

การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม

FACTOR ANALYSIS OF CREATIVE LEADERSHIP OF INSTITUTIONAL  
ADMINISTRATORS UNDER MINISTRY OF CULTURE



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2562

KMITL-2019-ED-M-218-022

การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม

FACTOR ANALYSIS OF CREATIVE LEADERSHIP OF INSTITUTIONAL  
ADMINISTRATORS UNDER MINISTRY OF CULTURE



สิริกอร์ บุตรสาลี  
SIRIKORN BOOTSALEE

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยีให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง รั้งที่มีการนำไปใช้

พ.ศ. 2562

KMITL-2019-ED-M-218-022

F FACTOR ANALYSIS OF CREATIVE LEADERSHIP OF INSTITUTIONAL  
ADMINISTRATORS UNDER MINISTRY OF CULTURE



A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT  
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF  
MASTER IN INDUSTRIAL EDUCATION IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION  
FACULTY OF INDUSTRIAL EDUCATION AND TECHNOLOGY

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang อนุญาตให้ใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น การนำเอกสารนี้ไปใช้โดยไม่ได้รับอนุญาตถือว่าผิดกฎหมาย  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และตั้งชื่ออื่นใดถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

KMITL-2019-ED-M-218-022



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

**COPYRIGHT 2019**

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**FACULTY OF INDUSTRIAL EDUCATION AND TECHNOLOGY**

**KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม

นักศึกษา นางสาวสิริกร บุตรสาส์

รหัสประจำตัว

58603025

ปริญญา ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

พ.ศ.

2562

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.อำภาพรรณ ตันตินาครกุล

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญภักดี

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม กลุ่มตัวอย่างคือครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งความตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.80 - 1.00 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.332 - 0.809 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .923 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ด้านความยืดหยุ่นและจินตนาการ ด้านวิสัยทัศน์แนวปฏิบัติ และด้านความไว้วางใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title	Factor Analysis of Creative Leadership of Institutional Administrators under Ministry of Culture
Student	Miss. Sirikorn Bootsalee
Student ID.	58603025
Degree	Master of Industrial Education
Program	Educational Administration
Year	2019
Thesis Advisor	Dr. Ampapan Tuntinakhongul
Thesis Co-Advisor	Associate Professor Dr.Kanchana Boonphak

### ABSTRACT

This study aims at analyzing factors of creative leadership of institutional administrators under ministry of culture. The samples were teachers and educational staff under ministry of culture, selected with multistage sampling technique. The instrument was 5 rating-scale questionnaires with the index of item – objective congruence between 0.80 – 1.00, and the discrimination values were orderly at 0.332 - 0.809 and the reliability was .923. The data were analyzed by Exploratory Factor Analysis. The findings revealed that : There were three main factors including 1) flexibility and imagination; 2) practical vision; and 3) trust.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาช่วยเหลือแนะนำอย่างยิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.อำภาพรรณ ตันตินาครกุล และ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ร่วมรองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญภักดิ์ การดำเนินการวิจัยมีอาจสำเร็จลุล่วงไปได้หากปราศจากความร่วมมือของคณาจารย์ในสาขาการบริหารการศึกษา ที่ให้การสนับสนุน ให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือ จนวิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ทำนุผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้การอุปการะอบรมเลี้ยงดู ตลอดจนส่งเสริมการศึกษาและให้กำลังใจเป็นอย่างดี อีกทั้งขอขอบคุณเพื่อนๆ ที่ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือด้วยดีเสมอมา และขอขอบพระคุณเจ้าของเอกสารและงานวิจัยทุกท่าน ที่ผู้ศึกษาค้นคว้าได้นำมาอ้างอิงในการทำวิจัย จนกระทั่งงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สิริกร บุตรสาส์



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	II
กิตติกรรมประกาศ .....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	VII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 กรอบแนวคิดการวิจัย .....	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้การวิจัย.....	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 ข้อมูลทั่วไปของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงวัฒนธรรม.....	7
2.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	14
2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	17
2.4 การวิเคราะห์องค์ประกอบ.....	30
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	44
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	44
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	45
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย.....	48
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	48
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างด้วยสถิติพื้นฐาน.....	51
4.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม.....	52

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	64
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	64
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	66
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	70
บรรณานุกรม.....	72
ภาคผนวก.....	85
ภาคผนวก ก หนังสือราชการ.....	86
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	107
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ.....	111
ประวัติผู้เขียน.....	114

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญตาราง

หน	ำ
1.1	แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....3
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัด กระทรวงวัฒนธรรม.....45
4.1	จำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....51
4.2	แสดงผลการทดสอบค่า KMO and Bartlett's Test หมุนแกนครั้งที่ 1.....53
4.3	ค่าความร่วมกัน (Communality) ของการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม.....54
4.4	แสดงจำนวนองค์ประกอบ ค่า Eigenvalues ค่าร้อยละของความแปรปรวน และค่าร้อยละของ ความแปรปรวนสะสมของการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม.....55
4.5	แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ภายหลั้หมุนองค์ประกอบขั้นต้น.....57
4.6	แสดงผลการทดสอบค่า KMO and Bartlett's Test หมุนแกนครั้งที่ 2.....58
4.7	แสดงค่าความร่วมกัน ของตัวแปรทุกตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม ภายหลั้การหมุนแกน องค์ประกอบ ครั้งที่ 2.....58
4.8	แสดงจำนวนองค์ประกอบ Eigenvalue ค่าร้อยละของความแปรปรวนและค่าร้อยละของ ความแปรปรวนสะสมในแต่ละองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม ภายหลั้การหมุนแกนองค์ประกอบ ครั้งที่ 2 (Rotation Sums of Squared Loadings) .....59
4.9	แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม ด้านความยืดหยุ่นและ จินตนาการ.....60
4.10	แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม ด้านวิสัยทัศน์ และแนวปฏิบัติ.....61
4.11	แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม ด้านความไว้วางใจ.....61
4.12	การเปรียบเทียบองค์ประกอบต้นแบบก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล กับองค์ประกอบที่ ค้นพบจากการวิเคราะห์ข้อมูล.....62

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน	ำ
2.1 แสดงโครงสร้างการบริหารงานภายในวิทยาลัยช่างศิลป์.....		10
2.2 แสดงโครงสร้างการบริหารงานภายในวิทยาลัยนาฏศิลป์.....		13
2.3 แสดง Basic Concepts ของ Factor Analysis model.....		34
4.1 Scree plot แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง Eigenvalues กับองค์ประกอบ.....		56



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกรวมถึงสังคมไทยที่ไม่หยุดนิ่งได้สร้างแรงกระตุ้นให้เกิดการปรับตัวอย่างมาก รวมถึงการวางนโยบายในการบริหารประเทศที่มุ่งมั่นจะพัฒนาประเทศไทยให้ก้าวทันและเข้าสู่ยุค Thailand 4.0 ที่ต้องการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจ ไปสู่ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรม ไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม ซึ่งต้องอาศัยการพัฒนาวิชาการหลายด้าน โดยผนวกความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้างนวัตกรรมทาง วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี ครอบคลุมไปถึงนวัตกรรมเพื่อสังคมอันจะทำให้ประเทศไทยมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (สุวิทย์ เหมจินทรี. 2562 : ออนไลน์) กลไกในการขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าวมีรากฐานสำคัญจากการพัฒนาการจัดการศึกษาที่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง และยืดหยุ่นเพื่อให้สอดคล้องต่อเป้าประสงค์ของแผนยุทธศาสตร์ของชาติ อย่างไรก็ตาม การขับเคลื่อนต่าง ๆ ต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะที่เหมาะสมตลอดจนการมีภาวะผู้นำ เป็นคุณลักษณะหลักของผู้บริหารที่จะทำให้เกิดการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงได้อย่างประสบความสำเร็จ ดังนั้นการมีภาวะผู้นำเปรียบเสมือนอาวุธประจำกายโดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับผู้ที่ทำหน้าที่บริหารจัดการซึ่งจะสามารถสร้างอำนาจชักนำและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ตลอดจนสามารถโน้มน้าวใจบุคลากรให้มีความพร้อมและความต้องการที่จะทำงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน และก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงาน ภาวะผู้นำจึงถือเป็นตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงานได้เป็นอย่างดี (Phinit Kotakarn . 2562 : ออนไลน์)

ในบริบทของการบริหารจัดการการศึกษา ภาวะผู้นำถือเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อครูหรืออาจารย์ทุกคนที่ทำหน้าที่สอน เพราะเป็นผู้ที่มีหน้าที่ในการประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้แก่ผู้เรียน ครูต้องเป็นผู้นำในชั้นเรียน ตลอดจนต้องบริหารจัดการงานวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ เมื่ออยู่ในตำแหน่งบริหารหรืออยู่ในตำแหน่งผู้อำนวยการ ครูหรืออาจารย์ผู้นั้นจำเป็นต้องมีทักษะภาวะผู้นำที่จะนำไปสู่สถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย และพันธกิจที่ตั้งไว้ได้อย่างสมบูรณ์ ( York Barr and Duke . 2004) กล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำในบริบทการบริหารจัดการการศึกษาจึงมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะส่งเสริมการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพตามที่ต้องการและสอดคล้องต่อเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งมีการศึกษาภาวะผู้นำทางการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ทั้งแนวคิด หลักการ และการพัฒนาภาวะผู้นำ โดยแนวโน้มการศึกษาภาวะผู้นำปัจจุบันนี้ส่วนหนึ่งมุ่งเน้นไปที่การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่เหมาะสมและสามารถยืดหยุ่นเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและโลกาภิวัตน์ รวมทั้งองค์ประกอบด้านความคิดที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์และทำให้เกิดการสร้างนวัตกรรม ทั้งนี้การบริหารจัดการสถานศึกษาแต่ละแห่ง ผู้บริหารจำเป็นต้องมีคุณลักษณะขององค์ประกอบที่สะท้อนความเป็นผู้นำด้านการศึกษาและสอดคล้องในบริบทของสถานศึกษารูปแบบนั้น โดยเฉพาะ ในบริบทของวิทยาลัยสังกัดกระทรวงวัฒนธรรมซึ่งเป็นสถานศึกษาที่ผู้บริหารสูงสุดได้รับตำแหน่งจากการสรรหาตามข้อบังคับสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ว่าด้วยการสรรหาผู้อำนวยการวิทยาลัย พ.ศ. 2551 ข้อที่ 4 (4) ว่าด้วยเรื่อง

ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัย ต้องเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และวิสัยทัศน์ในการพัฒนาวิชาการหรือวิชาชีพ ซึ่งสถานศึกษาสังกัดกระทรวงวัฒนธรรมที่ผู้บริหารต้องยึดการบริหารตามที่ได้กล่าวไว้ใน พระราชบัญญัติ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ หมวด 1 บททั่วไป มาตรา 8 ว่าให้สถาบันเป็นสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาและส่งเสริมวิชาการ ตั้งแต่ระดับพื้นฐานวิชาชีพถึงวิชาชีพชั้นสูง ด้านนาฏศิลป์ ดุริยางคศิลป์ คีตกศิลป์ ช่างศิลป์ ทั้งไทยและสากล รวมทั้งศิลปวัฒนธรรมระดับท้องถิ่นและระดับชาติ ทำการสอน ทำการแสดง ทำการวิจัยและให้บริการทางวิชาการ ตลอดจนส่งเสริม สืบสาน สร้างสรรค์ ทะนุบำรุง และเผยแพร่ ศิลปวัฒนธรรมอันเป็นเอกลักษณ์ของชาติ และศิลปวัฒนธรรมที่หลากหลายของชุมชนในท้องถิ่น (หน้า 3 เล่ม 124 ตอนที่ 32 ก ราชกิจจานุเบกษา 9 กรกฎาคม 2550) ที่มีความเฉพาะทางซึ่งมีบริบท และสภาพแวดล้อมที่แตกต่างจากสถานศึกษาอื่นในประเทศไทย ดังนั้น ผู้บริหารของวิทยาลัยที่อยู่ภายใต้กระทรวงวัฒนธรรมจึงควรมีภาวะผู้นำที่มีองค์ประกอบสำคัญต่าง ๆ รวมทั้งองค์ประกอบที่สะท้อนอัตลักษณ์เด่นของตนเอง โดยจัดว่าเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่เรียกกันว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ได้มีผู้ให้แนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างหลากหลาย เช่น กิตต์กัญญาณ์ ปฏิพันธ์ (2555) กล่าวว่า เป็นภาวะผู้นำที่มีความสามารถที่พิเศษในการจูงใจ และนำผู้อื่นอย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่นด้วยวิธีหรือแนวทางใหม่ๆ ที่ท้าทายและสร้างสรรค์ Basadur (2008) สรุปไว้ว่า เป็นการนำบุคคลอื่นผ่านกระบวนการร่วมกัน เป็นการค้นหา และแก้ไขปัญหาด้วยแนวทางใหม่ เป็นวิธีการหรือกระบวนการที่เรียบง่าย ไม่ยุ่งยากแต่ได้ผลลัพธ์ที่ดี Coste (2009) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็นผู้ที่นำไปสู่การปฏิบัติที่มุ่งไปสู่การพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งจะต้องมีองค์ประกอบเรื่องของความท้าทาย การมีอิสระ ความไว้วางใจ การใช้เวลาสำหรับการคิด ความสนุกสนาน ส่วนแนวคิดและทัศนะของ Chernin (2001) ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ควรมีคือ วิสัยทัศน์ จินตนาการ นอกจากนี้ Ibbotson & Darso (2008) ได้ให้ทัศนะเพิ่มเติมไว้ว่า ลักษณะของคนที่จะเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องมีกระบวนการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความท้าทาย มีความยืดหยุ่นในกฎ ระเบียบข้อบังคับต่างๆ ซึ่งอาจจะไม่ง่ายหรือเป็นทางที่ชัดเจน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือความสามารถของบุคคลที่เป็นจะนำพา ชี้นำและสั่งการ อำนาจการ หรือที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ ตลอดจนทักษะในการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ การคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ ในเชิงบวก เพื่อไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ในทุกบริบทและทุกระดับในองค์กร

อย่างไรก็ตาม การศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับบริบทการบริหารจัดการ การศึกษาวิทยาลัยที่อยู่ภายใต้กระทรวงวัฒนธรรมยังไม่เป็นที่ปรากฏเด่นชัดว่ามีการศึกษาถึงองค์ประกอบที่สำคัญซึ่งจะทำให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาการศึกษาให้ดีขึ้น ในขณะที่ การศึกษาส่วนใหญ่มุ่งเน้นไปที่ภาวะผู้นำทางการศึกษาในหลากหลายรูปแบบ เช่น ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเพื่อการรับใช้ ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน เป็นต้น ซึ่งอาจไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีรูปแบบเฉพาะดังกล่าว รวมทั้งไม่ตอบสนองต่อนโยบาย Thailand 4.0 และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่ต้องการให้เป็นสังคมแห่งนวัตกรรมอย่างแท้จริง ซึ่งหมายถึงการมุ่งไปสู่การใช้ความคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้นำไปใช้ต่อยอดในการคิดค้นนวัตกรรมต่อไป

ดังนั้นการศึกษาผู้นำหรือผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของบริบทและจะต้องเป็นผู้ขับเคลื่อนให้สถานศึกษาแห่งนั้นไปในทิศทางที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ ในส่วนของ

สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม ที่ต้องมีการเตรียมความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ ทางด้านการศึกษาและด้านอื่นๆ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการทำวิจัยเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้สามารถเข้าใจรูปแบบและองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เหมาะสมต่อบริบทของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงวัฒนธรรมนำไปสู่ผลลัพธ์ที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม

## 1.3 กรอบแนวคิดการวิจัย

### 1.3.1 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากงานแนวคิดและทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังนี้ Chernin (2001), Bennis (2002), Sousa (2003), Guntern (2004), Parker & Begnaud (2004), Danner (2008), Plbbotson & Dars (2008), Stoll & Temperley (2009), กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) ดังตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ลำดับที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	Chernin (2001)	Bennis (2002)	Sousa (2003)	Guntern (2004)	Parker & Begnaud (2004)	Danner (2008)	Ibbotson & Dars (2008)	Stoll & Temperley (2009)	กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555)	รวม
1	แรงบันดาลใจ (Inspiration)	/			/						2
2	วิสัยทัศน์ (Vision)	/	/		/	/				/	5
3	จินตนาการ (Imagination)	/						/	/	/	3
4	ความไว้วางใจ (Trust)		/		/		/				3
5	ความยืดหยุ่น (Flexibility)		/	/		/	/	/		/	6
6	สติปัญญา (Intellectual abilities)			/	/						2
7	แรงจูงใจ (Motivation)			/							1
8	การแก้ไขปัญหา (Problem solving)			/		/		/			3
9	การคิดแบบไตร่ตรอง (Thought pattern)							/			1
10	การมุ่งความสำเร็จ (Determination to success)			/							1

จากตารางการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จากนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ผู้วิจัยสังเคราะห์พิจารณาเลือกองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องของเนื้อหา ความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไปได้ 5 องค์ประกอบต้นแบบ ดังนี้

1. ความยืดหยุ่น (Flexibility)
2. วิสัยทัศน์ (Vision)
3. จินตนาการ (Imagination)
4. การแก้ไขปัญหา (Problem Solving)
5. ความไว้วางใจ (Trust)

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

### 1.4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ทำการสอนและปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม ทั้งหมด 15 วิทยาลัย มีครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งหมดจำนวน 1,208 คน แบ่งเป็น วิทยาลัยช่างศิลป์จำนวน 151 คน และวิทยาลัยนาฏศิลป์ 1,057 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม. 2560)

1.4.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ทำการสอนและปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรมทั้งหมด 15 วิทยาลัย จำนวน 300 คน ได้มาจากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยการพิจารณาคำนวณน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตามแนวคิดของ Hair, J. et.al. (2010 : 117) ที่ได้เสนอไว้ว่า หากคำนวณน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มีค่าที่ 0.50 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจะต้องมีจำนวนไม่ต่ำกว่า 250 และเพื่อป้องกันความผิดพลาดของการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจึงเพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 20 รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 300 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบ แบ่งชั้น จึงได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างคือ วิทยาลัยช่างศิลป์ 37 คน วิทยาลัยนาฏศิลป์ 263 คน

1.4.2 ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย คือ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม ประกอบด้วย

1. ความยืดหยุ่น
2. วิสัยทัศน์
3. จินตนาการ
4. การแก้ไขปัญหา
5. ความไว้วางใจ

## 1.5 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ภายในงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปแจ้งประโยชน์ด้านการค้า ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่จะใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ดังนี้

1.5.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่เป็นจะนำพา ชี้แนะ สั่งการ อำนวยการ หรือที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ ตลอดจน ทักษะในการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ การคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ๆ ในเชิงบวก เพื่อไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในทุกบริบทและทุกระดับในองค์กร

1.5.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการแสดงออกของ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการนำและการกระตุ้นความสร้างสรรค์ที่สามารถวัดได้จาก องค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1.5.2.1 ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง การคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับ สถานการณ์ต่างๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ และการยอมรับความคิดตาม สถานการณ์ที่เกิดขึ้น

1.5.2.2 วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมองภาพใน อนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ได้อย่าง มีกระบวนการในการสร้างวิสัยทัศน์ และ การถ่ายทอดเพื่อให้มีความเข้าใจในภาพอนาคตที่เป็นเป้าหมายกันร่วมกันได้อย่างชัดเจน

1.5.2.3 จินตนาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการสร้างภาพ ที่เด่นชัดในใจ ซึ่งจะช่วยให้เกิดการคาดคะเนและการวางแผนที่ดี การมีอารมณ์ขันในการทำงาน มอง โลกในแง่บวก มีชีวิตชีวา มีสติปัญญาเป็นเลิศในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีความไวต่อการรับรู้ และสนองต่อเรื่องต่างๆ การมีความคิดใหม่ๆ แนวทางใหม่ๆ และการกระทำสิ่งใหม่ๆ

1.5.2.4 การแก้ไขปัญหา หมายถึง ความสามารถในการแสดงออกของผู้บริหาร สถานศึกษา ถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ความคิดเชิงวิทยาศาสตร์ และประสบการณ์ เพื่อแก้ไข ปัญหาให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ที่มีกระบวนการปฏิบัติอย่างเป็นขั้นตอนและมีการปฏิบัติร่วมกันระหว่าง ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการแก้ไขปัญหาต่างๆได้อย่างสร้างสรรค์

1.5.2.5 ความไว้วางใจ หมายถึง ความสามารถในการแสดงออกของผู้บริหาร สถานศึกษาด้วยการเปิดเผยความรู้สึกและการกระทำที่แสดงถึงความเชื่อมั่น เชื่อถือ มั่นใจ ยอมรับ ให้เกียรติ พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การทำงานบรรลุ ตามวัตถุประสงค์อย่างสร้างสรรค์ ก่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

1.5.2.6 ความยืดหยุ่นและจินตนาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการมี อิสระทางความคิดเชิงบวก มีมุมมองใหม่ ปรับความคิดและปรับตัวกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง สามารถนำความคิดมาสร้างภาพในใจ และแสดงออกอย่างมีอารมณ์ขัน เปิดกว้างรับฟังความคิดเห็น ของคนอื่น สามารถสร้างบรรยากาศและทางเลือกใหม่ในการทำงานได้

1.5.2.7 วิสัยทัศน์แนวปฏิบัติ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการมองภาพ อนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน สามารถถ่ายทอดแนวคิดให้ผู้อื่นรับฟังเข้าใจตรงกัน ให้ทุกคน ได้มีส่วนร่วมในการสร้างภาพอนาคตและทบทวนเป้าหมายทุกระยะเพื่อความชัดเจน รวมทั้งในการ แก้ไขปัญหาต่างๆ อาศัยการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและมีกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็น ระบบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5.3 ครู หมายถึง บุคคลผู้ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา วิทยาลัยช่างศิลป์และวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม ติดต่อกันเป็นระยะเวลามากกว่า 1 ปี ในปีการศึกษา 2561

1.5.4 บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่หรือปฏิบัติงานในสถานศึกษา วิทยาลัยช่างศิลป์และวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม ปีการศึกษา 2561

1.5.5 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้มีบทบาทและตำแหน่งหน้าที่ทางด้านการบริหารระดับผู้อำนวยการวิทยาลัย รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ รองผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักศึกษา และรองผู้อำนวยการฝ่ายศิลปวัฒนธรรม ของวิทยาลัยช่างศิลป์และวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม ในปีการศึกษา 2561

1.5.6 สถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม หมายถึง วิทยาลัยช่างศิลป์ วิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม

1.5.6.1 วิทยาลัยช่างศิลป์ หมายถึง สถานศึกษาสังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม ที่มีการเรียนการสอนระดับอาชีวศึกษา จำนวน 3 แห่ง

1.5.6.2 วิทยาลัยนาฏศิลป์ หมายถึง สถานศึกษาสังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม ที่มีการเรียนการสอนขั้นพื้นฐาน จำนวน 12 แห่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร วิทยาลัยช่างศิลป์ และวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม เพื่อให้การศึกษา ค้นคว้าวิจัยดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

#### 2.1 ข้อมูลทั่วไป ของสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม

2.1.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม

2.1.2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับวิทยาลัยช่างศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์  
กระทรวงวัฒนธรรม

2.1.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ วิทยาลัยนาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์  
กระทรวงวัฒนธรรม

#### 2.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

2.2.2 ความเป็นมาของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.2.3 ความหมายและแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

#### 2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3.1 ความยืดหยุ่น

2.3.2 วิสัยทัศน์

2.3.3 จินตนาการ

2.3.4 การแก้ไขปัญหา

2.3.5 ความไว้วางใจ

#### 2.4 การวิเคราะห์องค์ประกอบ

#### 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

#### 2.1 ข้อมูลทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

2.1.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม

1. ประวัติโดยสังเขป

นาม “บัณฑิตพัฒนศิลป์” เป็นนามที่สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีองค์อุปถัมภ์มรดกศิลปวัฒนธรรมไทย โปรดเกล้าฯ พระราชทาน เมื่อวันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2540 ซึ่งหมายถึงสถาบันผลิตบัณฑิตทางศิลปะแห่งความเจริญ เป็นการยกระดับการศึกษาด้านดุริยางคศิลป์ และช่างศิลป์ เพื่อนำศิลปะมาพัฒนาตนเอง สังคม และประเทศชาติ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ปัจจุบัน สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์เป็นสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงวัฒนธรรม ดำเนินการตามพระราชบัญญัติสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์พ.ศ. 2550 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษาเล่มที่ 124 ตอนที่ 32 วันที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ. 2550 โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 10 กรกฎาคม พ.ศ. 2550 ส่งผลให้สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์เปลี่ยนสถานะเป็นนิติบุคคล สามารถจัดการเรียนการสอนได้ตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานวิชาชีพเฉพาะถึงระดับปริญญาเอก และมีอำนาจหน้าที่ตามที่ระบุในวัตถุประสงค์ของสถาบัน มาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พ.ศ. 2550 ที่ว่า การศึกษาและส่งเสริมวิชาการ ตั้งแต่ระดับพื้นฐานวิชาชีพ ถึงวิชาชีพชั้นสูง ด้านนาฏศิลป์ ดุริยางคศิลป์ คีตศิลป์ และทัศนศิลป์ทั้งไทยและสากล รวมทั้งศิลปวัฒนธรรมระดับท้องถิ่นและระดับชาติ ทำการสอนการแสดง การวิจัย และให้บริการทางวิชาการ ตลอดจนอนุรักษ์ สืบสาน สร้างสรรค์ ส่งเสริม ทำนุบำรุง และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมอันเป็นเอกลักษณ์ของชาติ และศิลปวัฒนธรรมที่หลากหลายของชุมชนในท้องถิ่น

ดังนั้น สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จึงมีภารกิจสำคัญในการจัดการเรียนการสอน ทั้งในหลักสูตรปริญญาตรี (ต่อเนื่อง) ปริญญาตรี ( 5 ปี) และปริญญาตรี ( 4 ปี) ในคณะวิชา ในห้องเรียน เครื่องช่วยภูมิภาค และการจัดการศึกษาระดับพื้นฐาน วิชาชีพเฉพาะด้านและระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ในวิทยาลัยนาฏศิลป์ และวิทยาลัยช่างศิลป์รวม 15 แห่งด้วย โดยมีส่วนราชการที่จัดการศึกษาในสังกัดจำนวน 18 แห่ง ตามกฎกระทรวงจัดตั้งส่วนราชการใน สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม พ.ศ. 2551 วันที่ 11 เมษายน พ.ศ. 2551 ดังนี้

1. คณะศิลปวิจารณ์
2. คณะศิลปนาฏดุริยางค์
3. คณะศิลปศึกษา
4. วิทยาลัยช่างศิลป์
5. วิทยาลัยช่างศิลปนครศรีธรรมราช
6. วิทยาลัยช่างศิลปสุพรรณบุรี
7. วิทยาลัยนาฏศิลป์
8. วิทยาลัยนาฏศิลปกาฬสินธุ์
9. วิทยาลัยนาฏศิลปจันทบุรี
- 10.วิทยาลัยนาฏศิลปเชียงใหม่
- 11.วิทยาลัยนาฏศิลปนครราชสีมา
- 12.วิทยาลัยนาฏศิลปนครศรีธรรมราช
- 13.วิทยาลัยนาฏศิลปพัทลุง
- 14.วิทยาลัยนาฏศิลปร้อยเอ็ด
- 15.วิทยาลัยนาฏศิลปลพบุรี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 16.วิทยาลัยนาฏศิลป์สุโขทัย
- 17.วิทยาลัยนาฏศิลป์สุพรรณบุรี
- 18.วิทยาลัยนาฏศิลป์อ่างทอง

(อ้างอิง : เว็บไซต์สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ 2560)

## 2.1.2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับวิทยาลัยช่างศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม

### 1. วิสัยทัศน์ / พันธกิจ

#### 1.1. วิสัยทัศน์

วิทยาลัยช่างศิลป์ มุ่งจัดการศึกษาด้านศิลปะที่คำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม ด้วยการบริหารจัดการที่มี นโยบาย เป้าหมายที่ชัดเจนเป็นระบบ

#### 1.2 พันธกิจ

- 1 จัดการเรียนการสอนศิลปะอย่างมีคุณภาพโดยคำนึงถึงการพัฒนาศักยภาพตามธรรมชาติของผู้เรียนด้วยหลักสูตรที่กำหนดคุณลักษณะเฉพาะอันพึงประสงค์ และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม
- 2 ปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ
- 3 พัฒนาคณาจารย์ทุกฝ่ายอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
- 4 จัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้แก่ผู้เรียน
- 5 พัฒนาระบบการสนับสนุน และการบริหารด้านต่างๆ ให้เอื้อต่อการดำเนินงาน

#### 1.3 หลักสูตรการศึกษาวิทยาลัยช่างศิลป์ 3 แห่ง

##### 1. ระดับอุดมศึกษา

- 1.1 ศิลปกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (2553)
- 1.2 ศิลปกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (2553)

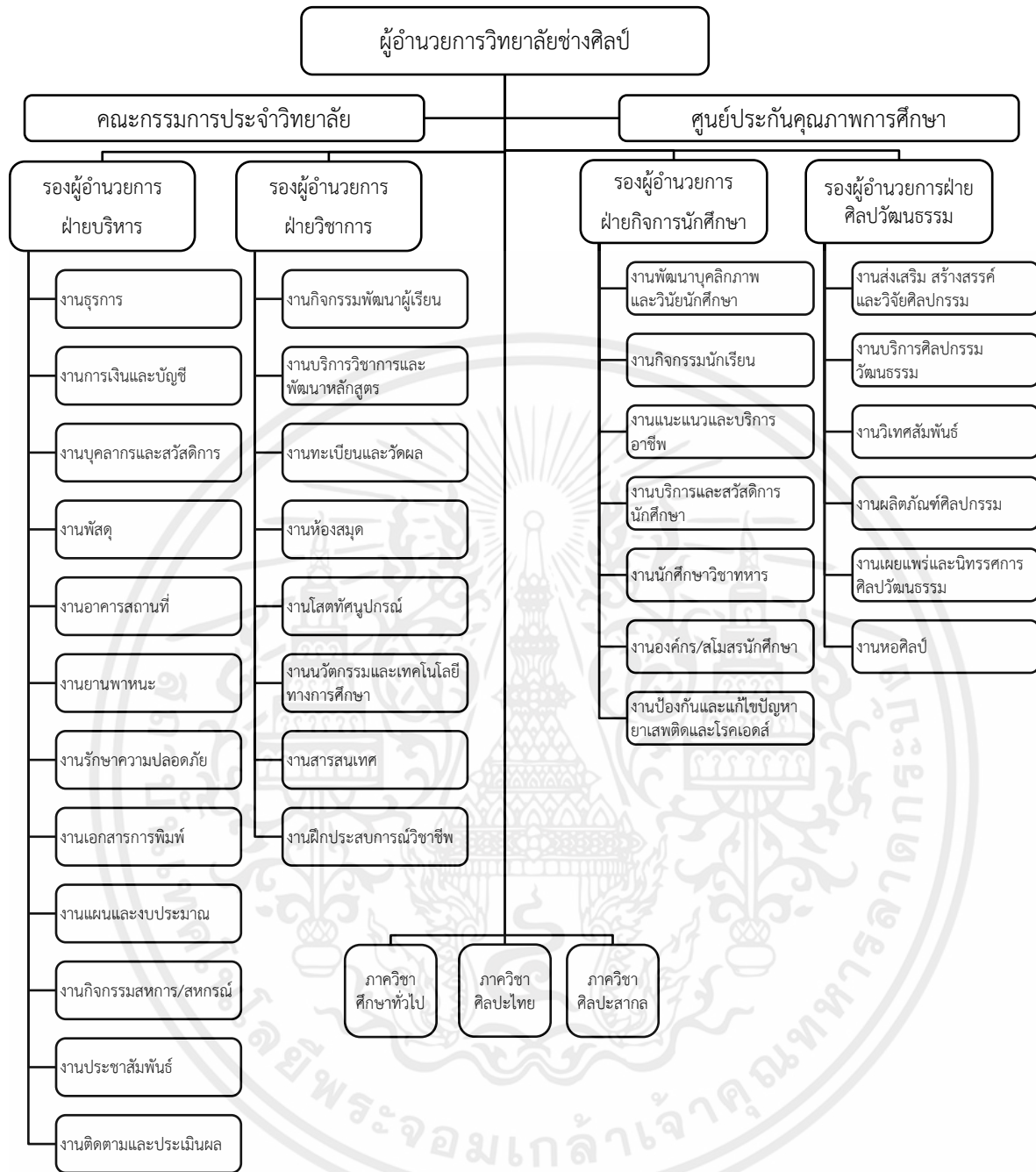
##### 2. ระดับอุดมศึกษา

- 2.1 หลักสูตรศิลปบัณฑิต 5 ปี สาขาวิชา จิตรกรรม (2555)
- 2.2 หลักสูตรศิลปบัณฑิต 5 ปี สาขาวิชา ออกแบบตกแต่งภายใน (2555)
- 2.3 หลักสูตรศิลปบัณฑิต 5 ปี สาขาวิชา จิตรกรรม (2552)
- 2.4 หลักสูตรศิลปบัณฑิต 5 ปี สาขาวิชา ออกแบบตกแต่งภายใน (2552)

(อ้างอิง : เว็บไซต์สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ 2560)

#### 3. โครงสร้างการบริหารงานภายในวิทยาลัยช่างศิลป์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.1 แสดงโครงสร้างการบริหารงานภายในวิทยาลัยช่างศิลป์

ที่มา : แผนยุทธศาสตร์การศึกษา วิทยาลัยช่างศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม 2554

(อ้างอิง : เว็บไซต์สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ 2560)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.1.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับวิทยาลัยนาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม

### 1. วิสัยทัศน์ / พันธกิจ

#### 1.1 วิสัยทัศน์

วิทยาลัยนาฏศิลป์ มีความเป็นเลิศทางด้านนาฏศิลป์ และดนตรีเพื่อปวงชนสู่สากลด้วยคุณภาพ

#### 1.2 พันธกิจ

จัดการศึกษาด้านนาฏศิลป์และดนตรีระดับพื้นฐาน จนถึงระดับอุดมศึกษาอย่างมีคุณภาพสร้างพัฒนาและเผยแพร่งานวิจัยด้านนาฏศิลป์และดนตรีมีคุณค่าสู่สังคมให้บริการทางวิชาการด้านนาฏศิลป์ และดนตรี กับองค์กรภาครัฐ เอกชน และบุคคลทั่วไป อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และรักษาสืบสานเป็นแหล่งรวมองค์ความรู้ด้านนาฏศิลป์ และดนตรีทั้งแบบราชสำนักและพื้นบ้าน อันเกิดจากภูมิปัญญาท้องถิ่น

### 2 หลักสูตรการศึกษาวินิจฉัยวิทยาลัยนาฏศิลป์ 12 แห่ง

#### 2.1 ระดับพื้นฐาน

2.1.1 หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.1) วิทยาลัยนาฏศิลป์ (2551)

2.1.2 หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.4) วิทยาลัยนาฏศิลป์ (2551)

#### 2.2 ระดับอุดมศึกษา

2.2.1 หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต 5 ปี สาขาวิชา ดนตรีคีตศิลป์ไทยศึกษา (2558)

2.2.2 หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต 5 ปี สาขาวิชา ดนตรีคีตศิลป์สากลศึกษา (2558)

2.2.3 หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต 5 ปี สาขาวิชา นาฏศิลป์ไทยศึกษา (2558)

2.2.4 หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต 5 ปี สาขาวิชา นาฏศิลป์สากลศึกษา (2558)

2.2.5 หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต 5 ปี สาขาวิชา ดนตรีคีตศิลป์ไทยศึกษา (2555)

2.2.6 หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต 5 ปี สาขาวิชา ดนตรีคีตศิลป์สากลศึกษา (2555)

2.2.7 หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต 5 ปี สาขาวิชา นาฏศิลป์ไทยศึกษา (2555)

2.2.8 หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต 5 ปี สาขาวิชา นาฏศิลป์สากลศึกษา (2555)

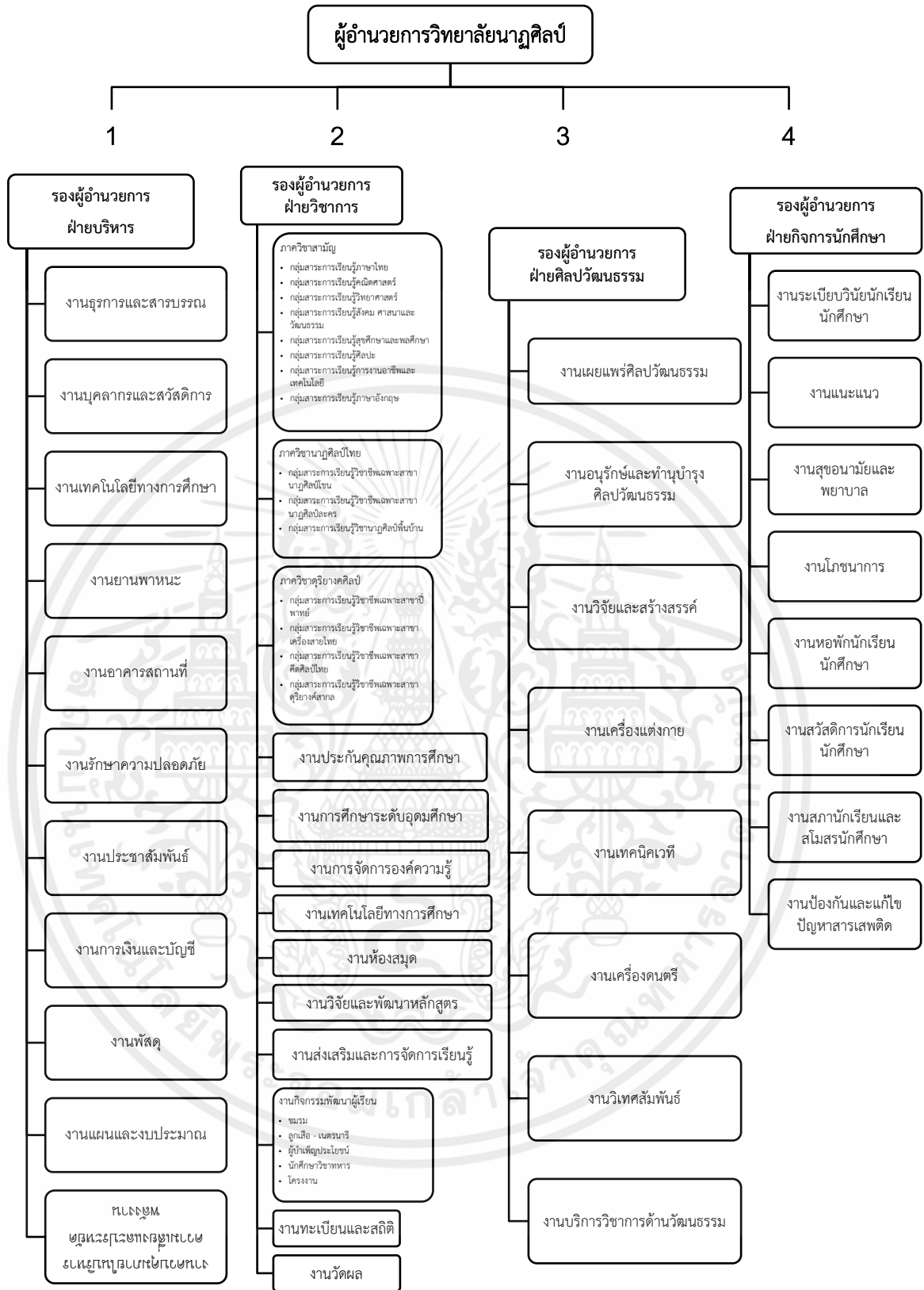
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับราชการสงวนไว้เพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัยและพัฒนาความรู้ทางศิลปวัฒนธรรมโดยไม่ว่ากรณีใดกรณีอื่น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 2.2.9 หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต 5 ปี สาขาวิชา ดนตรีคีตศิลป์ไทยศึกษา  
(2552)
- 2.2.10 หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต 5 ปี สาขาวิชา ดนตรีคีตศิลป์สากลศึกษา  
(2552)
- 2.2.11 หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต 5 ปี สาขาวิชา นาฏศิลป์ไทยศึกษา  
(2552)
- 2.2.12 หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต 5 ปี สาขาวิชา นาฏศิลป์สากลศึกษา  
(2552)
- (อ้างอิง : เว็บไซต์บัณฑิตพัฒนศิลป์ 2560)

### 2.3. โครงสร้างการบริหารงานภายในวิทยาลัยนาฏศิลป์



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ 2.2 แสดงโครงสร้างการบริหารงานภายในวิทยาลัยนาฏศิลป์  
 ที่มา : แผนยุทธศาสตร์การศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม .2554 (อ้างอิง : เว็บไซต์สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ 2560)

## 2.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จัดเป็นภาวะผู้นำรูปแบบหนึ่งซึ่งมีการพัฒนาจากแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลเบื้องต้น เช่น ความหมาย ลักษณะผู้นำที่ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในองค์กร เพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังต่อไปนี้

### 2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

มีผู้ให้คำนิยามหรือความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำมากมาย โดยผู้วิจัยได้นำมาศึกษา ดังนี้

Daft (1999 : 5) ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

Ivancevich and Matteson (2002 : 425) กล่าวถึงภาวะผู้นำไว้ว่า หมายถึง กระบวนการของการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร

Yukl (1998 : 2) เน้นความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำ กิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Nelson and Quick (1997 : 346) กล่าวถึงความหมายของ ภาวะผู้นำไว้ว่า หมายถึง กระบวนการในการแนะแนวและนำพฤติกรรมของคนในสภาพของการทำงาน

ประสาน หอมพูลและทิพวรรณ หอมพูล ( 2540 : 83) สรุปความหมายของ ภาวะผู้นำไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่ตนมีอยู่ในการชักนำหรือโน้มน้าวให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์กรหรือในกลุ่มคนในสถานต่างๆ เพื่อให้สมาชิกของกลุ่มได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพที่สุดให้บรรลุเป้าหมายองค์กร

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2544 : 10 , 2551 : 2) ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำไว้ว่า หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตามเพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มที่ได้กำหนดไว้ หรือสรุปได้ว่าภาวะผู้นำคือรูปแบบของอิทธิพลระหว่างบุคคล (Interpersonal Influence) และในปี 2551 เสริมศักดิ์ ได้ให้ความหมายเพิ่มเติมของ ภาวะผู้นำไว้ว่า หมายถึง เป็นศิลปะหรือกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามในการที่จะทำให้ผู้ตามมีความเต็มใจ และมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2547 : 5) ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำไว้ว่า หมายถึง ศิลปะในการใช้อิทธิพลของผู้นำ เพื่อจูงใจผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มที่

กวี วงศ์พุ่ม ( 2550 : 17) ให้นิยามของภาวะผู้นำว่า หมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อบรรลุตามเป้าหมาย

วิเชียร วิหยอุดม (2550 : 3) ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาเมื่อได้มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มเป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกันหรือรวมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล

จำรอง เงินดี (2552 : 154) กล่าวถึงภาวะผู้นำว่า หมายถึง การแสดงออกถึงพฤติกรรมของผู้นำที่อาจใช้รูปแบบ วิธีการต่างๆ นำกลุ่มให้ไปสู่เป้าหมายได้อาจเป็นลักษณะของการให้ความสำคัญต่อเนื้องาน ให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์หรือความร่วมมือของสมาชิกในกลุ่ม หรือพยายามริเริ่มและเปลี่ยนแปลงกลุ่มไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

เนตรร์พัฒนา ยาวีราช (2552 : 1) สรุปความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นเป็นผู้ที่มีความสามารถในใจและให้ความร่วมมือ ให้การยอมรับความเป็นผู้นำ เป็นผู้ที่มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกหรือสั่งการบังคับบัญชา ประสานงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ

พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร (2553 : 40) ให้ความหมายคำว่า ภาวะผู้นำ เป็นศิลปะที่จำเป็นและสำคัญยิ่งต่อนักบริหารที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เป็นผู้ตัดสินใจกำหนดปัญหาวางแผนและรับผิดชอบต่อความอยู่รอด หรือการพัฒนาขององค์กร เป็นกระบวนการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น กระตุ้นให้คนร่วมมือหรือปฏิบัติงานตามด้วยความศรัทธา นับถือ และด้วยความเต็มใจอย่างประสานสัมพันธ์กันจนงานสำเร็จบรรลุเป้าหมายของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธีระ รุญเจริญ (2553 : 161) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ คือ คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคลที่สามารถชักนำให้คนหลายคนมาทำงานร่วมกัน และไปสู่จุดหมายเดียวกัน

วิโรจน์ สารรัตน์ (2556ก : 48) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้ทำตามความต้องการมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

ดังนั้นผู้วิจัยสามารถสรุป ภาวะผู้นำได้ว่า หมายถึงความสามารถหรือกระบวนการของผู้นำหรือผู้บริหารที่มีอิทธิพล ในการโน้มน้าวและจูงใจต่อพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่ม ให้ปฏิบัติตามเพื่อการดำเนินงานขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน

### 2.2.2 ความเป็นมาของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้พยายามทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่สามารถทำให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์กรมานานหลายทศวรรษ ในแต่ละยุคแต่ละสมัยแนวคิดภาวะผู้นำจะไม่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง จะมีส่วนที่เหมือนกันและส่งเสริมซึ่งกันและกันเป็นส่วนใหญ่ โดยแนวคิดภาวะผู้นำในทศวรรษที่ 1930 -1940 จะกล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ เป็นการศึกษาวิจัยเพื่อหา

คำตอบว่าภาวะผู้นำเกิดจากคุณลักษณะใดบ้างที่ทำให้ผู้นำแตกต่างจากผู้ที่ไม่ใช่ผู้นำ แต่ปลายทศวรรษที่ 1940 ภาวะผู้นำจะกล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อหาคำตอบว่าผู้ที่มีประสิทธิผลควรมีพฤติกรรมเป็นอย่างไร แต่นักวิจัยก็พบว่า พฤติกรรมผู้นำที่ใช้ได้ดีในที่หนึ่งอาจใช้ไม่ได้ดีในที่หนึ่ง ดังนั้นปลายทศวรรษที่ 1960 จึงเกิดทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ขึ้นโดยคำนึงถึงปัจจัยตามสถานการณ์ต่างๆ ทั้งในด้านลักษณะเชิงบุคลิกภาพ ด้านพฤติกรรม และในกลางทศวรรษ 1970 ทฤษฎีภาวะผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปสู่กระบวนการที่คนเชิงบูรณาการ ซึ่งพยายามจะรวมทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม และทฤษฎีตามสถานการณ์ เพื่ออธิบายถึงการมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่มีประสิทธิผล ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการที่สำคัญมี 3 ทฤษฎีคือ ภาวะผู้นำเชิงศรัทธา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ (วิโรจน์ สารรัตนะ : อ่างใน พิมพ์พร พิมพ์เกาะ 2557 : 46)

อย่างไรก็ตามในยุคเริ่มต้นของศตวรรษที่ 21 จนถึงยุคปัจจุบัน โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีสารสนเทศและกระแสแห่งโลกาภิวัตน์เข้ามามีอิทธิพลอย่างมากต่อการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ สภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น แนวคิดและการศึกษาด้านภาวะผู้นำก็มีการปรับปรุงและพัฒนาไปตามยุคสมัย โดยได้มีความพยายามที่จะพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำที่เป็นรูปธรรมและมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยเน้นการสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรสมัยใหม่รวมถึงสถานศึกษาที่ต้องการให้มีภาวะผู้นำที่เร่งสร้างการเปลี่ยนแปลง การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ตามแนวโน้มการปรับเปลี่ยนของเทคโนโลยีและพฤติกรรมของมนุษย์ ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จึงเป็นแนวคิดหนึ่งที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความสนใจและศึกษาในยุคปัจจุบัน (ไพฑูริย์ สีนลรัตน์ : อ่างใน พิมพ์พร พิมพ์เกาะ 2557 : 46)

### 2.2.3 ความหมายและแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาหาความหมาย ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากนักวิชาการและนักวิจัยที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ไว้หลายท่าน ดังนี้

Adair (2007 : 35) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการกระตุ้นส่งเสริมและแนะนำ กระบวนการใหม่ๆ อย่างเป็นระบบ ด้วยวิธีการใหม่ๆ อย่างท้าทาย

Basadur (2008 : 205) ปัจจุบันเป็นศาสตราจารย์ด้านนวัตกรรม และจิตวิทยาองค์กรแห่ง McMaster University ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความ ในหัวข้อ “Leading Others to think Innovatively together : Creative Leadership” สรุปแนวคิดและสาระสำคัญได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการนำบุคคลอื่นผ่านกระบวนการหรือวิธีการร่วมกัน เป็นการค้นหาปัญหาอย่างละเอียด ถี่ถ้วน และการดำเนินการแก้ปัญหาด้วยแนวทางใหม่ๆ เป็นกระบวนการที่จำเป็นที่จะต้องใช้ภาษาในการสื่อสารร่วมกันระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็วว่า รู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ในระดับใด ในด้านกระบวนการเชิงสร้างสรรค์จะต้องมีทักษะในการจัดการกับบุคคลอื่นๆ ในลักษณะที่เป็นลำดับขั้นตอน

Stoll and Terperley (2009 : 12) กล่าวไว้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การมีปฏิกริยาตอบสนองเชิงจินตนาการโดยการใช้ตรรกะอย่างละเอียดถี่ถ้วน ในสถานการณ์ต่างๆ และประเด็นต่างๆ ที่ท้าทาย

Pucio, Mance and Murdock (2011 : 46) ให้นิยามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่าเป็นความสามารถในการจูงใจอย่างมีจินตนาการด้วยวิธีการและแนวทางใหม่ๆ

Harris (2009 : 12) ผู้อำนวยการสำนักวิจัย ณ University of Warwick ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า เป็นความสามารถในการ ติดต่อประสานงานกับบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกันและกับบุคคลที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันเพื่อจะมีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกัน อย่างไรก็ตาม ผลลัพธ์ที่ได้อาจจะไม่ใช่ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน แต่อาจจะมาจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน ความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันเชิงสร้างสรรค์ อันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งภาระงานหลักของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์คือ การประสานงานบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกัน และมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เป็นภาวะผู้นำที่พัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่างๆ ของบุคคลภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในทุกสถานที่และทุกระดับ เพื่อจะได้รับการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น “เป็นภาวะผู้นำที่ปราศจากการยึดมั่นถือมั่น (leadership without ego)”

กรองทิพย์ นาควิเชตร (2552 : 29) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ว่า หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย ด้วยการคิดหลายมิติ คิดบวก

ธีระ รุญเจริญ และวาสนา ศรีโพธิ์จรณ์ ( 2554 : 106) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น ประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ โดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ๆ เพื่อไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2554 : 10) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ว่า เป็นกระบวนการหรือการกระทำที่มีความทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกพร้อมผลักดันให้ผู้อื่นเห็นพร้อมและสามารถทำไปพร้อมๆ กันได้อย่างซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เป็นผู้นำทางด้านความคิด คิดไตร่ตรองอย่างละเอียดรอบคอบ คิดอย่างเป็นระบบ และที่สำคัญจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์

ดังนั้นผู้วิจัยสามารถสรุป ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้ว่า ความสามารถที่จะชี้แนะ สั่งการ อำนาจการ หรือ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ การสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ การคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ๆ ในเชิงบวก เพื่อไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในทุกบริบทและทุกระดับในองค์กร

## 2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ จุดมุ่งหมายสำคัญในการศึกษาพรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คือ เพื่อศึกษาถึงองค์ประกอบแล้วนำมาสังเคราะห์ เพื่อนำไปสู่การศึกษาองค์ประกอบและกำหนดนิยามขององค์ประกอบเพื่อใช้ในการวิจัยต่อไป ดังนี้

Chernin (2001 : 13) ผู้อำนวยการ FOX ใน Los Angeles และทำงานในมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย ได้สรุปองค์ประกอบเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความชื่อ “ Creative Leadership: Strength of Ideas, The Power of The Imagination โดยชี้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เกี่ยวกับความสามารถติดต่อประสานงานทั้งเกี่ยวกับตนเองและเกี่ยวกับทีมงาน มีองค์ประกอบดังนี้ 1) แรงบันดาลใจ ( Inspire) 2) วิสัยทัศน์ ( Vision) และ 3) จินตนาการ (Imagination)

Bennis (2002 : 39) ได้สรุปองค์ประกอบเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า เกี่ยวข้องกับความน่าเชื่อถือ และความไว้วางใจในการบริหารจัดการระบบโครงสร้าง กระบวนการ การควบคุม ซึ่งมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) วิสัยทัศน์ ( Vision) 2) ความไว้วางใจ ( Trust) 3) การมุ่งความสำเร็จ (Success) และ 4) ความยืดหยุ่น (Flexibility)

Sousa (2003 : 56) ได้สรุปไว้ในหนังสือ “The Leadership Brain” สรุปสาระสำคัญของคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) สติปัญญา ( Intelligence) 2) ความยืดหยุ่น ( Flexibility) 3) แรงจูงใจ ( Motivation) และ 4) การแก้ปัญหา (Problem Solving)

Guntern (2004 : 463) ได้สรุปสาระสำคัญได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะอยู่ในบุคคลที่มีความสามารถในด้านต่างๆ ดังนี้ คือ 1) แรغبบันดาลใจ (Inspiring) 2) วิสัยทัศน์ (Vision) 3) ความน่าเชื่อถือ (Credibility) และ 4) สติปัญญา (Intelligence)

Parker and Begnaud (2004 : 157) ได้สรุปทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) ความยืดหยุ่น (Flexibility) และ 3) ความสามารถในการแก้ไขปัญหา (Problem Solving Ability)

Danner (2008 : 157) ได้ทำการวิจัยในหัวข้อชื่อว่า Creative Leadership in Art Education: Perspectives of an Art Education และได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ คือ 1) ความยืดหยุ่น (Flexibility) 2) ความไว้วางใจ (Trust)

Ibbotson and Dars (2008 : 548 - 559) สรุปไว้ว่า ลักษณะของคนที่จะเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องสามารถบ่งบอกประเภทของพฤติกรรม มีกระบวนการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความท้าทาย มีความยืดหยุ่นในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ซึ่งอาจจะไม่ง่ายหรือเป็นทางที่ชัดเจน ระเบียบ ข้อบังคับเหมือนจะเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดกิจกรรมอย่างสร้างสรรค์ เพราะจะทำให้คนเกิดความสะดวกรวดในการค้นหา และใช้ความแตกต่างทั้งทางร่างกายและจิตใจ บุคลิกภาพเป็นสิ่งสำคัญที่จะกระตุ้นให้เกิดการกระทำนั้นๆ ดังนั้น องค์ประกอบของผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ควรประกอบด้วย 1) การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ( Problem Solving) 2) มีความยืดหยุ่น (Flexibility) 3) มีความท้าทาย (Challenging)

Stoll and Temperley (2008 : 4-5) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความในหัวข้อชื่อ “Creative Leadership: a Challenge of Our Times” ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) จินตนาการ ( Imagination) และ 2) การคิดแบบไตร่ตรอง ( Thought pattern)

กิตต์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555 : 30) ได้ผลการวิจัยองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่นๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ ( Vision) มีจินตนาการ (Imagination) และมีความยืดหยุ่น (Flexibility) ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆ อย่างท้าทาย และสร้างสรรค์

จากนักวิชาการและนักการศึกษาทั่วทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นั้นมีหลายองค์ประกอบผู้วิจัยสังเคราะห์พิจารณาเลือกองค์ประกอบได้ 5 องค์ประกอบ

เอกสารนี้เป็นต้นแบบ คือ 1) ความยืดหยุ่น (Flexibility) 2) วิสัยทัศน์ (Vision) 3) จินตนาการ (Imagination) การค้าไม่ว่ากรณี 4) การแก้ไขปัญหา (Problem Solving) 5) ความไว้วางใจ (Trust) มีรายละเอียดดังนี้ การนำไปใช้

### 2.3.1 ความยืดหยุ่น (Flexibility)

ความยืดหยุ่น เป็นองค์ประกอบที่ผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์มาจากแนวคิด ทฤษฎี ของ นักวิชาการหลายท่าน ที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยขอ นำมากล่าวถึงดังนี้

พงษ์เทพ บุญศรีโรจน์ (2545 : 41) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง การ คิดได้หลากหลายแนวทาง หลากรูปแบบ ไม่ยึดติดอยู่ในทางเดิมหรือรูปแบบเดิมที่เคยคิดกันมาก่อน

ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ (2546 : 22) ได้ให้ความหมายของคำว่ายืดหยุ่น คือ การที่บุคคลที่มีความสามารถในการคิดนอกกรอบ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือ ความคุ้นเคย ความยืดหยุ่นช่วยให้ สามารถมองเห็นสิ่งต่างๆ ในแง่มุมใหม่ ความยืดหยุ่น มีส่วนสัมพันธ์กับความคิดในการดัดแปลงและ อิสระในการคิด ผู้ที่มีอิสระในการคิดและการกระทำ จะมีปฏิกริยาแปลกใหม่ในการตอบสนองต่อสิ่ง ใดๆ

วนิช สุธาร์ตน์ (2547 : 33) ได้ให้คำนิยามความยืดหยุ่นไว้ว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงตนเองให้ เป็นบุคคลที่มีความคิดที่หลากหลาย ปรับตัวตามสถานการณ์ และเปิดใจกว้างสำหรับสิ่งใหม่ๆ มีจิตใจ ที่ตื่นตัวพร้อมที่จะตรวจสอบความคิด และมองสิ่งต่างๆ ซึ่งความยืดหยุ่นประกอบไปด้วย 1) การรับ ความคิดตามสถานการณ์ต่างๆ 2) การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ และ 3) การเปิดกว้างรับ มุมมองใหม่ๆ

สมพร สุทัศน์ (2551 : 169) ได้ให้ความหมาย ความยืดหยุ่นไว้ว่า เป็นการไม่เข้มงวดกวดขัน เกินไป การรู้จักผ่อนสั้นผ่อนยาว ไม่ตายตัว ไม่ยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์หรือเวลามากจนเกินไป ในบาง โอกาสอาจจะต้องผ่อนบ้าง

สาริศา พาทีสินธ์ (2554 : 169-174) ได้ให้ความหมาย ความยืดหยุ่นไว้ว่า หมายถึง ความสามารถในการคิดนอกกรอบของความคิดที่ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยเดิม ความ ยืดหยุ่นทำให้สามารถมองเห็นสิ่งต่างๆ ในแง่มุมใหม่ สามารถปรับเปลี่ยนได้ไม่ตายตัว ความคิด ยืดหยุ่นเป็นรูปแบบความคิดพื้นฐานที่นำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ ความคิดยืดหยุ่นช่วยเสริมคุณภาพ ความคิดให้ดียิ่งขึ้น เพราะคนที่มีความคิดยืดหยุ่นจะไม่ปิดกั้นความรู้ ยอมรับการมีข้อมูลที่เพิ่มมากขึ้น ได้ ยินดีรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างหรือตรงกันข้าม

กิตต์กัญจน์ ปฏิพันธ์ (2556 : 45) ได้ให้แนวคิดและความหมายของความยืดหยุ่นไว้ว่า เป็น ความสามารถในการคิดและมองปัญหา พร้อมเห็นทางออกของปัญหาที่หลายมุมมอง หลายทิศทาง หลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการได้ตลอดเวลาเมื่อได้รับข้อมูลสารสนเทศและข้อมูล ใหม่ๆ ที่น่าเชื่อถือ

Lussier (2001 : 15) ได้ให้คำนิยามความยืดหยุ่นไว้ว่า เป็นความสามารถในการปรับตัวเข้ากับ สถานการณ์ที่แตกต่าง เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง และมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน กำหนดตัวบ่งชี้ความยืดหยุ่นคือ ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ

Guiford (1959 : อังโน จิตินา วรณศรี 2550 : 24) ได้ให้คำนิยามความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายประเภท เป็นการคิดนอกกรอบ ไม่ตกอยู่ภายใต้

กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย ความยืดหยุ่นจะสัมพันธ์กับความเป็นอิสระในการคิด จะช่วยให้มองเห็นสิ่งต่างๆ ในแง่มุมต่างๆ นำไปสู่การพัฒนาความคิดสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ (2546 : 13) ที่ได้ให้ความหมายความยืดหยุ่นไว้ว่า เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการคิดนอกกรอบ ความมีอิสระจะไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย ผู้ที่มีความอิสระในการคิดและกระทำมักจะมีปฏิกริยาแปลกใหม่ในการตอบสนองต่อสิ่งเร้า และลักษณะนิสัยพื้นฐานที่ช่วยเสริมให้เกิดความยืดหยุ่นคือ การเปิดใจกว้าง สามารถรับฟังความคิดเห็นแตกต่างได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดฐานข้อมูลที่หลากหลาย ซึ่งตรงกันข้ามกับผู้ที่ยึดมั่นในความคิดใดความคิดหนึ่ง คือ 1) ความสามารถในการคิดนอกกรอบ 2) ความเป็นอิสระ และ 3) การไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์

Sousa (2003 : 139) ได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับความยืดหยุ่นไว้ในหนังสือ The Leadership Brain ในหัวข้อ Are creativity and leadership separate characteristics ไว้ว่า ความยืดหยุ่นหมายถึง ความยืดหยุ่นต่อการแก้ปัญหาและการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2551 : 17) ที่ให้คำนิยามของความยืดหยุ่นไว้ว่าเป็นการกระทำที่หลากหลายมิติ หลายแง่มุม หลายรูปแบบ คือ การปรับตัวตามสถานการณ์ การปรับตัวต่อวิธีการแก้ปัญหา และความสามารถในการกระทำที่หลากหลายมิติ

Dubrin (2010 : 178) ได้กล่าวว่า ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลง เช่น รองรับกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย ผู้นำจะต้องมีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ และความยืดหยุ่นก็เป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คือ ความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่างๆ และการเปิดกว้างรับความคิดเห็นใหม่ๆ

ดังนั้นผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบ “ความยืดหยุ่น” สำหรับการวิจัยนี้ว่า หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ การเปิดกว้างรับความคิดเห็นใหม่ๆ อย่างอิสระ และการยอมรับความคิดเห็นตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

### 2.3.2 วิสัยทัศน์ (Vision)

วิสัยทัศน์เป็นองค์ประกอบที่ผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์มาจากแนวคิดทฤษฎีของนักวิชา การหลายๆ ท่าน ที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

บัจอร์ ไชยเผือก ( 2550 : 18) ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ว่า หมายถึง การรู้จักแสวงหาความรู้ความเข้าใจในบริบทสังคม รู้จักหาข้อมูลบนพื้นฐานของความเป็นจริง สามารถใช้วิจารณ์ญาณในการแยกแยะ และมีอิสระในการเลือกปฏิบัติอย่างเท่าทันและสมเหตุสมผล

นิพนธ์ สำแดงเดช ( 2550 : 27) ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ว่า หมายถึง การสร้างภาพอนาคตที่มีวัตถุประสงค์ที่แน่นอน ที่มีความเป็นไปได้ และต้องเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของตน และพยายามทุกวิถีทางเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่เป็นจริง

ประภัสสร บุญมี (2550 : 162-163) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง เป้าหมายทางเทคนิคสังคม และระบบค่านิยม ถือว่าเป็นพลังผลักดันองค์กรให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย เพราะวิสัยทัศน์นั้นถือว่าเป็นความเชื่อหลักและค่านิยมขององค์กร เป็นความมุ่งมั่นระยะยาวขององค์กร

วันเพ็ญ หรุจิตตวิวัฒน์ (2550 : 9) ได้กล่าวไว้ว่าวิสัยทัศน์ หมายถึง การมองการณ์ไกลเห็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นข้างหน้าค่อนข้างชัดเจน และมุ่งมั่นที่จะจัดการให้สามารถอยู่ในสถานการณ์นั้นได้อย่างเหมาะสม ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ต้องสามารถมองสถานการณ์โดยรวมขององค์กร ผู้นำต้องสร้างสรรค์ความรู้ ความชำนาญของกลุ่มได้ ผู้นำต้องเป็นผู้ให้วิสัยทัศน์แก่องค์กรและผู้นำต้องช่วยฝึกฝนผู้น้อยให้เป็นผู้นำต่อไปได้เช่นกัน

สุพิชญา ชัยโชติรานันท์ (2550 : 149) ให้ความหมายของคำว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพความสำเร็จที่ต้องการในอนาคตขององค์กร ซึ่งเป็นทิศทางจุดมุ่งหมายในอนาคตขององค์กร เป็นสิ่งที่ท้าทายและสร้างแรงบันดาลใจเพื่อไปถึงเป้าหมาย

จิตติมา วรธนศรี (2550 : 29) ได้กล่าวไว้ว่าวิสัยทัศน์ หมายถึง คุณสมบัติของบุคคลที่สามารถมองเห็นหรือสร้างภาพขององค์การที่พึงประสงค์ในอนาคตจากข้อมูลในสภาพปัจจุบัน ทั้งนี้ภาพนั้นต้องมีความชัดเจน เป็นไปได้ รวมทั้งสามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติเพื่อที่จะนำองค์การให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุผลตามที่พึงประสงค์

ปกรณ์ ปรียากร (2551 : 7) ให้ความหมายของคำว่าวิสัยทัศน์ หมายถึง เจตจำนงหรือความตั้งใจที่กว้างขวางครอบคลุมทุกๆ เรื่องขององค์การ และที่สำคัญมากก็คือ คิดไปข้างหน้า วิสัยทัศน์เป็นการแสดงให้เห็นถึงความคาดหวังในอนาคตมีได้ระบุนิวัติดำเนินการ

ณัฐพันธ์ เชนรนนท์ (2552 : 175) ให้ความหมายของคำว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพความคิดและเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการในอนาคต วิสัยทัศน์มีลักษณะเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้าง เป็นข้อเสนอที่ไม่เจาะจงในรายละเอียดและไม่ได้กำหนดวิธีการดำเนินที่ชัดเจน โดยวิสัยทัศน์มีหลายระดับ ตั้งแต่ระดับบุคคล กลุ่มองค์การ และสังคม

สุวรรณา รัตนธรรมเมธี (2552 : 103) ให้ความหมายของคำว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพในอนาคตที่มีองค์ประกอบชัดเจน ไม่ใช่ความคิดเพื่อฝัน ผู้นำและสมาชิกทุกคนจะต้องร่วมกันวาดฝันหรือจินตนาการขึ้นมาแต่ต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง เชื่อมโยง วัตถุประสงค์ ภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้าไว้ด้วยกัน

วิเชียร วิทย์อุดม (2553 : 32) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพในอนาคตที่ทำให้เป็นจริงหรือพูดได้ว่า ความสามารถที่คิดได้ว่าเสมือนความใฝ่ฝันถึงอนาคต แต่มันเป็นความทะเยอทะยานในแนวคิดเกี่ยวกับอนาคตที่ทุกคนในองค์การสามารถเชื่อถือได้ ทั้งยังสามารถทำให้บรรลุถึงผลสำเร็จได้จริง

สุรภา เกตุมาลา (2552 : 26) กล่าวถึงวิสัยทัศน์ว่า เป็นความคิดเห็นซึ่งเป็นการมองภาพความสำเร็จร่วมกันทั้งองค์กร ซึ่งจะมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ด้วยความรู้สึกผูกพันบนพื้นฐานของค่านิยมปรัชญา ความเชื่อ ที่คล้ายคลึงกัน ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีจุดหมายไปในทางเดียวกัน

สุจิตราภรณ์ สำเภาอินทร์ (2553 : 31) กล่าวถึงวิสัยทัศน์ว่า เป็นเรื่องของจิตใจโดยตรง หมายถึง ภาพในอนาคตขององค์กรที่ผู้นำและสมาชิกในองค์กรร่วมกันวาดฝันหรือจินตนาการขึ้นโดยมี

พื้นฐานอยู่บนความจริงในปัจจุบันเชื่อมโยงวัตถุประสงค์ ภารกิจ ค่านิยมและความเชื่อมั่นเข้าด้วยกัน พร้อมทั้งพรรณนาให้เห็นถึงทิศทางขององค์กรอย่างชัดเจน มีพลัง ทำหาย ทะเยอทะยาน มีความเป็นไปได้ เน้นถึงความมุ่งมั่นที่จะนำสิ่งที่ยิ่งใหญ่หรือดีที่สุดให้กับสังคม

อากาธา ราซพัณณ์ (2554 : 30) ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ ว่าเป็น การสร้างภาพอนาคต หรือการมองอนาคต ซึ่งจะเป็นเป้าหมายในการเดินทางไปสู่อนาคต โดยวิธีการนำเอาระบบการวางแผนมาใช้หรือหมายถึงสิ่งที่อยากเห็นในอนาคตและเป็นสิ่งที่ดีกว่าเดิม วิสัยทัศน์จะเกิดจากรู้จักคิด โดยใช้ปัญญาและมุ่งมั่นให้เกิดขึ้นจริง

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555 : 29) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ว่า เป็นพฤติกรรม ที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตอย่างชัดเจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ คนที่มีวิสัยทัศน์จะเป็นคนที่มองไกล ใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยน เรียนรู้ เปิดรับสิ่งใหม่ๆ ให้กับตัวเอง มองภาพรวม ภาพใหญ่ ไม่มองภาพเล็ก ไม่มีอคติ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะกล้าคิด กล้าฝัน กล้าตัดสินใจ เชื่อมมั่นและตั้งมั่นในวิสัยทัศน์ร่วมกัน

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550 : 24) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ในหนังสือ Super Leadership ไว้ว่าวิสัยทัศน์ หมายถึง จินตภาพในอนาคตที่เด่นชัดอยู่ในความคิด ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจสภาพปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต จินตภาพ ดังกล่าวจะมีอิทธิพลต่อการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นมุ่งมั่นสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ใฝ่ฝันไว้ วิสัยทัศน์เป็นลักษณะนิสัยที่มุ่งต่อสิ่งที่เราปรารถนาให้เกิดขึ้นในอนาคต

ชลาลัย นิมิบุตร (2550 : อ้างใน ภรณ์ทิพย์ บั่นก้อง 2559 : 43) ได้ให้ความหมายวิสัยทัศน์ว่าหมายถึง คุณสมบัติของบุคคลที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์กรที่ต้องการจะเป็นไปได้ อย่างชัดเจน โดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ความเป็นไปได้และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำองค์กรให้บรรลุจุดหมายนั้น

เสน่ห์ จุ้ยโต (2552 : อ้างใน กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ 2555 : 28) ที่ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ในหนังสือวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ผู้นำยุคใหม่ ไว้ว่า วิสัยทัศน์หมายถึง การฉายภาพ มองภาพ คิดเชิงจินตนาการในอนาคต และได้กำหนดคุณลักษณะของวิสัยทัศน์ไว้ดังต่อไปนี้ 1) ความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นการคิดแบบนอกกรอบ แตกต่างไปจากคนอื่น 2) ความสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นลักษณะผู้ที่มีการประยุกต์และบูรณาการ 3) จินตนาการ (Imagination) เป็นผู้ที่มีมองการณ์ไกล และมีภาพในอนาคตเป็นจินตนาการที่เด่นชัด มีเหตุผล

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง (2553 : 16) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ในหนังสือ ภาวะผู้นำใฝ่บริการ (Servant Leadership) ไว้ว่าเป็น คุณลักษณะของผู้บริหารในการมองภาพอนาคต ซึ่งประกอบไปด้วย 1) การตระหนักรู้ตัวเอง (Awareness) หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ ในการไตร่ตรองปัญหาต่างๆ 2) การมองการณ์ไกล (Foresight) หมายถึง ความสามารถในการมองอนาคต การคาดการณ์ล่วงหน้า 3) การสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) หมายถึง ความสามารถในการมองสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต การมองเห็นสถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้ง

พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร (2553 : 54-56) ให้ความหมายของคำว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง เป็นการมองภาพในสิ่งที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย คือการมีวิสัยทัศน์ในระยะยาวและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างรวดเร็ว สามารถสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้อื่น และโน้มน้าวให้ผู้อื่นแปล

วิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งผู้นำและทีมงานต้องกำหนดไว้ว่า องค์กรควรพัฒนาไปอยู่ในระดับใดในเวลานานเพียงใด และจะมีนโยบายอะไรบ้าง เพื่อนำมาสร้างเป็นยุทธศาสตร์ Yukl (2002 : อ้างใน กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ 2555 : 28) ได้กล่าวไว้ว่าในการสร้างวิสัยทัศน์ ผู้นำจะต้องสร้างเครือข่ายให้กับสมาชิกทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการโดยผู้นำจะต้องสนใจในความคิดเห็นของคนอื่น โดยเฉพาะความคิดใหม่ๆ หรือแตกต่างกันออกไปจากความคิดเห็นของตน และของคนอื่นเพื่อให้ได้ความคิดดีๆ มาใช้ในการประกอบการตัดสินใจ สอดคล้องกับทัศนะของ Wilmore (2002) ที่ได้อธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาวิสัยทัศน์หรือการสร้างวิสัยทัศน์จะบอกถึงสภาพปัจจุบันและที่ต้องการให้เป็นในอนาคต จากวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นทุกสิ่งในสถานศึกษาต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ทั้งเป้าหมายและกลยุทธ์เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหวัง

Zaccaro & Banks (2004) Dennis and Bocarnea (2005) : (อ้างใน กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555 : 29) ได้เสนอนิยามเชิงปฏิบัติการ และจากผลการศึกษาระบุการแสดงออกของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ไว้ว่า จะต้องมีการสร้างวิสัยทัศน์ ( Formulating) 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) และ 3) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ (Implementing)

Dubrin (2006) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ The Leadership ไว้ว่า วิสัยทัศน์ จะต้องประกอบไปด้วยตัวประกอบ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ ( Formulating) และ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ( Articulating) ในการสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารจะต้องเตรียมและใช้แหล่งข้อมูลต่างๆ เพื่อให้มีข้อมูลที่ข่าวสาร ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยได้เสนอขั้นตอนการสร้างวิสัยทัศน์ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม วิเคราะห์องค์การ กำหนดทักษะที่จำเป็นในการดำเนินงานให้สำเร็จ ประเมินปัญหา แล้วสร้างประเมิน และการตัดสินใจเลือก

ดังนั้นผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบ “ วิสัยทัศน์ ” สำหรับการวิจัยนี้ว่า หมายถึง ความสามารถ ของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ได้อย่าง มีกระบวนการในการสร้างวิสัยทัศน์ และการถ่ายทอดเพื่อให้มีความเข้าใจในภาพอนาคตที่เป็นเป้าหมายกันร่วมกันได้อย่างชัดเจน

### 2.3.3 จินตนาการ (Imagination)

จินตนาการ เป็นองค์ประกอบที่ผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์มาจากแนวคิด ทฤษฎี ของ นักวิชาการหลายๆ ท่าน ที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัย จึงศึกษาแนวคิดของนักวิชาการดังนี้

อัญชลี ทองแถม (2541 : 110) กล่าวว่า จินตนาการคือ การสร้างภาพขึ้นในใจของผู้เขียนและผู้อ่าน การสร้างภาพต้องประกอบด้วยถ้อยคำที่ชัดเจน เรียบง่าย ไพเราะ แม้สิ่งที่เป็นนามธรรมสัมผัสด้วยประสาททั้งห้าไม่ได้ ก็สามารถปรากฏเป็นภาพนึกในใจได้

วินิช สุรารัตน์ (2547 : 158) ได้ให้ความหมายของจินตนาการว่า จินตนาการมีลักษณะที่เป็น ศูนย์กลางของความคิด และการกระทำในการสร้างสรรค์ทุกอย่างของมนุษย์ จินตนาการเปรียบได้กับ โรงงานขนาดใหญ่อันมีมวลประสบการณ์ทั้งหลายเป็นเสมือนวัตถุดิบโรงงานจะผลิตอะไรได้มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับปริมาณของวัตถุดิบและความหลากหลายของกระบวนการผลิต ซึ่งหมายถึงกรรมวิธีการนำวัตถุดิบมาจัดรูปแบบผสมผสานกันใหม่ตามวิธีการของการผลิต ผลผลิตจะต้องมีเอกลักษณ์เป็นของตนเอง และมีเหตุผลที่สามารถอธิบายได้อย่างชัดเจนว่าเกิดขึ้นได้อย่างไร มีคุณค่าหรือประโยชน์ในด้านใดบ้าง

ถวิล ธาราโกชน (2532 : อ่างใน ไพศาล จันทรภักดี 2550) ได้ให้คำนิยามของจินตนาการไว้ว่า จินตนาการ หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งจะช่วยให้เกิดการคาดคะเนและการวางแผนที่ดี อันจะนำไปสู่ความเป็นจริงและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และกล่าวได้ว่า จินตนาการคือ การมีความคิดสร้างสรรค์

วิเชียร วิทยอดม ( 2550 : อ่างใน กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ 255 5 : 23) ได้ให้ทัศนะผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ไว้ว่า จะต้องมึลักษณะของผู้มีสติปัญญาเป็นเลิศ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบ มีการตัดสินใจที่ดี มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ และได้กำหนดคุณลักษณะของผู้นำที่มีจินตนาการไว้ว่า จะต้องเป็นบุคคลที่มีลักษณะการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ และเป็นบุคคลที่มีอารมณ์ขัน

ยอดมณู เป้าสุวรรณ ( 2554 : 142-145) ได้กล่าวไว้ว่า การจินตนาการถึงเป้าหมายอย่างละเอียดนั้น จะสามารถสร้างกระแสแห่งพลังดึงดูดให้เรื่องนั้นเกิดขึ้นได้จริง ตามกฎแห่งแรงดึงดูด เพราะมันทำให้เรามีพลังแน่วแน่ที่จะไปถึงตรงนั้น การจินตนาการจึงเป็นการวาดภาพเพื่อร่างอนาคตให้เป็นจริง

รำพรรณ รักศรีอักษร (2555 : 58-62) ได้กล่าวไว้ว่า จินตนาการเป็นความสามารถของสมองในการสร้างภาพขึ้นมาใหม่ จินตนาการต้องอาศัยความจริง จินตนาการเป็นความสามารถในการคิด จินตนาการสามารถจำลองภาพและสามารถนำภาพจริงมาทวนซ้ำได้ สมองของทุกคนมีความสามารถในการจินตนาการ คนที่มีจินตนาการจะเห็นภาพที่มีชีวิตชีวาและรับรู้ความรู้สึกที่หลากหลาย จินตนาการตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรู้สึก ประสบการณ์และความรู้หากไม่มีพื้นฐานความรู้ ไม่มีหลักฐานทางวิทยาศาสตร์ จินตนาการก็เป็นเพียงการฝันเพื่องที่ไร้ความหมาย จินตนาการเป็นแรงผลักดันความก้าวหน้าที่สำคัญ

Sousa (2003 : 147) ได้เขียนคำนิยามเชิงปฏิบัติการจินตนาการในหนังสือ “The leadership Brain” ซึ่งสรุปคำนิยามเชิงปฏิบัติการไว้ว่า จินตนาการ หมายถึง ภาพที่ผ่านการประมวล การไตร่ตรองแล้วอย่างมีประสิทธิภาพในสมอง ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมนำไปสู่การตัดสินใจ และการแก้ปัญหา (Decision Making and Problem Solving) กล่าวได้ว่า จินตนาการคือ การตัดสินใจ (Dicision) และการคิดไตร่ตรอง (thoughts)

Chodakowski (2009 : 56) ได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับจินตนาการไว้ในงานวิจัย ในหัวข้อเรื่อง Teaching Made Wonderfull: Redesigning Teaching Education with Imagination in Mind ไว้ว่า จินตนาการหมายถึงภาพที่ยืดหยุ่น (Flexibility) ในจิตใจ กล่าวได้ว่าจินตนาการ คือ 1) อารมณ์ขัน (Humor) 2) ประสบการณ์ (Experience) 3) ความรู้ (Knowledge) และ 4) ความรู้สึกที่อิสระ (Sense of Freedom)

Isaksen, Dorval & Treffinger (2011) ได้ให้คำนิยามเชิงปฏิบัติการของจินตนาการในหนังสือ Creative Approches to Problem Solving ไว้ว่าจินตนาการ หมายถึง มุมมอง (Attitude) หรือทัศนคติที่เปิดกว้างต่อสิ่งใหม่ๆ ซึ่งคนทั่วไปคิดไม่ถึง โดยประกอบไปด้วยความคิดใหม่ๆ แนวทางใหม่ๆ และการกระทำสิ่งใหม่ๆ

Puccio, Murdock & Mance (2011) ที่กล่าวไว้ในหนังสือ Creative Leadership: Skills That Drive Change ว่าจินตนาการประกอบไปด้วย 1) ความคิดสร้างสรรค์ ( Creative Thinking) 2) ความคิดใหม่ๆ (New Thoughts) และ 3) แนวทางใหม่ (New Approches) ที่เหมาะสมตามสถานการณ์

Reuter (2011 : 151) ได้ให้คำนิยามไว้ใน Journal of Philosophia ในหัวข้อเรื่อง Is Imagination Introspective ไว้ว่า จินตนาการ หมายถึง การมีภาพที่มีเหตุผลในใจ โดยมีตัวบ่งชี้ จินตนาการคือ ประสบการณ์ ( Experience) และความคิดสร้างสรรค์ ( Creative Thinking)

Kaminker (2011 : 57) ศึกษาเกี่ยวกับจินตนาการและสรุปไว้ว่า จินตนาการไม่ได้อยู่ที่อดีต หรือปัจจุบัน จินตนาการ หมายถึง การสร้างภาพในสมองที่มีความเป็นไปได้ในอนาคต ส่วนตัวบ่งชี้ ของจินตนาการมีดังต่อไปนี้ 1) อารมณ์ขัน ( Humor) อารมณ์ขันจะทำให้เป็นมีความสุข ความมีอิสระ นำไปสู่จินตนาการที่สร้างสรรค์ และ 2) สติปัญญา ( Intellectgence) สติปัญญาที่เป็นเลิศ เหนือกว่า ปกติธรรมดา นำไปสู่การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ สอดคล้องกับทัศนะของ Garrett (2009 : 43) ได้ให้ คำนิยามของจินตนาการไว้ว่าเป็นภาพที่เกิดขึ้นในความคิด ที่ไม่ซ้ำใครและได้กำหนดตัวบ่งชี้ของ จินตนาการไว้ว่า ประกอบด้วย 1) อารมณ์ขัน ( Humor) และ 2) ความคิดสร้างสรรค์ ( Creative Thinking)

ชะลูด นิ่มเสมอ (2534 : 308-309) ได้ให้คำนิยามที่สำคัญที่ก่อให้เกิดการมีจินตนาการคือ 1) ความคิดสร้างสรรค์ และ 2) อารมณ์ขันในการทำงาน

ดังนั้นผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบของ “จินตนาการ” สำหรับการวิจัยนี้ว่า หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการสร้างภาพที่เด่นชัดในใจ ซึ่งจะช่วยให้เกิดการคาดคะเน และการวางแผนที่ดี การมีอารมณ์ขันในการทำงาน มองโลกในแง่บวก มีชีวิตชีวา มีสติปัญญาเป็นเลิศ ในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีความไวต่อการรับรู้และสนองต่อเรื่องต่างๆ การมีความคิดใหม่ๆ แนวทางใหม่ๆ และการกระทำสิ่งใหม่ๆ

### 2.3.4 การแก้ไขปัญหา (Problem solving)

การแก้ไขปัญหา เป็นองค์ประกอบที่ผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์มาจากแนวคิด ทฤษฎี ของ นักวิชาการหลายๆ ท่าน ที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ผู้วิจัยจึงศึกษา แนวคิดของนักวิชาการดังนี้

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2543 : 62) ได้ให้ความหมายของคำว่า การแก้ไขปัญหา หมายถึง กระบวนการในการกระทำที่ดีที่สุดที่จำเป็นต่อการแก้ปัญหามักเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอ เนื่องจากปัญหาทั้งหลาย สามารถเข้ามาได้หลายแนวทางและผู้แก้ไขปัญหาหรือหัวหน้า ต้องตัดสินใจ เลือกการแก้ไขปัญหาระดับที่ดีที่สุด

กัลยา ตากุล (2550 : 20) ให้ความหมายว่า การแก้ไขปัญหา หมายถึง ความสามารถในการ คิดรวบรวม หรือเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับสถานการณ์ที่เป็นปัญหาเข้าด้วยกัน เพื่อหาทางแก้ไข อุปสรรคที่เกิดขึ้นให้บรรลุจุดมุ่งหมายในการจัดปัญหาให้หมดไป

สุกัญญา ศรีสาคร (2547 : 68) กล่าวถึงความหมายของ การแก้ไขปัญหาวีว่า เป็นการ ดำเนินการ เพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการโดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์ และความคิด มาใช้ แก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนอย่างมีคุณภาพและประสบผลสำเร็จ นั้น จำเป็นต้องมีการเลือกใช้วิธีการหรือกระบวนการในการแก้ไขปัญหานั้นที่ดีที่สุด

สุวิทย์ มูลคำ (2547 : 15) ศึกษาเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหา คือ ความสามารถทางสมองในการ จัดสภาวะความไม่สมดุลที่เกิดขึ้น โดยพยายามปรับตัวเองและสิ่งแวดล้อมให้ผสมผสานกลืน กลับเข้าสู่สภาวะสมดุลหรือสภาวะที่คาดหวัง

บุตรี จารุโรจน์ (2552 : 246-247) ได้ให้ความหมายของคำว่า การแก้ไข้ปัญหา หมายถึง เป็นกระบวนการของความพยายาม ซึ่งผู้นำและสมาชิกในองค์กรร่วมกันพิจารณาอย่างสุ่มรอบคอบ เพื่อหาวิธีแก้ไข้ปัญหาอุปสรรคต่างๆ จนทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด กระบวนการแก้ไข้ปัญหาเกี่ยวข้องกับ 6 ขั้นตอน ซึ่งในแต่ละขั้นตอนต้องมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร ดังนี้

1. จำแนกแยกแยะปัญหาหรือเป้าหมาย
2. กำหนดทางเลือกของการแก้ไข้ปัญหา
3. จัดตั้งวัตถุประสงค์ของบรรทัดฐาน
4. ตัดสินใจเลือกแนวทางการแก้ไข้ปัญหาที่เหมาะสมกับบรรทัดฐานให้มากที่สุด
5. ดำเนินการแก้ไข้ปัญหา
6. ประเมินผลการแก้ไข้ปัญหา

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2553 : 92) ได้สรุปว่า การแก้ไข้ปัญหา เป็นการใช้ประสบการณ์เดิมจากการเรียนรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อมของบุคคล นำมาคิดแก้ไข้ปัญหาในสถานการณ์ที่เป็นปัญหาในปัจจุบัน เพื่อบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายเฉพาะเรื่องที่กำหนดไว้ กระบวนการแก้ไข้ปัญหา มีขั้นตอน ดังนี้

1. การเสนอปัญหา
2. การกำหนดขอบเขตและทำความเข้าใจกับปัญหา
3. การเสนอวิธีการแก้ไข้ปัญหา
4. การลงมือแก้ไข้ปัญหา
5. การประเมินและตรวจสอบวิธีการแก้ไข้ปัญหา
6. การนำเสนอวิธีการแก้ไข้ปัญหาที่ดีที่สุด

สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา (2550 : 3) อธิบายการแก้ไข้ปัญหาไว้ว่า เป็นการคิดแก้ไข้ปัญหาว่าเป็น ทักษะและความสามารถขั้นสูง สามารถนำมาใช้ได้ ขยายได้และเป็นความสามารถที่ตกผลึกติดตัวของแต่ละบุคคล

มาริสา วงศ์สุกรรม (2553 : 14) ซึ่งได้ให้ความหมายการแก้ไข้ปัญหาไว้ว่า คือการใช้กระบวนการทางสติปัญญาในการแก้ไข้ปัญหา จากกระบวนการเรียนรู้และประสบการณ์ของบุคคล เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ

สุนทร สินธพานนท์ วรรัตน์ วรณเลิศลักษณ์ และพรณี สินธพานนท์ ( 2555 : 138-145) สรุปการแก้ไข้ปัญหา ไว้ว่าเป็น ความสามารถในการคิดแก้ไข้ปัญหา หมายถึง การนำประสบการณ์เดิมที่เกิดจากการเรียนรู้มาเป็นพื้นฐานการแก้ไข้ปัญหาในสถานการณ์หรือปัญหาใหม่ โดยมีขั้นตอนหรือกระบวนการในการแก้ไข้ปัญหาให้บรรลุเป้าหมายหรือเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ ความสามารถในการคิดแก้ไข้ปัญหาของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับวุฒิภาวะทางสมอง ประสบการณ์ความสนใจ สติปัญญา ความพร้อม แรงจูงใจ อารมณ์และสภาพแวดล้อม ได้เสนอขั้นตอนในการแก้ไข้ปัญหาว่ามี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ระบุปัญหา กำหนดปัญหา
2. ระบุสาเหตุของปัญหา
3. การเสนอแนวทางการแก้ไข้ปัญหา
4. ตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้จากการแก้ไข้ปัญหา

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2556 : 161) ได้ให้ความหมายของคำว่า การแก้ไข้ปัญหา หมายถึง

การคลี่คลายช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็จริงกับสิ่งที่ต้องการให้แคบลง โดยวิธีการที่ถูกต้องและเหมาะสม การคิดแก้ไขปัญหาก็เป็นกระบวนการคิดพิจารณาไตร่ตรองอย่างพินิจพิเคราะห์สิ่งต่างๆ ที่เป็น ประเด็นสำคัญของเรื่องหรือสิ่งต่างๆ ที่คอยก่อกรวน สร้างความรำคาญ สร้างความยุ่งยากสับสนและ ความวิตกกังวล และพยายามหาหนทางคลี่คลายสิ่งเหล่านั้นให้ปรากฏ และหาหนทางขจัดปัดเป่าสิ่งที่เป็น ปัญหาก่อความรำคาญความวิตกกังวลความยุ่งยากสับสนให้หมดไป และได้เสนอขั้นตอนในการ แก้ไขปัญหาว่ามี 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตอนการกำหนดปัญหา
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ปัญหา
3. ขั้นหาวิธีการแก้ไขปัญหที่เป็นไปได้
4. ขั้นวิเคราะห์วิธีแก้ไขปัญห
5. ขั้นเลือกวิธีการแก้ไขปัญหที่ดีที่สุด
6. ขั้นวางแผนดำเนินการแก้ไขปัญห

สุราร์ตน์ ไชยเลิศ (2553 : 10) ได้กล่าวว่าการแก้ไขปัญหาคือความสามารถในการคิดแก้ไข ปัญหาเป็นแบบแผนวิธี การดำเนินการหรือพฤติกรรมที่ต้องอาศัยความรู้ ความคิด วิธีการขั้นตอนที่ ต้องอาศัยกระบวนการคิดเชิงวิทยาศาสตร์ ตลอดจนประสบการณ์เดิมจากการเรียนรู้ทั้งทางตรงและ ทางอ้อม มาใช้เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมาย

อรุณ จุติผล (2556 : 112) อธิบายเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหไว้ในหนังสือ หลักวิชาซีพทาง การศึกษาว่า ต้องใช้วิธีแห่งปัญญาในการแก้ไขปัญหต่างๆ เมื่อมีปัญหาควรทำการศึกษาวิเคราะห์ใช้ ความฉลาดและไหวพริบของเราเพื่อคิดแก้ไขปัญหต่างๆ ที่สำคัญเราต้องมี ความเชื่อพื้นฐานยอมรับ ความสามารถของมนุษย์หรือเพื่อนร่วมงานว่าเขาสามารถจะแก้ไขปัญห ได้โดยใช้สติปัญญาของเขา เพราะมนุษย์ทุกคน มีความสามารถในการแก้ไขปัญหในทุกระดับ มีจุดหมายและหลักการรู้จักคิด และวิเคราะห์อย่างมีระเบียบ

Herrenkohl (2004 : 54) ให้ความเห็นเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาคือเป้าหมายของการแก้ไข ปัญหา คือการนำไปสู่คำตอบที่ถูกต้องเพียงคำตอบเดียว มากกว่าจะเลือกวิธีการแก้ไขปัญหวิธีการใด วิธีหนึ่งจากแนวทางในการแก้ไขปัญหที่เป็นไปได้หลายๆทาง

ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบ “การแก้ไขปัญห” สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ว่า หมายถึง ความสามารถในการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ความคิดเชิง วิทยาศาสตร์ และประสบการณ์ เพื่อแก้ไขปัญหให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ที่มีกระบวนการปฏิบัติอย่างเป็น ขั้นตอนและมีการปฏิบัติร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการ แก้ไขปัญหต่างๆได้อย่างสร้างสรรค์

### 2.3.5 ความไว้วางใจ (Trust)

ความไว้วางใจ เป็นองค์ประกอบที่ผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์มาจากแนวคิด ทฤษฎี ของ นักวิชาการหลายๆ ท่าน ที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ผู้วิจัยจึงศึกษา แนวคิดของนักวิชาการดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีให้ตีพิมพ์สิ่งนี้อีก และต้องอ้างอิงถึงชื่อของเอกสารที่พิมพ์นี้ไว้เป็น

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นารีน ( 2552 : 15) ให้ความหมายของความไว้วางใจว่า หมายถึง ความรู้สึกและการกระทำ (การแสดงออก) ของบุคคลที่แสดงออกถึงความมั่นใจความเชื่อมั่นและการ สนับสนุนต่อบุคคล (ผู้บังคับบัญชา) และองค์กร

อุซุมพร แก้วขุนทด (2550) ได้กล่าวเกี่ยวกับความไว้วางใจว่า เป็นระดับความคาดหวัง ความเชื่อ และความมั่นใจ ในความซื่อสัตย์ สุจริต ความมั่นคง ความเชื่อถือ ความเปิดเผยและความ ยุติธรรมของบุคคลหรือกลุ่มนั้นจะกระทำตามคำพูด คำสัญญา ทั้งที่เป็นภาษาพูด ภาษาเขียน และจะกระทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ด้วยความสามารถ ความเปิดเผย ความห่วงใย และความเชื่อถือ โดยไม่ต้องคำนึงถึงการควบคุมตรวจสอบ และได้กล่าวถึงความไว้วางใจอีกประการหนึ่งว่า เป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์การ หากปราศจากความไว้วางใจ องค์การนั้นจะปราศจากความเป็นหนึ่งเดียว ความสามัคคี ความคิดสร้างสรรค์ จะน้อยลง องค์การนั้นจะมีกระบวนการตัดสินใจที่ไร้ประสิทธิภาพ ความไว้วางใจไม่ใช่เป็นเพียงแนวคิดธรรมดา แต่ความไว้วางใจอาจเป็นเสมือนกำแพงซีเมนต์หนึ่งที่กั้นกลางระหว่างความสัมพันธ์ต่างๆ ของบุคคลในองค์การ ดังนั้นหากปราศจากความไว้วางใจซึ่งกันและกันแล้ว การร่วมมือกันในการปฏิบัติงานย่อมไม่บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และตัวชี้วัดระดับความไว้วางใจ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้คือ 1) การเปิดเผย ซึ่งเป็นความเต็มใจในการเปิดเผยเรื่องราวต่างๆ ภายในกลุ่ม 2) การให้เกียรติ ซึ่งเป็นการให้เกียรติซึ่งกันและกันภายในกลุ่ม 3) ความสอดคล้อง ซึ่งเป็นการร่วมมือประสานงานกันภายในกลุ่ม การเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกัน

Golembiewski & McConkie (1975 : อ้างใน กาญจนา ศิลา 2556 : 45) ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจไว้ว่า หมายถึง การแสดงถึงความพึงพาท้ายกัน หรือความมั่นใจในบางสถานการณ์ ความไว้วางใจสะท้อนให้เห็นความคาดหวังผลลัพธ์ทางบวก ความไว้วางใจ แสดงถึง ความเสี่ยงบางประการต่อความคาดหวังของสิ่งที่ได้รับและความไว้วางใจ แสดงถึง บางระดับของความไม่แน่นอนต่อผลลัพธ์

Cook & Wall (1980 : 53) ศึกษาเกี่ยวกับความไว้วางใจว่า เป็นความเชื่อมั่นต่อเจตนาของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร รวมทั้งความมั่นใจในความสามารถของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร

Shaw (1997 : 21-22, 29-32) ได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับความไว้วางใจว่า ความเชื่อในการกระทำของบุคคล ที่จะสอดคล้องกับความคาดหวังในทางบวกของผู้ไว้วางใจ โดยเมื่อเรามีความไว้วางใจในบุคคล ก็ตั้งสมมติฐานไว้ว่า บุคคลนั้นจะแสดงพฤติกรรมในทางที่สอดคล้องกับผลประโยชน์ของเรา ตลอดจนมีความตั้งใจ และมีความสามารถในการที่จะปฏิบัติ เพื่อบรรลุความต้องการของเราได้ และได้อธิบายเกี่ยวกับความไว้วางใจเกิดขึ้นไว้ 3 ประการ ได้แก่ 1) การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย 2) ความซื่อสัตย์และจริงใจ 3) การแสดงออกซึ่งความ ห่วงใย ดูแล เอาใจใส่

Deutsch (1962 : อ้างใน Johnson and Johnson 1994 : 121) ให้ความหมาย ความไว้วางใจ ครอบคลุมหลัก 4 ประการ ดังนี้

1. ความไว้วางใจอาจนำไปสู่ผลลัพธ์ในทางที่เป็นผลดี หรือผลเสียต่อความต้องการ หรือเป้าหมาย

2. ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะก่อให้เกิดผลดีหรือผลเสียขึ้นอยู่กับการทำงานของผู้ที่เราไว้วางใจ

3. หากผลลัพธ์ที่ได้รับเป็นผลเสีย หรือออกมาในทางไม่ดี จะทำให้เสียความรู้สึกต่อผู้ที่เราให้

ความไว้วางใจ ได้มากกว่าความรู้สึกดีใจในกรณีที่ผลลัพธ์ออกมาในทางที่ดี

4. มีความรู้สึกมั่นใจว่า บุคคลที่เราให้ความไว้วางใจ จะพฤติกรรมไปในทางที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ในทางที่ดีต่อเรา

การเลือกไว้วางใจ จึงเกี่ยวข้องกับการรับรู้ว่าการเลือกนั้นอาจก่อให้เกิดผลดีหรือผลเสีย ซึ่งการที่จะเกิดผลในทางใดนั้น ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของบุคคลที่เราให้ความหมายไว้วางใจเป็นสำคัญ

Spreitzer and Mishra (1999 : 155-187) ได้ทำการศึกษาเชิงสำรวจเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ใช้วัดความไว้วางใจ 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความเอาใจใส่ 2) ความสามารถ 3) ความคงเส้นคงวา 4) การเปิดเผย

Tracy and Morin (2001 : 2) กล่าวถึงความไว้วางใจว่า ความไว้วางใจยังคงอยู่ เมื่อบุคคลอื่นบอกให้คุณกระทำการใดๆ ก็ตาม โดยไม่มีการอธิบายรายละเอียดทุกขั้นตอน และคุณทำสิ่งนั้น เพราะคุณมั่นใจว่า บุคคลนั้นถือเอาประโยชน์ของคุณเป็นสิ่งสำคัญที่สุด และจะไม่กระทำการใดๆ ก็ตาม ที่จะก่อให้เกิดผลเสีย หรือเกิดโทษต่อคุณ

Fairholm Gilbert W (1994 : 96-97) ได้อธิบายไว้ว่า ความไว้วางใจเป็นความสัมพันธ์ที่มีความเสี่ยง แต่เป็นสิ่งที่จำเป็น เมื่อเรามีความไว้วางใจในตัวบุคคล เหตุการณ์ หรือสิ่งของ แสดงว่าเชื่อในความเชื่อถือได้ของบุคคล เหตุการณ์หรือสิ่งของนั้นๆ เมื่อมีความไว้วางใจผู้อื่นเกิดขึ้น เราจะปฏิบัติต่อบุคคลนั้นด้วยความเชื่อมั่น แม้ว่าจะไม่มีข้อมูลที่จะเป็นเกี่ยวกับบุคคลนั้นๆ อย่างครบถ้วน

Cummings and Bromiley (1996 : อ้างใน กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ 2555 : 64) สรุปความหมายของความไว้วางใจ ว่า เป็นความเชื่อของบุคคลหรือกลุ่มโดยก่อให้เกิดสิ่งต่างๆ ดังนี้ 1) ความศรัทธาทำให้เกิดความพยายามที่จะปฏิบัติตามข้อตกลงรวมทั้งมีการแสดงออกซึ่งความยึดมั่นผูกพัน 2) ความซื่อสัตย์ สุจริตในการประชุมหรือเจรจา และ 3) ไม่ยอมได้รับความได้เปรียบจากผู้อื่นมากเกินไปแม้ว่าจะมีโอกาส

Porter (1985 : 21) กล่าวไว้ว่า ความไว้วางใจไม่ใช่ปรากฏการณ์ทางธรรมชาติ ความไว้วางใจเป็นปัจจัยสำคัญในการคาดการณ์ในอนาคตที่แน่นอนและไม่แน่นอนซึ่งความไว้วางใจเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้แต่ละคนปรับตัวเข้าสู่สังคมและสิ่งแวดล้อมที่ซับซ้อน คนที่อยู่ในชุมชนเดียวกันกับเรารวมถึงคนที่เราเชื่อว่าบางสิ่งเหมือนเรา เช่น สมาชิกในกลุ่มศีลธรรม กลุ่มศาสนา เชื้อชาติ เพศ อายุ มีความถนัดในด้านเดียวกับเรา ความไว้วางใจเป็นเหมือนบทบาททางสังคมของแต่ละบุคคล ซึ่งสิ่งที่เป็นข้อสังเกตได้ว่า มีความไว้วางใจอยู่ก็คือ มีผู้รับผิดชอบ ซึ่งสามารถบังคับและควบคุมได้

Russel (2001) ได้อธิบายเกี่ยวกับความไว้วางใจว่าเป็นความรับผิดชอบต่อความผิดพลาดและการเรียนรู้จากสิ่งที่เกิดขึ้น การเปิดรับต่อการเปลี่ยนแปลงและวิธีการบริหารใหม่ๆ การมองเห็นบุคลากรทุกคนในองค์กรที่มีส่วนร่วมในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระอย่างเต็มที่

Lumsden (2003) ได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับ ความไว้วางใจว่า คือ การรับรู้ว่าคุณมีความสม่ำเสมอ และมีความซื่อตรง โดยปกติแล้วคนเราจะเชื่อมั่นในคนที่แสดงให้เห็นถึงความจริงใจและจริยธรรม หรือมีคุณลักษณะที่บ่งบอกถึงการเป็นบุคคลที่มีคุณธรรม

ผู้วิจัยสามารถสรุป ความไว้วางใจ สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ว่า หมายถึง ความสามารถในการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยการเปิดเผยความรู้สึกและการกระทำที่แสดงถึงความเชื่อมั่น เชื่อถือ มั่นใจ ยอมรับ ให้เกียรติ พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างสร้างสรรค์ ก่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

กล่าวโดยสรุปได้ว่าองค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

1) ความยืดหยุ่น 2) วิสัยทัศน์ 3) จินตนาการ 4) การแก้ไขปัญหา 5) ความไว้วางใจ ดังนี้

1. ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหา คำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ และการยอมรับความคิดตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

2. วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมองภาพในอนาคตที่ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ได้อย่าง มีกระบวนการในการสร้างวิสัยทัศน์ และการ ถ่ายทอดเพื่อให้มีความเข้าใจในภาพอนาคตที่เป็นเป้าหมายกันร่วมกันได้อย่างชัดเจน

3. จินตนาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการสร้างภาพที่เด่นชัดใน ใจ ซึ่งจะช่วยให้เกิดการคาดคะเนและการวางแผนที่ดี การมีอารมณ์ขันในการทำงาน มองโลกในแง่ บวก มีชีวิตชีวา มีสติปัญญาเป็นเลิศในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีความไวต่อการรับรู้และสนอง ต่อเรื่องต่างๆ การมีความคิดใหม่ๆ แนวทางใหม่ๆ และการกระทำสิ่งใหม่ๆ

4. การแก้ไขปัญหา หมายถึง ความสามารถในการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ถึงการใช้ ความรู้ความสามารถ ความคิดเชิงวิทยาศาสตร์ และประสบการณ์ เพื่อแก้ไขปัญหาให้บรรลุ จุดมุ่งหมายที่มีกระบวนการปฏิบัติอย่างเป็นขั้นตอนและมีการปฏิบัติร่วมกันระหว่างผู้บริหาร สถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการแก้ไขปัญหาต่างๆได้อย่างสร้างสรรค์

5. ความไว้วางใจ หมายถึง ความสามารถในการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยการ เปิดเผยความรู้สึกและการกระทำที่แสดงถึงความเชื่อมั่น เชื่อถือ มั่นใจ ยอมรับ ให้เกียรติ พร้อมทั้ง ส่งเสริมและสนับสนุนต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่าง สร้างสรรค์ ก่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

## 2.4 การวิเคราะห์องค์ประกอบ

### 2.4.1 แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และลัดดาวัลย์ รอดมณี (2528 : 114) ได้กล่าวว่าการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) คือ เทคนิคทางสถิติที่ใช้ในการลดปริมาณข้อมูลให้น้อยลง ( Data Reduction) เพื่อให้ง่ายต่อความเข้าใจและทำให้ทราบถึงโครงสร้างและแบบแผน ( Structure and Pattern of Data)

อุทุมพร จามรมาน ( 2532 : 2-3) ได้กล่าวไว้ว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นวิธีการทาง สถิติที่ช่วยนักวิทยาศาสตร์แขนงใหม่ๆ ในการพัฒนาสาขาวิทยาศาสตร์ วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ เป็นการคำนวณทางคณิตศาสตร์ที่สามารถช่วยนักวิทยาศาสตร์ ในการให้คำจำกัดความหมายของตัวแปรให้ชัดเจนยิ่งขึ้น และช่วยตัดสินใจ ว่าควรศึกษาตัวแปรใดบ้าง ตัวแปรใดเกี่ยวข้องกับตัวแปรใด

บุญชม ศรีสะอาด (2535 : 178-179) ได้กล่าวเกี่ยวกับแนวคิดและลักษณะของการวิจัยที่ใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบว่าเป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้วิเคราะห์องค์ประกอบผลการวัดโดยใช้เครื่องมือหรือเทคนิคหลายชุดหรือหลายด้าน (ใช้แบบทดสอบแบบวัด แบบสำรวจ ฯลฯ อาจใช้ชุดเดียวกันแต่มีการแยกวัดเป็นรายด้านหรือหลายชุดก็ได้) ผลการวิเคราะห์จะช่วยให้ทราบว่า เครื่องมือหรือเทคนิคเหล่านั้นวัดในสิ่งเดียวกันหรือที่เรียกว่าวัดองค์ประกอบร่วมกันหรือไม่ก็องค์ประกอบ เครื่องมือถือเทคนิคเหล่านั้นว่าแต่ละองค์ประกอบมากน้อยเพียงใด ผู้วิจัยจะพิจารณาผลการวิเคราะห์แล้วให้หลักเหตุผล ระบุ (หรือกำหนดชื่อ) องค์ประกอบที่วัดนั้น ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบจะปรากฏค่าต่างๆที่สำคัญคือ ถ้าค่า Communality ซึ่งเขียนแทนด้วย  $h^2$  เป็นค่าความแปรปรวนที่แต่ละด้านแบ่งให้กับแต่ละองค์ประกอบ เป็นส่วนที่ชี้ถึงแต่ละด้านวัดองค์ประกอบนั้นร่วมกับตัวแปรอื่นมากน้อยเพียงใด ค่า Eigenvalue เป็นผลรวมกำลังสองของสัมประสิทธิ์ขององค์ประกอบรวมในแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งต้องมีค่าไม่ต่ำกว่า 1 ถึงจะถือว่าเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่แท้จริง Factor Loading เป็นค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่แต่ละด้านวัดในองค์ประกอบนั้นๆ ผู้วิจัยจะต้องทราบว่าเครื่องมือหรือเทคนิคที่ใช้วัดพฤติกรรมนั้นวัดอะไรร่วมกันบ้าง (มีองค์ประกอบอะไรบ้าง) หรือผู้วิจัยซึ่งสร้างเครื่องมือวัดตามทฤษฎีต้องการทราบว่าเมื่อนำไปใช้วัดจริงจะปรากฏผลตรงตามทฤษฎีหรือแนวคิดนั้นหรือไม่ก็สามารถทำได้ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ

กัลยา วานิชย์บัญชา (2546 : 4) ได้กล่าวไว้ว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบหรือการวิเคราะห์ปัจจัยหรือบางครั้งเรียกว่า การวิเคราะห์ตัวประกอบเป็นเทคนิคที่จับกลุ่มหรือรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในกลุ่มหรือรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในกลุ่มหรือ Factor เดียวกันด้วยตัวแปรที่อยู่ใน Factor เดียวกัน จะมีความสัมพันธ์กันมาก ซึ่งความสัมพันธ์นั้นอาจจะเป็นในทิศทางบวกหรือทิศทางลบก็ได้ ส่วนตัวแปรที่อยู่คนละ Factor จะไม่มีความสัมพันธ์กันหรือมีความสัมพันธ์กันน้อยมากวัดอุปสรรค ของการวิเคราะห์ปัจจัยหรือการวิเคราะห์องค์ประกอบไว้ดังนี้

1. เพื่อลดจำนวนตัวแปรโดยรวมตัวแปรหลายตัว ให้อยู่ในกลุ่มหรือปัจจัย Factor เดียวกัน ด้วยที่จำนวนปัจจัยจะน้อยกว่าจำนวนตัวแปรด้วยการนำตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์กัน ไว้ในปัจจัยเดียวกันและตั้งชื่อกำหนดชื่อปัจจัยที่แสดงถึงความหมายของตัวแปรและตัวแปรต่างๆ ที่อยู่ในปัจจุบันนั้นๆ
2. เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง (Confirmatory) ในงานวิจัยบางเรื่องผู้วิจัยต้องกำหนดความสำคัญหรือน้ำหนักให้กับตัวแปร เช่น ถ้าต้องการสร้างดัชนีวัดประสิทธิภาพการทำงานซึ่งจะพิจารณาจากตัวแปรหลายๆ ตัวเช่น ผลงาน ( $X_1$ ) ระยะเวลาปฏิบัติงาน ( $X_2$ ) จำนวนวันลา ( $X_3$ ) โดยสมการความสัมพันธ์คือ

$$P = W_1X_1 + W_2X_2 + W_3X_3$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้ใช้กับงานวิจัยเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
โดยที่ P = ประสิทธิภาพการทำงาน  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้นำไปใช้ซ้ำหรือเผยแพร่ซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาตทุกครั้งที่มีการนำไปใช้  
 $W_1W_2W_3$  เป็นน้ำหนักของตัวแปร  $X_1X_2X_3$  ตามลำดับ

กรณีและผู้วิจัย กำหนด  $W_1, W_2, W_3$  เองอาจจะไม่ถูกต้องนัก ผู้วิจัยสามารถใช้เทคนิค Factor Analysis ในการตรวจสอบความถูกต้องของค่าดังกล่าวได้

นงลักษณ์ วิรัชชัย ( 2542 : 122-123) ได้กล่าวว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ช่วยให้นักวิจัยสร้างองค์ประกอบจากตัวแปรหลายๆ ตัวแปรโดยรวมกลุ่มตัวแปรที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเป็นองค์ประกอบเดียวกันและแต่ละองค์ประกอบคือ ตัวแปรแฝงอันเป็นคุณลักษณะที่นักวิจัยต้องการศึกษา และกล่าวไว้ว่าวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบมีอยู่ 2 ประการคือ

1. เพื่อสำรวจและระบุองค์ประกอบร่วมที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยให้นักวิจัยลดจำนวนตัวแปรและได้องค์ประกอบซึ่งทำให้เข้าใจลักษณะของข้อมูลได้ง่ายและสะดวกในการแปลความหมายรวมทั้งทราบแบบแผน ( Pattern) และโครงสร้าง (Structure) ความสัมพันธ์ของข้อมูลด้วย

2. เพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับแบบแผนและโครงสร้างความสัมพันธ์ของข้อมูล ได้ตั้งข้อสังเกตการวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเทคนิคการวิเคราะห์เพื่อลดจำนวนตัวแปรจำนวนมากที่มีความเกี่ยวข้องกันให้เป็นจำนวนมิติแสงหรือมิติที่ซ่อนเร้นที่มีขนาดเล็กลง เป้าหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อให้ได้แนวคิดที่อธิบายได้ด้วยตัวแปรจำนวนน้อยลง เพื่อใช้ในการอธิบายความแปรปรวนร่วมได้สูงสุดในเมทริกซ์ความสัมพันธ์ นักวิจัยสามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบในการพัฒนาทฤษฎีได้แก่การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ( Exploratory Factor Analysis) และการประเมินทฤษฎี ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ( Confirmatory Factor Analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบจึงมี 2 ประเภทแตกต่างกันตามจุดมุ่งหมายในการวิเคราะห์ดังนี้

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจเพื่อใช้ในการสำรวจข้อมูลและกำหนดจำนวนองค์ประกอบที่มีอยู่การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นการสร้างทฤษฎีและสร้างความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ของคะแนนแบบทดสอบการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจตอบคำถามเกี่ยวกับความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง เช่น คะแนนที่ได้จากแบบทดสอบนี้ว่าสิ่งที่แบบทดสอบต้องการจังหวัดหรือไม่ องค์ประกอบต่างๆ มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

อุทุมพร จามรมาน ( 2532 : 5) กล่าวว่าว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบจะวิเคราะห์ใน 2 ลักษณะคือ

1. เพื่อบรรยายค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อให้ได้สิ่งที่ซ่อนอยู่ภายใต้ความสัมพันธ์ เรียกว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

2. เพื่อพิสูจน์สนับสนุนตรวจสอบสมมติฐาน หรือข้อค้นพบของผู้อื่นเรียกว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis)

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นสถิติวิเคราะห์เพื่อค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพื่อลดจำนวนหรือควบคุมตัวแปรที่สังเกตได้ที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเป็นองค์ประกอบเดียวกัน และกำหนดชื่อแทนองค์ประกอบนั้นเพื่อให้เข้าใจและสามารถอธิบายคุณลักษณะขององค์ประกอบ หรือตัวแปรที่ต้องการศึกษาได้จากกลุ่มตัวแปรที่สังเกตได้รวมทั้งสร้างแบบแผน ( Pattern) และ

โครงสร้าง (Structure) ความสัมพันธ์ของข้อมูลสำหรับสร้างทฤษฎีและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์

#### 2.4.2 ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542 : 123-124) กล่าวว่าในการวิเคราะห์องค์ประกอบมีข้อตกลงเบื้องต้นซึ่งจำแนกได้ 3 ประการคือข้อตกลงเบื้องต้นว่าด้วยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบข้อตกลงเบื้องต้นว่าด้วยความเป็นอิสระระหว่างองค์ประกอบและข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับคุณสมบัติด้านการบวกของความแปรปรวนขององค์ประกอบดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.4.2.1 ข้อตกลงเบื้องต้นว่าด้วยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบ ตามข้อตกลงเบื้องต้นข้อนี้ ตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวมีความแปรผันเนื่องจากองค์ประกอบร่วม (Common Factor = F) และองค์ประกอบเฉพาะ (Unique factor = U) กล่าวอีกอย่างหนึ่งคือความแปรปรวนในตัวแปรสังเกตได้นั้นเป็นผลมาจากตัวแปรสาเหตุคือองค์ประกอบร่วมและองค์ประกอบเฉพาะการที่ตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์กันนั้นเนื่องจากตัวแปรเหล่านี้มีองค์ประกอบร่วมเป็นตัวเดียวกันเมื่อพิจารณาค่าตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวที่วัดในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standard Score) จะได้โมเดลสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบในรูปสมการดังนี้

$$Z = (a_1)(F_1) + (a_2)(F_2) + \dots + U = \Sigma aF + U$$

2.4.2.2 ข้อตกลงเบื้องต้นว่าด้วยความเป็นอิสระระหว่างองค์ประกอบ ตามข้อตกลงเบื้องต้นข้อนี้ องค์ประกอบร่วมและองค์ประกอบเฉพาะของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวเป็นอิสระต่อกันหรือความแปรปรวนร่วมระหว่างองค์ประกอบร่วมและองค์ประกอบเฉพาะมีค่าเป็นศูนย์

2.4.2.3 ข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับคุณสมบัติด้านการบวกของความแปรปรวนขององค์ประกอบ ตามข้อตกลงเบื้องต้นข้อนี้จะวิเคราะห์ความแปรปรวนในตัวแปรสังเกตได้ออกเป็นผลบวกของความแปรปรวนขององค์ประกอบร่วมและความแปรปรวนขององค์ประกอบเฉพาะนั่นคือเมื่อมีตัวแปรสังเกตได้ในรูปคะแนนมาตรฐานมีค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์และความแปรปรวนเป็นหนึ่งจากโมเดลสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบนำสมการยกกำลังสองและหาผลรวมจะได้ความแปรปรวนของตัวแปร Z ซึ่งมีค่าเท่ากับหนึ่งมีค่าเท่ากับผลบวกของความแปรปรวนจากสิ่งต่างๆ ดังนี้ (เทอมความแปรปรวนร่วมทุกเทอมเป็นศูนย์ ตามข้อ 2)

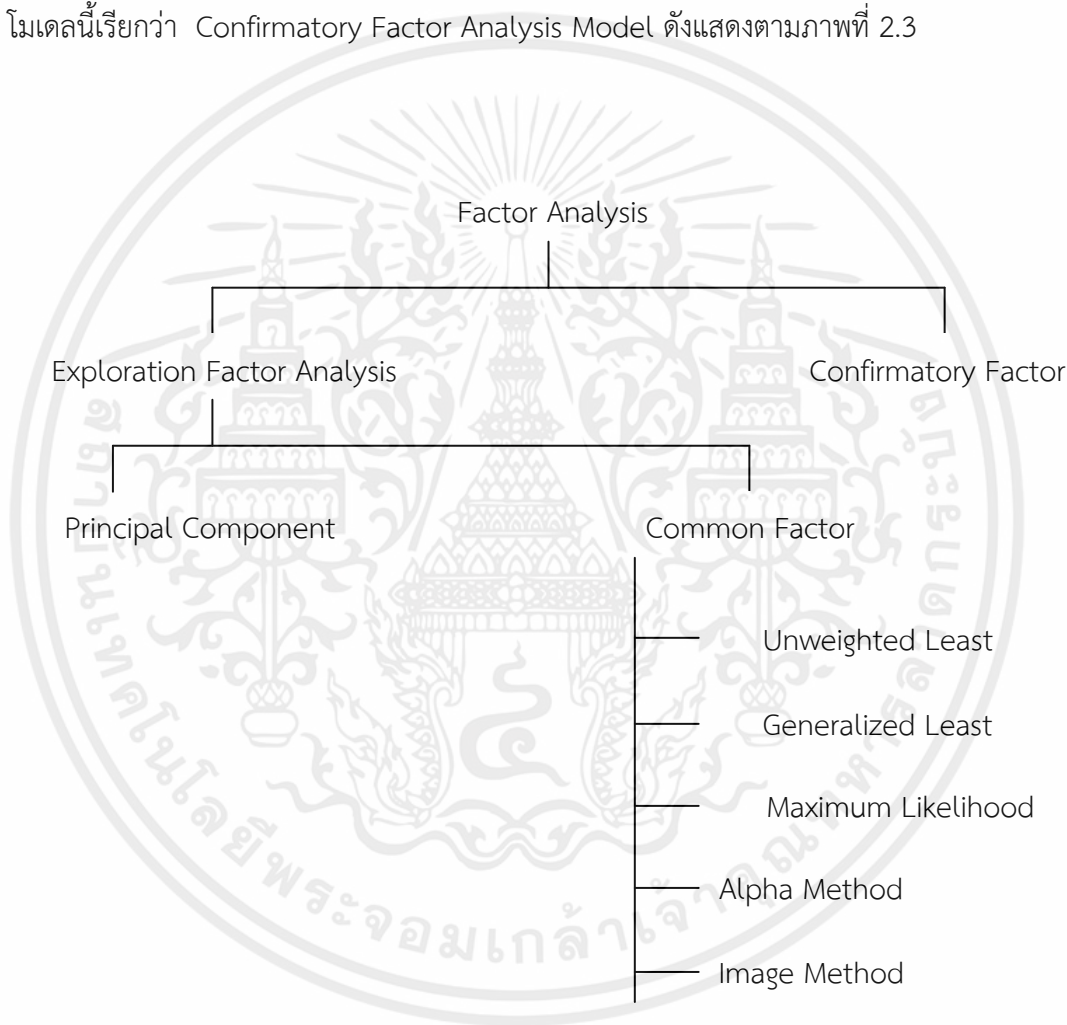
$$V(Z) = 1 = (a_1)^2 V(F_1) + (a_2)^2 V(F_2) + \dots + V(U)$$

เนื่องจากองค์ประกอบ  $F^1, F^2, \dots$  อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐานด้วย ดังนั้นค่าความแปรปรวนจึงเป็นส่วนหนึ่งส่วนความแปรปรวนขององค์ประกอบเฉพาะนั้นประกอบด้วยส่วนที่เป็นความแปรปรวนเนื่องจากการวัดหรือความคลาดเคลื่อนในการวัดแทนด้วย  $e^2$  และส่วนที่เป็นความแปรปรวนเนื่องจากลักษณะเฉพาะของตัวแปรแทนด้วย  $p^2$  ดังนั้น จะได้สมการแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปร Z ดังนี้

$$\begin{aligned} 1 &= [(a_1)^2 + (a_2)^2 + \dots] + p^2 + e^2 \\ &= [h^2] + p^2 + e^2 \end{aligned}$$

### 2.4.3 วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ มีดังนี้ คือเพื่อศึกษาว่าองค์ประกอบรวมที่จะสามารถอธิบายความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างตัวแปรต่างๆ โดยที่จำนวนตัวแปรรวมที่ทำได้ โมเดลนี้เรียกว่า Exploration Factor Analysis Model เพื่อต้องการทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์ประกอบว่าองค์ประกอบแต่ละตัวประกอบด้วยตัวแปรอะไรบ้างและตัวแปรแต่ละตัวควรมีน้ำหนักหรืออัตราความสัมพันธ์กับองค์ประกอบมากน้อยเพียงใดตรงกับที่คาดคะเนไว้หรือไม่ หรือสรุปได้ว่าเพื่อต้องการทดสอบว่าองค์ประกอบอย่างนี้ตรงกับโมเดลหรือตรงกับบททฤษฎีที่มีอยู่หรือไม่ โมเดลนี้เรียกว่า Confirmatory Factor Analysis Model ดังแสดงตามภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 แสดง Basic Concepts ของ Factor Analysis Model

### 2.4.4 ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ มีดังนี้ คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับใช้ภายในเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

2.4.4.1 ลดจำนวนตัวแปร โดยการรวมตัวแปรหลายๆ ตัว ให้อยู่ในปัจจัยเดียวกัน ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีเทคนิคที่ส่งมอบให้ และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของลิขสิทธิ์ที่เรากำลังมีกรณีนี้ไปใช้ ปัจจัยที่ได้ถือเป็นตัวแปรใหม่ที่สามารถหาค่าของข้อมูลปัจจัยที่สร้างขึ้นได้ เรียกว่า Factor Score จึงสามารถนำปัจจัยดังกล่าวไปเป็นตัวแปรสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป เช่น การวิเคราะห์ความ

ถดถอยและสหสัมพันธ์ (Regression and Correlation Analysis) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) การทดสอบสมมติฐาน t-test, Z-test และการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Discriminate Analysis) เป็นต้น

2.4.4.2 แก้ปัญหาที่ตัวแปรอิสระของเทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอยมีความสัมพันธ์กัน (Multicollinearity) ซึ่งวิธีการอย่างหนึ่งในการแก้ปัญหานี้ คือ การรวมตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ไว้ด้วยกัน โดยการสร้างตัวแปรใหม่หรือเรียกว่าปัจจัย โดยใช้เทคนิค Factor Analysis แล้วนำปัจจัยดังกล่าวไปเป็นตัวอิสระในการวิเคราะห์ความถดถอยต่อไป

2.4.4.3 ทำให้เห็นโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา เนื่องจากเทคนิค Factor Analysis จะหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ของตัวแปรทีละคู่แล้วรวมตัวแปรที่สัมพันธ์กันมากไว้ในปัจจัยเดียวกันจึงสามารถวิเคราะห์ถึงโครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ที่อยู่ในปัจจัยเดียวกัน

2.4.4.4 ทำให้สามารถอธิบายความหมายของแต่ละปัจจัยได้ ตามความหมายของตัวแปรต่างๆ ที่อยู่ในปัจจัยนั้น ทำให้สามารถนำไปใช้ในการวางแผน เช่น การศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้า เป็นต้น

## 2.4.5 ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบ

เนื่องจากงานวิจัยนี้ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ในที่นี้จึงขออธิบายขั้นตอนในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจเท่านั้น โดยขั้นตอนในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจสามารถแบ่งได้ 5 ขั้นตอนคือ

### 2.4.5.1 เก็บข้อมูลและสร้างเมตริกสหสัมพันธ์

อันดับแรกในขั้นตอนของการวิเคราะห์องค์ประกอบคือการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้มา หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ที่ต้องการวิเคราะห์และนำเสนอในรูปของเมตริกสหสัมพันธ์

### 2.4.5.2 สกัดองค์ประกอบ

ขั้นตอนที่สองในการวิเคราะห์องค์ประกอบคือการค้นหาจำนวนองค์ประกอบที่มีความสามารถเพียงพอในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ ซึ่งมีวิธีการให้เลือกใช้ดังนี้

- Maximum Likelihood Method (หรือ Canonical Factoring)
- Least-Squares Method (หรือ Principal Axis Factoring)
- Alpha Factoring
- Image Factoring
- Principal Component Analysis

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้ใช้สำหรับเรียนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีให้คำปรึกษาฟรีที่ และต้องขออนุญาตเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้ ผู้วิจัยจะต้องเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งหรือให้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เลือกให้ ถ้าเป็น

โปรแกรม SPSS โปรแกรมจะเลือกวิธี Principal Component Analysis ผลลัพธ์ที่ได้จากการ

วิเคราะห์องค์ประกอบ จะช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับจำนวนขององค์ประกอบเพื่อเก็บไว้สำหรับใช้ในการวิเคราะห์ต่อไปในอนาคต กฎที่ดีที่สุดสำหรับการกำหนดจำนวนขององค์ประกอบคือ “Eigenvalue > 1” ค่า Eigenvalue เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความสามารถขององค์ประกอบว่าจะอธิบายความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างได้มากน้อยเพียงไรโดยปกติถ้าองค์ประกอบนั้นอธิบายความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างได้น้อยกว่า 1 Eigenvalue แล้วก็ไม่มีประโยชน์ที่จะนำองค์ประกอบนั้นมาใช้

#### 2.4.5.3 เลือกวิธีการหมุนแกน

เนื่องจากก่อนการหมุนแกนตัวแปรแต่ละตัวมีค่า Loading สูงมากเนื่องจากตัวแปรบางตัวสามารถเป็นสมาชิกขององค์ประกอบได้มากกว่า 1 องค์ประกอบจึงยากในการแปลความหมายของข้อมูลวิธีเดียวที่จะแปลผลได้คือต้องหมุนแกนเพื่อให้ตัวแปรบางตัวที่เดิมเป็นสมาชิกหลายองค์ประกอบกลายเป็นสมาชิกขององค์ประกอบหนึ่งอย่างเด่นชัด ซึ่งมีอยู่ 2 วิธีคือ

2.4.5.3.1 Orthogonal ใช้ในกรณีที่ตัวแปรแต่ละตัวเป็นอิสระจากกันการหมุนแกนด้วยวิธีนี้มีวิธีการหมุนแกน 3 แบบคือ

- Varimax
- Equamax
- Quartimax

2.4.5.3.2 Oblique ใช้ในกรณีที่ตัวแปรแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กัน วิธีการหมุนแกนมี 2 แบบคือ

- Oblimin
- Direc quartimin

#### 2.4.5.4 เลือกค่า Loading

เป็นการแยกว่าตัวแปรใดควรจะอยู่ในองค์ประกอบใดโดยพิจารณาจากค่า Loading ของตัวแปรต่างๆ ว่ามีค่ามากที่สุดอยู่ที่องค์ประกอบใดก็จัดให้อยู่ในองค์ประกอบนั้นแต่มีข้อแม้ว่าค่า Loading ควรจะมีค่าตั้งแต่ .3 ขึ้นไป

#### 2.4.5.5 ตั้งชื่อองค์ประกอบ

เมื่อคัดเลือกตัวแปรเข้าองค์ประกอบใด องค์ประกอบหนึ่งแล้วต่อมาคือการตั้งชื่อให้แต่ละองค์ประกอบซึ่งมีกฎในการตั้งชื่อดังนี้

- สั้น อาจตั้งชื่อเพียง 1-2 คำ
- มีความหมายสอดคล้องกับโครงสร้างขององค์ประกอบ กล่าวคือผู้วิจัยอาจตั้งชื่อ

ตามความคล้ายคลึงกันของตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบหรือตามโครงสร้างของทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้ศึกษา มาหรือตั้งชื่อใหม่ที่สอดคล้องกับแนวความคิดของผู้วิจัยเองแต่ ควรจะสื่อความหมายของตัวแปรทุกตัวที่อยู่ในองค์ประกอบนั้นได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ การใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

จากการศึกษางานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ พบว่ายังมีผู้ศึกษาไม่มาก โดยส่วนใหญ่ไปในภาคธุรกิจ แต่อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยพบว่าม้งานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาของผู้วิจัย ซึ่งมุ่งเน้นการวิเคราะห์องค์ประกอบในบริบททางการศึกษา ดังนี้

กาญจนา ศิลา (2556 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับคือ ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ด้านการไว้วางใจ ด้านการเจรจาต่อรอง ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการสื่อสาร ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบริหารเวลา

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวนสองด้าน ได้แก่ ด้านสร้างมนุษยสัมพันธ์ และด้านการไว้วางใจ และจำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยี ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ และด้านการเจรจาต่อรอง มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการบริหารเวลา ด้านการสื่อสาร ด้านการไว้วางใจ ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ไม่แตกต่างกัน

กิตต์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ซึ่งผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษามีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้บริหารมีเพศต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่ต่างกัน และผู้บริหารที่มีอายุต่างกัน มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งสามปัจจัย คือ แรงจูงใจภายใน สภาพแวดล้อมแบบเปิด และความรู้สึก เมื่อศึกษาเปรียบเทียบด้านเพศ อายุและประสบการณ์การเป็นผู้บริหารพบว่าไม่แตกต่างกัน

3. โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามเกณฑ์ดังนี้  $\chi^2 = 20.81$ ,  $df=22$ ,  $GFI=1.00$ ,  $AGFI=0.98$ ,  $CFI=1.00$ ,  $SRMR=0.01$ ,  $RMSEA=0.00$ ,  $CN=1318.76$  และ  $LSR=1.89$

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจภายในมีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เท่ากับ 0.86 มีน้ำหนักอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม 0.44, 0.42 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รองลงมาคือปัจจัยสภาพแวดล้อมแบบเปิดมีน้ำหนักอิทธิพลรวมต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เท่ากับ 0.73 มีน้ำหนักอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม -0.02, 0.94 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยความรู้เชิงลึกมีน้ำหนักอิทธิพลรวม และอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เท่ากับ 0.42 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยปัจจัยเชิงสาเหตุทั้งสามตัวรวมกันอธิบายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 68

พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบหลัก และ 9 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบด้านจินตนาการ ( Imagination) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขันในการทำงาน มีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ องค์ประกอบด้านมีความยืดหยุ่น ( Flexibility) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ ความคุ้นเคย ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระและ องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ ( Vision) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ความสำคัญของความต้องการจำเป็นขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากที่สุดคือ ด้านการมีความยืดหยุ่น ( PNI = 0.501) รองลงมาคือ ด้านการมี จินตนาการ (PNI = 0.498) และด้านการมีวิสัยทัศน์ (PNI = 0.478) เป็นลำดับสุดท้าย

3. ผลการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากผู้เชี่ยวชาญ มีดังนี้

3.1 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าความเหมาะสมของคู่มือโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ความสมเหตุสมผลที่ต้องการพัฒนาโปรแกรม ความจำเป็นที่ต้องการพัฒนาโปรแกรม ปัญหาสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงและการจัดเรียงเนื้อหา ตามลำดับส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมากทุกข้อส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 ข้อสุดท้าย คือ เนื้อหาเหมาะสมกับระยะเวลา การกระตุ้น

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และความเป็นไปได้และวัตถุประสงค์ และตรวจสอบการบรรลุ วัตถุประสงค์ได้ ตามลำดับ

3.2 ค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิต่อโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

4. ผลการศึกษาการนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

4.1 การวิเคราะห์ค่ามัธยฐานของคะแนนหลังการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สูงกว่ามัธยฐานของคะแนนก่อนใช้โปรแกรมของผู้บริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นที่มีต่อโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก และการวิเคราะห์ผลการประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมากที่สุด ตามลำดับผู้อำนวยการโรงเรียน ระดับมากที่สุด รองผู้อำนวยการโรงเรียน ระดับมาก และครูหัวหน้างานวิชาการ ระดับมากที่สุด

จารินี สิกุลจ้อย พจนีย์ มั่งคั่ง และสุนันทา โกธา (2558 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มีความยืดหยุ่น วิสัยทัศน์ และจินตนาการ

2. บรรยากาศของโรงเรียนโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย คือ บรรยากาศแบบควบคุม บรรยากาศแบบแจ่มใส บรรยากาศแบบอิสระ และ บรรยากาศแบบสนิทสนม

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสัมพันธ์กับบรรยากาศของโรงเรียนใน ทางบวกในระดับสูง

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง (2559 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยผลการวิจัยพบว่าภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ความมีจินตนาการ ความยืดหยุ่น และความมีวิสัยทัศน์ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย แต่ละด้านมี รายละเอียดดังนี้

ไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ดวงแข ขำนอก (2559 : 100) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ รองลงมาคือ ด้านความยืดหยุ่น และด้านจินตนาการ และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการแก้ไขปัญหา

วัฒนา ปะกิกา (2560 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า มี 4 องค์ประกอบหลัก 12 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 1 ด้านการมีจินตนาการ ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด คือ ความคิดริเริ่ม มีอารมณ์ขัน และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ องค์ประกอบที่ 2 ด้านความยืดหยุ่น ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ ความสามารถในการคิด และทำอย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้ความคุ้นเคย ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ และการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ องค์ประกอบที่ 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ องค์ประกอบที่ 4 ด้านการมีความไว้วางใจ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ การแสดงออกอย่างเปิดเผย ความเชื่อมั่น และการสนับสนุนต่อบุคคลอื่นและองค์กร

สรุปได้ว่า ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่นำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มาใช้ในการทำงานวิจัย เพื่อศึกษาการเชื่อมโยงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังนี้ กาญจนา ศิลา (2556) กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557) จารินี สิกุลจ้อย พงนิษฐ์ มั่งคั่ง และสุนันทา โกธา ( 2558) ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง (2559) บุณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559) ดวงแข ขำนอก (2559) วัฒนา ปะกิกา (2560)

## 2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

จากการศึกษางานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ต่างประเทศ ผู้วิจัย พบว่ายังมีงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาของผู้วิจัย ซึ่งมุ่งเน้นการวิเคราะห์องค์ประกอบในบริบททางการศึกษา ดังนี้

2.5.2.1 งานวิจัยทางการแบ่งองค์ประกอบและให้คำนิยามความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ Harris (2009) และ Stoll and Temperley (2009) ซึ่งมีผลการวิจัยดังต่อไปนี้

Harris (2009) แบ่งองค์ประกอบของการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านที่ 1 คือการใช้จินตนาการ การมีความคิดที่แปลกใหม่ไม่ซ้ำใคร ด้านที่ 2 คือการพัฒนาผลผลิต กระบวนการ หรือผลลัพธ์ ที่ไม่ซ้ำใคร ด้านที่ 3 คือ การใช้ทักษะการคิดขั้นสูง การใช้องค์ความรู้ต่างๆ ด้านที่ 4 คือ การมีศักยภาพในการสร้างความแตกต่าง สร้างการพัฒนา หรือ ส่งเสริมให้เกิดสิ่งต่างๆ Harris (2009) เสริมว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องตระหนักถึงความจำเป็นที่จะสร้างอิทธิพลเหนือผู้ตามเพื่อให้ผู้นำสามารถดึงเอาความสามารถเชิงคิดสร้างสรรค์เหล่านั้นออกมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ยังมีหน้าที่พื้นฐานสำคัญหลักคือการติดต่อเชื่อมโยงกับผู้คนจำนวนมาก

เพื่อจะเชื่อมโยงความคิดที่หลากหลายนั้นเข้าด้วยกัน และทำให้เกิดการตกผลึกความคิดเพื่อนำไปใช้ให้ประสบผลสำเร็จในการบริหารโรงเรียนต่อไป

Stoll and Temperley (2009) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สามารถสรุปเป็นนิยามของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในบริบททางการศึกษาว่า เป็นกระบวนการคิดแบบมีจินตนาการและคิดอย่างรอบคอบเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อโอกาสและประเด็นท้าทายต่างๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การได้สัมผัสด้วยการมองเห็น การคิด และลงมือกระทำในสิ่งที่แปลกแตกต่างไปจากเดิมเพื่อที่จะปรับปรุงพัฒนาโอกาสในการใช้ชีวิตของนักเรียนทุกคน ผู้ที่เป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็นผู้ที่ทำให้ผู้อื่นได้มีโอกาสในการคิดอย่างสร้างสรรค์ด้วยเช่นกันโดยการสร้างเงื่อนไข การจัดสภาพแวดล้อม และการให้โอกาส นอกจากนี้การมีองค์ประกอบของการมีความคิดแบบมีจินตนาการและการคิดอย่างรอบคอบแล้ว Stoll and Temperley (2009) ได้เน้นว่า การมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีองค์ประกอบของการแก้ไขปัญหา และการค้นหาหรือระบุปัญหาเพื่อจะหาทางแก้ไขด้วย อีกนัยหนึ่ง ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะพยายามหาความท้าทายใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่การคิดที่แตกต่างเพื่อนำไปวางแผนหาทางแก้ไขหรือพัฒนาต่อไป ข้อสรุปจากงานวิจัยของ Stoll and Temperley ยังชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถพัฒนาได้โดยการสร้างเงื่อนไขและให้โอกาสในการได้ฝึกความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์

Sternberg (2006) ได้ศึกษาถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษา พบว่า ผู้นำในสถานศึกษาจำเป็นต้องมองเห็นถึงความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหลาย รวมถึงจำเป็นต้องเปิดโอกาสให้พวกเขาได้แสดงความคิดเห็น และแสดงวิสัยทัศน์ได้อย่างเต็มที่ในลักษณะการเพิ่มพลังอำนาจ ที่สำคัญจะต้องสามารถนำพาให้พวกเขาร่วมกันสร้างบรรยากาศที่ดีของสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์

Younsoon Cho และคณะ (2011) วิจัยเรื่อง ความคิดสร้างสรรค์ของผู้นำเกาหลีและความหมายสำหรับการศึกษาคิดสร้างสรรค์ ได้ศึกษาถึง ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทีมผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้นำทางการศึกษาทั้งหมด 12 ท่าน สรุปได้ว่า องค์ประกอบของผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องเริ่มตั้งแต่ความรู้พื้นฐานและความสามารถในการรวบรวมและเชื่อมโยงข้อมูลความรู้ต่างๆ ต้องมีความคิดบวก มีความสงสัยอยากรู้ และมีอิสระทางความคิด

2.5.2.2 ด้านองค์ประกอบผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้วิจัยมีความสนใจวิจัยเรื่องนี้ เพราะจะได้รับประโยชน์เพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์และเข้าใจองค์ประกอบของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยนักวิจัยได้พยายามอธิบายไว้ดังนี้

Victor C.X.Wang and Jim Berger (2010) ได้วิเคราะห์การมีองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เหมาะสมกับระดับอุดมศึกษาพบว่า

1. ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะมีชุดความคิด ความคาดหวังที่แตกต่างไปจากผู้นำแบบควบคุม โดยผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะมีศรัทธาในความเป็นมนุษย์ จึงพยายามมอบโอกาสให้กับคนเพื่อน

ร่วมการ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเลือกคนให้ใช้ความสามารถและมีความรับผิดชอบในงานนั้นๆ จะมองคนด้วยแง่มุมที่ต่างไปจากผู้นำแบบเดิมหรือแบบปกติที่ไม่วางมือหรือปล่อยให้สมาชิกได้ทำงานเอง

2. ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ยอมรับในกฎของธรรมชาติของมนุษย์ที่ว่าคนส่วนใหญ่ จะรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมหรือการมีปณิธานในการทำงานว่า ถ้าผู้นำและผู้ร่วมงานมีความรู้สึกร่วม ผู้ร่วมงานจึงรู้สึกยอมรับและเต็มใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นผู้นำแบบนี้จึงต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในทุกระดับ ทั้งครู นักเรียน และกระบวนการทำงาน วางแผน ประเมินและวางเป้าหมาย การออกแบบวิธีการปฏิบัติงาน และการติดตามงานที่ได้รับมอบหมาย รวมไปถึงการประเมินผลในการปฏิบัติงาน

3. ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เชื่อมั่นในกลางของตัวเองและใช้พลังในกลางสังหรณ์ของตนเองอย่างเต็มเปี่ยม เข้าใจว่าคนจะสามารถเพิ่มความคาดหวังต่อคนอื่น เพราะฉะนั้นคนที่เป็ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง เพราะรู้ว่าโดยธรรมชาติของคน เมื่อมีศรัทธาที่จะต้องเป็นคนที่น่าเชื่อถือ เพราะฉะนั้น เมื่อผู้นำเชื่อในตัวเองแล้วคนอื่นก็จะเชื่อมั่นในตัวผู้นำด้วยเช่นกัน

4. ผู้นำเชิงสร้างสรรค์เห็นคุณค่าของความเป็นปัจเจกบุคคลสูงมาก เชื่อว่าคนจะทำได้ด้วยความสามารถสูงสุด คือ คนไหนที่ทำอะไรเก่งหรือมีแนวทางเป็นของตนเอง เชื่อว่าคนเหล่านี้จะทำงานได้ดีที่สุด โดยดึงเอาศักยภาพของตนเองออกมาอย่างเต็มที่ ทั้งความสามารถ ความเข้าใจเป้าหมาย มากกว่าที่จะทำตามรูปแบบเดิมที่ปฏิบัติต่อกันมา เพราะฉะนั้นผู้นำเชิงสร้างสรรค์เชื่อในความแตกต่างของคน และเชื่อว่าความต่างต่างนั้นจะเป็นตัวดึงศักยภาพของคนได้อย่างเต็มที่

5. ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะกระตุ้นและให้รางวัลกับคนที่คิดสร้างสรรค์มาก

6. ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะมีปณิธานว่า ไม่ยึดมั่นต่อสิ่งที่อยู่กับที่ เช่น ไม่ทำงานเช้าชาม เย็นชาม แต่ยึดให้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและมีทักษะในการจัดการในการเปลี่ยนแปลงด้วย

7. ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะเน้นแรงผลักดันที่เกิดจากภายในมากกว่าแรงผลักดันที่เกิดจากภายนอก

8. ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะส่งเสริมให้แต่ละคนทำงานและควบคุมได้ด้วยตัวเอง ทำงานได้โดยไม่ต้องถูกควบคุมจากคนอื่น

กล่าวโดยสรุป ผู้วิจัยไม่พบว่า มีงานวิจัยทั้งในและนอกประเทศที่มีบริบทเดียวกับบริบทที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา แต่อาจมีความใกล้เคียงกันในบางประเด็นเท่านั้น ดังนั้นข้อมูลและบทสรุปที่ได้จากงานวิจัยเหล่านี้จึงนำมาสนับสนุนและนำมาใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นเพื่อเปรียบเทียบกับการวิเคราะห์และอภิปรายผลตามบริบทของผู้วิจัยต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 3

# วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ  
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยมีหัวข้อการศึกษาตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
  - 3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย
  - 3.2.2 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัย
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

**3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้** คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ทำการสอนและปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม ทั้งหมด 15 วิทยาลัย มีครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งหมดจำนวน 1,208 คน แบ่งเป็น วิทยาลัยช่างศิลป์จำนวน 151 คน และวิทยาลัยนาฏศิลป์ 1,057 คน(ฝ่ายทรัพยากรบุคคล สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม, 2560)

**3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย** คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ทำการสอนและปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม ทั้งหมด 15 วิทยาลัย จำนวน 300 คน ได้มาจากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบการพิจารณาคำนวณน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตามแนวคิดของ Hair, J. et.al. (2010 : 117) ที่ได้เสนอไว้ว่า หากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มีค่าที่ 0.50 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจะต้องมีจำนวนไม่ต่ำกว่า 250 และเพื่อป้องกันความผิดพลาดของการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจึงเพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 20 รวมกลุ่มตัวอย่าง 300 คนและใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยเมื่อทราบจำนวนประชากรทั้งหมดในวิทยาลัยช่างศิลป์และวิทยาลัยนาฏศิลป์ทั้งหมดแล้วจะทำการสุ่มตัวอย่างโดยการแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มย่อย แยกตามวิทยาลัย แล้วจึงได้ทำการสุ่มตัวอย่างในกลุ่มย่อยนั้นโดยการแบ่งตามสัดส่วนจำนวนประชากรที่แตกต่างกันของแต่ละวิทยาลัย ดังปรากฏในตารางที่ 3.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัด  
กระทรวงวัฒนธรรม

ลำดับที่	ส่วนราชการในสังกัด กระทรวงวัฒนธรรม	จำนวนครูปี 2559	
		ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
<b>วิทยาลัยช่างศิลป์ (3 แห่ง)</b>			
1	วิทยาลัยช่างศิลป์	76	19
2	วิทยาลัยช่างศิลป์นครศรีธรรมราช	38	9
3	วิทยาลัยช่างศิลป์สุพรรณบุรี	37	9
<b>รวม</b>		<b>151</b>	<b>37</b>
<b>วิทยาลัยนาฏศิลป์ (12 แห่ง)</b>			
4	วิทยาลัยนาฏศิลป์	125	31
5	วิทยาลัยนาฏศิลป์กาฬสินธุ์	47	12
6	วิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรี	103	26
7	วิทยาลัยนาฏศิลป์เชียงใหม่	74	18
8	วิทยาลัยนาฏศิลป์นครราชสีมา	98	24
9	วิทยาลัยนาฏศิลป์นครศรีธรรมราช	199	49
10	วิทยาลัยนาฏศิลป์พัทลุง	47	12
11	วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด	64	16
12	วิทยาลัยนาฏศิลป์ลพบุรี	56	14
13	วิทยาลัยนาฏศิลป์สุโขทัย	129	32
14	วิทยาลัยนาฏศิลป์สุพรรณบุรี	51	13
15	วิทยาลัยนาฏศิลป์อ่างทอง	65	16
<b>รวม</b>		<b>1,058</b>	<b>263</b>
<b>รวมทั้งสิ้น</b>		<b>1,209</b>	<b>300</b>

ที่มา : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม, 2560

## 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

3.2.1.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรมใน 5 องค์ประกอบ คือ

1 ความยืดหยุ่น	จำนวน 7 ข้อ
2 วิสัยทัศน์	จำนวน 6 ข้อ
3 จินตนาการ	จำนวน 7 ข้อ
4 การแก้ไขปัญหา	จำนวน 7 ข้อ
5 ความไว้วางใจ	จำนวน 6 ข้อ

เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (บุญจันทร์ สีสันต์. 2557 : 92)

5	หมายถึง ระดับความคิดเห็น	มากที่สุด
4	หมายถึง ระดับความคิดเห็น	มาก
3	หมายถึง ระดับความคิดเห็น	ปานกลาง
2	หมายถึง ระดับความคิดเห็น	น้อย
1	หมายถึง ระดับความคิดเห็น	น้อยที่สุด

### 3.2.2 การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.2.2.1 การสร้างเครื่องมือ แบบสอบถามสำหรับครู มีรายละเอียดดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การกำหนดนิยามปฏิบัติการของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยทุกชุดโดยอาศัยทฤษฎีและงานวิจัยบทที่ 2 ให้ครอบคลุมเนื้อหาและกรอบแนวคิดของการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุม นิยามศัพท์ เกี่ยวกับแบบองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3. นำแบบ สอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของภาษา ความตรงของเนื้อหา และการสื่อความหมายเพื่อให้เกิดความชัดเจนและความสมบูรณ์ตรงกับเรื่องที่ต้องการศึกษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

4. การหาความเที่ยงตรง (Validity) กระทำโดยนำร่างแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมแล้ว ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน

5 ท่านตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย

4.1 นายจรัญ หนองบัว ผู้อำนวยการวิทยาลัยช่างศิลป์

4.2 ผศ.ดร.ฐิยาพร กันตธานวัฒน์ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์

อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สถาบัน

เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ

ทหารลาดกระบัง

4.3 รศ.ดร.จินตนา กาญจนวิสุทธิ์ อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์

4.4 ดร.ภูษิตย์ วงษ์เล็ก อธิการบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วิทยาลัยเซนต์อีส์ท์บางกอก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้ใช้ภายในงานวิจัยเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ 4.4 ดร.ภูษิตย์ วงษ์เล็ก อธิการบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วิทยาลัยเซนต์อีส์ท์บางกอก

4.5 นายพงศกร ทิพยะสุขศรี ผู้อำนวยการวิทยาลัยนาฏศิลป์  
นครราชสีมา

โดยมีเกณฑ์ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ดังนี้

+ 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์

- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์

จากนั้นนำผลการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิมาหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Congruence : IOC) แล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ (พรณี ลีกิจ-วัฒน์. 2554 : 197) โดยมีสูตรดังนี้

$$\text{สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

R แทน คะแนนรายข้อตามดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญ

$\sum$  แทน ผลรวม

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC) พบว่ามีค่าระหว่าง .80 - 1.00

3.2.2.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้ (Tryout) กับครูในสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient :  $\alpha$ ) ของ Cronbach (บุญจันทร์ สีสันต์. 2560 : 105-106)

$$\text{สูตร} \quad \alpha = \frac{n}{n-1} \left( 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

$\alpha$  แทน ค่าความเชื่อมั่น

n แทน จำนวนข้อในแบบสอบถาม

$\sum s_i^2$  แทน ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ

$s_t^2$  แทน ความแปรปรวนแบบสอบถามทั้งฉบับ

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ พบว่า มีค่าเท่ากับ .923

แยกค่าความเชื่อมั่นรายองค์ประกอบได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความยืดหยุ่น พบว่า มีค่าเท่ากับ .906

องค์ประกอบที่ 2 วิสัยทัศน์ พบว่า มีค่าเท่ากับ .869

เอกสารนี้เป็นเอกสารต้นฉบับสำหรับการเรียนการสอน ไม่สามารถนำออกจำหน่ายได้

องค์ประกอบที่ 3 จินตนาการ พบว่า มีค่าเท่ากับ .855

ไม่ว่ากรณีใดๆ ขอสงวนสิทธิ์ในสิ่งที่ปรากฏ ไม่รับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการนำออกไปใช้

องค์ประกอบที่ 4 การแก้ไขปัญหา พบว่า มีค่าเท่ากับ .911

องค์ประกอบที่ 5 ความไว้วางใจ พบว่า มีค่าเท่ากับ .920

3.2.2.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

3.3.1 ขอนหนังสืออนุญาตการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถานบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.3.2 ผู้วิจัยแนบหนังสือขอความร่วมมือ หนังสือขอความอนุเคราะห์และแบบสอบถามที่ จัดทำในรูปแบบ Google Form นำส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาสังกัดกระทรวงวัฒนธรรม ผ่าน ช่องทาง Online จำนวน 300 ฉบับ และดำเนินการโทรศัพท์ติดตามความคืบหน้าเป็นระยะเพื่อให้ ได้รับแบบสอบถามตอบกลับ ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 296 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.67

3.2.3 นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ แล้วนำไปวิเคราะห์ ผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ (Percentage) (พรรณี ลีกิจวัฒน์. 2553 : 235)

$$\text{สูตร} \quad \text{PCT} = \frac{\text{Ni} \times 100}{\text{Nt}}$$

PCT	แทน	ร้อยละของสิ่งที่ศึกษา
Ni	แทน	จำนวนส่วนย่อยที่ศึกษา
Nt	แทน	จำนวนส่วนใหญ่ทั้งหมด

3.4.2 วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กระทรวงวัฒนธรรม ด้วยสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) (กัลยา วานิชปัญญา. 2557 : 215) โดยเริ่มจากการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ ไปบันทึกข้อมูลและประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อให้ได้องค์ประกอบ ซึ่งมีข้อตกลงเบื้องต้น ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบและแปลความหมาย ดังนี้

3.4.2.1 สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ มีข้อตกลงเบื้องต้นและขั้นตอนการ ดำเนินการวิเคราะห์ดังนี้

3.4.2.1.1 ข้อตกลงเบื้องต้นมี 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. องค์ประกอบร่วมทุกตัวเป็นอิสระต่อกัน (Orthogonal Rotation) หรือตัวประกอบร่วมทุกตัวมีความสัมพันธ์กัน (Oblique Rotation)
2. ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวได้รับอิทธิพลโดยตรงจากทุกองค์ประกอบร่วม (Common Factor)
3. ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวได้รับอิทธิพลจากองค์ประกอบร่วมเฉพาะ (Unique Factor) หรือความคลาดเคลื่อนเพียงตัวเดียว
4. ความคลาดเคลื่อนทุกตัวเป็นอิสระต่อกันและเป็นอิสระจากองค์ประกอบทุกตัว

3.4.2.1.2 วิธีการวิเคราะห์ EFA มีขั้นตอนการดำเนินการ 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. การเตรียมเมทริกซ์สหสัมพันธ์ (Correlation Matrix)
2. การสกัดองค์ประกอบ
3. การประมาณค่าพารามิเตอร์และการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล
4. การหมุนแกนองค์ประกอบ (Jorekog and Sorbom : 1996 อ้างใน นง

ลักษณะ วิรัชชัย. 2542 : 40)

3.4.2.2 เตรียมข้อมูลและตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรข้อมูลที่ใช้ ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ คือ

การใช้สถิติ KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) ซึ่งเป็นค่าที่ใช้วัดความเหมาะสมของข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์โดยเทคนิค Factor Analysis

โดยที่ เมื่อ  $r$  คือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ซึ่งทำให้ค่า  $0 < KMO < .50$

ถ้าค่า KMO มีค่าน้อย (เข้าสู่ศูนย์) แสดงว่าเทคนิค Factor Analysis ไม่เหมาะสมกับข้อมูลที่มีอยู่

แต่ถ้าค่า KMO มีค่ามาก (เข้าสู่หนึ่ง) แสดงว่าเทคนิค Factor Analysis เหมาะสมกับข้อมูลที่มีอยู่

ซึ่งโดยค่า KMO ค่า .80 ขึ้นไป = ดีมาก, .70 - .79 = ดี, .60 - .69 = ปานกลาง, ต่ำกว่า .50 ใช้ไม่ได้ ดังนั้นต้องมากกว่า .50 จะถือว่าข้อมูลที่มีอยู่เหมาะสมที่สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบได้ (วรณีย์ แกมเกตุ : 2551) ในการวิจัยครั้งนี้พบว่าค่า KMO มีค่าเท่ากับ .908 จึงมีความเหมาะสมดีมาก

การใช้วิธี Bartlett's Test of Sphericity เป็นการทดสอบ Chi-Square ของ Determinant ของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ (Correlation Matrix) มีการทดสอบสมมติฐานว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ (Correlation Matrix) นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) หรือไม่จากสมมติฐาน คือ

$H_0$  : ตัวแปรต่างๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

$H_1$  : ตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กัน

ดังนั้นถ้ายอมรับ  $H_0$  แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน จึงไม่ควรใช้เทคนิค Factor Analysis แต่ถ้าปฏิเสธ  $H_0$  (หรือยอมรับ  $H_1$ ) นั่นคือ ตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์กัน จึงสามารถใช้เทคนิค Factor Analysis ได้

3.4.2.3 การสกัดองค์ประกอบโดยพิจารณาค่า Eigenvalue ตั้งแต่ 1.00 ขึ้นไป การหาองค์ประกอบหลักและหมุนแกนองค์ประกอบแบบตั้งฉาก ( Orthogonal Rotation) ด้วยวิธี Varimax

และพิจารณาเลือกตัวแปรที่มีค่า Eigenvalue เท่ากับหรือมากกว่า 1 และในการพิจารณาคัดเลือกข้อที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) นั้นจะต้องมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.5

3.4.2.4 จากนั้นกำหนดองค์ประกอบที่มีความหมายครอบคลุมตัวแปรทั้งหมดในองค์ประกอบนั้น



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างด้วยสถิติพื้นฐาน

4.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างด้วยสถิติพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ ผู้วิจัยนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง มีการแจกแจงข้อมูลเป็น เพศ อายุ ตำแหน่ง ของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจุบันวุฒิ การศึกษา และประสบการณ์ ในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ที่	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	เพศ		
	1.1 ชาย	114	38.5
	1.2 หญิง	182	61.5
รวม		296	100.00
2	ตำแหน่งผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจุบัน		
	2.1 ครูผู้สอน	248	83.8
	2.2 บุคลากรทางการศึกษา	48	16.2
รวม		296	100.0
3	วุฒิการศึกษา		
	3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	13	4.4
	3.2 ปริญญาตรี	127	42.9
	3.3 ปริญญาโท	150	50.7
	3.4 ปริญญาเอก	6	2.0
รวม		296	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ที่	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4	ประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย		
	4.1 1-5 ปี	75	25.3
	4.2 6-10 ปี	64	21.6
	4.3 มากกว่า 10 ปี	157	53.1
รวม		296	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 และเพศชาย จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 ตำแหน่งในปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 83.8 และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2 วุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่วุฒิมัธยมศึกษา ระดับปริญญาโท จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 รองลงมา ระดับปริญญาตรี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 ตามลำดับ และน้อยที่สุดวุฒิมัธยมศึกษา ระดับ ปริญญาเอก จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 ด้านประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ส่วนใหญ่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 53.1 รองลงมา มีประสบการณ์ 1-5 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 ตามลำดับ และน้อยที่สุด มีประสบการณ์ 6-10 ปี จำนวน 64 คิดเป็นร้อยละ 21.6 ตามลำดับ

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม

การนำเสนอผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม ทั้ง 5 ด้าน ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) มีข้อตกลงเบื้องต้น 4 ข้อ ดังนี้ 1) องค์ประกอบร่วมทุกตัวเป็นอิสระต่อกัน (orthogonal rotation) หรือตัวประกอบร่วมทุกตัวมีความสัมพันธ์กัน (Oblique Rotation) 2) ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวได้รับอิทธิพลโดยตรงจากทุกองค์ประกอบร่วม ( Common Factor) 3) ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวได้รับอิทธิพลจากองค์ประกอบร่วมเฉพาะ ( Unique Factor) หรือความคลาดเคลื่อนเพียงตัวเดียว 4) ความคลาดเคลื่อนทุกตัวเป็นอิสระต่อกันและเป็นอิสระจากองค์ประกอบทุกตัว และมีขั้นตอนการดำเนินการคือ 1) การตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยการทดสอบค่า KMO และ Bartlett's Test of Sphericity 2) สกัดองค์ประกอบด้วยวิธีเทคนิคแกนสำคัญ (Principal Component Analysis) เพื่อพิจารณาจำนวนองค์ประกอบในเบื้องต้น 3) หมุนแกนองค์ประกอบแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธี Varimax 4) คัดเลือกตัวแปรเข้าองค์ประกอบจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ร่วมกับการระบุจำนวนองค์ประกอบซึ่งเป็นการคัดเลือกตัวแปรเชิงยืนยัน และ 5) ตั้งชื่อองค์ประกอบที่วิเคราะห์ได้ มีรายละเอียดดังนี้

(Jorekog and Sorbom : 1996 อ้างใน นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542 : 40)

#### 4.2.1 ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ การที่จะสร้างองค์ประกอบซึ่งเป็นตัวแทนของตัวแปรหลายๆ ตัวได้นั้นแสดงว่าตัวแปรเหล่านั้นจะต้องมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งหากตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันจะทำให้ไม่สามารถสร้างองค์ประกอบรวมได้ เพราะฉะนั้นจึงต้องมีการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร ก่อนผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวแปรคือ 1) การตรวจสอบค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) ซึ่งทั่วไปค่า KMO ควรไม่ต่ำกว่า .50 และ 2) การตรวจสอบค่า Bartlett's Test of Sphericity เป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยรวม ต้องมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha$  เท่ากับ .01 ซึ่งการตรวจสอบทั้งสองวิธีแสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์มีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะนำไปสู่การวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป (บุญจันทร์ สีสันต์. 2560 : 214-226) ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์หาค่าความร่วมกันเพื่อองค์ประกอบและวิเคราะห์หาค่าความร่วมกัน (Communalities) ของตัวแปร ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงผลการทดสอบค่า KMO and Bartlett's Test จากการหมุนแกนครั้งที่ 1

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		.908
Bartlett's Test of Sphericity	Approx Chi-Square	7180.297
	Df	190
	Sig.	.000

จากตารางที่ 4.2 ผลการทดสอบค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) = .908 พบว่ามีค่ามากกว่า .50 และจากการทดสอบนัยสำคัญด้วย Bartlett's Test of Sphericity พบว่ามีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์ระหว่างกันในระดับที่เหมาะสม สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

#### 4.2.2 ผลการสกัดองค์ประกอบเริ่มต้นด้วยวิธีเทคนิคแกนสำคัญ

การสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีเทคนิคแกนสำคัญ (Principal Component Analysis) เพื่อกำหนดจำนวนองค์ประกอบรวมที่เหมาะสม โดยให้ได้องค์ประกอบรวมที่มีจำนวนน้อยที่สุดในเบื้องต้นจะได้ค่าความร่วมกัน (Communalities) ของตัวแปรทุกตัว ซึ่งเป็นผลรวมกำลังสองของค่าน้ำหนักองค์ประกอบในตัวแปรสังเกตแต่ละตัว ตัวแปรที่มีน้ำหนักมากก็ควรจะอยู่ในองค์ประกอบนั้น ค่าความร่วมกัน (Communalities) ของแต่ละตัวแปรเป็นค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหนึ่งกับตัวแปรอื่นๆที่เหลือ (บุญจันทร์ สีสันต์. 2560 : 224) และค่าความร่วมกันของตัวแปรก่อนการสกัดองค์ประกอบจะมีค่าเท่ากับ 1 และภายหลังจากการสกัดองค์ประกอบแล้วจะมีค่าน้อยกว่า 1 (ธีรเดช ฉายอรุณ และอุทัยทิพย์ รักษรรยาบรรณ. 2551 : 59) โดยตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม รวมทั้งหมด 20 ตัว ดังแสดงในตารางที่ 4.3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 ค่าความร่วม กัน (Communality) ของการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม

รหัสตัวแปร	ชื่อตัวแปร	ค่าความร่วมกัน (Communality)
X1	มีอิสระทางความคิด	.844
X2	ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	.503
X3	รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น	.868
X4	มองภาพอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน	.675
X5	ถ่ายทอดแนวคิดให้ผู้อื่นรับฟังเข้าใจตรงกัน	.757
X6	ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างภาพอนาคต	.779
X7	ทบทวนเป้าหมายทุกระยะเพื่อความชัดเจนร่วมกัน	.743
X8	มีอารมณ์ขัน	.667
X9	มีมุมมองที่แตกต่าง	.560
X10	มีความคิดเชิงบวก	.828
X11	สร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุข	.688
X12	สร้างทางเลือกใหม่ๆในการทำงาน	.771
X13	นำทักษะและประสบการณ์มาใช้ในการแก้ไขปัญหา	.788
X14	มีความคิดเชิงระบบ	.824
X15	มีกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	.772
X16	แก้ไขปัญหาโดยอาศัยการมีส่วนร่วม	.804
X17	เชื่อมั่นและมั่นใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	.858
X18	มอบหมายงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล	.834
X19	เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล	.905
X20	ให้เกียรติและเคารพศักดิ์ศรีเพื่อนร่วมงาน	.813

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ค่าความร่วมมือนอกกัน ของตัวแปรทุกตัวที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม รวมทั้งหมด 20 ตัวแปร ตัวแปรแต่ละตัวมีความร่วมกันในองค์ประกอบค่อนข้างสูง โดยมีค่าอยู่ระหว่าง .503 ถึง .905 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 1 เป็นตามเกณฑ์ที่กำหนด

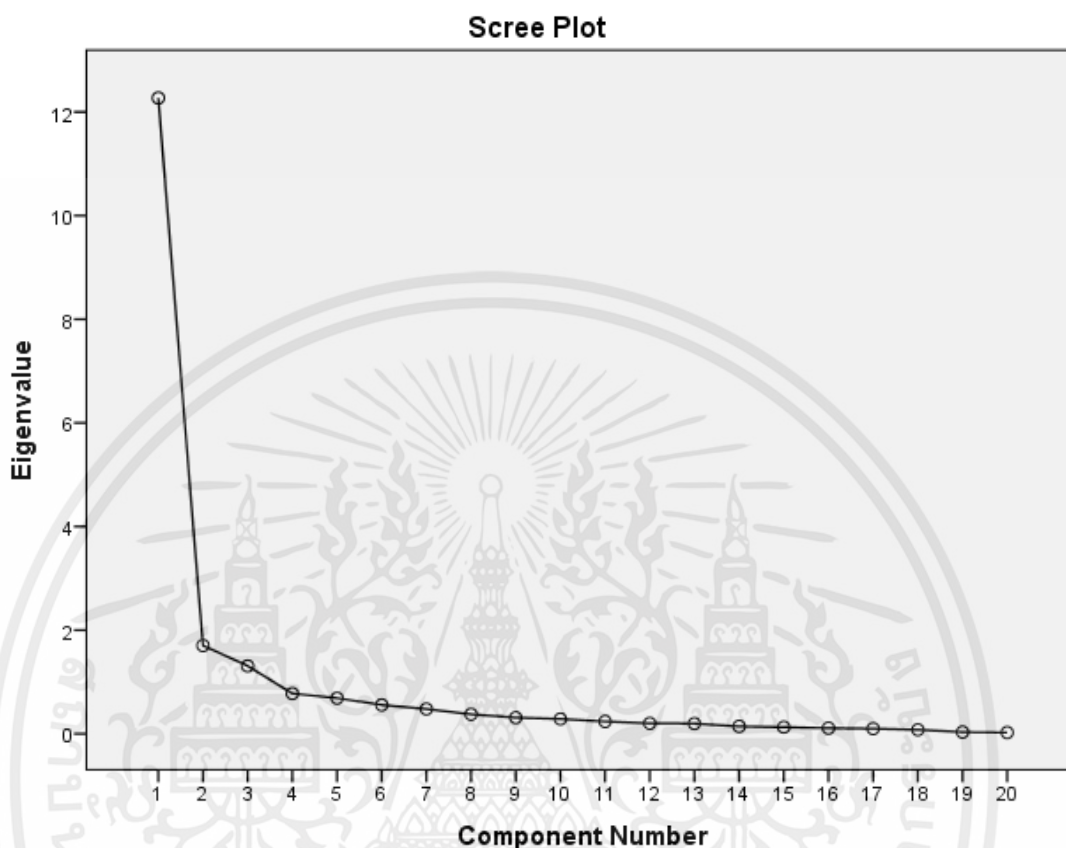
นอกจากนี้ภายหลังการสกัดองค์ประกอบ ใช้ค่า Eigenvalue เป็นเกณฑ์ โดยมีกฎที่เรียกว่า “Eigenvalue greater than one rule” มีที่มาจากค่าเฉลี่ยของ ค่า Eigenvalue ซึ่งโดยปกติเท่ากับ 1 ดังนั้นองค์ประกอบใดที่มีค่า Eigenvalue สูงกว่าค่าเฉลี่ยถือว่านับเป็นหนึ่งองค์ประกอบ เรียก (ริเรเดซ ฉายอรุณ และอุทัยทิพย์ รักจรรยาบรรณ. 2551 : 59) ดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนองค์ประกอบ ค่า Eigenvalues ค่าร้อยละของความแปรปรวน และ ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมของการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม

องค์ประกอบ (Factor)	ค่าไอเกน (Eigenvalues)	ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)	ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative %)
1	12.270	61.349	61.349
2	1.704	8.518	69.868
3	1.309	6.545	76.413
4	.777	3.886	80.299
5	.688	3.438	83.737
6	.556	2.781	86.518
7	.479	2.393	88.911
8	.375	1.874	90.785
องค์ประกอบ (Factor)	ค่าไอเกน (Eigenvalues)	ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)	ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative %)
9	.312	1.562	92.347
10	.284	1.422	93.769
11	.237	1.185	94.954
12	.201	1.004	95.958
13	.197	.984	96.942
14	.143	.715	97.657
15	.127	.635	98.292
16	.109	.544	98.836
17	.099	.496	99.332
18	.077	.387	99.719
19	.032	.162	99.881
20	.024	.119	100.000

จากตารางที่ 4. 4 พบว่าจำนวนองค์ประกอบที่สกัดได้ในเบื้องต้นจากองค์ประกอบที่มีค่า Eigenvalues มากกว่า 1 สามารถสกัดองค์ประกอบได้ 3 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่ 1- 3 มีค่า Eigenvalues เท่ากับ 12.270, 1.704, 1.309 ตามลำดับ ได้ค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ

61.349, 8.518, 6.545 ตามลำดับ และมีค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมของทั้ง 3 องค์ประกอบเท่ากับ 76.413 เขียนความสัมพันธ์ระหว่างค่า Eigenvalues กับองค์ประกอบได้ดังภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 Scree plot แสดงความสัมพันธ์ระหว่างค่า Eigenvalues กับองค์ประกอบ

จากการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีเทคนิคแกนสำคัญ (Principal Component Analysis) ให้ได้จำนวนองค์ประกอบรวมที่เหมาะสมเพื่อลดจำนวนตัวแปร ปัญหาคือควรมีองค์ประกอบรวมกี่องค์ประกอบจึงจะเหมาะสม ผู้วิจัยจึงใช้หลักเกณฑ์ในการกำหนดจำนวนองค์ประกอบ 2 วิธีคือ

1. เกณฑ์พิจารณาความสัมพันธ์ ระหว่างค่า Eigenvalues กับองค์ประกอบ โดยพิจารณาจาก Scree plot กราฟที่แสดงค่า Eigenvalues ของทุกองค์ประกอบที่สกัดได้ ถ้าเส้นของกราฟเป็นเส้นตรงขนานแกน X ที่องค์ประกอบใด ก็จะใช้้องค์ประกอบที่อยู่เหนือจุดตัดขึ้นไป (ซีเรเดซ ฉายอรุณ และอุทัยทิพย์ รักจรรยาบรรณ. 2551 : 59) จะเห็นได้ว่าเมื่อถึงองค์ประกอบที่ 3 ค่า Eigenvalues จะลดลงมากจนเป็นเส้นตรงขนานกับแกน X หากพิจารณาตามหลัก Scree Test การทดสอบนี้จะพิจารณาเส้นกราฟระหว่างค่า Eigenvalues กับจำนวนองค์ประกอบรวม เมื่อเส้นกราฟนี้เริ่มเป็นเส้นตรง ณ จุดใด จำนวนองค์ประกอบรวมจะมีเท่านั้นและไม่มากไปกว่านั้น

2. เกณฑ์การพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักมากก็ควรจะอยู่ในองค์ประกอบนั้น และค่าความร่วมกัน (Communality) ของแต่ละตัวแปรเป็นค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหนึ่งกับตัวแปรอื่นๆที่เหลือ (บุญจันทร์ สีสันต์. 2560 : 224) พบว่าตัวแปร X9 เป็นตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบไม่ถึง .50 และพบว่าตัวแปร X13, X14, X20 เป็นตัวแปรที่มีค่า

น้ำหนักองค์ประกอบซ้ำกัน ดังนั้นผู้วิจัยกำหนดจำนวนองค์ประกอบภายหลังการสกัดได้จำนวนทั้งสิ้น 3 องค์ประกอบ แสดงค่าความร่วมกัน (Communality) ของน้ำหนักองค์ประกอบ หลังจากการสกัดองค์ประกอบขั้นต้น ได้ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ภายหลังหมุนองค์ประกอบขั้นต้น

รหัสตัวแปร	องค์ประกอบ		
	1	2	3
X1		.879	
X2		.581	
X3		.875	
X4	.750		
X5	.803		
X6	.797		
X7	.687		
X8		.725	
X9			
X10		.750	
X11		.653	
X12		.758	
X13	.663	.537	
X14	.703	.518	
X15	.742		
X16	.752		
X17			.871
X18			.854
X19			.897
X20	.570	.618	

จากตารางที่ 4.5 พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทุกตัวที่ใช้ในการวิเคราะห์

องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม รวมทั้ง 20 ตัวแปร โดย พบว่า ตัวแปร X9 เป็นตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบไม่ถึง .50 และพบว่าตัวแปร X13, X14, X20 เป็นตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบซ้ำกัน และแต่ละตัวแปรมีความ

ร่วมกันในการเป็นองค์ประกอบ มีค่าอยู่ระหว่าง .518 - .897 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 1 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

#### 4.2.3 ผลการหมุนแกนองค์ประกอบ

หลังจากการสกัดองค์ประกอบในเบื้องต้นได้จำนวนองค์ประกอบที่มี ค่า Eigenvalue มากกว่า 1 ผู้วิจัยทำการคัดเลือกองค์ประกอบตามเกณฑ์การกำหนดจำนวนองค์ประกอบทำให้ได้ องค์ประกอบที่เหมาะสมทั้งหมด 3 องค์ประกอบ จากนั้นทำการหมุนแกนองค์ประกอบเพื่อให้ได้ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบในลักษณะที่ชัดเจนยิ่งขึ้นหรือให้ได้โครงสร้างอย่างง่าย โดยเลือก การหมุนแกนแบบมุมฉากด้วยวิธี Varimax และกำหนดค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ที่ .50 ทำการตัดตัวแปรที่ซ้ำกัน และตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบไม่ถึง .50 ออกภายหลังการหมุน แกน (Rotate Component Matrix) ได้ผลการวิเคราะห์ดังปรากฏต่อไปนี้

4.3.2.1 ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy ภายหลังหมุนแกนครั้งที่ 2 ซึ่งเท่ากับ .886 พบว่ามีค่ามากกว่า .05 และจากการทำสอบนัยสำคัญด้วย Bartlett's Test of Sphericity พบว่ามีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันในขนาดที่เหมาะสมกัน สามารถการนำไปวิเคราะห์ องค์ประกอบได้ ดังแสดงผลการวิเคราะห์ได้ในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 แสดงผลการทดสอบค่า KMO and Bartlett's Test ในการหมุนแกนครั้งที่ 2

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		.886
Bartlett's Test of Sphericity	Approx Chi-Square	4969.796
	Df	120
	Sig.	.000

4.3.2.2 ผลการวิเคราะห์ค่าความร่วมกัน (Communality) ดังแสดงผลการวิเคราะห์ ได้ในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าความร่วมกัน (Communality) ของตัวแปรทุกตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวง วัฒนธรรม ภายหลังการหมุนแกนองค์ประกอบ ครั้งที่ 2

รหัส ตัวแปร	ชื่อตัวแปร	ค่าความร่วมกัน (Communality)
X1	มีอิสระทางความคิด	.845
X2	ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	.534
X3	รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น	.865
X4	มองภาพอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน	.684
X5	ถ่ายทอดแนวคิดให้ผู้อื่นรับฟังเข้าใจตรงกัน	.774
X6	ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างภาพอนาคต	.790

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

รหัสตัวแปร	ชื่อตัวแปร	ค่าความร่วมกัน (Communality)
X7	ทบทวนเป้าหมายทุกระยะเพื่อความชัดเจนร่วมกัน	.760
X8	มีอารมณ์ขัน	.655
X10	มีความคิดเชิงบวก	.833
X11	สร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุข	.693
X12	สร้างทางเลือกใหม่ๆในการทำงาน	.779
X15	มีกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	.753
X16	แก้ไขปัญหาโดยอาศัยการมีส่วนร่วม	.815
X17	เชื่อมั่นและมั่นใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	.871
X18	มอบหมายงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล	.839
X19	เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล	.908

จากตารางที่ 4.7 หลังการตัดตัวแปรที่มีปัญหา พบว่าค่าความร่วมกัน (Communality) ของตัวแปรทุกตัวที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม รวมทั้งหมด 16 ตัวแปร แต่ละตัวแปรมีค่าความร่วมกันในการเป็นองค์ประกอบ มีค่าอยู่ระหว่าง .534 ถึง .908 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 1 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

4.3.2.3 ผลการวิเคราะห์ค่า Eigenvalues ค่าร้อยละของความแปรปรวนและค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมในแต่ละองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม ภายหลังการหมุนแกนองค์ประกอบครั้งที่ 2 (Rotation Sums of Squared Loadings) ดังแสดงผลในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนองค์ประกอบ ค่า Eigenvalues ค่าร้อยละของความแปรปรวน และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมในแต่ละองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม ภายหลังการหมุนแกนองค์ประกอบครั้งที่ 2 (Rotation Sums of Squared Loadings)

Component	Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Eigenvalue	% of Variance	Cumulative %	Eigenvalue	% of Variance	Cumulative %
1	9.438	58.988	58.988	4.816	30.099	30.099
2	1.682	10.513	69.502	4.485	28.033	58.132
3	1.277	7.981	77.483	3.096	19.352	77.483

จากตารางที่ 4.8 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาจำนวนองค์ประกอบ โดยการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีตัวประกอบหลัก (Principal Component Factoring) เพื่อค้นหาจำนวนองค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กระทรวงวัฒนธรรม โดยพิจารณาจากค่า Eigenvalues ที่มีค่ามากกว่า 1 ตามกฎของ Kaiser's จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม ภายหลังก่อนการสกัดครั้งที่ 2 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่ 1-3 มีค่า Eigenvalues จากมากไปหาน้อย เท่ากับ 4.816, 4.485 และ 3.096 ตามลำดับและเมื่อหมุนแกนแล้วพบค่าร้อยละความแปรปรวน 30.099, 58.123 และ 77.483 ตามลำดับ และค่าความแปรปรวนสะสม ทั้ง 3 องค์ประกอบเท่ากับ 77.483 สามารถอธิบายความเป็น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม ได้ร้อยละ 77.483 ประกอบด้วยองค์ประกอบที่ 1) ความยืดหยุ่นและจินตนาการ 2) วิสัยทัศน์และแนวปฏิบัติ และ 3) ความไว้วางใจ ตามลำดับ

#### 4.2.4 ผลการจัดกลุ่มตัวแปรคัดสรรเข้าองค์ประกอบ

การหมุนแกนองค์ประกอบด้วยวิธี Varimax ภายหลังกการสกัดองค์ประกอบกำหนดองค์ประกอบ ผู้วิจัยได้กำหนดค่าองค์ประกอบ (Factor Loading) ที่ .50 ขึ้นไป และตัดตัวแปรที่มีปัญหาออก (บุญจันทร์ สีสันต์. 2560 : 225-226) พบว่า ตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 16 ตัวแปร สามารถจัดเข้าองค์ประกอบได้ 3 องค์ประกอบ แสดงในตารางที่ 4.9 - 4.13

**ตารางที่ 4.9** แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม ด้านความยืดหยุ่นและจินตนาการ

รหัสตัวแปร	ชื่อตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)
X1	มีอิสระทางความคิด (ความยืดหยุ่น)	0.881
X3	รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น (ความยืดหยุ่น)	0.875
X12	สร้างทางเลือกใหม่ๆในการทำงาน (จินตนาการ)	0.767
X10	มีความคิดเชิงบวก (จินตนาการ)	0.757
X8	มีอารมณ์ขัน (จินตนาการ)	0.731
X11	สร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุข (จินตนาการ)	0.661
X2	ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (ความยืดหยุ่น)	0.595
ค่า Eigenvalues		4.816
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance)		30.099

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นจากข้อมูลจริงของงานวิจัย  
 ไม่ว่ากรณีใดๆก็ตาม หากมีข้อผิดพลาดประการใด ขออภัยไว้ล่วงหน้า  
 จากตารางที่ 4.9 พบว่า องค์ประกอบที่ 1 ของการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปร 7 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ระหว่าง .595 - .881 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 30.099 โดยตัวแปรทั้ง 7 ตัวแปรในองค์ประกอบนี้มาจากองค์ประกอบต้นแบบ ความยืดหยุ่น และจินตนาการ

ดังนั้นจึงตั้งชื่อองค์ประกอบที่ 1 ว่า “ความยืดหยุ่นและจินตนาการ ” โดยมีข้อคำถามที่ X1 ใช้วัดความสำคัญได้มากที่สุด รองลงมาคือ X3, X12, X10, X8, X11, X2 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.10** แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( Factor Loading) ของการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม ด้านวิสัยทัศน์และแนวปฏิบัติ

รหัสตัวแปร	ชื่อตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)
X6	ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างภาพอนาคต (วิสัยทัศน์)	0.805
X5	ถ่ายทอดแนวคิดให้ผู้อื่นรับฟังเข้าใจตรงกัน (วิสัยทัศน์)	0.804
X16	แก้ไขปัญหาโดยอาศัยการมีส่วนร่วม (การแก้ไขปัญหา)	0.761
X4	มองภาพอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน (วิสัยทัศน์)	0.758
X15	มีกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ (การแก้ไขปัญหา)	0.714
X7	ทบทวนเป้าหมายทุกระยะเพื่อความชัดเจนร่วมกัน (วิสัยทัศน์)	0.697
ค่า Eigenvalues		4.485
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance)		28.033

จากตารางที่ 4.10 พบว่า องค์ประกอบที่ 2 ของการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปร 6 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ระหว่าง .697 - .805 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 28.033 โดยตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปรในองค์ประกอบนี้มาจากองค์ประกอบต้นแบบ วิสัยทัศน์ และการแก้ไขปัญหา ดังนั้นจึงตั้งชื่อองค์ประกอบที่ 2 ว่า “วิสัยทัศน์และแนวปฏิบัติ ” โดยมีข้อคำถามที่ X6 ใช้วัดความสำคัญได้มากที่สุด รองลงมาคือ X5, X16, X4, X15, X7 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.11** แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( Factor Loading) ของการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม ด้านความไว้วางใจ

รหัสตัวแปร	ชื่อตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)
X19	เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล (ความไว้วางใจ)	0.899
X17	เชื่อมั่นและมั่นใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (ความไว้วางใจ)	0.878
X18	มอบหมายงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล (ความไว้วางใจ)	0.855
ค่า (Eigenvalues)		3.096
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance)		19.352

จากตารางที่ 4.11 พบว่า องค์ประกอบที่ 3 ของการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปร 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ระหว่าง .855 - .899 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 19.352 โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรในองค์ประกอบนี้มาจากองค์ประกอบต้นแบบ ความไว้วางใจ ดังนั้นจึงตั้งชื่อองค์ประกอบที่ 3 ว่า “ความไว้วางใจ” โดยมีข้อคำถามที่ X19 ใช้วัดความสำคัญได้มากที่สุด รองลงมาคือ X17, X18 ตามลำดับ

ทั้งนี้ เพื่อสร้างความเข้าใจในการสรุปผลการจัดกลุ่มของตัวแปรคัดสรรเข้าองค์ประกอบ การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอการเปรียบเทียบองค์ประกอบต้นแบบก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล กับองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.12

**ตารางที่ 4.12** การเปรียบเทียบองค์ประกอบต้นแบบก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล กับองค์ประกอบที่ค้นพบจากการวิเคราะห์ข้อมูล

องค์ประกอบต้นแบบ	จำนวนตัวแปร	องค์ประกอบที่ค้นพบจากการวิเคราะห์ข้อมูล	จำนวนตัวแปร	Eigen-values	ลำดับความสำคัญ	จำนวนตัวแปร
องค์ประกอบที่ 1 ความยืดหยุ่น	3 (X1-X3)	องค์ประกอบที่ 1 ความยืดหยุ่นและจินตนาการ	7 (X1-X3),(X8), (X10-X12)	4.816	1	จากตัวแปรขององค์ประกอบที่ 1 และ 3
องค์ประกอบที่ 2 วิสัยทัศน์	4 (X4-X7)	องค์ประกอบที่ 2 วิสัยทัศน์และแนวปฏิบัติ	6 (X4-X7), (X15-X16)	4.485	2	จากตัวแปรขององค์ประกอบที่ 2 และ 4
องค์ประกอบที่ 3 จินตนาการ	5 (X8-X12)	องค์ประกอบที่ 3 ความไว้วางใจ	3 (X17-X19)	3.096	3	จากตัวแปรขององค์ประกอบที่ 5
องค์ประกอบที่ 4 การแก้ไขปัญหา	4 (X13-X16)					
องค์ประกอบที่ 5 ความไว้วางใจ	4 (X17-X20)					
<b>รวมจำนวนตัวแปร</b>	<b>20 (X1-X20)</b>	<b>รวมจำนวนตัวแปร</b>	<b>16 (X1-X8), (X10-X12), (X15-X19)</b>			

เอกสารนี้เป็นไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดห้ามมิให้คัดลอกหรือเผยแพร่ข้อมูลดังกล่าวโดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของลิขสิทธิ์

จากตารางที่ 4.12 พบว่า องค์ประกอบต้นแบบของ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบต้นแบบ 20 ตัวแปร คือ 1) องค์ประกอบที่ 1 ความยืดหยุ่น จำนวนตัวแปร 3 ตัวแปร 2) องค์ประกอบที่ 2 วิสัยทัศน์ จำนวนตัวแปร 4 ตัวแปร 3) องค์ประกอบที่ 3 จินตนาการ จำนวนตัวแปร 5 ตัวแปร 4) องค์ประกอบที่ 4 การแก้ไขปัญหา จำนวนตัวแปร 4 ตัวแปร 5) องค์ประกอบที่ 5 ความไว้วางใจจำนวนตัวแปร 4 ตัวแปร ส่วนองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม ที่ค้นพบจากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยจัดเรียงลำดับของค่า Eigenvalues จากมากไปหาน้อย ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 16 ตัวแปร คือ

1. ความยืดหยุ่นและจินตนาการ ค่า Eigenvalues 4.816 จำนวนตัวแปร 7 ตัวแปร โดยตัวแปรได้มาจากตัวแปรขององค์ประกอบต้นแบบที่ 1 ( $X_1 - X_3$ ) และองค์ประกอบต้นแบบที่ 3  $X_8, (X_{10} - X_{12})$

2. วิสัยทัศน์และแนวปฏิบัติ ค่า Eigenvalues 4.485 จำนวนตัวแปร 6 ตัวแปร โดยตัวแปรได้มาจากตัวแปรขององค์ประกอบต้นแบบที่ 2 ( $X_4 - X_7$ ) และองค์ประกอบต้นแบบ 4 ( $X_{15} - X_{16}$ )

3. ความไว้วางใจ ค่า Eigenvalues 3.096 จำนวนตัวแปร 3 ตัวแปร โดยตัวแปรได้มาจากตัวแปรขององค์ประกอบต้นแบบที่ 5 ( $X_{17} - X_{19}$ )



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม ครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยอภิปรายผลและนำเสนอข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

##### 5.1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม

##### 5.1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.1.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ทำการสอนสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม ทั้งหมด 15 วิทยาลัย มีครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งหมดจำนวน 1,208 คน แบ่งเป็น วิทยาลัยช่างศิลป์จำนวน 151 คน และวิทยาลัยนาฏศิลป์ 1,057 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม 2560)

5.1.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ทำการสอนสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม ทั้งหมด 15 วิทยาลัย จำนวน 300 คน ได้มาจากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบการพิจารณาคำนวณน้ำหนักองค์ประกอบ ( Factor Loading) ตามแนวคิดของ Hair, J. et.al. (2010 : 117) ที่ได้เสนอไว้ว่า หากคำนวณน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มีค่าที่ 0.50 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจะต้องมีจำนวนไม่ต่ำกว่า 250 และเพื่อป้องกันความผิดพลาดของการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจึงเพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 20 รวมกลุ่มตัวอย่าง 300 คนและใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

##### 5.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการ วิจัยการ วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กระทรวงวัฒนธรรม แบ่งเป็น 2 ตอนคือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะ แบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีจำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่งผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจุบัน วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนี

ความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง ข้อคำถามกับนิยามศัพท์ ระหว่าง .80 - 1.00 มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง .458 - .795 ค่าความเชื่อมั่นขององค์ประกอบความยืดหยุ่น เท่ากับ .906 ค่าความเชื่อมั่นขององค์ประกอบวิสัยทัศน์ เท่ากับ .869 ค่าความเชื่อมั่นขององค์ประกอบจินตนาการ เท่ากับ .855 ค่าความเชื่อมั่นขององค์ประกอบการแก้ไขปัญหา เท่ากับ .911 และค่าความเชื่อมั่นขององค์ประกอบความไว้วางใจ เท่ากับ .920

#### 5.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยแนบหนังสือขอความร่วมมือ หนังสือขอความอนุเคราะห์และแบบสอบถามที่จัดทำในรูปแบบ Google Form นำส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาสังกัดกระทรวงวัฒนธรรม ผ่านช่องทาง Online จำนวน 300 ฉบับ และดำเนินการโทรศัพท์ติดตามความคืบหน้าเป็นระยะเพื่อให้ได้รับแบบสอบถามตอบกลับ ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 296 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.67

#### 5.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และดำเนินการวิเคราะห์ดังนี้

5.1.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก และหมุนแกนองค์ประกอบแบบตั้งฉาก ด้วยวิธี Varimax

#### 5.1.6 ผลการวิจัย

5.1.6.1 ผลการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีเทคนิคแกนสำคัญ (Principal Component Analysis) เพื่อพิจารณาจำนวนองค์ประกอบ และการหมุนแกนแบบมุมฉากด้วยวิธี Varimax พบว่าเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ .50 พบว่า มีตัวแปรที่มีค่าความร่วมกัน (Communality) ซ้ำกัน และบางตัวแปรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบไม่ถึง .50 จึงทำการตัดออก แล้วจึงดำเนินการหมุนแกนใหม่ด้วยวิธีเทคนิคแกนสำคัญอีกครั้ง ภายหลังจากสกัดองค์ประกอบ ผู้วิจัยกำหนดจำนวนองค์ประกอบ โดยใช้ค่า Eigenvalue และเกณฑ์ทดสอบตาม Scree Test พบว่า เมื่อถึงองค์ประกอบที่ 3 ค่า Eigenvalue จะลดลงมากจนเป็นเส้นตรงขนานกับแกน X จึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 77.483 โดยเรียงค่า Eigenvalues จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. องค์ประกอบที่ 1 “ความยืดหยุ่นและ จินตนาการ ” ประกอบด้วย 7 ตัวแปร ค่า Eigenvalues 4.816 มีน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ระหว่าง .595 - .881 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 30.099

2. องค์ประกอบที่ 2 “วิสัยทัศน์และแนวปฏิบัติ ” ประกอบด้วย 6 ตัวแปร ค่า Eigenvalues 4.485 มีน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ระหว่าง .697 - .805 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 28.033

3. องค์ประกอบที่ 3 “ความไว้วางใจ” ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ค่า Eigenvalues 3.096 มีน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ระหว่าง .855 - .899 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 19.352

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

### 5.2.1 อภิปรายผลโดยรวมของงาน วิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม

การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ โดยเรียงตามลำดับค่า Eigenvalues จากมากไปหาน้อย คือ ความยืดหยุ่นและจินตนาการ วิสัยทัศน์และแนวปฏิบัติ ความไว้วางใจ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบทางด้านความยืดหยุ่นและจินตนาการค่อนข้างสูง มีความโดดเด่นที่สุด ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม ซึ่งเหมาะสมกับบริบท วิสัยทัศน์และพันธกิจของวิทยาลัยช่างศิลป์และวิทยาลัยนาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่มีอัตลักษณ์ค่อนข้างชัดเจนทางศิลปวัฒนธรรม เช่น การจัดการศึกษาทางด้านศาสตร์และศิลป์ขั้นพื้นฐานของชาติและสากลที่มีทั้งการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทยและปรับเปลี่ยนให้ทันสมัย เป็นเหตุให้ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเป็นผู้นำที่ตอบสนองบริบทที่หลากหลายไปในทางที่สร้างสรรค์ ผลดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยบางส่วนของ พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งระบุว่า องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบแรกด้านจินตนาการ ซึ่งมี 3 องค์ประกอบย่อย คือ มีความคิดสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขันในการทำงาน มีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ องค์ประกอบที่สองด้านความยืดหยุ่น ซึ่งมี 3 องค์ประกอบย่อย คือ ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ ความคุ้นเคย ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระและองค์ประกอบที่สามด้านวิสัยทัศน์ ซึ่งมี 3 องค์ประกอบย่อย คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตาม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555 : 143) วิจัยเรื่องโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า โมเดลวัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์วัดได้จากตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปรคือ จินตนาการ ความยืดหยุ่น และวิสัยทัศน์ แต่งานวิจัยทั้งสองยังไม่ครอบคลุมผู้วิจัยได้ทำการศึกษา งานวิจัยเพิ่มเพื่อสนับสนุนผลการวิจัยยิ่งขึ้น พบว่างานวิจัยของ วัฒนา ปะกิกา (2560 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน มีผลสอดคล้อง โดย ผลการวิจัยพบองค์ประกอบที่หนึ่งด้านการมีจินตนาการ ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด คือ ความคิดริเริ่ม มีอารมณ์ขัน และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ องค์ประกอบที่สองด้านความยืดหยุ่น ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ ความสามารถในการคิดและทำอย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้ความคุ้นเคย

ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ และการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ องค์ประกอบที่สามด้านการมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด คือการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ องค์ประกอบที่สี่ด้านการมีความไว้วางใจ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ การแสดงออกอย่างเปิดเผย ความเชื่อมั่นและการสนับสนุนต่อบุคคลอื่นและองค์กร จะเห็นได้ว่ามีองค์ประกอบเพิ่มเติม คือ ความไว้วางใจ และผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่มีผลพบว่าองค์ประกอบ ความไว้วางใจ อยู่ในองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้วยเช่นกัน คืองานวิจัยของ กาญจนา ศิลา (2556) วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) ซึ่งพบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากตามลำดับ คือ ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ด้านการไว้วางใจ ด้านการเจรจาต่อรอง ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการทำงานเป็นทีม และด้านการบริหารเวลา ดังนั้นในส่วนงานวิจัยที่สอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม เห็นได้จากผลการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นั้น ความยืดหยุ่นและจินตนาการอยู่ในองค์ประกอบแรก และตามมาด้วยวิสัยทัศน์ ตามลำดับ มีความแตกต่างในส่วนของการยืดหยุ่นและจินตนาการนั้นได้แยกจากกัน ไม่รวมอยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน องค์ประกอบทางด้านวิสัยทัศน์มีความสำคัญรองลงมา และองค์ประกอบสุดท้ายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม คือ ด้านความไว้วางใจ ตามลำดับ เมื่อทราบผลการวิจัยแล้วนั้นผู้วิจัยอภิปรายสรุปได้ว่า วิทยาลัยช่างศิลป์และวิทยาลัยนาฏศิลป์ จัดเป็นสถานศึกษารูปแบบหนึ่งที่ผู้บริหารสูงสุดได้รับตำแหน่งจากการสรรหาตามพระราชบัญญัติ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พ.ศ.2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ว่าด้วยการสรรหาผู้อำนวยการวิทยาลัย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 ข้อ 5 ว่าด้วยเรื่องผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบเชิงสร้างสรรค์ของสถาบัน สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม ดังต่อไปนี้ ทำการสอนหรือประสบการณ์ด้านการบริหารมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปีในสถาบันหรือสถาบันอุดมศึกษาอื่นที่สภารับรอง เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต และเป็นที่ยอมรับในสังคมมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาวิชาการและวิชาชีพ และมีความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการหรือวิชาชีพหรือประสบการณ์ด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานบางส่วนสอดคล้องกับตัวแปรที่พบในงานวิจัยฉบับนี้ เป็นเหตุผลประกอบความเป็นไปได้ว่าผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ของวิทยาลัยช่างศิลป์และวิทยาลัยนาฏศิลป์กระทรวงวัฒนธรรม ซึ่งเป็นวิทยาลัยที่มุ่งเพาะศิลปินหลากหลายศาสตร์ ผู้บริหารสถานศึกษาก็เป็นผู้ที่ชื่นชอบและมีส่วนร่วมในกิจกรรมและสร้างสรรค์งานทางด้านศิลป์ อันเป็นเหตุที่ผลการวิจัยในครั้งนี้ออกมาในลักษณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ องค์ประกอบ ความยืดหยุ่นและจินตนาการมาเป็นองค์ประกอบแรก องค์ประกอบที่สองคือด้านวิสัยทัศน์และแนวปฏิบัติ และองค์ประกอบสุดท้ายของการวิจัยที่เป็นส่วนสำคัญอีกประการหนึ่งคือ ด้านความไว้วางใจ ซึ่งครอบคลุมและเพิ่มเติมคุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม ให้บริหารอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้ก่อนการนำออกเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 5.2.2 อภิปรายผลการวิจัยแต่ละองค์ประกอบของการวิเคราะห์องค์ประกอบ ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม

### 5.2.3.1 องค์ประกอบที่ 1 ความยืดหยุ่นและจินตนาการ

ความยืดหยุ่นและจินตนาการ เป็นองค์ประกอบที่มีค่า Eigenvalues สูงที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เห็นถึงความสำคัญ ว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกระทรวงวัฒนธรรม ควรมียุทธศาสตร์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านความยืดหยุ่นและจินตนาการในการบริหาร เพื่อให้การบริหารเกิดความสร้างสรรค์ ความหลากหลาย และเกิดสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา มีความยืดหยุ่นและจินตนาการเพราะองค์ประกอบดังกล่าว เป็นการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดหาคำตอบได้อย่างเป็นอิสระ มีความสามารถในการคิดนอกกรอบ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย และมีการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี รวมถึงการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ และการยอมรับความคิดตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น รวมทั้งการแสดงออกทางด้านจินตนาการก็มีส่วนสำคัญมากเช่นกัน นั่นคือการ แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงกระบวนการสร้างภาพที่เด่นชัดในใจ ซึ่งจะช่วยให้เกิดการคาดคะเน รวมถึงการวางแผนที่ดีไปจนถึง การมีอารมณ์ขันในการทำงาน มองโลกในแง่บวก มีชีวิตชีวา มีสติปัญญาเป็นเลิศในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เป็นบุคคลที่มีความไวต่อการรับรู้และ ตอบสนองต่อเรื่องต่างๆ สุดท้ายคือ เป็นบุคคลที่มีความคิดใหม่ๆ แนวทางใหม่ๆ และการกระทำสิ่งใหม่ๆ ซึ่ง พฤติกรรมดังกล่าวเป็นการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวปฏิบัติในการบริหารที่สร้างสรรค์ต่อบริบทเพื่อให้เหมาะสมต่อสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม ซึ่ง องค์ประกอบนี้ประกอบด้วยตัวแปรคือ การมีอิสระทางความคิด การรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น การสร้างทางเลือกใหม่ๆ ในการทำงาน การมีความคิดเชิงบวก และมีอารมณ์ขัน การสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุข และปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่ มีการเปลี่ยนแปลง เมื่อนำสององค์ประกอบ ระหว่างความยืดหยุ่นและจินตนาการดังกล่าวนี้มารวมกัน สามารถอธิบายถึงจุดรวมสำคัญที่เป็นแนวทางเดียวกันได้ว่าเป็นการบริหารที่เกิดจากความคิดและส่งผลไปยังจินตนาการ ที่เป็นภาพชัดเจน และถ่ายทอดออกมาสู่การแสดงออกทางความคิด ทักษะคิด หรือการปฏิบัติที่มีความยืดหยุ่น ตามที่ผู้บริหารได้จินตนาการไว้ในใจ แล้วแสดงออกมาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เห็นภาพร่วมกันชัดเจนยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับความยืดหยุ่นของ สารีศา พาทีสินธ์ (2554 : 169-174) ที่ว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการคิดนอกกรอบของความคิดที่ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยเดิม ความยืดหยุ่นทำให้สามารถมองเห็นสิ่งต่างๆ ในแง่มุมใหม่ สามารถปรับเปลี่ยนได้ไม่ตายตัว ความคิดยืดหยุ่นเป็นรูปแบบความคิดพื้นฐานที่นำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ เป็นส่วนช่วยเสริมคุณภาพความคิดให้ดียิ่งขึ้น เพราะคนที่มีความคิดยืดหยุ่นจะไม่ปิดกั้นความรู้ ยอมรับการมีข้อมูลที่เพิ่มมากขึ้นได้ ยินดีรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างหรือตรงกันข้าม สอดคล้องกับ กิตต์กัญญาณ์ ปฏิพันธ์ (2556 : 45) ได้ให้แนวคิดและความหมายของความยืดหยุ่นไว้ว่า คนที่มีความสามารถในการคิดและมองปัญหา พร้อมเห็นทางออกของปัญหาที่หลายมุมมอง หลายทิศทาง หลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการได้ตลอดเวลาเมื่อได้รับข้อมูลสารสนเทศและข้อมูลใหม่ๆ ที่น่าเชื่อถือ ลักษณะของบุคคลดังกล่าวคือคนที่มีความคิดยืดหยุ่น และหากผู้บริหารสามารถจินตนาการที่ได้้อย่างหลากหลาย ดังคำกล่าวของ รำ การค้า พรหม รักศรีอักษร (2555 : 58-62) กล่าวว่า จินตนาการเป็นความสามารถของสมองในการสร้างภาพขึ้นมาใหม่ จินตนาการต้องอาศัยความจริง จินตนาการเป็นความสามารถในการคิด จินตนาการสามารถจำลองภาพและสามารถนำภาพจริงมาทวนซ้ำได้ สมองของทุกคนมีความสามารถในการ

จินตนาการ คนที่มีจินตนาการจะเห็นภาพที่มีชีวิตชีวาและรับรู้ความรู้สึกที่หลากหลาย จินตนาการ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรู้สึก ประสบการณ์และความรู้หากไม่มีพื้นฐานความรู้ ไม่มีหลักฐานทาง วิทยาศาสตร์ จินตนาการก็เป็นเพียงการฝันเฟื่องที่ไร้ความหมาย จินตนาการเป็นแรงผลักดัน ความก้าวหน้าที่สำคัญ จินตนาการมีบทบาทสำคัญต่อการใช้สติปัญญาของมนุษย์ หากไม่มีจินตนาการ ความคิดอาจไม่พัฒนาต่อไป ดังนั้น จึงควรพยายามใช้สมองเพื่อพัฒนาให้ตนเองมีจินตนาการโดยการ พยายามสั่งสมความรู้และประสบการณ์ให้มาก กล้าสงสัยและมีความคิดที่เป็นอิสระมันทำกิจกรรม หลากหลายเพื่อกระตุ้นจินตนาการ สอดคล้องกับแนวความคิด ของ กัจจร สุนพงษ์ศรี (2555 : 143-144) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับจินตนาการ พบว่าเป็นสิ่งที่เกิดมาอยู่ในตัวมนุษย์เราด้วยกันทั้งหมด หากแต่สภาพแวดล้อมที่แตกต่างจึงทำให้รูปแบบของจินตนาการในชีวิตประจำวัน เกิดความแตกต่าง และไร้ซึ่งความคล้ายคลึงกัน สิ่งที่โดดเด่นและเกิดขึ้นจากจินตนาการ คือ การสร้างสรรค์ เพราะการ สร้างสรรค์ที่ไม่หยุดนิ่งเปรียบเสมือนการเพิ่มพูนพลังในการคิด และแสดงออก ดังนั้นหากเราคิดที่จะ ใช้จินตนาการ ด้วยแนวคิดที่สร้างสรรค์ต่อสังคมอยู่เสมอ ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ สุขแก่คนหมู่มาก เมื่อสององค์ประกอบนี้รวมกันจึงก่อให้เกิดประโยชน์เป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษาที่มีความ คิด ที่ยืดหยุ่น และมีจินตนาการที่หลากหลายตรงตามรูปแบบการบริหารงานของวิทยาลัย ทางด้านศิลปกรรมและนาฏกรรม

#### 5.2.2 องค์ประกอบที่ 2 วิสัยทัศน์และแนวปฏิบัติ

วิสัยทัศน์และแนวปฏิบัติ เป็นองค์ประกอบที่มีค่า Eigenvalues อยู่ในลำดับที่มากกว่า 1 ถือได้ว่าเป็นหนึ่งองค์ประกอบ ถึงแม้ว่าจะมีค่าไม่สูงมากแต่เป็นไปตามเกณฑ์ ที่กำหนด สะท้อนให้ เห็นว่าครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม ให้ความสำคัญต่อภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม ด้านวิสัยทัศน์และแนวปฏิบัติไม่สูงมากนัก ด้วยบริบท การจัดการศึกษาเฉพาะทาง แต่ด้วยวิสัยทัศน์ของสถานศึกษามีอยู่ทุกสถานศึกษาอยู่แล้วจึงไม่สามารถ ตัดออกจากการบริหารได้ เพราะความจำเป็นที่ต้องวางแผนอนาคตร่วมกัน สถานศึกษาสังกัด กระทรวงวัฒนธรรมเช่นกัน การมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์และแนวปฏิบัติ ร่วมกันที่ชัดเจนและตอบรับความเปลี่ยนแปลงหลากหลายรูปแบบของผู้บริหารนั้น สืบเนื่องมาจาก องค์ประกอบดังกล่าว เป็น การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ถึงการมองภาพในอนาคต อันจะ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ได้ นั้นต้องมีกระบวนการในการสร้างวิสัยทัศน์ มีแนวทางใน การปฏิบัติ และเพื่อให้วิสัยทัศน์ดังกล่าวสามารถถ่ายทอดออกมาได้ชัดเจนหรือมีแนวทางการปฏิบัติที่ สร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องใช้ทั้งความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ในการแก้ไข ปัญหาเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย หรือวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ ต้องมีกระบวนการปฏิบัติอย่างเป็นขั้นตอนและ ร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูและบุคลากรทางการศึกษาในการแก้ไขปัญหาต่างๆได้อย่าง สร้างสรรค์ ในทุกวิสัยทัศน์ที่ได้ร่วมกันคิดและสร้างขึ้นเพื่อประโยชน์แก่สถานศึกษาสูงสุด ซึ่ง องค์ประกอบ ดังกล่าว ประกอบด้วย ตัวแปรที่ได้จากการวิจัย คือ การ ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้าง ภาพอนาคต การถ่ายทอดแนวคิดให้ผู้อื่นรับฟังเข้าใจตรงกัน การแก้ไขปัญหาโดยอาศัยการมีส่วนร่วม การมองภาพอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน และมีกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ รวมถึงการ ทบทวนเป้าหมายทุกระยะเพื่อความชัดเจนร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ Duke (1987:51) ที่ว่า วิสัยทัศน์ทำให้ผู้บริหารมองเห็นว่าอะไรเป็นสิ่งสำคัญแท้จริงขององค์กรและสามารถ กำหนดภาพในอนาคตขององค์กรได้ว่าต้องการให้เป็นอย่างไร เพื่อกำหนดกิจกรรมและแนวทาง ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามต้องการโดยไม่เสียเวลากระทำการในสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์ และยัง

เป็นแรงกระตุ้นให้สมาชิกขององค์กรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจอย่างเป็นพิเศษยิ่งกว่าธรรมดา สอดคล้องกับแนวความคิดของ สุกัญญา ศรีสาคร (2547 : 68) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า เป็นการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการโดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์ และความคิด มาใช้แก้ปัญหาใน สถานการณ์ โดยในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนอย่างมีคุณภาพและประสบผลสำเร็จ

### 5.2.2.3 องค์ประกอบที่ 3 ความไว้วางใจ

ความไว้วางใจ เป็นองค์ประกอบที่มีค่า Eigenvalues อยู่ในระดับที่มากกว่า 1 ถือได้ว่าเป็นหนึ่งองค์ประกอบ ถึงแม้ว่าจะมีค่าค่อนข้างต่ำ แต่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด สะท้อนให้เห็นว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม ให้ความสำคัญต่อองค์ประกอบดังกล่าว ค่อนข้างน้อย แต่ควรจะต้องมีองค์ประกอบด้านความไว้วางใจอยู่ในภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา อันสืบเนื่องมาจาก องค์ประกอบดังกล่าว เป็น การแสดงออกของผู้บริหาร สถานศึกษา ในการที่จะต้องเปิดเผยความรู้สึกและการกระทำที่แสดงออกถึงความเชื่อมั่น ความเชื่อถือ ความมั่นใจ การยอมรับและการให้เกียรติระหว่างผู้บริหารที่มีต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา พร้อมทั้งผู้บริหารควรจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนทางด้านต่างๆให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้งาน บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างสร้างสรรค์ อันจะ ก่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา ซึ่ง องค์ประกอบนี้ประกอบด้วยตัวแปรคือ การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล การเชื่อมั่นและมั่นใจ ในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และการมอบหมายงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล ใน สถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Cook & Wall (1980 : 53) ศึกษาเกี่ยวกับความไว้วางใจว่า เป็นความเชื่อมั่นต่อเจตนาของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร รวมทั้งความมั่นใจในความสามารถของ เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Shaw (1997 : 21-22, 29-32) ได้กล่าวไว้ว่าความไว้วางใจ เป็นความเชื่อในการกระทำของบุคคล ที่จะสอดคล้องกับความคาดหวังในทางบวก ของผู้ไว้วางใจ โดยเมื่อเรามีความไว้วางใจในบุคคล ก็ตั้งสมมติฐานไว้ว่า บุคคลนั้นจะแสดงพฤติกรรม ในทางที่สอดคล้องกับผลประโยชน์ของเรา ตลอดจนมีความตั้งใจ และมีความสามารถในการที่จะ ปฏิบัติ เพื่อบรรลุความต้องการของเราได้ และได้อธิบายเกี่ยวกับความไว้วางใจเกิดขึ้นไว้ 3 ประการ ได้แก่ 1) การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย 2) ความซื่อสัตย์และจริงใจ 3) การแสดงออกซึ่งความหวังใย ดูแล เอาใจใส่

## 5.3 ข้อเสนอแนะ

### 5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

5.3.1.1 ผลการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 ) ความยืดหยุ่นและจินตนาการ 2) วิสัยทัศน์และแนวปฏิบัติ 3) ความไว้วางใจ ซึ่ง เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดนโยบายในการส่งเสริมและพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของหน่วยงานต้นสังกัดได้

5.3.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ ในการกำหนดตัวชี้วัด เพื่อ เป็นหนึ่งในเหตุผลประกอบการพิจารณา คัดเลือกผู้บริหารในสถานศึกษา เพื่อขึ้นมาดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในระดับต่าง ๆ

5.3.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ เป็นแนวทางเพื่อเพิ่มศักยภาพด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้ผู้บริหารสถานศึกษา ระดับต่างๆ รวมทั้ง

ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ปฏิบัติภาระหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุสู่เป้าหมายได้อย่างสร้างสรรค์

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ จึงควรวิจัยโดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่ 2 ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อแสดงให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่า องค์ประกอบของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ได้จากการสำรวจครั้งนี้มีความเสถียรและเหมาะสมในการอ้างอิงต่อไป



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บรรณานุกรม

- กรองทิพย์ นาควิเชตร. 2552. **ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา**. สมุทรปราการ : อีรสาส์นพับลิชเชอร์.
- กัลยา ตากุล. 2550. **การศึกษาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมทักษะการคิดและกระบวนการแก้ปัญหาอนาคตของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 : กรณีศึกษาโรงเรียนวชิราวุธวิทยาลัย**. คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิจัยการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544. **การวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวด้วย SPSS**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- \_\_\_\_\_. 2546. **การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- \_\_\_\_\_. 2549. **การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กาญจนา ศิลา 2556. **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานบางเขน**. มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. ศรีนครินทรวิโรฒ.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, จักรกฤษณ์ โปตาพล และวิไลพรรณ เสรีรัตน์. 2556. **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ : สิ่งที่ต้องค่าสำหรับทุกคนในอนาคต**. ขอนแก่น : คลังนานา.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. 2555. **“โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารของสถานศึกษาอาชีวศึกษา”**. ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กวี วงศ์พุด 2550. **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2545. **การคิดเชิงสร้างสรรค์**. กรุงเทพฯ : ชักเชสมิเดีย.
- \_\_\_\_\_. 2550. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร**. [Online]. Available : <http://www.ifd.or.th>.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. 2556. **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วี.พริ้นท์.
- จารินี สิกุลจ้อย, พจนีย์ มั่งคั่ง, สุนันทา โกธา. 2558. **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2**. คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- จำรอง เงินดี. 2552. **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พริ้นติ้ง เฮาส์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการเรียนการสอนเท่านั้น ไม่ให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จิตติมา วรณศรี. 2550. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก : บัณฑิต  
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. 2548. การใช้ SPSS เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล. สงขลา : มหาวิทยาลัย  
ทักษิณ.

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. 2552. ความไว้วางใจในองค์การของประเทศไทยศึกษาเปรียบเทียบ  
องค์การภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. 2553. การจัดการเรียนรู้แนวใหม่. นนทบุรี : สหมิตรพริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

ชัยเสกสรรค์ พรหมศรี. 2557. ภาวะผู้นำร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร : ปัญญาชน.

ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์. 2546. ความคิดสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ : ด้านสุธาการพิมพ์.

ชาญชัย อาจิมสมาจาร. 2543. ทักษะการกำกับดูแล. กรุงเทพฯ : มัลติอินฟอร์เมชันเทคโนโลยี.

\_\_\_\_\_. 2541. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : เคแอนด์พีบุ๊ก.

\_\_\_\_\_. 2551 ทฤษฎีการบริหารตามแนวคิดของปราชญ์ตะวันตก. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

ชลาลัย นิมิบุตร. 2550. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด  
กรุงเทพมหานคร. ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิต  
วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชลูด นิมสมอ. 2534. องค์ประกอบของศิลปะ. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิชย์.

ไชย ณ พล อัครศุภเศรษฐ์. 2550. การสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อศักยภาพการแข่งขันสู่โลก  
อนาคต. กรุงเทพมหานคร : Pluspress.

ณดา จันทร์สม. 2559. ธรรมชาติของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาไทย. วารสารพัฒนาการ  
เศรษฐกิจปริทรรศน์ ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. 2552. การจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ดวงแข ข่านอก. 2559. การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6. สาขาการบริหารการศึกษา ครุศาสตร-  
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ถวิล ธาราโภชน. 2532. จิตวิทยาทางสังคม. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.

ทองสุข รวยสูงเนิน. (2543). คู่มือปฏิบัติการสร้างแผนการสอนที่เน้นกระบวนการตามหลักสูตร  
ฉบับปรับปรุง 2533. กรุงเทพมหานคร : เสมาธรรม.

\_\_\_\_\_. 2552. เอกสารชุดพัฒนาทักษะการคิด โครงการวิจัยและพัฒนารูปแบบการจัดการ  
เรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิดสำหรับนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เล่ม 2  
รูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิด. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร :

เอกสารนี้เป็นเอกสารสถาบันพัฒนาความก้าวหน้า. เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ รุญเจริญ และคณะ. บรรณาธิการ. 2546. การบริหารเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร :  
ข้าวฟ่าง

- ธีระ รุญเจริญ. 2553. **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปสองและประเมินภายนอกกรอบสาม.** กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ล
- ธีระ รุญเจริญ และวาสนา ศรีไพโรจน์. 2554. **กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้.** กรุงเทพมหานคร : ข้าวฟ่าง.
- ธีรเดช ฉายอรุณ และอุทัยทิพย์ รักจรรยาบรรณ. 2551. **เอกสารประกอบการสอน สมปศ.516 กลยุทธ์และกลวิธีในการวิจัยทางประชากรศึกษาขั้นสูง.** ปรชัญญาคุชฎีบัณฑิต สาขาประชากรศึกษา : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นิพนธ์ สำแดงเดช. 2550. **วิสัยทัศน์การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. 2552. **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542. **โมเดลลิสเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542. **การวิเคราะห์ห่อภิมาณ.** กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- \_\_\_\_\_. 2553. **Modern Management การจัดการสมัยใหม่.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.
- \_\_\_\_\_. 2556. **การจัดการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์การ.** กรุงเทพมหานคร : ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.
- บั้งอร ไชยเผือก 2550. **การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำแบบผู้รับใช้และบรรยากาศของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู.** สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
- บุญจันทร์ สีสันต์. 2557. **วิธีวิจัยทางการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ : มินเซอรัวิส ซีพพลาย.
- \_\_\_\_\_. 2560. **วิธีวิจัยและสถิติขั้นสูงสำหรับการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ : มินเซอรัวิส ซีพพลาย.
- บุญชม ศรีสะอาด. 2545. **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- \_\_\_\_\_. 2545. **สถิติการวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- \_\_\_\_\_. 2535. **หลักการวิจัยเบื้องต้น.** กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- บุณรดา ทรงบุญศาสตร์. 2559 **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24.** การบริหารการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. สำนักวิทยบริการ
- บุตรี จารุโรจน์ 2552. **ภาวะผู้นำและการพัฒนาทีมงาน.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- เอกสารนี้เป็น **ปกรณ์ ปริยากร 2551. การวางแผนกลยุทธ์ : แนวคิดและแนวทางเชิงประยุกต์.** พิมพ์ครั้งที่ 11. การค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น กรุงเทพฯ : เสมาธรรม

ประทีป บินชัย และนิพนธ์ กินาวงศ์. 2546. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวผู้นำพิสัยสมบูรณ์  
ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยนเรศวร.

\_\_\_\_\_. 2547. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา  
ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. 2551. การพัฒนาการคิด. กรุงเทพมหานคร : 9119 เทคนิคพรินต์ติ้ง.

\_\_\_\_\_. 2556. การพัฒนาการคิด. กรุงเทพฯ : เฮ้า ออฟ เคอร์มิสท์.

ประภัสสร บุญมี. 2550. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ. กรุงเทพฯ : สารคามการพิมพ์-  
สารคามเปเปอร์

ประสาน หอมพูล และทิพวรรณ หอมพูล. 2540. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ฟิสิกส์เซ็นเตอร์.

ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์. 2557. พื้นฐานและหลักการศึกษ = *Foundation and principles of  
education*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : มิน เซอร์วิส ซัพพลาย.

ปรีชา นิพนธ์พิทยา. 2545. หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร :  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

พรนพ พุกกะพันธ์. 2544. ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักท์.

พรธณี ลีกิจวัฒน์. 2555. วิธีการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 7. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

\_\_\_\_\_. 2556. การวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

พาสนา จุลรัตน์. 2548. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยา  
การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติจักร. 2553. ผู้นำ การบริหาร ยุคใหม่. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

พิศิษฐ์ ตัณทวณิช. 2547. สถิติเพื่องานวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร :  
บุ๊ค พอยท์.

พิมพ์พร พิมพ์เกาะ. 2557. “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร  
โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.” การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารและ  
พัฒนาการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พงษ์เทพ บุญศรีโรจน์. 2545. สอนให้คิด. กรุงเทพฯ : คอมม่า.

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์. 2553. กลยุทธ์การสอนตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา.  
กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

\_\_\_\_\_. 2554. ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทาง

\_\_\_\_\_. 2554. CCPR โมเดล กระบวนการทัศน์ใหม่ของผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆก็ตาม. 2557. ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ต้องก้าวให้พ้นกับดักของตะวันตก. กรุงเทพฯ :  
วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

\_\_\_\_\_. 2560. ปรัชญาการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง. 2559. **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.**

ภานุศักดิ์ คำแดง. 2550. **ทิวส่วนตัว ภาวะผู้นำ : วิชาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สุตราไพศาล.**

ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ. 2547. **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.**

ภารดี อนันต์นาวี. 2555. **หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : มนตรี.**

\_\_\_\_\_. 2557. **ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากุ่ม จังหวัดตราด, วารสารวิชาการ สถาบันการพลศึกษา. ปีที่ 6 (1). น. 173-181. มกราคม - เมษายน 2557.**

มาริสา วงศ์สุกรรม. 2553. **การเปรียบเทียบความสามารถในการแก้ปัญหาและความฉลาดทางอารมณ์ของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดประสบการณ์แบบโครงการกับแบบสืบเสาะหาความรู้. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.**

มณฑาทิพย์ เสวยงคะ. 2556. **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ. ครุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.**

ยอดมณู เข้าสุวรรณ. 2554. **ในโลกนี้ไม่มีอะไรที่คุณทำไม่ได้. กรุงเทพฯ : แอปเปิ้ลบุ๊ก พับลิชชิง.**

ยุทธ ไกยวรรณ. 2550. **หลักการทําวิจัยและวิทยานิพนธ์. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี.**

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544. **ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : Diamond in business word.**

รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2556. **ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**

รําพรรณ รักศรีอักษร 2555. **33 ความคิดพลิกชีวิตสู่ความสำเร็จ. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนพับลิชชิง.**

วนิช สุธาร์ตัน. 2547. **ความคิดและความคิดสร้างสรรค์. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.**

วัฒนา ปะกิดา. 20560. **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน การบริหารการศึกษา ดุสิตบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**

วิจารณ์ พานิช. 2550. **ผู้บริหารองค์กรอัจฉริยะ ฉบับนักปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.**

วิจิตร นิลฉวี. 2550. **การศึกษาการมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.**

วิเชียร วิทย์อุดม. 2550. **ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : ธีระฟิล์มและเซเท็กซ์.**

\_\_\_\_\_. 2550. **การพัฒนาองค์กร. กรุงเทพฯ : ธนวิซการพิมพ์**

- \_\_\_\_\_. 2550. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์.
- \_\_\_\_\_. 2553. **ภาวะผู้นำ Leadership**. กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์.
- วิทยากร เชียงกุล. (2559). **รายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2557/2558 จะปฏิรูปการศึกษาไทยให้  
ทันโลกในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างไร**. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีการพิมพ์จำกัด.
- วิโรจน์ สารรัตน์. 2553. **แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่  
8. กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ.
- \_\_\_\_\_. 2555. **แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- \_\_\_\_\_. 2556. **กระบวนการทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีทัศน์ต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21**.  
กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- วีรจุม มาฆะศิริานนท์ และยุดา รักไทย. 2542. **องค์กรฉลาดคิดและสร้างสรรค์**. กรุงเทพมหานคร  
: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. 2544. **การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้**. กรุงเทพมหานคร : อีระบ่อม  
วรรณกรรม.
- สัมมา ธนินธ์. 2553. **ภาวะผู้นำของผู้บริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. 2553. **ภาวะผู้นำใ้บริการในองค์กร : แนวคิด หลักการ  
ทฤษฎี และงานวิจัย**. ขอนแก่น : คลังนาโนวิทยา.
- สาริศา พาทีสินธ์. 2554. **สุดยอดเทคนิคฝึกสมอง ไชกกลยุทธ์สู่ความสำเร็จ**. กรุงเทพฯ :  
ไทยควอลิตี้บู๊ค.
- สาวิตรี ยิ้มซ้อย. 2548. “การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ สังคม  
ศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5  
ที่จัดการเรียนรู้แบบโมเดลซิปปา (CIPPA MODEL) กับวิธีสอนแบบปกติ.” คุรุศาสตร์มหา  
บัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
พระนครศรีอยุธยา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2558. **โครงการปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียน (2557-2560)  
“สะท้อนปัญหา และทางออก ตอบโจทย์ปฏิรูปการศึกษาไทย**. กรุงเทพมหานคร :  
สำนักงาน
- เลขาธิการสภาการศึกษา.สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา. 2550. **สภาพการใช้เทคโนโลยี  
สารสนเทศและการสื่อสาร โครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน**. กรุงเทพฯ :  
ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สิริพงษ์ เสาภายน. 2548. **หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่2.  
กรุงเทพมหานคร : บั๊คพอยท์.
- สุกัญญา ศรีสาคร. 2547. “**การพัฒนาความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักเรียนชั้น  
มัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่ จัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการคิดแก้ปัญหาอนาคต**.” ศึกษาศาสตร์  
มหาบัณฑิต สาขาวิชา หลักสูตรและการนิเทศ. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุคนธ์ สินธพานนท์ และคณะ. 2551. **นวัตกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพของเยาวชน**.  
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : 119 เทคนิควรรณคดี.
- \_\_\_\_\_. 2555. **พัฒนาทักษะการคิด ตามแนวปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ : 9119 เทคนิควรรณคดี.

- สุจริต เพียรชอบ. 2540. **สอนให้สนุก เป็นสุขกับการเรียน**. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.
- สุจิตราภรณ์ สำเภาอินทร์. 2553. **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และลัดดาวัลย์ รอดมณี. 2528. **เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล
- สุดารัตน์ ไชยเลิศ. 2553. **การสร้างแบบวัดความสามารถในการคิดแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2545. **ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ**. เชียงราย : สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- \_\_\_\_\_. 2545. **ภาวะผู้นำทฤษฎีและปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร : บุ๊คลิงค์.
- \_\_\_\_\_. 2548. **ภาวะผู้นำ ทฤษฎี และปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์**. กรุงเทพมหานคร : วิรัตน์ เอ็ดดุกะเซ็น.
- \_\_\_\_\_. 2549. **ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : วิรัตน์เอ็ดดุกะเซ็น.
- \_\_\_\_\_. 2549. **ภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ The formative Leadership**. [Online]. Available : <http://suthop.ricr.ac.th>.
- \_\_\_\_\_. 2550. **ภาวะความเป็นผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร : ส.เอเชียเพรส (1989).
- สุธนา หรุวิจิตรพงษ์. 2550. **ความคิดเห็นของผู้ใช้เว็บไซต์ของเว็บไซต์พันทิปดอทคอม ที่มีต่อความน่าเชื่อถือของข้อมูลข่าวสารในเว็บไซต์ของเว็บไซต์พันทิปดอทคอม : ศึกษากรณีห้องเฉลิมไทย**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุพิชญา ชัยโชติรานันท์. 2550. **ผู้จัดการป้ายแดงซึ่งแรงแรงแม่โพร ACCIDENTAL MANAGER**. กรุงเทพฯ : เลค แอนด์ ฟาวด์เท่น พรินติ้ง.
- สุรภา เกตุมาลา. 2552. **การศึกษาการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแบบภาวะผู้นำในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สุวิทย์ เมฆินทรีย์. 2562 : **ไทยแลนด์ 4.0 เป็นจริง ใช้นวัตกรรมขับเคลื่อนประเทศ**. [Online]. Available : <https://mgronline.com>
- สุวิทย์ มูลคำ. 2547. **ครบเครื่องเรื่องการคิด**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : ภาพพิมพ์.
- \_\_\_\_\_. 2547. **กลยุทธ์การสังเคราะห์** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์
- \_\_\_\_\_. 2547. **กลยุทธ์การสอนคิดสร้างสรรค์**. กรุงเทพมหานคร : ภาพพิมพ์.
- \_\_\_\_\_. 2552. **19 วิธีจัดการเรียนรู้ : เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร : ภาพพิมพ์.
- เสนาห์ จุ้ยโต. 2552. **วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ผู้นำยุคใหม่ โครงการส่งเสริมการแต่งตั้ง**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เสาวรภย์ กุสุมา ณ อยุธยา. 2553. **ทางเลือกใหม่ในการพัฒนาเศรษฐกิจไทย Creative**

**Economy**, Executive Journal. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2536. **การบริหารความขัดแย้ง**. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ลักษณ์.

\_\_\_\_\_. 2540. **ความขัดแย้งการบริหารเพื่อสร้างสรรค์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. ต้นอ่อน แกรมมี.

\_\_\_\_\_. 2544. **การบริหารและมีส่วนร่วมในประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติในการบริหารการศึกษา**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

\_\_\_\_\_. 2551. **สภาพการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (รายงานการวิจัย)**. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคณะ. 2554. **การพัฒนาการจัดการศึกษาตามแนวทางอิสลามระดับอุดมศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สมพร สุทัศน์ีย์. 2551. **มนุษย์สัมพันธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมยศ นาวิการ. 2540. **การบริหารและพฤติกรรมองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : ตะวันออก.

สมศักดิ์ กิจธนวัฒน์. 2545. **การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อม โดยใช้หลักการจัดกิจกรรมตามแนวมนุษยนิยมและการเพิ่มพลังศักยภาพบุคคลของแอนโทนี ร็อบบินส์**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อารรัตน์ ราชพัฒน์. 2554. **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อารี พันธุ์มณี. 2553. **คิดอย่างสร้างสรรค์**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : ต้นอ่อน 1999.

\_\_\_\_\_. 2546. **ฝึกให้คิดเป็น คิดให้สร้างสรรค์**. กรุงเทพมหานคร : โยโหมเอ็ดดูเคท

\_\_\_\_\_. 2547. **ฝึกให้คิดเป็นคิดให้คิดสร้างสรรค์**. กรุงเทพฯ : โยโหมเอ็ดดูเคท

อุทุมพร แก้วขุนทด 2550. **ความไว้วางใจในผู้นำภายในองค์กร ความไว้วางใจภายในองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เนตบีเคเค จำกัด**. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

\_\_\_\_\_. 2530. **แบบสอบถาม : การสร้างและการใช้**. กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

\_\_\_\_\_. 2532. **การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดลักษณะผู้เรียน**. กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อุทุมพร จามรमान. 2530. **การสุ่มตัวอย่างทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : โครงการตำราวิทยาศาสตร์ อุตสาหกรรม

\_\_\_\_\_. 2532. **วิธีวิเคราะห์ตัวประกอบ**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อุษณีย์ โพธิ์สุข และคณะ. 2544. **สร้างสรรค์นักคิด : คู่มือการจัดการศึกษาสำหรับผู้ที่มีความสามารถพิเศษด้านทักษะการคิดระดับสูง**. พิมพ์ครั้งที่ 2. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

องอาจ นัยวัฒน์. 2551. การออกแบบการวิจัย : วิธีการเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และผสมผสาน  
วิธีการ. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Adair, A.L. 2007. Iowa Public Secondary School Principals' Perceptions of  
Importance, **Dissertation Abstracts International** 72(1) : 25-29 ; June.

Adair, J. 2010. Leadership for Innovation: How to Organize Team Creativity and  
Harvest Ideas, **Human Resource Management International Digest**. 18(6) :  
1-3.

Arellano,R.B.,Bolfarine,H., & Martin,H. 2002. **Skew-normal linear mixed models**.  
Francis (2004 : 2)

Basadur. 2008. **Leading Other to Think Innovatively Together. Creative Leadership**  
: Journal of The Leadership Quarterly

Bennis, W. 2002. **Creative Leadership**. [ABI]. Bangkok: Chulalongkorn University.

Coste, T. G. 2009. **Creative Leadership & Women**. Retrieved September 9, 2011,  
from Deutsch 1962, quoted in Johnson and Johnson (1994: 121)

Couto, R.A. & Eken,S.C. 2002. **To give their Gifts** : Health, community and Vital  
Speeches of the Day, 68(8),245.democracy. Nashville: Vanderbilt University  
Pr.Educator.Thesis Master of Arts (MA), in Art Education (Fine Arts), Ohio  
University.

Cummings, L. L., & Bromiley, P. 1996. **The organizational trust inventory (OTI)** :  
Development and validation. Thousand Oaks, CA: Sage.

Cook, J. & Wall, T. 1980. **New work attitude measures of trust**, organizational  
commitment.

Chernin, P. 2001. **Creative leadership** : The strength of ideas The power of the  
imagination.

Cho, S. -H., Nijenhuis, .I. -T., Vianen, A. E. M., Kim, H. -B., & Lee, K. -H. 2010.  
The relationships between diverse components of intelligence and creativity.  
Second Quarter.

Daft, R.L. 1999. **Leadership : Theory and practice**. Forth Worth, TX: Dryen Press.

Danner. 2008. **Creative Leadership in Art Education** : Perspectives of an Art  
Educator.

Danner, S. E. 2008. **Creative Leadership in Art Education** : Perspectives of an Art  
Harris,A

\_\_\_\_\_. 2009. **Creative leadership**. Journal of Management in Education, 9-11.

Deutsch, M. 1958. **Trust and suspicion**. Journal of Conflict Resolution, 2:265-279.

Dennis, R.S., & Bocarnea, M. 2005. Development of the servant leadership ass  
essment instrument. **Leadership& Organization Development Journal**.

Dubrin, A.J. 2006. **Principles of Leadership**. South-Western Cengage Learning.

- \_\_\_\_\_. 2010. **Principles of Leadership**. : South-Western Cengage Learning.
- Fairholm, Gilbert W. 1994. **Leadership and the culture of trust Westport**. New York : Connecticut Praeger.
- Guildford, J.P. & Hoepfner, P. 1971. **The analysis of intelligence**. New York : McGraw-Hill. Creative Leadership. Journal of The Leadership Quarterly, 15(1), 103–21. details-creative-leadership-amp-women-349420. html
- Guildford 1959. **Personality**. New York : McGraw-Hill.
- Golembiewski, R. T. & McConkie, M. 1975. **The centrality of interpersonal trust in group processes**. In Cooper, G. L. (Ed.), *Theories of group processes*: 131-185. London: John Wiley & Sons.
- Guntern, G. 2004. **The Challenge of Creative Leadership**. Maya Angelou Press.
- Harris, A. 2009. **Creative leadership**. Journal of Management in Education, 23(1), 9-11
- Hair, J. F., Black. W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. 2010. **Multivariate data Analysis** : A global perspective. (7<sup>th</sup> ed). New Jersey : Pearson Education Inc Joreskog.
- Hair, J.F. et al. 2006. **Multivariate Data Analysis with Reading**. (6<sup>th</sup>, ed.) New Jersey : Prentice-Hall, Inc.
- Herrenkohl, R.C. 2004. **Becoming a Team, Achieving a Goal**. Thomson Corporation South Western.
- House. 1978. **The Logic of Evaluation Argument**. Los Angeles: UCLA Center for study of evaluation.
- Ibbotson, Piers & Darso, Lotte. 2008. **Directing creative: The art and craft of Creative Leadership**. Journal of Management and Organization, 14
- Ivancevich, J.M., & Matteson, M.T. 2002. **Organization behavior and management**. Boston : Richard, D.Irwin.
- Isaksen, S., G. & Dorval, K.B. & Treffinger, D.J. 2011. **Creative Approaches to Problem Solving**. A Framework for Innovation and Change. New York: Sage.
- Johnson, D. W. & Johnson, R. T. 1989. **Cooperation and competition**. Theory and research. Edina, MN: Interaction Book Company.
- Johnson, D.W., & Johnson, R.T. 1994. **Leading the cooperative school** (2nd ed.). Edina, MN : Interaction Book
- Kaufman, J.C., & Pretz, J.E. 2004. **A Propulsion Model of Creative Leadership**.
- Kaminker, J.P. 2011. **The leadership factor**. London, UK: Collier Macmillan.

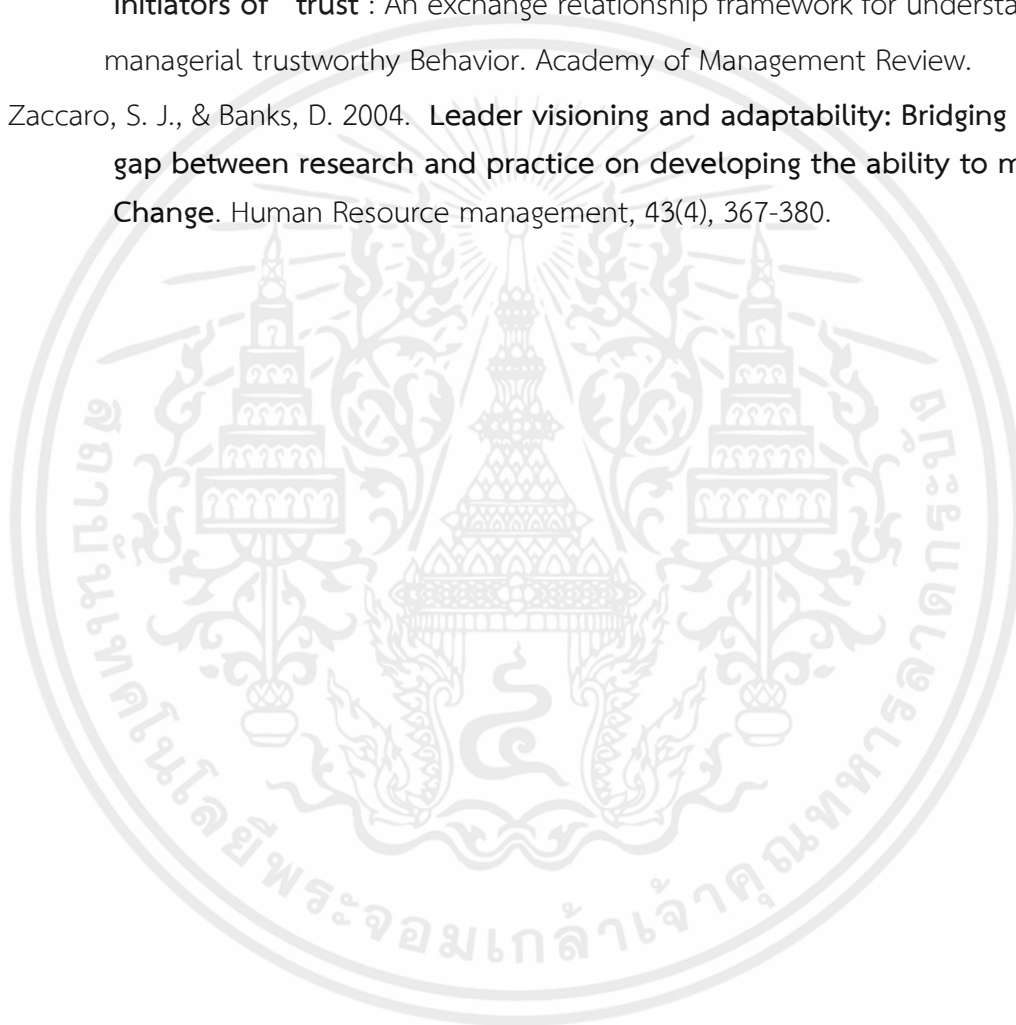
เอกสารนี้เป็นลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์  
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น ขอสงวนสิทธิ์ในเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Lumsden G., & Lumsden, D. 2003. **Communicating with credibility and confidence diverse people, diverse setting**. 2nd ed. Belmont, California : Thomson/Wodsworth.
- Marshall, E.M. 2000. **Trust at The Speed Change: The Power of the Relationship Based Corporation**. New York : AMACOM
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. 1995. **An integrative model of organizational trust**. *Academy of Management Review*, 20:709-734.
- McFarland. 1979 . **Management : Foundation & Practices**. 5 th ed” New York : Macmillan Publishing Inc.
- McFarland.D.E. 1979. **Management foundation and practices**. New York : MacMillan. 15 November 2010.
- Nelson,D.L.,& Quick,J.C. 1997. **Organization. Behavior (2nd ed.)**. New York : Harper and Row.
- Northouse, P. G. 2010. **Leadership: Theory and Practice**. Los Angeles: Sage Pub.
- \_\_\_\_\_. 2012. **Introduction to leadership : concepts and practice** . Los Angeles : Sage.
- Phinit Kotakarn. 2019. **ผู้นำและภาวะผู้นำ...กับความสำเร้จขององค์กร** [Online] <http://phinit0112.blogspot.com>.
- Palus,C.J. & Horth,D.M. 2005. **The Leader’s Edge : Six Creative Competencies for Navigating Complex Challenges**. San Francico : Jossey Bass. Nashville : Vanderbilt University Pr.
- Parker, J.P.& Begnaud, L.G. 2004. **Developing Creative Leadership**. Portsmouth, NH.: Teacher Ideas Pr.
- Puccio, G., Murdock, M., & Mance, M. 2011. **Creative Leadership: Skills that drive change**. Thousand Oaks: SAGE Pub.
- Reuter. 2011. **Doped : How two plants wreak havoc on the countries that produce and consume them and everyone in between Foreign Policy**, 175. Retrieved January 22, 2011, from <http://www.foreignpolicy.com/articles>
- Robbins, S.P. 2000. **Organizational Behavior**. New Jersey : Prentice Hall.
- Russell, R. F. 2001. **The role of values in servant leadership**. *Journal of Leadership & Organization Development*, 22(2), 76-83.
- Sousa, D. 2003. **The Leadership brain: How to lead today’s schools more effectively**. Thousand Oaks : Sage.
- Stoll, L.& Temperley,J. 2008. **Creative Leadership Learning Project : an enquiry project for senior leadership teams and local authority officers in South Gloucestershire: final report**. Creating Capacity for Learning and South Gloucestershire LA.

- \_\_\_\_\_. 2009. **Creative leadership: A challenge of our times.** *School Leadership and Management*, 29(1), 63-76.
- Sternberg, R.J. 2005. **Creating a Vision of Creativity: The First 25 Years.** *Psychology of Aesthetics, Creativity*
- \_\_\_\_\_. 2006. **Creative leadership: it's a decision.** *Journal of Leadership*, 36(2), 22-24
- Spreitzer, G.M., & Mishra, A.K. 1997. **Giving up control without losing control: Trust and its substitutes' effects on managers' involving employees in decision making.** *Group and Organization Management*, 24(2): 155-187.
- \_\_\_\_\_. 2000. **An Empirical Examination of a Stress-Based Framework of Survivor Responses to Downsizing.** In R. J. Burke & C. Cooper (Eds.), *The Organization 40 in Crisis: Downsizing, Restructuring, and Privatization: 97- 118.* Oxford, UK: Blackwell Publishers.
- Spreitzer, G.M., Kizilos, M. A., & Nason, S.W. 1997. **A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness, satisfaction and strain.** *Journal of Management*, 23: 679-704.
- Spreitzer, G.M., Noble, D.S., Mishra, A.K., & Cooke, W.N. 1999. **Predicting process improvement team performance in an automotive firm: Explicating the roles of trust and empowerment.** In E. Mannix & M. Neale (eds), *Research on Managing Groups and Teams* (vol Greenwich, CT: JAI Press, p. 71-92.
- Spreitzer, G.M., & Quinn, R.E. 2001. **A Company of Leaders: Five Disciplines for Unleashing the Power in your Workforce.** San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- \_\_\_\_\_. 1996. **Empowering middle managers to be transformational leaders.** *Journal of Applied Behavioral Science*, 32(3): 237-261.
- Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S. and Grant, A. 2005. **A socially embedded model of thriving at work.** *Organization Science*, 16(5): 537-549.
- Shaw, R. B. 1997. **Trust in the balance. 2nd ed.** San Francisco: Jossey-Bass.
- \_\_\_\_\_. 1973. **The resolution of conflict: Constructive and destructive processes.** New Haven, CN: Yale University Press.
- Tracy and Morin. 2001. **Truth, trust, and the bottom line.** Chicago : Dearborn.
- York-Barr, J. & Duke, K. 2004. What do we know about teacher leadership? Findings from two decades of scholarship. **Review of educational research**, 74(3), 255-316.
- Yukl G.A. 1988. **Leadership in organizations.** Englewood Cliffs. New Jersey Prentice-Hall

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- \_\_\_\_\_. 1989. **Leadership in organizations**. Englewood Cliffs. New Jersey Prentice-Hall and personal need nonfulfilment. *Journal of Occupational Psychology*, 53: 39-52. Thesis Master of Art (MA), in Art Education (Fine Art), Ohio University.
- \_\_\_\_\_. 2002. **Leadership in organization**. 5 th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Wilmore, E. L. 2002. **Principal leadership: Applying the new educational leadership constituent council (ELCC) standards**. Thousand Oak, Calif : Corwin Pr.
- Whitener, E.M., Brodt, S.E., Korsgaard, M.A. and Werner, J.M., 1998. **Managers as initiators of trust : An exchange relationship framework for understanding managerial trustworthy Behavior**. *Academy of Management Review*.
- Zaccaro, S. J., & Banks, D. 2004. **Leader visioning and adaptability: Bridging the gap between research and practice on developing the ability to manage Change**. *Human Resource management*, 43(4), 367-380.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก  
ภาคผนวก ก หนังสือราชการ  
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย  
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



### ภาคผนวก ก หนังสือราชการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



โดยมี ดร.อำภาพรหม ตันตนาครกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.กาญจนา บุญภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและประเมินแบบสอบถามนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจและประเมินของท่านจะช่วยให้งานวิจัย ของ นางสาว สิริกร บุตรสาส์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

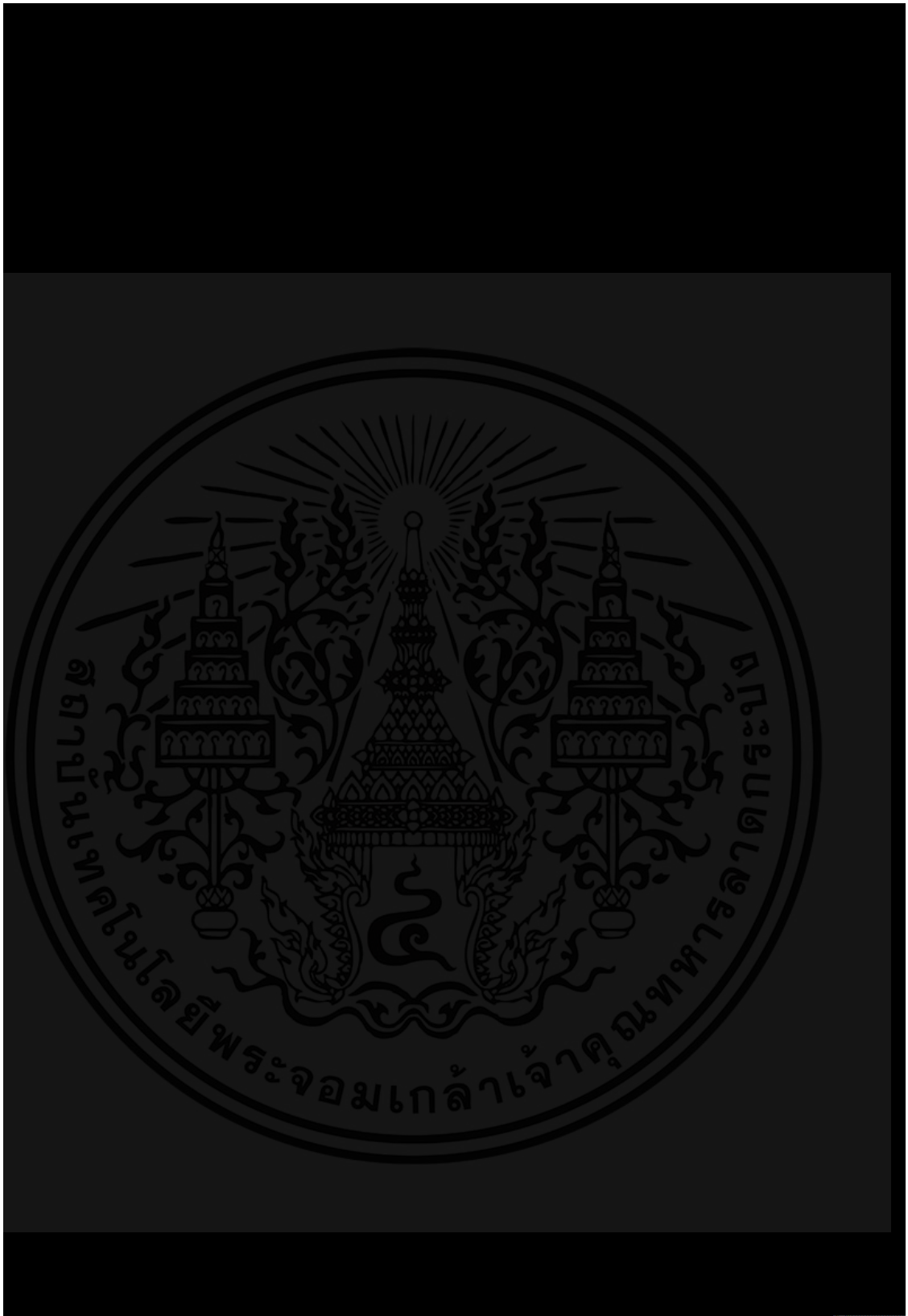
  
(ดร.ราตรี ศิริพันธ์)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา  
ปฏิบัติกรแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ  
โทร. 02-329-8000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 329-8436  
ติดต่อนักศึกษา โทร. 091-964-1426

เอกสารนี้เป็นเอกสารลับ กรุณาใช้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมีเหตุผลเปลี่ยนเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ททตชณภทกษทเทร. 091-904-1420

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ศธ 0524.04/ 0755



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง  
กรุงเทพฯ 10520

๕ มีนาคม 2561

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและประเมินแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน นายพงศกร ทิพยะสุขศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ศาสตราจารย์ดร.สุวิมล วัฒนศิริ  
ศาสตราจารย์ดร.สุวิมล วัฒนศิริ  
ศาสตราจารย์ดร.สุวิมล วัฒนศิริ  
ศาสตราจารย์ดร.สุวิมล วัฒนศิริ

เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ  
เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ  
เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ  
เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ

ท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็น  
ท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็น  
ท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็น  
ท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็น

ด้วยนางสาวสิริกร บุตรสาดี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุ  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร  
เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา  
โดยมี ดร.อำภพรณ ตันตินาครกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ  
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี พิจารณาแล้วเห็นว่าที่  
เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและประเมิน  
ถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจและประเมินของท่านจะ  
สิริกร บุตรสาดี มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จาก  
อย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

*Smr ohm*  
(ดร.ราตรี ศิริพันธุ์)

ตศึกษา

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิต  
ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. 02-329-8000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 329-8436

ติดต่อนักศึกษา โทร. 091-964-1426

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาดูงาน ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04/ 0755

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง  
กรุงเทพฯ 10520

๘ มีนาคม 2561

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและประเมินแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.ภูษิตย์ วงษ์เล็ก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วยนางสาวสิริกิร บุตรสาตี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม” โดยมี ดร.อำภาพรณ ตันตินาครกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.กาญจนา บุญภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและประเมินแบบสอบถามนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจและประเมินของท่านจะช่วยให้งานวิจัย ของ นางสาวสิริกิร บุตรสาตี มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

*Smr. Atin*  
(ดร.ราตรี ศิริพันธ์)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา  
ปฏิบัติกรแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. 02-329-8000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 329-8436

ติดต่อนักศึกษา โทร. 091-964-1426

เอกสารนี้เป็นเอกสารต้นฉบับที่จัดทำขึ้นเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



## บันทึกข้อความ

หน่วยงาน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สจล. ส่วนสนับสนุนวิชาการ โทร.3692

ที่ ศธ 0524.04 / 0755

วันที่ 8 มีนาคม 2561


เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและประเมินแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผศ.ดร.ฐิยาพร กันตารณวัฒน์

ด้วยนางสาวสิริกร บุตรสาลี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม” โดยมี ดร.อำภาพรณ ดันตินาคกรกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.กาญจนา บุญภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและประเมินแบบสอบถามนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจและประเมินของท่านจะช่วยให้งานวิจัย ของ นางสาวสิริกร บุตรสาลี มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้ได้แนบบแบบสอบถามมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ให้กับนักศึกษาดังกล่าวและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

  
(ดร.ราตรี ศิริพันธ์)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา  
ปฏิบัติกรแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ ๐๕๒๔.๐๔/ 1261

คณะกรรมการอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง  
กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

๒๗ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตเครื่องใช้ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย


เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ด้วยนางสาวสิริกร บุตรสาส์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม” โดยมี ดร.อำภาพรธม ต้นดินนครกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.กาญจนา บุญศักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ด้วย

คณะกรรมการอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวสิริกร บุตรสาส์ ทดลองใช้แบบสอบถามครูและบุคลากรทางการศึกษา ภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านนี้ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

  
(ดร.ราตรี ศิริพันธ์)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา  
ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. ๐๒-๓๒๙-๘๐๐๐ ต่อ ๓๖๙๒

โทรสาร. ๐๒-๓๒๙-๘๔๓๖

ติดต่อนักศึกษา โทร.๐๘๑-๙๖๔-๑๔๒๖

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ ๐๕๒๔.๐๔/ **1393**

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง  
กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

๗ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ  
๒. แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวสิริกร บุตรสาลี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด  
กระทรวงวัฒนธรรม” โดยมี ดร.อำภาพรธม ตันตินาครกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.  
กาญจนา บุญภักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว  
เมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน  
ให้ นางสาวสิริกร บุตรสาลี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

*Smr otm*

(ดร.ราตรี ศิริพันธุ์)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. ๐๒-๓๒๙-๘๐๐๐ ต่อ ๓๖๙๒

โทรสาร. ๐๒- ๓๒๙-๘๔๓๖

ติดต่อนักศึกษา โทร.๐๙๑-๙๖๔-๑๔๒๖

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ ๐๕๒๔.๐๔/ **1393**

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง  
กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

๗ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยนาฏศิลปกาฬสินธุ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ  
๒. แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวสิริกร บุตรสาลี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม” โดยมี ดร.อำภพรณม ตันตินาครกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.กาญจนา บุญภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวสิริกร บุตรสาลี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ราตรี ศรีพันธ์)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา  
ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. ๐๒-๓๒๕-๘๐๐๐ ต่อ ๓๖๕๒

โทรสาร. ๐๒- ๓๒๕-๘๔๓๖

ติดต่อนักศึกษา โทร.๐๙๑-๙๖๔-๑๔๒๖

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ ๐๕๒๔.๐๔/ **1393**

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง  
กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

๗ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตให้ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยช่างศิลป์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ  
๒. แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวสิริกร บุตรสาลี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม” โดยมี ดร.อำภพพรณ ดันดินากรกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร. กาญจนา บุญภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี จึงขออนุญาตให้จากท่านให้ นางสาวสิริกร บุตรสาลี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

  
(ดร.ราตรี ศิริพันธุ์)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา  
ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. ๐๒-๓๒๙-๘๐๐๐ ต่อ ๓๖๙๒

โทรสาร. ๐๒- ๓๒๙-๘๔๓๖

ติดต่อนักศึกษา โทร.๐๙๑-๙๖๔-๑๔๒๖

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ ๐๕๒๔.๐๔/ 1393

คณะกรรมการอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง  
กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยนาฏศิลป์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ  
๒. แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวสิริกร บุตรสาลี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม” โดยมี ดร.อำภาพรณ ตันตินาครกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.กาญจนา บุญภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ คณะกรรมการอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวสิริกร บุตรสาลี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ราตรี ศรีพันธุ์)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. ๐๒-๓๒๔-๘๐๐๐ ต่อ ๓๖๙๒

โทรสาร. ๐๒- ๓๒๔-๘๔๓๖

ติดต่อนักศึกษา โทร.๐๙๑-๙๖๔-๑๔๒๖

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ ๐๕๒๔.๐๔/ **1393**

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง  
กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยช่างศิลปสุพรรณบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ  
๒. แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวสิริกร บุตรสาลี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด  
กระทรวงวัฒนธรรม” โดยมี ดร.อำภาพรณ ตันตินาครกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.  
กาญจนา บุญภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว  
เมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน  
ให้ นางสาวสิริกร บุตรสาลี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

*Smita*

(ดร.ราตรี ศิริพันธุ์)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา  
ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. ๐๒-๓๒๙-๘๐๐๐ ต่อ ๓๖๙๒

โทรสาร. ๐๒- ๓๒๙-๘๔๓๖

ติดต่อนักศึกษา โทร.๐๙๑-๙๖๔-๑๔๒๖

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ ๐๕๒๔.๐๔/ 1393

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง  
กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

๗ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยนาฏศิลป์เชียงใหม่

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ  
๒. แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวสิริกร บุตรสาดี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด  
กระทรวงวัฒนธรรม” โดยมี ดร.อำภาพรณ ตันตินาครกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.  
กาญจนา บุญภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว  
เมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน  
ให้ นางสาวสิริกร บุตรสาดี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

*Smmv atm*

(ดร.ราตรี ศิริพันธุ์)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา  
ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. ๐๒-๓๒๕-๘๐๐๐ ต่อ ๓๖๙๒

โทรสาร. ๐๒- ๓๒๕-๘๔๓๖

ติดต่อนักศึกษา โทร.๐๙๑-๙๖๔-๑๔๒๖

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ ๐๕๒๔.๐๔/ 1393

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง  
กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยช่างศิลปนครศรีธรรมราช

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ  
๒. แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวสิริกร บุตรสาตี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด  
กระทรวงวัฒนธรรม” โดยมี ดร.อำภาพรธม ดันตินาครกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.  
กาญจนา บุญภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว  
เมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน  
ให้ นางสาวสิริกร บุตรสาตี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

*Smr Ahu*  
(ดร.ราตรี ศิริพันธุ์)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา  
ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. ๐๒-๓๒๙-๘๐๐๐ ต่อ ๓๖๙๒

โทรสาร. ๐๒- ๓๒๙-๘๔๓๖

ติดต่อนักศึกษา โทร.๐๙๑-๙๖๔-๑๔๒๖

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ ๐๕๒๔.๐๔/ 1393

คณะกรรมการอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง  
กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยนาฏศิลปนครราชสีมา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ  
๒. แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวสิริกิร บุตรสาตี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรอุตสาหกรรม  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด  
กระทรวงวัฒนธรรม” โดยมี ดร.อำภาพรธน ต้นดินนครกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.  
กาญจนา บุญภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว  
เมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ คณะกรรมการอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน  
ให้ นางสาวสิริกิร บุตรสาตี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

*Smr atm*

(ดร.ราตรี ศิริพันธ์)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา  
ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. ๐๒-๓๒๙-๘๐๐๐ ต่อ ๓๖๙๒

โทรสาร. ๐๒- ๓๒๙-๘๔๓๖

ติดต่อนักศึกษา โทร.๐๙๑-๙๖๔-๑๔๒๖

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ ๐๕๒๔.๐๔/1393

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง  
กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

๙ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยนาฏศิลป์พัทลุง

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ  
๒. แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวสิริกร บุตรสาดี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม” โดยมี ดร.อำภาพรณ ตันตินาคกรกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร. กาญจนา บุญภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวสิริกร บุตรสาดี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยไปยื่นขอข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่เกี่ยวข้อง



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ศธ ๐๕๒๔.๐๔/ **1393**

คณะกรรมการอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง  
กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

๗ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยนาฏศิลป์นครศรีธรรมราช

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ  
๒. แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวสิริกร บุตรสาตี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม” โดยมี ดร.อำภาพรณ ตันตินาครกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.กาญจนา บุญภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวสิริกร บุตรสาตี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ราตรี ศรีพันธุ์)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา  
ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. ๐๒-๓๒๙๘-๘๐๐๐ ต่อ ๓๖๙๒

โทรสาร. ๐๒- ๓๒๙๘-๘๔๓๖

ติดต่อนักศึกษา โทร.๐๙๑-๙๖๔-๑๔๒๖

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ ๐๕๒๔.๐๔/ **1393**

คณะกรรมการอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง  
กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ  
๒. แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวสิริกร บุตรสาลี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม” โดยมี ดร.อำภาพรธม ต้นดินาครกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.กาญจนา บุญภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวสิริกร บุตรสาลี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ราตรี ศิริพันธุ์)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา  
ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. ๐๒-๓๒๙-๘๐๐๐ ต่อ ๓๖๙๒

โทรสาร. ๐๒- ๓๒๙-๘๔๓๖

ติดต่อนักศึกษา โทร.๐๙๑-๙๖๔-๑๔๒๖

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ ๐๕๒๔.๐๔/ 1393

คณะกรรมการอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง  
กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

๙ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยนาฏศิลปบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ  
๒. แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวสิริกร บุตรสาตี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด  
กระทรวงวัฒนธรรม” โดยมี ดร.อำภาพรณ ดันตินาครกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.  
กาญจนา บุญภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว  
เมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ คณะกรรมการอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน  
ให้ นางสาวสิริกร บุตรสาตี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ราตรี ศิริพันธ์)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา  
ปฏิบัติกรแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. ๐๒-๓๒๔-๘๐๐๐ ต่อ ๓๖๙๒

โทรสาร. ๐๒- ๓๒๔-๘๔๓๖

ติดต่อนักศึกษา โทร.๐๙๑-๙๖๔-๑๔๒๖

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ ๐๕๒๔.๐๔/ 1393

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง  
กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยนาฏศิลปสุโขทัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ  
๒. แบบสอบถาม

ขาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำ  
วาระผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด  
เนาครกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.  
ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว  
ากรรมและเทคโนโลยี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน  
ซ์แบบสอบถาม ภายในสถานศึกษาของท่านได้

ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

*Simr An*  
(ดร.ราตรี ศิริพันธุ์)

บุคลากรด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา  
ปฏิบัติกรแทนคณบดี

ด้วย นางสาวสิริกร บุตรสาลี นักศึกษ  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบัน  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบภ  
กระทรวงวัฒนธรรม” โดยมี ดร.อำภาพรรณ ต้นดี  
กาญจนา บุญภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพน  
เมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ คณะครุศาสตร์อ  
ให้ นางสาวสิริกร บุตรสาลี เก็บรวบรวมข้อมูลโดย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอ

รองคณบดีกำกับ

ส่วนสนับสนุนวิชาการ  
โทร. ๐๒-๓๒๙-๘๐๐๐ ต่อ ๓๖๙๒  
โทรสาร. ๐๒- ๓๒๙-๘๔๓๖  
ติดต่อนักศึกษา โทร.๐๙๑-๙๖๔-๑๔๒๖

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ศธ ๐๕๒๔.๐๔/ **1393**

คณะกรรมการอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง  
กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

๗ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยนาฏศิลป์อ่างทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ  
๒. แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวสิริกร บุตรสาตี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม” โดยมี ดร.อำภาพรณ ดันตินาครกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.กาญจนา บุญภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ คณะครุศาสตรอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวสิริกร บุตรสาตี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ราตรี ศิริพันธ์)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา  
ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. ๐๒-๓๒๔๙-๘๐๐๐ ต่อ ๓๖๙๒

โทรสาร. ๐๒- ๓๒๔๙-๘๔๓๖

ติดต่อนักศึกษา โทร.๐๙๑-๙๖๔-๑๔๒๖

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ข  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา**  
**สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม**

**คำชี้แจง :**

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ เป็นเครื่องมือสำหรับการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยแบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน จำนวน 20 ข้อคำถาม ดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 4 ข้อ

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามความคิดเห็นต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ จำนวน 20 คำถาม

ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามนี้ใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น โปรดตอบตามความเป็นจริง เพราะข้อมูลของท่านมีคุณค่า อันจะนำไปสู่การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อตัวท่านและสถานศึกษาอื่นๆ ต่อไป ข้อมูลที่ท่านตอบจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด เนื่องจากผู้วิจัยเก็บข้อมูลเป็นความลับและนำมาวิเคราะห์ภาพรวมเท่านั้น

หากท่านประสงค์จะขอข้อมูลหรือรายละเอียดเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ  
 นางสาวสิริกร บุตรสาลี โทร. 091-964-1426

ผู้วิจัยขอขอบคุณในความร่วมมือตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวสิริกร บุตรสาลี  
 นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา  
 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน □ ที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านข้อความต่อไปนี้  
สถานภาพของท่าน

1. เพศ

- ชาย  หญิง

2. ตำแหน่งผู้ตอบแบบสอบถาม

- ครูผู้สอน  บุคลากรทางการศึกษา

3. วุฒิการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี  
 ปริญญาตรี  
 ปริญญาโท  
 ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

- 1-5 ปี  
 6-10 ปี  
 มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง : โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

- |   |         |            |
|---|---------|------------|
| 5 | หมายถึง | มากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | มาก        |
| 3 | หมายถึง | ปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | น้อย       |
| 1 | หมายถึง | น้อยที่สุด |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ภายในเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
<b>ผู้นำที่มีความยืดหยุ่น</b>						
1.	มีอิสระทางความคิด					
2.	ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง					
3.	รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น					
<b>ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์</b>						
4.	มองภาพอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน					
5.	ถ่ายทอดแนวคิดให้ผู้อื่นรับฟังเข้าใจตรงกัน					
6.	ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างภาพอนาคต					
7.	ทบทวนเป้าหมายทุกระยะเพื่อความชัดเจนร่วมกัน					
<b>ผู้นำที่มีจินตนาการ</b>						
8.	มีอารมณ์ขัน					
9.	มีมุมมองที่แตกต่าง					
10.	มีความคิดเชิงบวก					
11.	สร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุข					
12.	สร้างทางเลือกใหม่ๆในการทำงาน					
<b>ผู้นำที่มีความสามารถการแก้ไขปัญหา</b>						
13.	ทักษะและประสบการณ์มาใช้ในการแก้ไขปัญหา					
14.	มีความคิดเชิงระบบ					
15.	มีกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ					
16.	แก้ไขปัญหาโดยอาศัยการมีส่วนร่วม					
<b>ผู้นำที่มีความไว้วางใจ</b>						
17.	เชื่อมั่นและมั่นใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา					
18.	มอบหมายงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล					
19.	เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล					
20.	ให้เกียรติและเคารพศักดิ์ศรีเพื่อนร่วมงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (ค่า IOC)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบหาความตรงด้านเนื้อหา และแสดงผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามตามความคิดของผู้ทรงคุณวุฒิในการวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์ห้องค้ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (คนที่)					R	IOC	แปลผล
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
1	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
5	0	+1	+1	+1	+1	+4	.80	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
12	0	+1	+1	+1	+1	+4	.80	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้
19	+1	0	+1	+1	+1	+4	.80	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม ที่ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบหาความตรงด้านเนื้อหา และแสดงผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามตามความคิดของผู้ทรงคุณวุฒิ มาหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม ในการวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม กับกลุ่มทดลอง 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .923

ข้อที่	p	แปลผล
1	3.37	ใช้ได้
2	3.60	ใช้ได้
3	3.40	ใช้ได้
4	3.70	ใช้ได้
5	3.47	ใช้ได้
6	3.57	ใช้ได้
7	3.40	ใช้ได้
8	3.47	ใช้ได้
9	3.37	ใช้ได้
10	3.43	ใช้ได้
11	3.57	ใช้ได้
12	3.67	ใช้ได้
13	3.73	ใช้ได้
14	3.60	ใช้ได้
15	3.97	ใช้ได้
16	3.67	ใช้ได้
17	3.73	ใช้ได้
18	3.67	ใช้ได้
19	3.43	ใช้ได้
20	3.40	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล นางสาวสิริกร บุตรสาลี  
 วันเดือนปีเกิด 24 พฤศจิกายน 2531  
 สถานที่เกิด อำเภอ จังหวัด เมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์  
 สถานที่อยู่ปัจจุบัน วิทยาลัยช่างศิลป์ 60 (ห้องพักข้าราชการเลขที่ 44)  
 ถนนหลวงพรต แขวง/เขต ลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520  
 สถานที่ทำงาน วิทยาลัยช่างศิลป์ 60 ถนนหลวงพรต แขวง/เขต ลาดกระบัง  
 กรุงเทพฯ 10520  
 ประวัติการศึกษา ปีการศึกษา 2554 สำเร็จการศึกษา (เกียรตินิยมอันดับ 1)  
 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
 ภาควิชาครุศาสตร์สถาปัตยกรรมและการออกแบบ  
 สาขาครุศาสตร์สภาพแวดล้อมภายใน  
 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
 ประวัติการทำงาน พ.ศ. 2557 บรรจุนับราชการ วิทยาลัยช่างศิลป์  
 สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม  
 จังหวัดกรุงเทพมหานคร  
 ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ครู คศ.1 วิทยาลัยช่างศิลป์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้