mumford (2011)	סהר งามดี
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

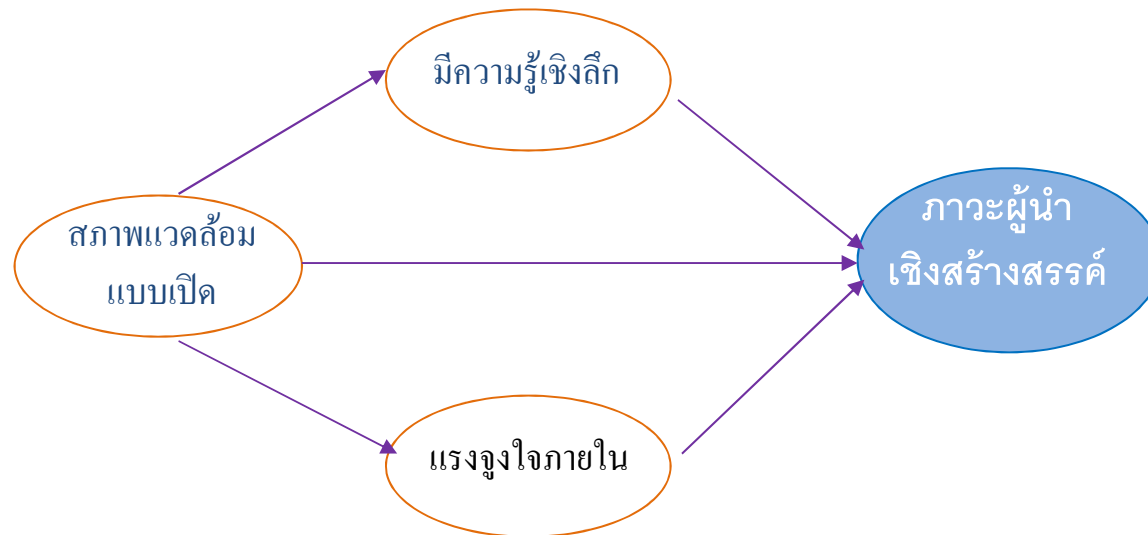
ปล. จำนวน 15 คน ทั้งหมด 17 ปัจจัย (หน้า 41)

Conceptual framework



เส้นทางอิทธิพล

ปัจจัยภายนอก	ปัจจัยภายใน	ผู้ศึกษา/ผู้วิจัย
สภาพแวดล้อมแบบเปิด	ความรู้เชิงลึก	Amabile (1998) , Puccio and Mance and Murdock (2012), อัจฉราวรรณ นารถพจนานนท์ (2536)
	แรงจูงใจภายใน	Puccio and Mance and Murdock (2012) , สุภารัตน์ เหลาฉลาด (2547)



บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1

นิยาม แนวคิด
องค์ประกอบ นิยามเชิง
ปฏิบัติการและตัวบ่งชี้
ของภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์

2

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
และเส้นทางอิทธิพล

3

นิยาม แนวคิด
องค์ประกอบ นิยามเชิง
ปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ
แต่ละองค์ประกอบที่มี
อิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์

4 โมเดลสมมติฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

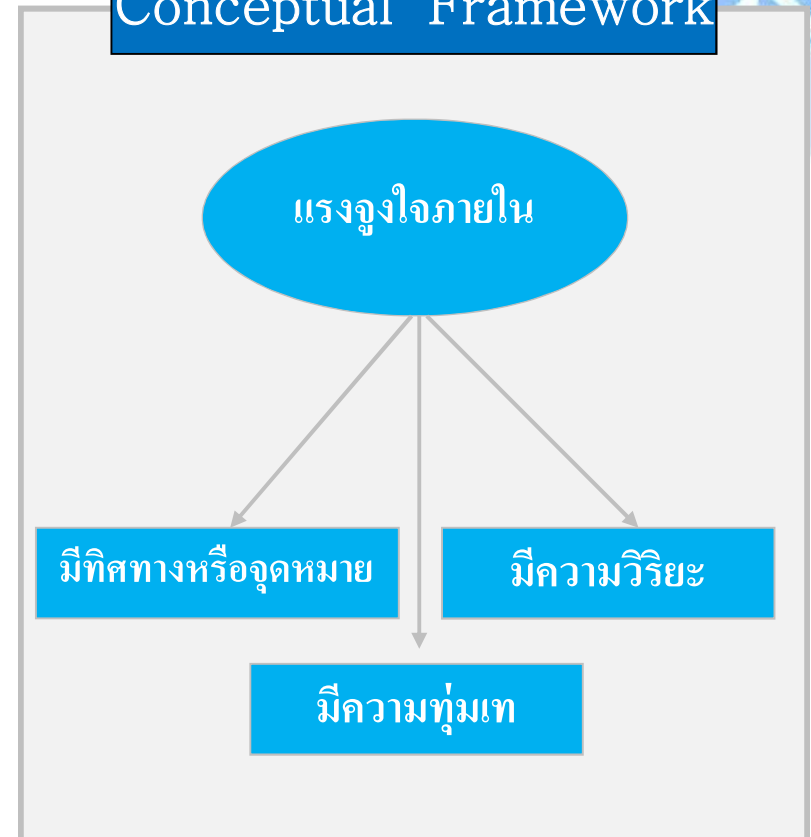
สังเคราะห์องค์ประกอบการมีแรงจูงใจภายใน

Theoretical Framework

องค์ประกอบที่มีแรงจูงใจภายใน	Barbara (1998)	Crump (1999 ถึง 2009)	Carlton (2003)	Armstrong (2006)	Hernberg (ใช้ชื่อ: Wilson (2553))	Ashkenazy & Cooper (2008)	Nicholas (2008)	วิโรจน์ สารรัตนะ (2553)	John (2011)	ความถี่
1. มีทิศทางหรือจุดหมาย (goal & direction)	✓			✓		✓	✓	✓	✓	6
2. มีความวิริยะ (persistence)			✓	✓		✓	✓		✓	5
3. มีความทุ่มเท (intensity)		✓				✓	✓		✓	4
4. การให้ความเป็นอิสระ (freedom)			✓					✓		2
5. การส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่					✓			✓		2
6. การไว้วางใจ (openness)					✓			✓		2
7. การกระตุ้น (Excitement)		✓						✓		2
8. มีความรับผิดชอบ (responsibility)					✓					1
9. ลักษณะของงาน (work)					✓					1
10. มีความสำเร็จ (success)					✓					1

ปล. จำนวน 9 คน ทั้งหมด 20 องค์ประกอบ (หน้า 49)

Conceptual Framework



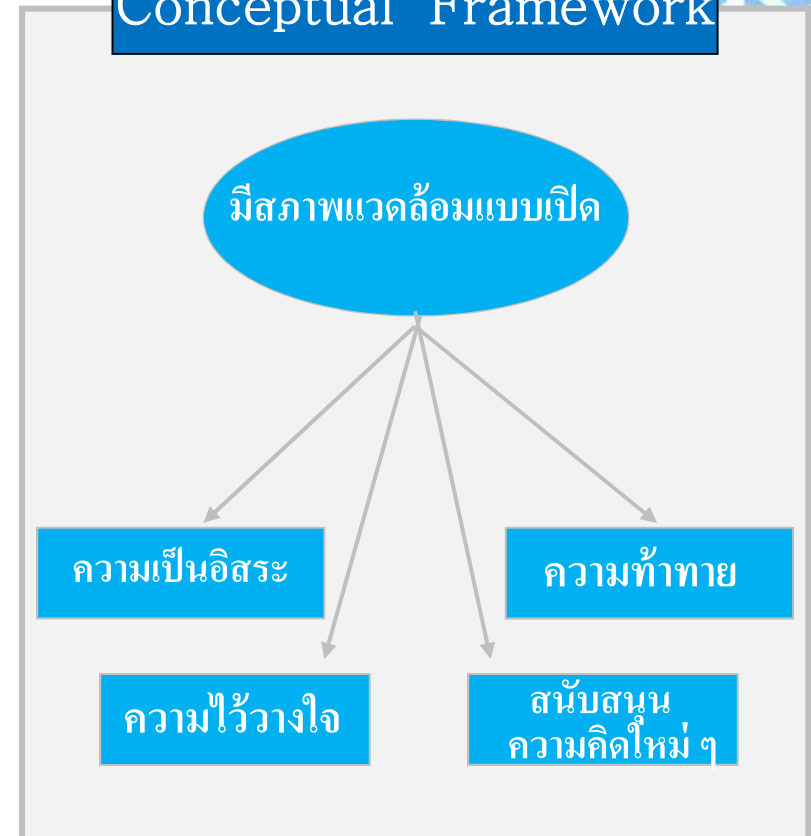
สังเคราะห์องค์ประกอบการมีสภาพแวดล้อมแบบเปิด

Theoretical Framework

องค์ประกอบที่มีสภาพแวดล้อมแบบเปิด	Annabile (1997)	Eyvall and Ryttmanar (1999)	Isakse and Laner (2001)	ชาญุณท์ พงษ์ปิ่นทอง(2546)	Styline and Sundeon(2005)	Broo (2007)	วิโรจน์ สารรัตนะ (2553)	Herbert (2010)	Puccio & Mance & Murdock (2011)	Isakse and Dowland Treffinger (2011)	ความถี่
1.ความเป็นอิสระ (freedom)	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	8
2.ความท้าทาย (challenge)	✓	✓	✓		✓	✓			✓	✓	7
3.ความไว้วางใจ (trust)			✓	✓			✓	✓	✓	✓	6
4.การสนับสนุนความคิด ใหม่ ๆ (new idea support)		✓	✓		✓			✓	✓	✓	6
5.ความเสี่ยง (risk-taking)			✓						✓	✓	3
6.การแสดงความคิดเห็น (idea time)			✓						✓	✓	3
7.การมีอารมณ์ขัน (playfulness)			✓						✓	✓	3
8.ความขัดแย้ง (conflict)			✓						✓	✓	3
9.การโต้แย้ง(debate)			✓						✓	✓	3
10.การเป็นทีมงาน (work group)	✓					✓	✓				3

ปล. จำนวน 10 คน ทั้งหมด 20 องค์ประกอบ (หน้า 56)

Conceptual Framework



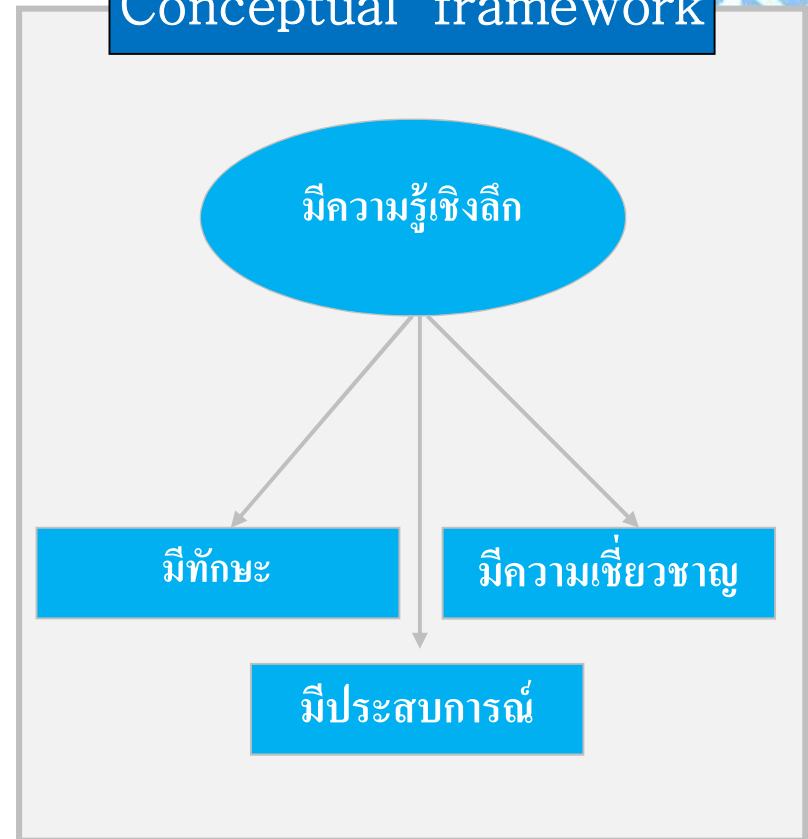
สังเคราะห์องค์ประกอบการมีความรู้เชิงลึก

Theoretical framework

องค์ประกอบการมีความรู้เชิงลึก	Cunyantis & Alexander (1998)	Allee (2001)	Glassey (2005)	Christiane and Yoncheau (2005)	Sternberg (2005)	Beisberg (2006)	Josefsson & Egonsson (2007)	Godin (2008)	Batey & Furness & Furness (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

ปล. จำนวน 10 คน ทั้งหมด 13 องค์ประกอบ (หน้า 66)

Conceptual framework



บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1

นิยาม แนวคิด
องค์ประกอบ นิยามเชิง
ปฏิบัติการและตัวบ่งชี้
ของภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์

2

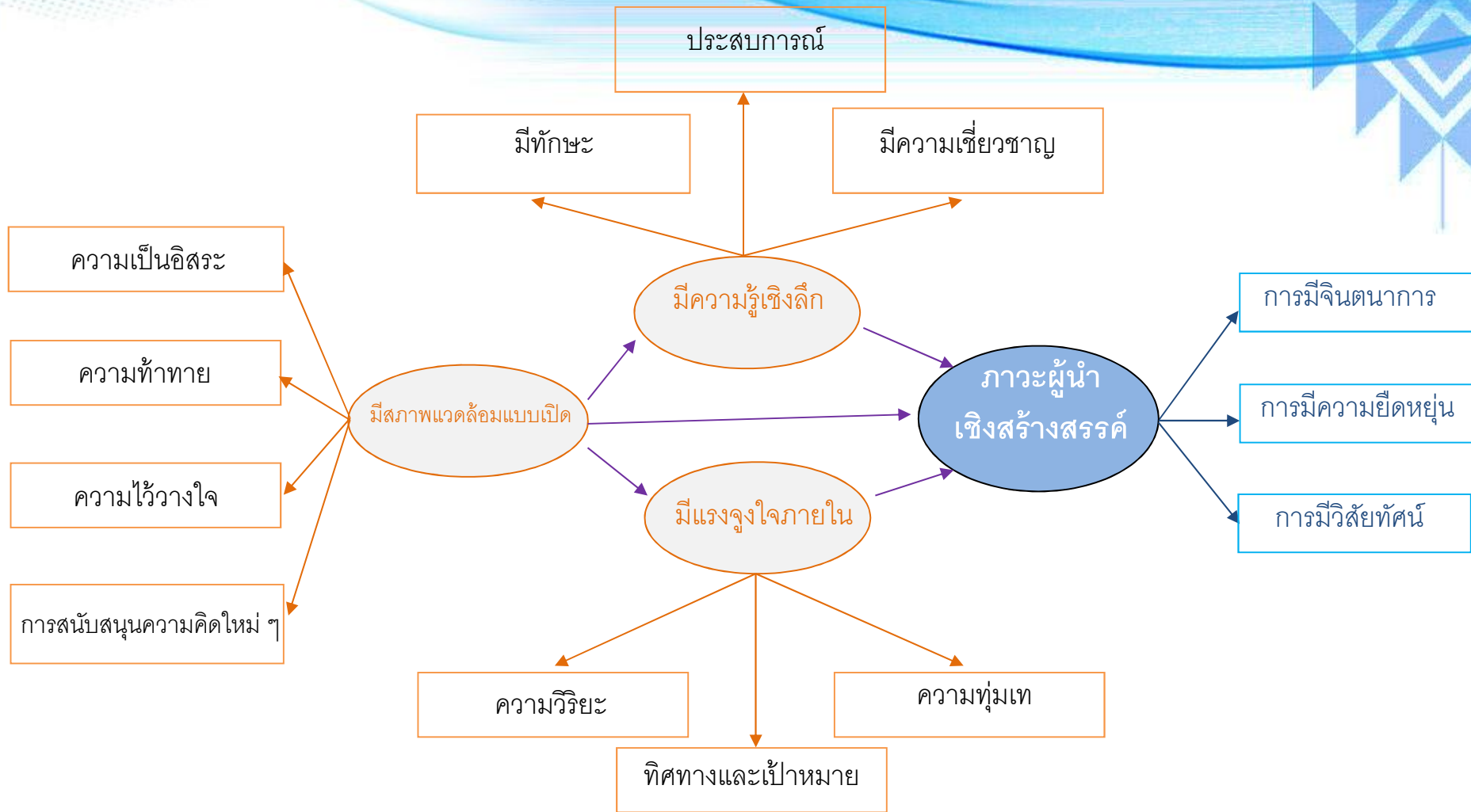
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
และเส้นทางอิทธิพล

3

นิยาม แนวคิด
องค์ประกอบ นิยามเชิง
ปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ
แต่ละองค์ประกอบที่มี
อิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์

4 โมเดลสมมติฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

โมเดลสมมติฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา



บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

- การวิจัยเชิงปริมาณ
- มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหตุและตัวแปรผล

ประชากร

ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา
จำนวน 2,075 คน

ลำดับ	ภาค	จำนวนประชากร
1.	ภาคเหนือ	330 คน
2.	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	555 คน
3.	ภาคกลาง	540 คน
4.	ภาคใต้	375 คน
5.	ภาคตะวันออก	275 คน
รวมจำนวนประชากร		2,075 คน

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

ตอนที่ 1

- แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบ
- แบบตรวจสอบรายการ
- เนื้อหา คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหาร และประเภทของวิทยาลัย

ตอนที่ 2

- วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
- แบบประเมินค่า 5 ระดับ
- เนื้อหา คือ การมีจินตนาการ การมีความยืดหยุ่น การมีวิสัยทัศน์

ตอนที่ 3

- วัดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
- แบบประเมินค่า 5 ระดับ
- เนื้อหา คือ การมีความรู้เชิงลึก การมีสภาพแวดล้อมแบบเปิด การมีแรงจูงใจภายใน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎี

กำหนดนิยามปฏิบัติการ

ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ความแม่นยำเชิงเนื้อหา (content validity)

ความแม่นยำเชิงโครงสร้าง (construct validity)

ความเชื่อถือ (reliability)



ขอบคุณครับ

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

นายกิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ รหัส 527050041-2
นักศึกษาปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา