

การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหาร อาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

ศิริชัย เมืองโคตร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
เมษายน 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหาร อาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิทยานิพนธ์

ของ

ศิริชัย เมืองโคตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

เมษายน 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

DEVELOPMENT OF INDICATORS FOR ENTREPRENEURIAL LEADERSHIP OF PRIVATE VOCATIONAL EDUCATION ADMINISTRATORS IN NORTHEASTERN PART OF THAILAND

BY

SIRICHAI MUANGKHOT

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

A Dissertation Submitted to Partial Fulfillment of the Requirement for

The Doctor of Philosophy Degree in Educational Administration and Development

at Sakon Nakhon Rajabhat University

April 2026

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ศิริชัย เมืองโคตร

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนา ประสานตรี) และผู้ทรงคุณวุฒิ

.....กรรมการสอบและประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)

.....กรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนิต ศรีประดิษฐ์) และผู้ทรงคุณวุฒิ

.....กรรมการสอบและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวพร วรรณทอง)

.....กรรมการสอบ แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า)

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 9 เดือน เมษายน พ.ศ. 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้เพราะได้รับความกรุณาจากท่าน ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวพร วรรณทอง กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจน ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ส่งผลให้วิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตาและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า ตำแหน่งรองอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ ตำแหน่งประธานสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ดร.ทิวา แจ้งสุข ตำแหน่ง อุปนายกภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สมาคมเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน แห่งประเทศไทย ในพระราชูปถัมภ์ฯ และประธานบริหารวิทยาลัยในเครือไทยเทคเอเชีย 4 วิทยาลัย ดร.กมลเทพ จันทรจิต ตำแหน่ง ผู้รับใบอนุญาตวิทยาลัยเทคโนโลยีวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร และ ดร.ธนรัตน์ ตีรสวัสดิชัย ตำแหน่งผู้รับใบอนุญาตวิทยาลัยเทคโนโลยีพุทธรักษา จังหวัดสกลนคร ที่ให้แนวทางความรู้จากประการณ์ตรง ตลอดจนให้คำแนะนำและข้อคิดที่เป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัย ในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทศรี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา นายวุฒินันท์ จันทร์ทอง ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญที่ไม่ได้กล่าวนามในการสัมภาษณ์ การประเมินเครื่องมือและผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนในการเก็บรวบรวมข้อมูลจนบรรลุเป้าหมาย สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา รุ่นที่ 15 ทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจให้ความช่วยเหลือมาโดยตลอด คุณค่าของงานวิจัยเล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดา มารดา บูรพาจารย์ ผู้มีพระคุณ ทุกท่านและโดยเฉพาะกำลังใจจากครอบครัวที่คอยส่งเสริม สนับสนุนในด้านต่าง ๆ จนสำเร็จการศึกษา

นายศิริชัย เมืองโคตร

ชื่อเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย ศิริชัย เมืองโคตร

กรรมการที่ปรึกษา ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวพร วรรณทอง

ปริญญา ปร.ด. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)

สถาบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปีที่พิมพ์ 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) จัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัย การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และการศึกษารายกรณีอาชีวศึกษาดีเด่น ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน โดยเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 500 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.86–0.96 และค่าความเชื่อมั่น 0.99 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และระยะที่ 3 การจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 17 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็นวิสัยทัศน์ มี 4 ตัวบ่งชี้ ความกล้าเสี่ยงมี 3 ตัวบ่งชี้ การสร้างนวัตกรรมมี 3 ตัวบ่งชี้ การทำงานเชิงรุก มี 3 ตัวบ่งชี้ และความคิดสร้างสรรค์มี 4 ตัวบ่งชี้

2. โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square = 102.35, df = 101, p-value = 0.44, GFI = 0.98, AGFI = 0.96, RMSEA = 0.005)

3. คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Title Development of Indicators for Entrepreneurial Leadership of Private Vocational Education Administrators in Northeastern Part of Thailand

Researcher Sirichai Muangkhot

Advisors Dr. Suphirun Jantarak

Asst. Prof. Dr. Nawaphorn Wannathong

DEGREE Ph.D. (Educational Administration and Development)

INSTITUTION Sakon Nakhon Rajabhat University

Year 2026

ABSTRACT

This study aimed to 1) identify the components of entrepreneurial leadership of private vocational education administrators in Northeastern part of Thailand, 2) validate the structural model of entrepreneurial leadership indicators developed for private vocational education administrators with empirical data, and 3) compose a manual for applying the entrepreneurial leadership indicators of private vocational education administrators in Northeastern part of Thailand. The research was conducted in three phases. Phase 1 involved the identification of entrepreneurial leadership components using the synthesis of related document and research studies, expert interviews, and a case study of a best-practice vocational institution. Phase 2 focused on the structural model of entrepreneurial leadership indicators validation. The sample consisted of 500 participants, including administrators of private vocational institutions in academic year 2025, who were selected using multi-stage random sampling. The instrument was a five-point rating scale questionnaire with content validity index at 1.00, discrimination power index ranging from 0.86 to 0.96, and reliability index was at 0.99. The collected data were analyzed using confirmatory factor analysis. And phase 3 was to compose a manual for using the entrepreneurial leadership indicators, which was evaluated for propriety. The tool was a five five-point rating

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

scale questionnaire from five experts. The collected data were analyzed for mean and standard deviation.

The findings revealed that,

1. The entrepreneurial leadership indicators of private vocational education administrators in Northeastern part of Thailand consisted of five core components and 17 sub–components, including vision (4 sub–components), risk–taking (3 sub–components), innovation (3 sub–components), proactiveness (3 sub–components), and creativity (4 sub–components).

2. The developed structural model of entrepreneurial leadership indicators showed the goodness–of–fit with the empirical data (Chi–square = 102.35, df = 101, p–value = 0.44, GFI = 0.98, AGFI = 0.96, RMSEA = 0.005).

3. The user manual of the entrepreneurial leadership indicators was rated at the highest level of propriety.

Keywords: Indicators, Entrepreneurial Leadership, Private Vocational Education Administrators

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ

บทที่ **หน้า**

1 บทนำ 1
ภูมิหลัง 1
คำถามของการวิจัย 5
ความมุ่งหมายของการวิจัย 5
สมมติฐานของการวิจัย 5
ประโยชน์ที่ได้รับวิจัย 6
ขอบเขตของการวิจัย 6
กรอบแนวคิดของการวิจัย 9
นิยามศัพท์เฉพาะ 12

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 19
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ 20
ความหมายของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ 20
ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ 22
องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ 26
องค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ 33
วิสัยทัศน์ 33
ความกล้าเสี่ยง 58
การสร้างนวัตกรรม 77
การทำงานเชิงรุก 93
ความคิดสร้างสรรค์ 109
ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ 127
กรอบแนวคิดที่ได้จากการวิจัย 143
แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ 145
ความหมายของตัวบ่งชี้ 145
ประเภทของตัวบ่งชี้ 146

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

ประโยชน์ของตัวบ่งชี้ 147
กระบวนการสร้างและพัฒนาของตัวบ่งชี้ 148
เกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้ 153
หลักการวิเคราะห์องค์ประกอบ 155
ความหมายของค่าต่าง ๆ ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ 171
การพัฒนาคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ 172
ความหมายของคู่มือ 172
ประเภทของคู่มือ 173
องค์ประกอบของคู่มือ 174
องค์ประกอบของคู่มือ 176

3 วิธีการดำเนินการวิจัย 179
ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ 179
ระยะที่ 2 ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล 182
ระยะที่ 3 พัฒนาคู่มือตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ 196

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 201
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 201
ลำดับขั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล 210
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 211
ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ 211
ระยะที่ 2 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ 213
ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลสถานภาพ 213
ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ 215
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน 246

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง 292
ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 300
ระยะที่ 3 ผลการการประเมินคู่มือ 307

5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ 313
สรุปผลวิจัย 314
อภิปรายผลการวิจัย 317
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ 325
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 326

บรรณนานุกรม 327

ภาคผนวก 339
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ 341
ภาคผนวก ข แบบสอบถามงานวิจัย 364
ภาคผนวก ค การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) 409
ภาคผนวก ง รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย 413
ภาคผนวก จ รายชื่อการสัมภาษณ์อาชีวศึกษาเอกชน
ที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ 417
ภาคผนวก ช ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 421
ภาคผนวก ฉ ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ 429
ภาคผนวก ซ ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม 433
ภาคผนวก ฌ คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหาร
อาชีวศึกษาเอกชน 445

ประวัติย่อของผู้วิจัย 499

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง

ตาราง **หน้า**

1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ 30
2 การสังเคราะห์องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ 39
3 การสังเคราะห์องประกอบด้านความกล้าเสี่ยง 65
4 การสังเคราะห์องค์ประกอบด้านการสร้างนวัตกรรม 83
5 การสังเคราะห์องประกอบด้านการทำงานเชิงรุก 100
6 การสังเคราะห์องประกอบด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 116
7 องค์ประกอบย่อยนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ
ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน 128
8 การแสดงตัวอย่างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 160
9 ตัวอย่างผลลัพธ์ที่ได้จากการสกัดองค์ประกอบ 162
10 เมทริกซ์องค์ประกอบก่อนหมุนแกน 163
11 เมทริกซ์องค์ประกอบหลักการหมุนแกน 165
12 ความสัมพันธ์ระหว่างค่า Loading ที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05
ต่อขนาดกลุ่มตัวอย่าง 166
13 ดัชนีที่นิยมใช้พิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับ
ข้อมูลเชิงประจักษ์ 170
14 จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละจังหวัด 184
15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีการของเพียร์สัน 194
16 ค่าสถิติทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 194
17 ค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์
โครงสร้าง ตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 196
18 แผนการดำเนินการวิจัย 200

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

19 ความถี่และร้อยละของข้อมูลแสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง 214
20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งโดยรวม 215
21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งด้านวิสัยทัศน์ 219
22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งความกล้าเสี่ยง 224
23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งสร้างนวัตกรรม 229
24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งการทำงานเชิงรุก .. 234
25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งความคิด
สร้างสรรค์ 239
26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันด้านวิสัยทัศน์ 254
27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันด้านความกล้าเสี่ยง 256
28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันด้านการสร้างนวัตกรรม 258
29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันด้านการทำงานเชิงรุก 260
30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันด้านความคิดสร้างสรรค์ 262
31 แสดงค่าสถิติ Bartlett ดัชนี KMO ของโมเดลตัว 264
32 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลวิสัยทัศน์ 265
33 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 4 ตัวในองค์ประกอบวิสัยทัศน์ 266
34 วิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้วิสัยทัศน์ 269
35 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความกล้าเสี่ยง 271
36 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 272
37 วิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ด้านความกล้าเสี่ยง 274
38 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการสร้างนวัตกรรม 276
39 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร องค์ประกอบ
การสร้างนวัตกรรม 277

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

40 วิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ด้านการสร้างนวัตกรรม 279
41 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการทำงานเชิงรุก 281
42 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรองค์ประกอบการทำงานเชิงรุก ... 282
43 วิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้การทำงานเชิงรุก 284
44 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความคิดสร้างสรรค์ 286
45 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านความคิดสร้างสรรค์ 287
46 วิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ด้านความคิดสร้างสรรค์ 290
47 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบย่อย 294
48 แสดงค่าสถิติ Bartlett ดัชนี KMO ของโมเดลภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ 296
49 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 301
50 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อประเมินคู่มือ 307
51 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินคู่มือ 308
52 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ 423
53 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม 435

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 กรอบแนวความคิดการวิจัย 11
2 องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ 33
3 องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ 41
4 องค์ประกอบย่อยด้านความกล้าเสี่ยง 66
5 องค์ประกอบด้านการสร้างนวัตกรรม 84
6 องค์ประกอบด้านการทำงานเชิงรุก 101
7 องค์ประกอบด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 117
8 กรอบความคิดที่ได้จากการวิจัย 144
9 โมเดลองค์ประกอบร่วม 161
10 การดำเนินการวิจัย 199
11 โมเดลการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสาม 247
12 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของวิสัยทัศน์ 249
13 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความกล้าเสี่ยง 250
14 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการสร้างนวัตกรรม 251
15 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการทำงานเชิงรุก 252
16 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความคิดสร้างสรรค์ 253
17 โมเดลองค์ประกอบวิสัยทัศน์ 267
18 โมเดลองค์ประกอบความกล้าเสี่ยง 272
19 โมเดลองค์ประกอบการสร้างนวัตกรรม 277
20 โมเดลองค์ประกอบการทำงานเชิงรุก 282
21 โมเดลองค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์ 288
22 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง 292
23 โมเดลภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ก่อนปรับ 297
24 โมเดลภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ หลังปรับ 298

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทยเป็นส่วนสำคัญของระบบการศึกษาที่มุ่งเน้นการผลิตกำลังคนที่มีทักษะวิชาชีพ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน โดยมีบทบาทเสริมภาครัฐในการพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถเฉพาะด้านสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทยมักดำเนินการโดยองค์กรเอกชนหรือมูลนิธิ และมีการจัดการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2566) ปัจจุบันประเทศไทยมีสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 444 แห่ง มีครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 11,913 คน และนักเรียนนักศึกษาในสังกัดกว่า 330,184 คน แบ่งเป็นระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) 214,794 คน และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) 115,390 คน ซึ่งเมื่อพิจารณาข้อมูลย้อนหลัง 5 ปี พบว่าสัดส่วนผู้เรียนระดับ ปวส. มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น สะท้อนถึงความต้องการทักษะขั้นสูงของตลาดแรงงานที่เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2566)

ปัจจุบันสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกำลังยืนอยู่บนจุดตัดของสองแรงกดดันใหญ่ คือ คลื่นเทคโนโลยีใหม่ (AI, Automation, IoT, Data) ที่เร่งให้ทักษะงานเปลี่ยนเร็วและสเปกแรงงานซับซ้อนขึ้น และ โจทย์ตลาดแรงงานที่ผันผวนทั้งด้านจำนวน ตำแหน่งงานใหม่และมาตรฐานสมรรถนะ ขณะเดียวกันสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนยังต้องรับมือกับปัจจัยอื่นอีก เช่น ภาพลักษณ์เชิงลบ งบประมาณจำกัด ขาดแคลนอุปกรณ์ครุภัณฑ์ ครูไม่เพียงพอ และความร่วมมือกับอุตสาหกรรมที่ยังไม่เป็นระบบ (เจตนา พงษ์พยุหะ, 2565) หากจะขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้เกิดจริงได้ กลไกชี้ขาดอยู่ที่ คุณภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยตรง ผู้บริหารต้องคิดเชิงนวัตกรรม สร้างพื้นที่ทดลองและความร่วมมือ ใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์สู่การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์แบบยืดหยุ่น หากยังติดกับดักภาวะผู้นำแบบสั่งการ–ควบคุม ที่ไม่เปิดพื้นที่ให้ทดลอง ไม่เชื่อมเครือข่ายอุตสาหกรรม และไม่ขับเคลื่อน

ด้วยหลักฐาน การยกระดับคุณภาพจะสะดุดตั้งแต่ระดับสถาบัน (รัชนีภรณ์ และคณะ, 2567)

รายงานของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ชี้ให้เห็นว่าปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะสูง ไม่ได้เกิดจากจำนวนผู้จบอาชีวะที่น้อยเกินไป หากแต่เกิดจากคุณภาพของระบบอาชีวศึกษา ตั้งแต่ต้นน้ำคือ หลักสูตร ครู และครุภัณฑ์ ไปจนปลายน้ำคือมาตรฐานฝึกงานการจ้างงาน ซึ่งทำให้เกิดช่องว่างทักษะทันทีที่บัณฑิตเข้าสู่สถานประกอบการ และผลักภาระการฝึกซ้ำไปที่นายจ้าง การละเลยทักษะพื้นฐานวิชาการที่จำเป็นต่อ งานช่างยุคใหม่ หลายหลักสูตรในชั้นเรียนยังให้ความสำคัญกับการท่องจำมากกว่าความเข้าใจเชิงแนวคิดและการนำไปใช้จริง ทำให้ทักษะพื้นฐานอย่างคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ (เช่น สถิติพื้นฐาน การคำนวณกำลัง การอ่านแบบ การวิเคราะห์วงจร) ซึ่งเป็นภาษากลางของงานช่างเทคนิคยุคดิจิทัลมีคุณภาพต่ำ เมื่อเจอสถานการณ์จริงที่ต้องคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาหน้างาน นักศึกษาและผู้จบใหม่จึงสะดุด ส่งผลต่อคุณภาพงาน ความปลอดภัย และเวลาฝึกงานในโรงงาน (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2566)

อีกทั้ง ปัญหาของหลักสูตรยังคงไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และมีความล่าช้าในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง เนื้อหารายวิชาหลายรายวิชายังไม่ทันต่อมาตรฐานเทคโนโลยี กระบวนการผลิต และแนวปฏิบัติในสถานประกอบการจริง อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับภาคทฤษฎีมากกว่าภาคปฏิบัติ ส่งผลให้สมรรถนะเชิงปฏิบัติและทักษะ Soft Skills เช่น การทำงานเป็นทีมสหวิชาชีพ การสื่อสาร การปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย และวินัยในการทำงาน ยังไม่ชัดเจนและไม่ได้รับการประเมินผลอย่างเป็นระบบ อันนำไปสู่ภาวะความไม่สอดคล้องระหว่างทักษะของผู้สำเร็จการศึกษากับความต้องการของตลาดแรงงาน (สุกัญญา และคณะ, 2566) ในด้านจังหวะเวลา การปรับปรุงหลักสูตรยังมีลักษณะเชิงตั้งรับ ปรับตัวล่าช้า และดำเนินการเป็นช่วงระยะเวลายาว แทนที่จะเป็นการปรับปรุงในลักษณะวงรอบสั้นที่มีความยืดหยุ่น ส่งผลให้ไม่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เช่น AI, Automation, IoT และงานดิจิทัลที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วได้อย่างทันการณ์ นอกจากนี้ ครูผู้สอนและครุภัณฑ์ยังมีข้อจำกัด ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน โดยหลายสถาบันยังไม่สามารถดำเนินการพัฒนาทักษะ (Upskill/Reskill) ของครูได้อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในด้านทักษะดิจิทัล อุตสาหกรรม 4.0 และประสบการณ์การทำงานร่วมกับ

สถานประกอบการ ส่งผลให้การออกแบบการเรียนรู้ตามฐานสมรรถนะ (CBE) และการประเมินผลเชิงปฏิบัติยังไม่เข้มแข็งเพียงพอ ขณะเดียวกัน ภาระงานด้านเอกสารและกิจกรรมยังส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในด้านครุภัณฑ์ ข้อจำกัดด้านงบประมาณส่งผลให้เครื่องมือและอุปกรณ์ฝึกปฏิบัติมีความล้าสมัย และไม่สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่ใช้จริงในภาคอุตสาหกรรม ส่งผลให้นักศึกษาไม่ได้รับประสบการณ์การใช้เครื่องมือ ซอฟต์แวร์ และกระบวนการทำงานจริงอย่างเพียงพอ ทำให้คุณภาพและความมั่นใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่าที่ผู้ประกอบการคาดหวัง (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2566)

แนวโน้มการสร้างความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมยังไม่เป็นรูปธรรม แม้ประเทศไทยผลักดันระบบทวิภาคีมานานกว่า 20 ปี แต่สัดส่วนผู้เรียนในระบบนี้ยังประมาณ 14% ของนักเรียนอาชีวะทั้งหมด และมาตรฐานฝึกงานไม่เสมอต้นเสมอปลาย บางแห่งใช้นักศึกษาเป็นแรงงานทดแทน ไม่ได้ออกแบบประสบการณ์ให้เกิดสมรรถนะใหม่อย่างชัดเจน อีกทั้งค่าตอบแทน สวัสดิการฝึกงานยังไม่ดึงดูด ทำให้เข้าร่วมได้ไม่เต็มที่ เมื่อเทียบประเทศที่มีระบบทวิภาคีเข้มแข็งอย่างเยอรมนี/สวิตเซอร์แลนด์ ความร่วมมือเชิงลึกในระดับออกแบบ สอน ประเมินร่วม ของไทยยังห่างอยู่มาก (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2566) ปัญหาเทคโนโลยีและเศรษฐกิจฐานนวัตกรรม หลักสูตรยังบูรณาการไม่ทัน ตลาดแรงงานต้องการแรงงานที่ ผสมทักษะ ระหว่างเครื่องกล/ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์กับดิจิทัล/ข้อมูล (เช่น เข้าใจหลักการเครื่องกล–ไฟฟ้าพื้นฐาน ควบคุมอัตโนมัติ ใช้ PLC/SCADA ตีความสัญญาณเซนเซอร์ แก้ปัญหาเชิงระบบ) แต่การบูรณาการ AI, Automation, IoT, Data Science ยังเข้าไปไม่ลึกในหลักสูตร นักศึกษาจึงมีโอกาสเผชิญสถานการณ์การปฏิบัติงานจริงเป็นครั้งแรกภายหลังสำเร็จการศึกษา ส่งผลให้ต้องใช้ระยะเวลาในการปรับตัวต่อบริบทการทำงานในสถานประกอบการค่อนข้างยาวนาน อันทำให้นายจ้างจำเป็นต้องลงทุนในการฝึกอบรมเพิ่มเติมและแบกรับต้นทุนที่เพิ่มขึ้น (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2566)

จากปัญหาที่กล่าวมา การจะแปลงโจทย์เป็นการเปลี่ยนจริง ต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่คิด ทำแบบผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Leadership) มองเห็นโอกาสและตั้งเป้าผลลัพธ์ เช่น อัตราจ้างงาน เวลาหางาน ค่าจ้างเริ่มงานรายสาขา แล้วปรับหลักสูตรแบบวงรอบสั้น สร้างพื้นที่ทดลองต้นแบบ ของการสอนเชิงสมรรถนะงานจริง และกระจายสิ่งที่ได้ผล เชื่อมอุตสาหกรรมเชิงลึก ตั้งแต่ร่วมออกแบบ กำหนด

มาตรฐานฝึกงาน ประเมินร่วม ไปจนถึง ร่วมลงทุนครุภัณฑ์ ระดมทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์ ทุนวิจัย และ ตัดสินใจบนข้อมูลเชิงประจักษ์ มากกว่า เอกสารเพื่อผ่านเกณฑ์ (ฮัมดี้ คอแด๊ะ และคณะ, 2564) อย่างไรก็ตามการมีทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายสู่การปฏิบัติจริง แต่ยังมีข้อจำกัดหลายด้าน ได้แก่ ขาดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารจำนวนไม่น้อยไม่สามารถกำหนดทิศทางที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและเทคโนโลยีได้อย่างชัดเจน ผู้บริหารบางรายไม่สามารถสร้างสรรค์รูปแบบใหม่ ๆ หรือบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ ขาดการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน การบริหารแบบรวมศูนย์ยังคงมีอยู่ในหลายแห่ง ส่งผลให้การตัดสินใจไม่ครอบคลุมมุมมองของครู นักเรียน และภาคอุตสาหกรรม เมื่อภาวะผู้นำของผู้บริหารไม่สามารถตอบโจทย์ได้ การแปลงนโยบายและการปฏิรูปเชิงโครงสร้างจึงไม่เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างแท้จริง (ฐิตินันท์ นันทะศรี, 2563)

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยพบว่าปัจจุบันการมีภาวะผู้นำหรือการมีคุณลักษณะของการเป็นผู้ประกอบการเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะทำให้การบริหารประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจึงจำเป็นที่จะต้องมีทั้งภาวะผู้นำและคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการจึงเกิดแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ (Esmer และ Dayi, 2017) แม้จะมีงานวิจัยที่เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ (ปิยะพร ชัยศักดิ์, 2566) แต่ยังไม่มี “ตัวบ่งชี้” ที่ได้รับการพัฒนาและตรวจสอบเชิงประจักษ์ในบริบทอาชีวศึกษาเอกชน ตัวบ่งชี้ดังกล่าวมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อใช้ในการ คัดเลือก ประเมิน และพัฒนา ผู้บริหารให้มีความเป็นผู้ประกอบการ สามารถมองหาโอกาสใหม่ ๆ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดเชิงนวัตกรรม มีความเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรม ระดมทรัพยากร และบริหารจัดการเพื่อขับเคลื่อนผลลัพธ์เชิงคุณภาพ ประโยชน์ของการวิจัยภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ช่วยกำหนดตัวบ่งชี้ที่ชัดเจนของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการในบริบทอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาและประเมินสมรรถนะของผู้บริหารอย่างมีมาตรฐาน เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาศักยภาพผู้บริหารให้มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม การบริหารจัดการเชิงสร้างสรรค์ และการขับเคลื่อนองค์กรให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี สนับสนุนการพัฒนาคู่มือภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ที่สามารถนำไปใช้ในการอบรม พัฒนา และประเมินผู้บริหารในระดับอาชีวศึกษาเอกชนได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริม

ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนให้มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวต่อการแข่งขันในยุคปัจจุบัน ช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม และนำไปสู่ความยั่งยืนทางการศึกษาในระยะยาว

คำถามของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีกี่องค์ประกอบ อะไรบ้าง

2. โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกันหรือไม่

3. คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. เพื่อพัฒนาคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้คือ โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ได้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนเป็นตัวบ่งชี้ที่ได้รับการยืนยันแล้วว่ามีประสิทธิภาพ สามารถนำไปพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหาร และพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ

2. สถาบันอาชีวศึกษาเอกชน ได้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหาร และสามารถนำผลวิจัยไปกำหนดนโยบายหรือวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนที่มีความเป็นไปได้และเหมาะสม

3. คู่มือการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน ซึ่งสามารถนำไปเป็นตัวแบบเพื่อขยายขอบเขตการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนให้กว้างขวางมากขึ้น

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้เป็น 3 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.1 ตัวแปรที่ศึกษา

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน สรุปได้ 5 องค์ประกอบหลักและ 17องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย

1.1.1 วิสัยทัศน์ของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ประกอบด้วย 1) การมีเป้าหมายชัดเจน 2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ 3) การคาดการณ์อนาคต 4) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

1.1.2 ความกล้าเสี่ยงของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ประกอบด้วย 1) ตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน 2) การวิเคราะห์ความเสี่ยงก่อนตัดสินใจ 3) การนำความล้มเหลวมาเป็นบทเรียน

1.1.3 การสร้างนวัตกรรมของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ประกอบด้วย 1) การนำแนวคิดนวัตกรรมไปปรับใช้จริง 2) การสร้างแนวคิดนวัตกรรม 3) การคัดเลือกและสนับสนุนแนวคิดนวัตกรรม

1.1.4 การทำงานเชิงรุกของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ประกอบด้วย 1) การวางแผนล่วงหน้า 2) มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง 3) การเริ่มต้นด้วยตนเอง

1.1.5 ความคิดสร้างสรรค์ของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ประกอบด้วย 1) ความคิดริเริ่ม 2) ความคิดคล่องแคล่ว 3) ความคิดยืดหยุ่น 4) ความคิดละเอียดลออ

1.2 กลุ่มเป้าหมายเพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

กลุ่มเป้าหมายในศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และศึกษาสถาบันอาชีวศึกษาดีเด่น ประกอบด้วย

1.2.1 ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

1.2.1.1 นักวิชาการ จำนวน 2 คน

1.2.1.2 ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 3 คน

1.2.2 สถาบันอาชีวศึกษาดีเด่น การศึกษาสถาบันอาชีวศึกษาดีเด่นเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหานำไปปรับเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย สถาบันอาชีวศึกษาที่ได้รับการคัดเลือกเป็นสถาบันอาชีวศึกษาต้นแบบจำนวน 1 สถาบัน ซึ่งได้มาโดยการเจาะจง ซึ่งได้แก่ วิทยาลัยเทคโนโลยีพาณิชยการพังโคน จังหวัดสกลนคร ซึ่งมีผู้ให้ข้อมูลดังนี้ ผู้บริหาร 1 คน รองผู้บริหาร 2 คน ครูจำนวน 4 คน รวมทั้งสิ้น 7 คน

ระยะที่ 2 ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.1 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.2 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

2.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้รับใบอนุญาติ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และผู้จัดการ สถาบันอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2568 ใน 20 จังหวัด จำนวน 800 คน

2.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้รับใบอนุญาติ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และผู้จัดการ สถาบันอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปีการศึกษา 2568 สถาบันละ 4 คน จำนวน 125 สถาบัน รวมทั้งหมด 500 คน

ระยะที่ 3 พัฒนาคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.1 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา คือ การประเมินความเหมาะสมของคู่มือภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.2 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายในการประเมินความเหมาะสมของคู่มือภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย

3.2.1 นักวิชาการ จำนวน 2 คน

3.2.2 ผู้บริหารอาชีวศึกษา ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท จำนวน 3 คน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1. องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ อิฏฐิรา ทรงกิติพิศาล (2563); ฮัมดี้ คอแด๊ะ และ เอกรินทร์ สังข์ทอง (2564); บุญจักรวาล รอดบำเรอ และคณะ (2565); ปิยะพร ชัยศักดิ์ (2566); สรวงอัยย์ อนันทวิจักษณ์ (2566); ธันยนันท ไพบูลยสุข (2566); Esmer and Dayi (2016); Rey, L. D. A. (2018); Harrison and Paul (2019); Navendu Nidhan and Dr. B. K. Singh (2020); Shaheen และ Batool (2020) และ Taylor and Greenberg (2024). จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยได้จัดกลุ่มที่มีสาระคล้ายกันไว้ด้วยกัน ซึ่งคลอบคลุมพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ซึ่งได้องค์ประกอบหลัก จำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ 2) ความกล้าเสี่ยง 3) การสร้างนวัตกรรม 4) การทำงานเชิงรุก 5) การมีความคิดสร้างสรรค์

2. องค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

2.1 องค์ประกอบวิสัยทัศน์ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กิติมา หงส์ศิริกาญจน์ และคณะ (2562); อิฏฐิรา ทรงกิติพิศาล (2563); บุญจักรวาล รอดบำเรอ และคณะ (2565); สรวงอัยย์ อนันทวิจักษณ์ (2566); ปิยะพร ชัยศักดิ์ (2566); ธันยนันท ไพบูลยสุข (2566); Esmer and Dayi (2016); Rey, L. D. A. (2018); Navendu Nidhan and Dr. B. K. Singh (2020) และ Taylor and Greenberg (2024) ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสารงานวิจัย สรุปได้ดังนี้ 1) การกำหนดเป้าหมายชัดเจน 2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ 3) การคาดการณ์อนาคต 4) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

2.2 องค์ประกอบความกล้าเสี่ยง ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ วรายุ ศิรินนท์ (2563); ฮัมดี้ คอแด๊ะ และ เอกรินทร์ สังข์ทอง (2564); บุญจักรวาล รอดบำเรอ และคณะ (2565); ปิยะพร ชัยศักดิ์ (2566);

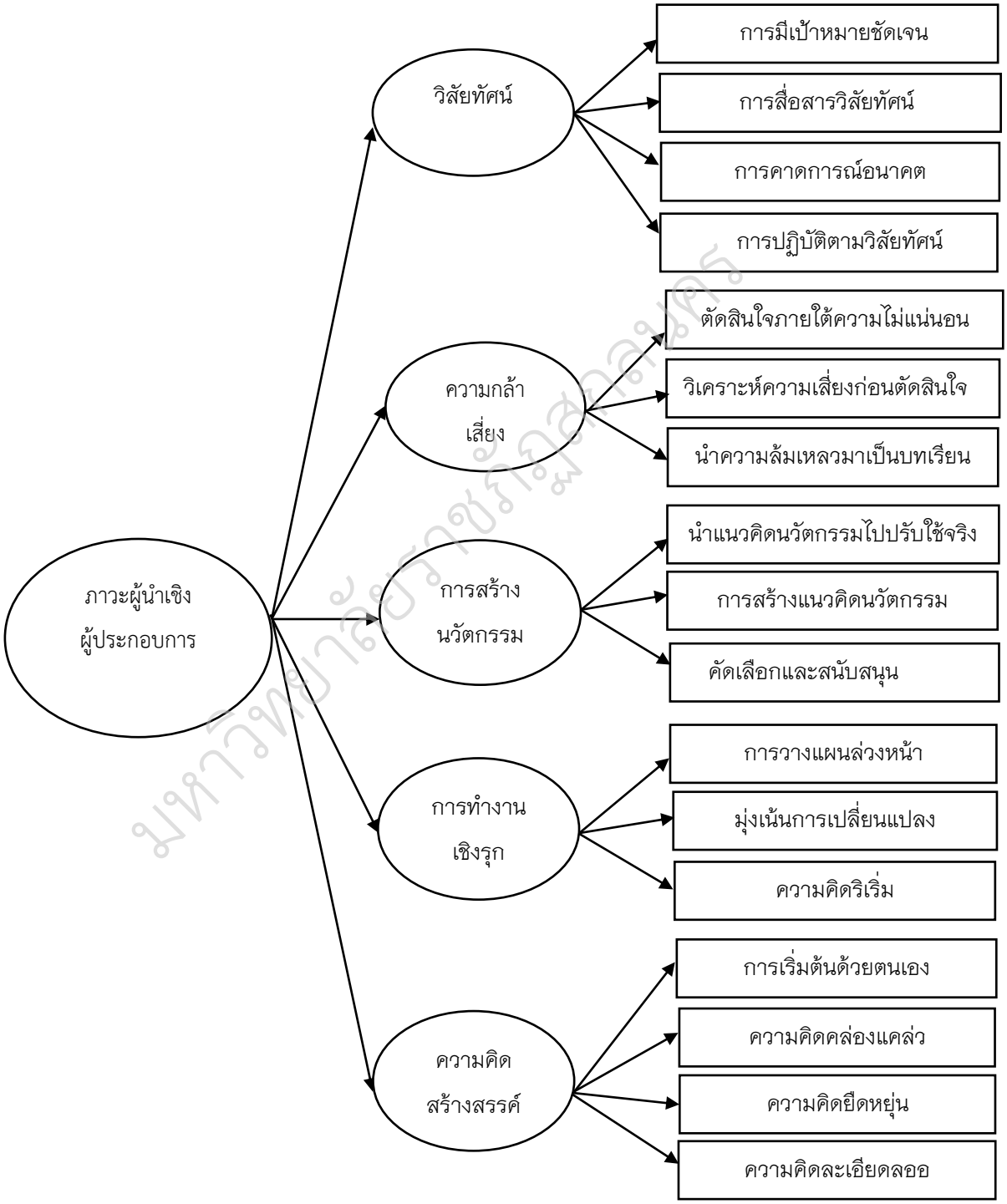
ธันยนันท ไพบูลยสุข. (2566); วีรพล แก้วพันธ์อ่ำ และคณะ (2567); Harrison and Paul (2019); Rey, L. D. A. (2018); Navendu Nidhan and Dr. B. K. Singh (2020) และ Shaheen and Batool (2020) ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสารงานวิจัย สรุปได้ดังนี้ 1) การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ไม่แน่นอน 2) การวิเคราะห์ความเสี่ยงก่อนตัดสินใจ 3) การนำความล้มเหลวมาเป็นบทเรียน

2.3 องค์ประกอบการสร้างนวัตกรรม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ จำรุวรรณ และ คณะ (2562); ฮัมดี้ คอแด๊ะ และ เอกรินทร์ สังข์ทอง (2564); นัฐกฤตา เกียรติกาญจน์ (2564); บุญจักรวาล รอดบำเรอและคณะ (2565); ปิยะพร ชัยศักดิ์ (2566); ปุณฑริกา น้อยนนท์ (2566); Renko et al. (2015); Fontana and Musa (2017); Esmer and Dayi (2016) และ Bagheri and Akbari (2018) ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสารงานวิจัย สรุปได้ดังนี้ 1) การนำแนวคิดนวัตกรรมไปปรับใช้จริง 2) การสร้างแนวคิดนวัตกรรม 3) การคัดเลือกและสนับสนุนแนวคิดนวัตกรรม

2.4 องค์ประกอบการทำงานเชิงรุก ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ อิฏฐิรา ทรงกิติพิศาล (2563); ฮัมดี้ คอแด๊ะ และ เอกรินทร์ สังข์ทอง (2564); บุญจักรวาล รอดบำเรอ และคณะ (2565); ปิยะพร ชัยศักดิ์ (2566); Renko et al. (2015); วีรพล แก้วพันธ์อ่ำ และคณะ (2567); Renko et al. (2015); Fontana and Musa (2017); Strauss, Parker & O'Shea (2017); Navendu Nidhan and Dr. B. K. Singh (2020) และ Frese and Fay (2021) ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสารงานวิจัย สรุปได้ดังนี้ 1) การวางแผนล่วงหน้า 2) มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง 3) ริเริ่มด้วยตนเอง

2.5 องค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ประจักษ์ ปฏิทัศน์ (2562); พาสนา จุลรัตน์ (2563); ธัญพิชชา วะลัย (2564); ฮัมดี้ คอแด๊ะ และ เอกรินทร์ สังข์ทอง (2564); บุญจักรวาล รอดบำเรอ และคณะ (2565); ปิยะพร ชัยศักดิ์ (2566); ธันยนันท ไพบูลยสุข (2566); Renko et al. (2015); Suhartono, N (2016) และ Fontana and Musa (2017) ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสารงานวิจัย สรุปได้ดังนี้ 1) ความคิดริเริ่ม 2) ความคิดยืดหยุ่น 3) ความคิดละเอียดละออ 4) ความคิดคล่องแคล่ว

จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ 5 องค์ประกอบหลัก และ 17 องค์ประกอบย่อย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนนี้ได้ กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการผสมผสานคุณลักษณะของภาวะผู้นำกับแนวคิดและพฤติกรรมของผู้ประกอบการ โดยมีวิสัยทัศน์กว้างไกล กล้าคิด กล้าทำ กล้ารับความเสี่ยง และพร้อมเรียนรู้จากความล้มเหลว อีกทั้งยังมีความสามารถในการทำงานเชิงรุก มีความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรม มองหาและใช้โอกาสใหม่ ๆ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืนในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและสามารถพัฒนาองค์กรให้แข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1.1 วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการมองเห็นภาพของอนาคตที่ต้องการให้เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นในระดับส่วนบุคคล ทีม องค์กร หรือประเทศ วิสัยทัศน์เป็นเสมือนเข็มทิศที่ชี้แนวทางให้กับการวางแผน การตัดสินใจ และการดำเนินการต่าง ๆ ให้มุ่งไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจน เมื่อเรามองเห็นอนาคตที่ดี เราจะมีแรงผลักดันในการทำงานหนัก ฝ่าฟันอุปสรรค และไม่ยอมแพ้ง่าย ๆ เมื่อทุกคนมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน จะเกิดความเข้าใจตรงกัน มีเป้าหมายเดียวกัน และทำงานประสานกันได้ดี เพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน องค์กรหรือบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ มักมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มองเห็นโอกาสก่อนใคร และพร้อมปรับตัวได้รวดเร็ว ประกอบด้วย

1.1.1 การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในกระบวนการระบุและการกำหนดพันธกิจขององค์กรอย่างชัดเจน เป็นผู้นำปลุกเร้า สร้างความเชื่อมั่นว่า มีความเป็นไปได้แก่บุคลากรเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปี มีความเฉพาะเจาะจง วัดผลได้ ปฏิบัติได้จริง สอดคล้องกับบริบท และมีกรอบเวลาที่แน่นอน โดยเป้าหมายเหล่านั้นต้องสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายของสถานศึกษา

1.1.2 การสื่อสารวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ให้แก่บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างชัดเจน มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ เพื่อปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือการแลกเปลี่ยน เรียนรู้วิสัยทัศน์ การนำข้อมูลย้อนกลับจากการแลกเปลี่ยนเพื่อปรับปรุงพัฒนา และ การสร้างขวัญ กำลังใจ ให้รางวัลเมื่อบุคลากร ทำงานสำเร็จ

1.1.3 การคาดการณ์อนาคต หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการวิเคราะห์ข่าวสาร เทคโนโลยีใหม่ ๆ นโยบายภาครัฐ หรือทิศทางการศึกษาระดับสากล เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง มีการวางเป้าหมายระยะยาวที่สอดคล้องกับแนวโน้มในอนาคต มีการส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีทักษะรองรับการเปลี่ยนแปลง ใช้ข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ในการวางแผนและตัดสินใจ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภายนอกเพื่อเตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

1.1.4 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างความเข้าใจ ให้บุคลากรทราบแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน มีการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ แผนกลยุทธ์ ที่เน้นผลสัมฤทธิ์ มีความเชื่อมั่นในเป้าหมาย และการตัดสินใจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ส่งเสริมค่านิยม ทัศนคติ และบรรยากาศในการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมาย มีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานตามเป้าหมายของวิสัยทัศน์

1.2 ความกล้าเสี่ยง หมายถึง ความสามารถหรือความเต็มใจของผู้บริหารในการเผชิญหน้ากับความไม่แน่นอน ความเสี่ยง หรือผลลัพธ์ที่ไม่สามารถคาดเดาได้ เพื่อให้ได้ผลตอบแทนหรือบรรลุเป้าหมายบางอย่าง ความกล้าเสี่ยงจะประกอบไปด้วยความมั่นใจในตนเอง เชื่อว่าตนเองมีศักยภาพในการจัดการกับผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้นพร้อมรับผลที่อาจจะดีหรือแย่จากการตัดสินใจนั้น ไม่ใช่แค่กล้าเสี่ยงแบบไร้เหตุผล แต่มีการประเมินโอกาส ความเสี่ยง และแนวทางรับมือ ประกอบด้วย

1.2.1 การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ไม่แน่นอน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกล้าตัดสินใจแม้มีข้อมูลไม่ครบถ้วน ใช้วิจารณญาณ เพื่อเลือกแนวทางที่เหมาะสม กล้าเปลี่ยนแปลงนโยบาย หรือแนวทางบริหารภายใต้แรงกดดัน ปรับแผนกลยุทธ์ได้รวดเร็ว มีการเชิญชวนบุคลากรร่วมพิจารณาทางเลือกที่มีความเสี่ยง ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าลองสิ่งใหม่ แม้จะมีความเสี่ยง เพื่อให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร การยอมรับผลลัพธ์ที่ไม่สามารถคาดเดาได้ พร้อมรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจโดยไม่โทษผู้อื่น

1.2.2 การวิเคราะห์ความเสี่ยงก่อนตัดสินใจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการวิเคราะห์ว่าทางเลือกต่าง ๆ มีผลกระทบเชิงบวกหรือลบต่อครู นักเรียน และภาพลักษณ์ ก่อนตัดสินใจจากทางเลือกแต่ละทาง แสวงหาข้อมูลจากครู นักเรียน ผู้ปกครอง หรือแหล่งวิชาการ เพื่อประกอบการวิเคราะห์ความเสี่ยง กำหนดแนวทาง

ป้องกันหรือแผนสำรองสำหรับความเสี่ยงที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ชั่งน้ำหนักระหว่างความเสี่ยงและโอกาส ก่อนตัดสินใจ ปรึกษาคณะทำงานหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการตัดสินใจในเรื่องที่มีความเสี่ยงสูง เป็นการลดความเสี่ยงจากการตัดสินใจเพียงลำพัง

1.2.3 การนำความล้มเหลวมาเป็นบทเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกล้าที่จะยอมรับข้อผิดพลาดจากโครงการหรือกิจกรรมที่ไม่สำเร็จ และวิเคราะห์หาสาเหตุร่วมกับทีมงานอย่างตรงไปตรงมา การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ไม่ประสบผลสำเร็จ เพื่อใช้วางแผนเป็นแนวทางปรับปรุงในอนาคต ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไม่ตำหนิผู้ที่พลาด การให้กำลังใจทีมงานแม้ผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย โดยไม่ตัดสินจากความล้มเหลว กล้าเปลี่ยนวิธีการทำงานหรือแนวทางเดิมที่ไม่สำเร็จและหาทางเลือกใหม่ที่เหมาะสมมากขึ้น โดยเรียนรู้จากความผิดพลาดที่ผ่านมา

1.3 การสร้างนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการคิดค้น ปรับปรุง หรือพัฒนาแนวคิด วิธีการ หรือสิ่งใหม่ ๆ ให้สามารถนำไปใช้ได้จริง โดยอาจเป็นผลิตภัณฑ์ บริการ กระบวนการ หรือแนวทางในการแก้ปัญหา ที่ช่วยให้เกิดประโยชน์เพิ่มขึ้นจากสิ่งเดิม หรือสร้างคุณค่าใหม่อย่างชัดเจน นวัตกรรมไม่จำเป็นต้อง “ใหม่หมดจด” เสมอไป แต่อาจเป็นการ “ต่อยอดสิ่งเดิม” ให้ดีกว่าเดิม ประกอบด้วย

1.3.1 การนำนวัตกรรมไปปรับใช้จริง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในกระบวนการนำแนวคิดใหม่ วิธีการใหม่ ผลิตภัณฑ์ หรือเทคโนโลยีที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ไปใช้ในสถานการณ์หรือบริบทจริง โดยมีการเปิดโอกาสให้ครูได้ออกแบบกิจกรรมใหม่ ๆ ทดลองวิธีสอน หรือใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ปรับแผนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับแนวคิดนวัตกรรม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรจัดตั้งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อคิดและพัฒนานวัตกรรมร่วมกัน มีการติดตามและประเมินผลการใช้นวัตกรรมอย่างเป็นระบบ และนำนวัตกรรมที่ประสบผลสำเร็จ ไปขยายผล ใช้ในทุกห้องเรียน

1.3.2 การสร้างแนวคิดนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในกระบวนการคิด ค้นหา และพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ที่มีศักยภาพในการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น การสังเกตและวิเคราะห์ปัญหาเชิงระบบในสถานศึกษา มองเห็นปัญหาหรือจุดที่ควรพัฒนา หมั่นศึกษานวัตกรรมการศึกษาใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา การตั้งคำถามเพื่อค้นหาแนวทางใหม่ ๆ แทนที่การยึดติดกับรูปแบบดั้งเดิม จัดเวทีให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอไอเดีย การระดมสมอง เพื่อคิดค้นนวัตกรรม

การกำหนดแนวคิดด้านนวัตกรรม ต้องมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์โรงเรียน ทรัพยากรที่มี และความต้องการของชุมชน

1.3.3 การคัดเลือกและสนับสนุนแนวคิดนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในกระบวนการในการพิจารณา ประเมิน และเลือกแนวคิดนวัตกรรมที่มีศักยภาพสูง เหมาะสมกับเป้าหมายขององค์กร การให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนางาน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาแนวคิด เพื่อให้แน่ใจว่านวัตกรรมนั้นสอดคล้องกับความต้องการจริงของสถานศึกษา จัดสรรทรัพยากรเพื่อการทดลองและพัฒนานวัตกรรมอย่างเพียงพอ มีการตั้งเกณฑ์ประเมินแนวคิดที่ได้รับจากครูหรือบุคลากร ความเป็นไปได้ ผลกระทบต่อผู้เรียน ความสอดคล้องกับนโยบาย มีการติดตาม ประเมินผล และพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ไม่หยุดแค่การสร้างนวัตกรรม แต่ผู้บริหารจะติดตามผลการใช้งานจริง วิเคราะห์ข้อดี-ข้อด้อย และปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.4 การทำงานเชิงรุก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการวางแผนและดำเนินการล่วงหน้า โดยไม่รอให้ปัญหาเกิดขึ้นก่อนแล้วค่อยแก้ไข แต่เป็นการคาดการณ์ปัญหา หรือโอกาสล่วงหน้า และเตรียมการรับมือหรือดำเนินการเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด เป็นแนวทางการทำงานที่ มุ่งเน้นการป้องกันปัญหา มากกว่าการรอให้เกิดปัญหาแล้วจึงแก้ไข (เชิงรับ) เป็นการทำงานที่ต้องอาศัย ความคิดริเริ่ม ความสามารถในการวางแผน คาดการณ์ และลงมือทำอย่างมีเป้าหมาย มุ่งเน้นการสร้าง โอกาส ความก้าวหน้า และการพัฒนา อย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย

1.4.1 การวางแผนล่วงหน้า หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการศึกษาข้อมูล ข่าวสาร และทิศทางของนโยบายการศึกษา สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อวางแผนรับมือกับสิ่งที่จะเกิดขึ้น ประเมินผลกระทบของเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต พิจารณาการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสถานศึกษา วางแผนเชิงรุกเพื่อตอบสนองต่อแนวโน้มและความท้าทายในอนาคต เปิดรับข้อมูลจากครู ชุมชน นักเรียน และแหล่งวิชาการต่าง ๆ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์ในอนาคตอย่างรอบด้าน ใช้การวางแผนล่วงหน้าเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจและกำหนดทิศทางของสถานศึกษา

1.4.2 การมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปรับตัวอย่างยืดหยุ่นต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การเป็นแบบอย่างในการเปิดรับสิ่งใหม่ ไม่ยึดติดกับกรอบเดิม และส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ ส่งเสริม

ให้ครูและบุคลากรกล้าเสนอแนวคิดใหม่โดย ไม่กลัวการถูกปฏิเสธและเคารพความเห็นที่แตกต่าง เปิดโอกาสให้ครูหรือทีมงานได้ลองทำสิ่งใหม่ แม้จะมีความเสี่ยง ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การยกย่อง ชื่นชม และให้รางวัลแก่ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่เกิดขึ้น

1.4.3 การริเริ่มด้วยตนเอง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกล้าตัดสินใจเริ่มทำสิ่งใหม่ที่มุ่งพัฒนาสถาบันศึกษา แม้ไม่มีใครร้องขอ มีความคิดสร้างสรรค์ในการหาวิธีพัฒนาสถาบันศึกษา โดยไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม ไม่ลังเลเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจเร็ว พร้อมรับผิดชอบและดำเนินการโดยใช้วิจารณญาณอย่างรอบคอบ มองหาโอกาสในการพัฒนาก่อนที่ปัญหาจะเกิดขึ้น เห็นช่องทางการปรับปรุงก่อนเกิดปัญหา ลงมือทำให้เห็นเป็นตัวอย่าง เป็นต้นแบบที่แสดงถึงความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นในการทำงาน

1.5 ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการคิดอย่างยืดหยุ่น แปลกใหม่ ไม่ยึดติดกับกรอบเดิม ๆ เพื่อสร้างแนวคิด วิธีการ หรือ สิ่งใหม่ ที่มีคุณค่าและสามารถนำไปใช้ได้จริงเป็นการใช้จินตนาการและความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหา หรือพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น ซึ่งอาจเกิดจากการผสมผสานสิ่งเดิมในมุมมองใหม่ หรือสร้างสิ่งที่ไม่เคยมีมาก่อน ทำให้เราคิดหาวิธีใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิม แก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1.5.1 ความคิดริเริ่ม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกล้าคิดและเสนอแนวทางที่ไม่เคยมีมาก่อน เพื่อปรับปรุงการบริหารหรือการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มองเห็นโอกาสในการพัฒนางานแม้ในสถานการณ์ปกติ แม้ไม่มีปัญหาเกิดขึ้น ยังสามารถมองเห็นโอกาสในการเปลี่ยนแปลง การสร้างแนวคิดใหม่จากประสบการณ์ ใช้ประสบการณ์ที่มีในการพัฒนากล้าคิดนอกกรอบและท้าทายวิธีการเดิม ๆ ไม่ยึดติดกับความสำเร็จแบบเดิม เป็นผู้นำในการริเริ่มกิจกรรม นวัตกรรม หรือโครงการใหม่ ๆ ไม่เพียงแค่สนับสนุน แต่ลงมือคิดและเป็นผู้นำในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่

1.5.2 ความคิดคล่องแคล่ว หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการไม่ยึดติดกับวิธีใดวิธีหนึ่ง แต่คิดได้หลายแนวทางในการแก้ปัญหา สามารถระดมความคิดได้หลากหลายในการประชุมหรือระหว่างการวางแผน ตอบสนองต่อสถานการณ์หรือปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม มีการดัดแปลงหรือพลิกแพลงแนวคิดเดิมให้ใช้ได้กับสถานการณ์ที่แตกต่าง กระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดหลากหลายใน

การพัฒนางาน เปิดโอกาสให้ครูเสนอไอเดียหลาย ๆ แบบในการทำกิจกรรม หรือตั้งคำถามปลายเปิดในการประชุมเพื่อให้เกิดความคิดหลากหลาย

1.5.3 ความคิดยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเปลี่ยนวิธีการบริหารหรือการจัดกิจกรรมให้เข้ากับสถานการณ์ เปิดรับความคิดที่แตกต่าง พร้อมปรับความคิดของตน ไม่ยึดติดกับความคิดตนเอง และยอมเปลี่ยนแปลงเมื่อเห็นว่าแนวคิดนั้นดีกว่า มีมุมมองหลากหลายในการวิเคราะห์ปัญหา สามารถคิดหาวิธีแก้ปัญหาหลายมิติ และไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ สามารถบูรณาการแนวคิดหรือวิธีการจากหลากหลายแหล่งเข้าด้วยกัน ผสมผสานความรู้จากหลายด้าน

1.5.4 ความคิดละเอียดละออ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการขยายแนวคิดหรือแผนงานให้มีรายละเอียดที่ชัดเจนและนำไปใช้ได้จริง อธิบายแนวทางการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน ครบถ้วน และมีเหตุผลรองรับ การใส่ใจในรายละเอียดของโครงการ นวัตกรรม หรือกิจกรรมที่ริเริ่มขึ้น ตรวจสอบให้แน่ใจว่า ทุกขั้นตอนมีการพิจารณารอบคอบ มีการตรวจสอบข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนของแผนงานอย่างละเอียดและปรับปรุงก่อนดำเนินการจริง มีการกลั่นกรองแนวคิดหรือนวัตกรรมอย่างรอบคอบเพื่อป้องกันข้อผิดพลาด และเพิ่มประสิทธิภาพของการนำไปใช้ สามารถพัฒนารูปแบบหรือแนวทางใหม่ ๆ โดยมีองค์ประกอบครบถ้วนและสมบูรณ์ สร้างนวัตกรรมใหม่ที่ไม่ได้เป็นเพียงความคิดคร่าว ๆ แต่เป็นสิ่งที่วางแผนไว้อย่างรัดกุม

2. การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ หมายถึง กระบวนการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ในรูปของโมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จนได้ตัวแปรขององค์ประกอบ หรือข้อมูลที่เป็นสารสนเทศที่ได้ประมวลผลเป็นค่าสถิติที่ใช้แสดงสภาวะของสิ่งที่มุ่งวัดในสถานการณ์หรือช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง และเป็นค่าที่สังเกตได้ทั้งเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ ซึ่งเป็นผลสะท้อนของการดำเนินงานสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย การวางแผนการบริหารงาน การติดตามผลการดำเนินงาน และการจัดลำดับการพัฒนาของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาในระดับอาชีวศึกษา ที่อยู่ในสังกัดภาคเอกชน เช่น วิทยาลัยเทคนิคเอกชน วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน หรือสถาบันฝึกวิชาชีพเอกชนต่าง ๆ ที่มีตำแหน่งเป็นผู้รับใบอนุญาต ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ผู้จัดการ หรือผู้มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย วางแผน พัฒนาหลักสูตร ดูแลบุคลากร และบริหารทรัพยากรทั้งหมดของสถานศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร และสอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของชาติ

4.คู่มือ หมายถึง หนังสือหรือเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยรวบรวมความรู้ ขั้นตอน วิธีการ และแนวปฏิบัติที่จำเป็นไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผู้ใช้สามารถศึกษา ทำความเข้าใจ และนำไปปฏิบัติได้ด้วยตนเองอย่างถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ จนสามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งในบริบทของการปฏิบัติงานในองค์กรและการจัดการเรียนการสอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ ศึกษา และรวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ
    1.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ
    1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ
    1.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ
    1.4 องค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ
    1.5 ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ
    1.6 กรอบแนวคิดที่ได้จากการวิจัย
2. แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้
    2.1 ความหมายของตัวบ่งชี้
    2.2 ประเภทของตัวบ่งชี้
    2.3 ประโยชนของตัวบ่งชี้
    2.4 กระบวนการสร้างและพัฒนาของตัวบ่งชี้
    2.5 เกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้
    2.6 หลักการวิเคราะห์องค์ประกอบ
    2.7 ความหมายของค่าต่างๆ ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ
3. การสร้างคู่มือ
    3.1 ความหมายของคู่มือ
    3.2 ประเภทของคู่มือ
    3.3 องค์ประกอบของคู่มือ
    4.4 แนวทางการพัฒนาคู่มือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ

ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ซึ่งมีผู้ให้คำนิยาม และความหมายของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Leadership) ไว้ดังนี้

ฮัมดี้ คอแด๊ะ (2563) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Leadership) หมายถึง ผู้นำที่มีความใกล้ชิดกับตลาดของธุรกิจที่ตนบริหารสูง และสังเกตการณ์คู่แข่งอยู่สม่ำเสมอ มีแนวคิดที่จะผลักดันให้กิจการประสบความสำเร็จควบคู่ไปกับการให้ความสำคัญในประเด็นต้นทุนต่ำ–กำไรสูง มีจิตใจพร้อมที่จะแข่งขันสูง พยายามแสวงหามุมมองหรือวิธีการใหม่ ๆ ที่จะทำให้เกิดข้อได้เปรียบเชิงการแข่งขัน เป็นผู้กล้าเสี่ยง กล้าคิด กล้าลองสิ่งใหม่ ๆ ประกอบกับพร้อมที่จะยอมรับความล้มเหลว และใช้ความล้มเหลวเป็นบทเรียน เน้นการกระทำเพื่อผลงาน รู้สึกตัวเองเป็นเจ้าของกิจการจริง ๆ มี ความมุ่งมั่นที่จะทำให้ดีที่สุดเพื่อให้กิจการที่ตนบริหารอยู่ประสบความสำเร็จ

อิฏฐิรา ทรงกิติพิศาล (2563) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Leadership) หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างสิ่งใหม่ ๆ ระบุและแสวงหาโอกาสในการสร้างนวัตกรรม กล้ายอมรับความเสี่ยง มีวิสัยทัศน์และกำหนดทิศทางขององค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถปฏิบัติงานและกระตุ้นให้คนในองค์กรปฏิบัติงานตามกระบวนการของความเป็นผู้ประกอบการ

บุญจักรวาล รอดบำเรอ และคณะ (2565) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Leadership) หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการนำพาองค์กรให้เติบโตและสร้างนวัตกรรมโดยอาศัยแนวคิดและทักษะของผู้ประกอบการ ซึ่งรวมถึงการกล้าตัดสินใจ ความคิดสร้างสรรค์ การยอมรับความเสี่ยง และการสร้างโอกาสใหม่ ๆ เพื่อความสำเร็จขององค์กร ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการในบริบทของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนอาจเน้นไปที่ การบริหารที่ยืดหยุ่น การมองหาแนวทางพัฒนาโรงเรียนให้มีความสามารถในการแข่งขัน และการนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมมาใช้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

สรวงอัยย์ อนันทวิจักษณ์. (2566). ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Leadership) หมายถึง ความเป็นผู้นำแบบประกอบการเป็นรูปแบบการเป็นผู้นำที่โดดเด่น โดยมีลักษณะ พฤติกรรม และทักษะที่มักพบใน

ผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ คุณลักษณะเหล่านี้มีส่วนทำให้ผู้นำแบบผู้ประกอบการสามารถขับเคลื่อนนวัตกรรม สร้างโอกาส และนำองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปิยะพร ชัยศักดิ์ (2566) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Leadership) หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการบริหารและพัฒนาโรงเรียนโดยใช้แนวคิดเชิงธุรกิจและนวัตกรรม เพื่อให้โรงเรียนสามารถปรับตัวและเติบโตท่ามกลางการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา

ธันยนันท ไพบูลย์สุข (2566) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Leadership) หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการบริหารองค์กรโดยใช้แนวคิดและพฤติกรรมของผู้ประกอบการ มุ่งเน้นการปรับตัวเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ บทบาทของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการขับเคลื่อนนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงในองค์กรส่งเสริมการเติบโตและความสามารถในการแข่งขันช่วยให้ธุรกิจหรือองค์กรปรับตัวในยุคดิจิทัล พัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่ ๆ การบริหารองค์กรสมัยใหม่ ไม่ว่าจะเป็นในภาคธุรกิจ การศึกษา หรือหน่วยงานภาครัฐ โดยผู้นำที่มีคุณลักษณะของผู้ประกอบการจะสามารถ สร้างความเติบโตและนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน

Harrison and Paul (2018) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Leadership) หมายถึง ความเป็นผู้นำของผู้ประกอบการกำหนดบทบาทของความเป็นผู้นำที่ใช้ทักษะที่หลากหลายในการพัฒนาโอกาส ในสถานการณ์ที่ท้าทาย

Nidhan and Singh (2020) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Leadership) หมายถึง การออกแบบผลิตภัณฑ์ ระบบ และโอกาสในการเติบโตในธุรกิจใหม่ การ ให้บริการในองค์กรทางสังคม และมีความกระตือรือร้นในประเด็นทางสังคมที่ถูกมองข้าม การเคลื่อนไหวทางสังคมและการเมือง และการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรพัฒนาเอกชนที่จัดตั้งขึ้น

Shaheen and Batool (2020) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Leadership) หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการใช้ทักษะความเป็นผู้ประกอบการ (entrepreneurial skills) ผสมผสานกับบทบาทความเป็นผู้นำ (leadership role) เพื่อชี้นำและมีอิทธิพลต่อบุคลากรในองค์กร มุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการมองหาโอกาสใหม่ การริเริ่มนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่น และความสามารถในการสร้างบรรยากาศแบบพลวัต เพื่อขับเคลื่อนองค์กร ผ่านการพัฒนา

ศักยภาพบุคลากร การทำงานร่วมกัน การแบ่งปันความรับผิดชอบ และการสร้างโอกาสใหม่ ๆ ที่เกินกว่าทรัพยากรเดิมที่มีอยู่

Taylor and Greenberg (2024) อธิบายไว้ ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Leadership) หมายถึง การผสมผสานระหว่างคุณลักษณะของภาวะผู้นำ (Leadership) กับ ความสามารถของผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) โดยผู้นำเชิงผู้ประกอบการจะเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ กล้าตัดสินใจ ยอมรับความเสี่ยง และสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรให้สามารถแข่งขันและเติบโตในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

สรุปความหมาย ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Leadership) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการผสมผสานคุณลักษณะของภาวะผู้นำกับแนวคิดและพฤติกรรมของผู้ประกอบการ โดยมีวิสัยทัศน์กว้างไกล กล้าคิด กล้าทำ กล้ารับความเสี่ยง และพร้อมเรียนรู้จากความล้มเหลว อีกทั้งยังมีความสามารถในการทำงานเชิงรุก มีความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรม มองหาและใช้โอกาสใหม่ ๆเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืนในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและสามารถพัฒนาองค์กรให้แข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ไว้ดังนี้

อิฏฐิรา ทรงกิติพิศาล (2563) ได้เน้นถึงความสำคัญของ ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ในบริบทของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ดังนี้ 1) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการสามารถสร้างนวัตกรรมในการบริหารการศึกษาภายในโรงเรียน โดยการพัฒนาแนวทางการสอนและการเรียนรู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาได้ 2) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการมีความสามารถในการมองเห็นโอกาสในการพัฒนาโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ หรือการนำกลยุทธ์ใหม่ ๆ มาใช้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา 3) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการสามารถจัดการกับความเสี่ยงและความไม่แน่นอนที่เกิดขึ้นในการบริหารโรงเรียน เช่น การเปลี่ยนแปลงในนโยบายการศึกษาหรือการรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน 4) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน โดยการมอบวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสร้างความร่วมมือใน

การพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ สามารถพัฒนาทักษะและสมรรถนะของผู้เรียนให้สามารถแข่งขันในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้

บุญจักรวาล รอดบำเรอและคณะ (2565) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการในองค์กรสมัยใหม่ โดยเฉพาะในบริบทของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการมีความสำคัญในหลายด้าน ดังนี้ 1) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการสามารถนำพาองค์กรไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ช่วยพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพขององค์กร ในการพัฒนาโรงเรียนเอกชน การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้เพื่อยกระดับการศึกษาเป็นเรื่องสำคัญ 2) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ มีทักษะในการปรับตัวและการบริหารในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ดี ซึ่งช่วยให้โรงเรียนสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาและความต้องการของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม 3) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการช่วยให้ผู้นำสามารถมองหาปัจจัยใหม่ ๆ ที่จะช่วยให้โรงเรียนหรือองค์กรสามารถเติบโตได้ในสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูง 4) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงานและบุคลากรภายในองค์กร ทำให้ทุกคนมีแรงจูงใจในการทำงานและช่วยให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์กร 5) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการสามารถประเมินและรับมือกับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในการดำเนินงาน โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน

ฮัมดี้ คอแต๊ะ และ เอกรินทร์ สังข์ทอง (2564) ในการศึกษาและนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการในบริบทของการบริหารสถานศึกษา โดยมีความสำคัญดังนี้ 1) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในระบบการศึกษา 2) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการจะมีความสามารถในการระบุโอกาสใหม่ ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน 3) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการสามารถนำแนวคิดและแนวทางใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน 4) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการมักมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นทีมงาน ครูและบุคลากรทำให้ทุกคนในองค์กรมีความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกันเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จและเติบโตในทิศทางที่ต้องการ 5) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ

มีความสามารถในการตัดสินใจและจัดการกับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการรักษาความยั่งยืนและความสำเร็จของโรงเรียน

ปิยะพร ชัยศักดิ์ (2566) ในการศึกษาเรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุบลราชธานี" ได้เน้นถึงความสำคัญของ ภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการ ในการบริหารโรงเรียนเอกชน ซึ่งมีความสำคัญดังนี้ 1) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ สามารถนำการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนและกระบวนการบริหารโรงเรียนให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น การใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือใหม่ ๆ เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาโรงเรียน 2) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ สามารถมองหาโอกาสใหม่ ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นการขยายหลักสูตรหรือการเปิดตัวโปรแกรมการเรียนการสอนที่มีความต้องการในตลาดการศึกษาท้องถิ่น 3) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน ทำให้ทุกคนมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาโรงเรียนไปในทิศทางที่ดีขึ้น 4) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ จะมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะของนักเรียนให้สามารถแข่งขันในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ โดยมองหาโอกาสในการเพิ่มทักษะที่สำคัญ 5) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ สามารถบริหารโรงเรียนในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ สามารถปรับตัวได้ดีในทุกสถานการณ์และตอบสนองต่อความท้าทายใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Esmer and Dayi (2016) ได้อธิบายว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ มีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคที่องค์กรต้องเผชิญกับความไม่แน่นอน การแข่งขันสูง และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี โดยบทบาทของภาวะผู้นำรูปแบบนี้ช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและเติบโตได้อย่างยั่งยืน เหตุผลที่ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการมีความสำคัญดังนี้ 1) สร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ผู้นำเชิงผู้ประกอบการส่งเสริมการคิดใหม่ ทำใหม่ และกล้าทดลองสิ่งที่แตกต่าง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร 2) ช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ด้วยความกล้าเสี่ยงและความยืดหยุ่น ผู้นำประเภทนี้สามารถนำพาองค์กรผ่านความไม่แน่นอนได้ 3) กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาทั้งระดับบุคคลและองค์กร ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และจุดประกายแรงบันดาลใจให้กับทีม จะสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และเติบโต 4) เพิ่มขีด

ความสามารถในการแข่งขันในตลาด การเป็นผู้นำที่คิดเชิงกลยุทธ์และเน้นสร้างคุณค่าใหม่จะช่วยให้องค์กรโดดเด่นในตลาด

Harrison and Paul (2018) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ มีบทบาทสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำสามารถนำพาธุรกิจหรือองค์กรไปสู่ความสำเร็จในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว โดยมีบทบาทความสำคัญดังนี้ 1) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการสามารถมองอนาคตและกำหนดเป้าหมายขององค์กรช่วยให้ทีมงานมีทิศทางที่แน่ชัดในการทำงาน 2) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการมีสามารถในการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ การตัดสินใจที่ดีและการบริหารความเสี่ยงอย่างเหมาะสมสามารถช่วยให้ธุรกิจเติบโตและหลีกเลี่ยงความเสียหายได้ 3) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ มีความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร 4) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ กระตุ้นให้ทีมงานคิดนอกกรอบและค้นหาแนวทางใหม่ ๆ ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานและผลิตภัณฑ์ ช่วยให้ธุรกิจสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อความต้องการของตลาดได้อย่างรวดเร็ว 5) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ สามารถการสร้างโอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรให้สามารถ แข่งขันในตลาดได้อย่างยั่งยืน

Nidhan and Singh (2020) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ มีบทบาทความสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในตลาดได้อย่างรวดเร็วโดยมีบทบาทความสำคัญดังนี้ 1) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนช่วยให้สามารถวางแผนกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ สามารถสร้างและนำเสนอนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและสร้างโอกาสทางธุรกิจ 3) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการมีความสามารถในการประเมินและจัดการกับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในกระบวนการดำเนินธุรกิจ 4) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและมีข้อมูลที่เหมาะสมในการตัดสินใจในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน 5) ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงาน เพื่อให้พวกเขามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนธุรกิจ 6) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ สามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในตลาดหรือสิ่งแวดล้อมทางธุรกิจที่เกิดขึ้น 7) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการสามารถสร้าง

แรงบันดาลใจและพัฒนาทีมงานที่มีความสามารถสูง และสนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

Taylor and Greenberg (2024). ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการมีบทบาทสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จและการเติบโตขององค์กร ประเด็นสำคัญที่กล่าวถึงความสำคัญ ได้แก่ 1) ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและผลการดำเนินงานขององค์กร ผู้นำที่มีลักษณะเชิงผู้ประกอบการจะผลักดันให้องค์กรมีการเติบโตทางธุรกิจและบรรลุเป้าหมายได้เร็วขึ้น ส่งเสริมนวัตกรรมและการเรียนรู้ภายในองค์กร 2) ภาวะผู้นำลักษณะนี้ช่วยให้ทีมงานกล้าเสนอแนวคิดใหม่ ๆ และพัฒนาแนวทางใหม่ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง 3) กระตุ้นความมุ่งมั่นและแรงจูงใจในหมู่พนักงานหรือผู้ตาม 4) ผู้นำเชิงผู้ประกอบการจะสร้างแรงบันดาลใจและพลังบวก ทำให้บุคลากรในองค์กรมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ เพิ่มความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดและสภาพแวดล้อม ด้วยความยืดหยุ่นและแนวคิดเชิงรุก 5) เน้นการสร้างคุณค่าและการตัดสินใจอย่างมีวิสัยทัศน์ ผู้นำแบบนี้จะไม่เพียงมองแค่ปัจจุบัน แต่ยังวางกลยุทธ์ระยะยาว

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ มีบทบาทความสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำสามารถนำพาธุรกิจหรือองค์กรไปสู่ความสำเร็จในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว คือ ผู้นำสามารถมองอนาคต และสามารถสื่อสารให้ทีมงานเข้าใจถึงเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ ผู้นำสามารถในการตัดสินใจและจัดการกับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการรักษาความยั่งยืนและความสำเร็จขององค์กร ผู้นำสามารถนำพาองค์กรไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ช่วยพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพขององค์กร ผู้นำต้องส่งเสริมแนวความคิดใหม่ เพื่อปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีใหม่ ๆ หรือความต้องการที่เปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องสามารถพัฒนาทักษะทีมงานโดยการมอบโอกาสในการเรียนรู้และเติบโต

1.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการไว้ ดังนี้

อิฏฐิรา ทรงกิติพิศาล (2563) จากวิทยานิพนธ์เรื่อง "กลยุทธ์การบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ" พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ประกอบด้วย 1) การสร้างนวัตกรรม

(Innovativeness) 2) การพัฒนาและสนับสนุนการเรียนรู้ (Development and support of learning) 3) การกำหนดวิสัยทัศน์ (Visionary) 4) การทำงานเชิงรุก (Proactiveness) 5) ความกล้าเสี่ยง (Ris-Taking) การวิจัยนี้เน้นถึงความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะเหล่านี้ในบริบทของการบริหารวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการที่มีประสิทธิภาพ

ฮัมดี้ คอแด๊ะ และ เอกรินทร์ สังข์ทอง (2564) ได้ศึกษาและนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีองค์ประกอบหลักดังนี้ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ (Visionary) 2) การจัดการความเสี่ยง (Ris-Management) 3) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) 4) การสร้างนวัตกรรม (Innovativeness) 5) การทำงานเชิงรุก (Proactiveness)

บุญจักรวาล รอดบำเรอ และคณะ (2565) เรื่อง "การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน" พบว่า ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ซึ่งมีองค์ประกอบเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) นักวิสัยทัศน์ (Visionary) 2) ความกล้าเสี่ยง (Ris-Taking) 3) นวัตกรรม (Innovation) 4) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) 5) การมีวิธีการเชิงรุก (Proactiveness)

สรวงอัยย์ อนันทวิจักษณ์. (2566). ได้กล่าวว่า ความเป็นผู้นำเชิงผู้ประกอบการ เป็นรูปแบบการเป็นผู้นำที่โดดเด่น โดยมีลักษณะ พฤติกรรม และทักษะที่มักพบในผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ คุณลักษณะเหล่านี้มีส่วนทำให้ผู้นำเชิงผู้ประกอบการสามารถขับเคลื่อนนวัตกรรม สร้างโอกาส และนำองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณลักษณะความเป็นผู้นำที่สำคัญของผู้ประกอบการ มีดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ (Vision) 2) ความหลงใหลและแรงผลักดัน (Passion and drive) 3) ความกล้าเสี่ยง (Ris-Taking) 4) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) 5) การเสริมอำนาจ (Empowerment) 6) เน้นลูกค้าเป็นศูนย์กลาง (Customer-centric)

ปิยะพร ชัยศักดิ์ (2566) ในงานวิจัย แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดอุบลราชธานี จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 6 ด้าน ดังนี้ 1) การมีความมั่นใจในตนเอง (Self-confidence) 2) การสร้างสรรค์นวัตกรรม

(Innovativeness) 3) การทำงานเชิงรุก (Proactiveness) 4) การเผชิญความเสี่ยง (Risk exposure) 5) การมีวิสัยทัศน์ (Vision) 6) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

ธันยนันท ไพบูลยสุข (2566) ในวิทยานิพนธ์เรื่อง คุณลักษณะของผู้นำผู้ประกอบการ: การทบทวนวรรณกรรมแบบกำหนดขอบเขต ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมเพื่อระบุคุณลักษณะสำคัญของผู้นำผู้ประกอบการ จากการศึกษาพบว่าคุณลักษณะหลักของผู้นำผู้ประกอบการประกอบด้วย 1) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) 2) การยอมรับความเสี่ยง (Risk Acceptance) 3) การมีวิสัยทัศน์ (Vision) 4) ความมุ่งมั่นและความเพียรพยายาม (Determination and perseverance) 5) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation)

Esmer and Dayi (2016) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Leadership) ซึ่งเป็นการผสมผสานระหว่างทักษะของผู้นำและความสามารถของผู้ประกอบการ โดยเน้นการนำองค์กรในสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) นวัตกรรม (Innovation) 3) ความกล้าเสี่ยง (Risk-taking) 4) การทำงานเชิงรุก (Proactiveness) 5) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) 6) การสร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์ (Networking and Relationship Building)

Rey (2018) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Leadership) โดยระบุลักษณะหลักที่ช่วยให้ผู้นำสามารถนำพาธุรกิจไปสู่ความสำเร็จในสภาพแวดล้อมที่มีความไม่แน่นอน ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) 3) ความคิดด้านนวัตกรรม (Innovativeness) 4) การทำงานเชิงรุก (Proactiveness) 5) ความกล้าเสี่ยง (Risk-taking) 6) การเสริมพลังให้ผู้ตาม (People Empowerment)

Harrison and Paul (2019) ได้นำเสนอองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการที่ระบุในบทความนี้ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication) 3) ความกล้าเสี่ยง (Risk-taking) 4) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) 5) การตัดสินใจที่เด็ดขาด (Decisiveness) 6) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) 7) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Flexibility and Adaptability)

Nidhan and Dr. Singh (2020) ได้นำเสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการจากงานวิจัย มีดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) นวัตกรรม (Innovation) 3) ความกล้าเสี่ยง (Risk-taking 4) การทำงานเชิงรุก (Proactiveness) 5) ความยืดหยุ่นและปรับตัวได้ (Flexibility and Adaptability) 6) มุ่งเน้นผลสำเร็จ (Achievement Orientation) 7) การเสริมพลังให้ผู้ตาม (Empowerment)

Shaheen and Batool (2020) ได้นำเสนอองค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการในมหาวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) ความกล้าเสี่ยง (Risk-taking) 3) การสร้างนวัตกรรม (Innovativeness) 4) การมองเห็นและคว้าโอกาส (Opportunity Recognition) 5) ความมุ่งมั่น (Passion) 6) สนับสนุนการเรียนรู้

Taylor and Greenberg (2024) ได้อธิบาย องค์ประกอบของผู้นำเชิงผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Leadership) ไว้ว่า เป็นรูปแบบการนำที่ผสานคุณลักษณะของผู้ประกอบการเข้ากับบทบาทผู้นำ เพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และการเติบโตขององค์กร โดยองค์ประกอบสำคัญของผู้นำเชิงผู้ประกอบการประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ (Visionary) 2) ความกล้าเสี่ยง (Risk-taking) 3) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) 4) การเสริมพลังให้ผู้ตาม (Empowerment) 5) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation)

จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์และสรุปเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ

นักวิชาการ / องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ	การศึกษาจากเอกสาร												ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่นำมาศึกษา
	อัญสิรา ทรงกิตติศิลป (2563)	ฮัมดี้ คอแต๊ะ และ เอกรินทร์ สังข์ทอง (2564)	บุญจักรกาล รอดบำเรอและคณะ (2565)	สรวงธยย์ อนันทวิจักษณ์. (2566)	ปิยะพร ชัยศักดิ์ (2566)	ธันยนันท์ ไพบูลย์สุข. (2566)	Esmer and Dayi (2016)	Rey, L. D. A. (2018)	Harrison and Paul (2019)	Navendu Nidhan and Dr. Singh (2020)	Shaheen and Batool (2020)	Taylor and Greenberg (2024)			
1. วิสัยทัศน์													12	100	✓
– การมีวิสัยทัศน์				✓	✓	✓						✓			
– วิสัยทัศน์							✓	✓	✓	✓	✓				
– นักวิสัยทัศน์			✓												
– กำหนดวิสัยทัศน์	✓	✓													
2. ความกล้าเสี่ยง													12	100	✓
– การจัดการความเสี่ยง		✓													
– ความกล้าเสี่ยง	✓		✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓			
– การยอมรับความเสี่ยง					✓	✓									
3. การสร้างนวัตกรรม													7	58	✓
– นวัตกรรม							✓	✓		✓	✓				
– การสร้างนวัตกรรม	✓	✓	✓												
4. การทำงานเชิงรุก													6	50	✓
– การทำงานเชิงรุก	✓	✓			✓					✓					
– มีวิธีการเชิงรุก			✓					✓							
5. ความคิดสร้างสรรค์		✓	✓		✓	✓			✓			✓	6	50	✓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ / องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ	การศึกษาจากเอกสาร														
	อิฏฐิรา ทรงกิตติพิศาล (2563)	ฮัมดี้ คอแต๊ะ และ เกวรินทร์ สังข์ทอง (2564)	บัญจักรวาล รอดบำเรอและคณะ (2565)	สรวงอัยย์ ดอนันทวิจักษณ์. (2566)	ปิยะพร ชัยศักดิ์ (2566)	ธันยนันท ไพบูลยสุข. (2566)	Esmer and Dayi (2016)	Rey, L. D. A. (2018)	Harrison and Paul (2019)	Navendu Nidhan and Dr. Singh (2020)	Shaheen and Batool (2020)	Taylor and Greenberg (2024)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่นำมาศึกษา
6. สร้างแรงบันดาลใจ						✓	✓		✓			✓	4	33	
7. ความหลงไหลและแรงผลักดัน				✓									1	8	
8. ความยืดหยุ่นและการปรับตัว				✓					✓	✓			3	25	
10. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ									✓				1	8	
11. ความมุ่งมั่นและเพียรพยายาม						✓					✓		2	17	
12. การเสริมอำนาจ				✓									1	8	
13. การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ													1	8	
14. มุ่งเน้นความสำเร็จ										✓			1	8	
15. การพัฒนาและสนับสนุนการเรียนรู้	✓										✓		2	17	
16. ความมั่นใจในตัวเอง					✓								1	8	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 (ต่อ)

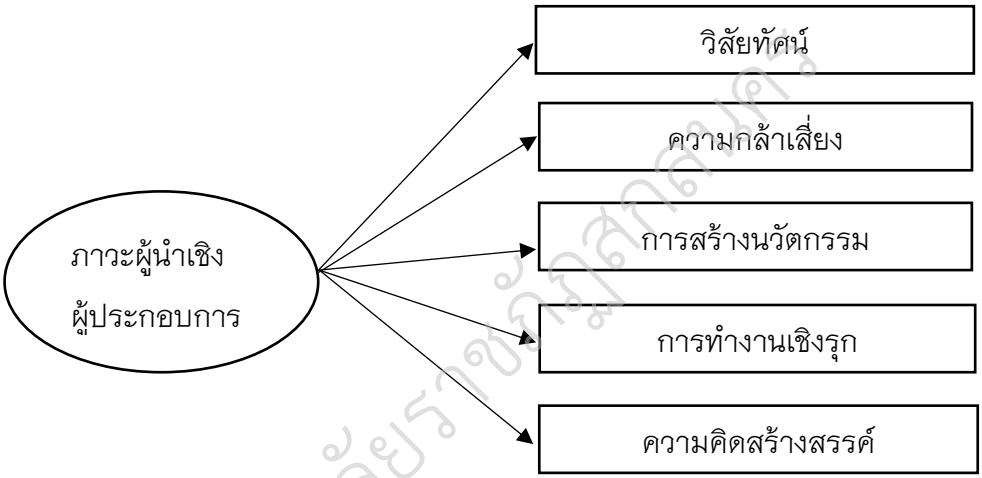
นักวิชาการ / องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ	การศึกษาจากเอกสาร														
	อัฏฐิรา ทรงกิตติพิศาล (2563)	ฮัมดี้ คอแต๊ะ และ เอกรินทร์ สังข์ทอง (2564)	บัญจ์จรราล รอดบำเรอและคณะ (2565)	สรวงอัยย์ อนันท์กิจกษณ์. (2566)	ปิยะพร ชัยศักดิ์ (2566)	ธันยนันท ไพบูลย์สุข. (2566)	Esmer และ Dayi (2016)	Rey, L. D. A. (2018)	Harrison และ Paul (2019)	Navendu Nidhan และ Dr. Singh (2020)	Shaheen และ Batool (2020)	Taylor และ Greenberg (2024)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่นำมาศึกษา
17. การสร้างเครือข่าย							✓						1	8	
18. กล้าตัดสินใจ							✓		✓				2	17	
19. การเสริมพลังให้ผู้ตาม								✓		✓		✓	3	25	
20. การมองเห็นและคว้าโอกาส											✓		1	8	
21. ลูกค้าเป็นศูนย์กลาง				✓									1	8	
22. การสร้างแรงจูงใจ								✓					1	8	
รวม	5	5	5	6	6	5	6	6	7	7	6	5			

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของนักวิชาการ 12 แหล่ง พบว่าแนวคิดภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการ มี 22 องค์ประกอบ เมื่อพิจารณาความถี่ขององค์ประกอบ ผู้วิจัยเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป หรือค่าร้อยละ 50 ขึ้นไป ซึ่งได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ที่จะนำมาศึกษาต่อไปได้ มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1) วิสัยทัศน์	ความถี่เท่ากับ 12 คิดเป็นร้อยละ 100
2) ความกล้าเสี่ยง	ความถี่เท่ากับ 12 คิดเป็นร้อยละ 100
3) การสร้างนวัตกรรม	ความถี่เท่ากับ 7 คิดเป็นร้อยละ 58
4) การทำงานเชิงรุก	ความถี่เท่ากับ 6 คิดเป็นร้อยละ 50
5) การมีความคิดสร้างสรรค์	ความถี่เท่ากับ 6 คิดเป็นร้อยละ 50

ซึ่งองค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารเอกชน แสดงดังรูปภาพ 2



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ
ของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน

ในขั้นตอนต่อไป ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์หาองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก เมื่อได้องค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักแล้ว ผู้วิจัยจะศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์หานิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยต่อไป

1.4 องค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ ที่นำมาวิจัย ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1.4.1 วิสัยทัศน์

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการได้กล่าวถึง ความหมาย ความสำคัญและองค์ประกอบของวิสัยทัศน์ไว้ ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.4.1.1 ความหมายของวิสัยทัศน์

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการได้กล่าวถึง ความหมายของวิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้

กิติมา หงส์ศิริกาญจน์ และคณะ (2562) ได้อธิบายเกี่ยวกับความหมายวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการมองไปข้างหน้า มองเห็นแนวโน้มในอนาคต และกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างชัดเจน ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สามารถกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และสื่อสารแนวทางให้กับบุคลากรภายในองค์กรเพื่อให้ทุกคนมีแนวทางในการทำงานที่สอดคล้องกัน

อิฏฐิรา ทรงกิติพิศาล (2563) ได้อธิบายเกี่ยวกับ วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มองไปข้างหน้า และวางแนวทางการพัฒนาองค์กรในระยะยาว ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สามารถคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและนำพาองค์กรให้เติบโตได้อย่างมั่นคง โดยใช้แนวคิดเชิงกลยุทธ์และความคิดสร้างสรรค์

บุญจักรวาล รอดบำเรอและคณะ (2565) อธิบายเกี่ยวกับความหมายวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการมองไปข้างหน้า คาดการณ์แนวโน้มของอนาคต และกำหนดทิศทางที่ชัดเจนสำหรับองค์กร ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สามารถเชื่อมโยงเป้าหมายขององค์กรเข้ากับแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนและสามารถนำไปใช้ได้จริง

สรวงอัยย์ อนันทวิจักษณ์ (2566) ได้ให้ความหมายของ วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง เป็นความสามารถของผู้นำในการมองไปข้างหน้า มองเห็นโอกาสและความเป็นไปได้ของอนาคต พร้อมทั้งสามารถกำหนดทิศทางที่ชัดเจนให้กับองค์กร การมีวิสัยทัศน์ช่วยให้ผู้นำสามารถคาดการณ์แนวโน้มสำคัญ และนำองค์กรก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง

ปิยะพร ชัยศักดิ์ (2566) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึงความสามารถของผู้นำในการมองเห็นภาพอนาคตที่ชัดเจน กำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กร และสร้างกลยุทธ์ที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมาย โดยเน้นถึงการใช้แนวคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรมเพื่อปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูง

สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการมองเห็นภาพของอนาคตที่ต้องการให้เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นในระดับส่วนบุคคล ทีม องค์กร หรือประเทศ วิสัยทัศน์เป็นเสมือนเข็มทิศที่ชี้แนวทางให้กับการวางแผน การตัดสินใจ และการดำเนินการต่าง ๆ ให้มุ่งไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจน เมื่อเรามองเห็นอนาคตที่ดี เราจะมี

แรงผลักดันในการทำงานหนัก ฝ่าฟันอุปสรรค และไม่ยอมแพ้ง่าย ๆ เมื่อทุกคนมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน จะเกิดความเข้าใจตรงกัน มีเป้าหมายเดียวกัน และทำงานประสานกันได้ดี เพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน องค์กรหรือบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ มักมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มองเห็นโอกาสก่อนใคร และพร้อมปรับตัวได้รวดเร็ว

1.4.1.2 ความสำคัญของวิสัยทัศน์

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการได้กล่าวถึง ความสำคัญของวิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้

อิฏฐิรา ทรงกิติพิศาล (2563) กล่าวไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ (Vision) เป็นหัวใจสำคัญของภาวะผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน บริบทของภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการ ซึ่งมีบทบาทสำคัญ ดังนี้ 1) ทำให้ทุกคนในองค์กรมีความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายและทิศทางที่ต้องการไป 2) ทำให้องค์กรสามารถเติบโตได้ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมช่วยให้เกิดการพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปสู่การเติบโตขององค์กร 3) ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สามารถกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นและความตั้งใจในการทำงาน 4) ช่วยให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ ทำให้การวางแผนและตัดสินใจเป็นไปอย่างมีระบบ และสามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์

บุญจักรวาล รอดบำเรอ และคณะ (2565) ชี้ให้เห็นว่า วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นองค์ประกอบสำคัญของ ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร ดังนี้ 1) กำหนดทิศทางขององค์กร ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สามารถกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและทำให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจแนวทางที่ต้องการมุ่งไป 2) การมีวิสัยทัศน์ช่วยให้ผู้นำสามารถพัฒนาแนวทางที่ช่วยให้องค์กรเติบโตและสามารถแข่งขันในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ 3) ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ และผลักดันการพัฒนานวัตกรรม 4) สร้างแรงจูงใจและความร่วมมือในองค์กร ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สามารถสร้างความเชื่อมั่นและแรงบันดาลใจให้บุคลากรทำงานร่วมกันเพื่อ บรรลุเป้าหมาย 5) การมีวิสัยทัศน์ช่วยให้ผู้นำสามารถวางแผนและตัดสินใจได้อย่างเป็นระบบ โดยพิจารณาทั้งปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร

สรวงอัยย์ อนันทวิจักษณ์ (2566) กล่าวไว้ว่า วิสัยทัศน์ (Vision) ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของ ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในหลายด้าน ได้แก่ 1) กำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กร ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สามารถกำหนดทิศทาง

ที่ชัดเจน ทำให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจเป้าหมายร่วมกัน 2) ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สามารถกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน 3) การมีวิสัยทัศน์ช่วยให้องค์กรสามารถเตรียมตัวรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน 4) ส่งเสริมการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สามารถมองเห็นแนวทางที่ดีที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กร และตัดสินใจได้อย่างแม่นยำ 5) ผลักดันนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง การมีวิสัยทัศน์ช่วยให้ผู้นำสามารถสนับสนุนและผลักดันนวัตกรรม ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

ปิยะพร ชัยศักดิ์ (2566) กล่าวไว้ว่า วิสัยทัศน์ (Vision) มีบทบาทสำคัญ ดังนี้ 1) ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สามารถกำหนดเป้าหมายและทิศทางขององค์กรได้อย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรเข้าใจแนวทางและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) การมีวิสัยทัศน์ช่วยให้ผู้นำสามารถวางแผนและพัฒนาองค์กรให้สามารถแข่งขันได้ในสภาวะที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา 3) ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์มักส่งเสริมให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ และสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร 4) ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน และกระจายทรัพยากรไปยังส่วนที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 5) ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สามารถสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร ช่วยให้เกิดความมุ่งมั่นและมีเป้าหมายร่วมกันในการทำงาน

ธันยนันท์ ไพบูลย์สุข (2566 กล่าวไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ (Vision) มีความสำคัญดังต่อไปนี้ 1) ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สามารถกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน ซึ่งช่วยให้บุคลากรในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีเป้าหมาย 2) การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนช่วยให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นในการทำงาน เนื่องจากเข้าใจเป้าหมายและแนวทางขององค์กร 3) ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สามารถวิเคราะห์แนวโน้มตลาดและปรับกลยุทธ์ขององค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจ ส่งผลให้สามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) การมีวิสัยทัศน์ช่วยให้ผู้นำสามารถสนับสนุนการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ และนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร 5) ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สามารถนำองค์กรให้ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ (Vision) คือ การที่ผู้นำสามารถกำหนดเป้าหมายและทิศทางขององค์กรได้อย่างชัดเจน และตัดสินใจได้อย่างเป็นระบบ ทำให้บุคลากรเข้าใจแนวทางและวัตถุประสงค์ร่วมกันในการทำงานไปข้างหน้า สามารถวางแผน

และพัฒนาองค์กรให้สามารถแข่งขันได้ในสภาวะที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จัดลำดับความสำคัญของงาน และกระจายทรัพยากรไปยังส่วนที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

1.4.1.3 องค์ประกอบของวิสัยทัศน์

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการได้กล่าวถึง องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้

กิติมา หงส์ศิริกาญจน์ และคณะ (2562) เรื่อง "ลักษณะภาวะผู้นำของผู้ประกอบการสตาร์ทอัพที่ประสบความสำเร็จในประเทศไทย" ได้ศึกษาลักษณะภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการสตาร์ทอัพในประเทศไทยยุค 4.0 องค์ประกอบของภาวะผู้นำที่สำคัญคือ วิสัยทัศน์ (Vision) ความสามารถในการมองเห็นภาพรวมและทิศทางในอนาคตของธุรกิจ และการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ องค์ประกอบของ "วิสัยทัศน์" (Vision) ในบริบทของภาวะผู้นำผู้ประกอบการสตาร์ทอัพที่ประสบความสำเร็จ มีองค์ประกอบดังนี้ 1) การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน 2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ 3) การสร้างแรงบันดาลใจ

อิฏฐิรา ทรงกิติพิศาล (2563) ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้ 1) ความชัดเจนของเป้าหมาย (Goal Clarity) 2) ความสามารถในการคาดการณ์อนาคต (Future Orientation) 3) ความสามารถในการนำไปปฏิบัติ (Implementation Capability) 4) การมีส่วนร่วมของบุคลากร (Employee Engagement) 5) การปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability & Flexibility)

บุญจักรวาล รอดบำเรอและคณะ (2565) อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (Vision Creation) 2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Vision Communication) 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Vision Implementation) 4) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (Leading by Example)

สรวงอัยย์ อนันทวิจักษณ์ (2566) อธิบายเกี่ยวกับ องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ (Vision) ดังนี้ 1) การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน (Clear goal setting) 2) ความสามารถในการคาดการณ์อนาคต (Foresight and Future Orientation) 3) ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational) 4) การนำแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ (Transforming Vision into Action) 5) การมีส่วนร่วมของบุคลากร (Employee Engagement and Participation)

ปิยะพร ชัยศักดิ์ (2566) อธิบายองค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision) ดังนี้ 1) การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ (Strategic goals) 2) การมองการณ์ไกล (Foresight) 3) ความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์ (Vision Communication) 4) ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational) 5) ความสามารถในการจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management)

ธันยนันท์ ไพบูลย์สุข (2566) อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision) ไว้ดังนี้ 1) การคาดการณ์อนาคต (future predictions) 2) การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ (Strategic goals 3) ความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์ (Vision Communication) 4) การเป็นผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational)

Esmer and Dayi (2016) ได้อธิบายองค์ประกอบของ วิสัยทัศน์ (Vision) ไว้ดังนี้ 1) การมองอนาคต (Foresight 2) การตั้งเป้าหมายชัดเจน (Clear goal setting) 3) การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Vision Communication) 4) ความมุ่งมั่นและศรัทธาในวิสัยทัศน์ (Commitment and belief in vision) 5) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Vision Implementation)

Rey (2018) ได้อธิบายว่า การมีวิสัยทัศน์ (Vision) เป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ โดยมีองค์ประกอบหลักดังต่อไปนี้ 1) ระบุเป้าหมายที่ชัดเจน (Clear Goal Setting) 2) การสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ (Communicate and convey vision) 3) การเชื่อมโยงวิสัยทัศน์กับนวัตกรรม (Vision with innovation) 4) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยวิสัยทัศน์ (Vision–driven corporate culture)

Nidhan and B.K. Singh (2020) ได้เน้นถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ (Vision) ในบริบทของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ โดยระบุว่า 1) กำหนดเป้าหมายชัดเจน (Clear Goal) 2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Vision Communication) 3) การนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ (Vision Implementation)

Taylor and Greenberg (2024) อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision) ไว้ดังนี้ 1) การมองอนาคต (Foresight) 2) เป้าหมายชัดเจน (Clear Goal) 3) การใช้วิสัยทัศน์เป็นแรงขับเคลื่อน (Vision is driving force)

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องขององค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ ดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์

นักวิชาการ / องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์	การศึกษาจากเอกสาร												
	กิติมา หงส์ศิริกาญจน์ และ คณะ (2562)	อิฏฐิรา ทรงกิตติคาล (2563)	ปฏิจักรวาล รอดบำเรอและคณะ (2565)	สรวงอัยย์ อนันทวิจักษณ์. (2566)	ปิยะพร ชัยศักดิ์ (2566)	ธันยนันท ไพฑูลยสุข. (2566)	Esmer and Dayi (2016)	Rey (2018)	Nidhan and Dr. B. K. Singh (2020)	Taylor and Greenberg (2024).	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่นำมาศึกษา
1. กำหนดเป้าหมายชัดเจน											8	80	✓
– ความชัดเจนของเป้าหมาย		✓											
– กำหนดเป้าหมายชัดเจน	✓		✓	✓			✓		✓	✓			
– ระบุเป้าหมายที่ชัดเจน								✓					
2. การสื่อสารวิสัยทัศน์											7	70	✓
– การสื่อสารวิสัยทัศน์	✓		✓		✓	✓	✓		✓				
– การสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์								✓					
3.การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์											5	50	✓
– การนำไปปฏิบัติ		✓											
– การนำไปสู่การปฏิบัติ				✓									
– การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์			✓				✓		✓				
4. การคาดการณ์อนาคต											6	60	✓
– การมองอนาคต							✓			✓			
– การคาดการณ์อนาคต		✓		✓		✓							
– การมองการณ์ไกล					✓								

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

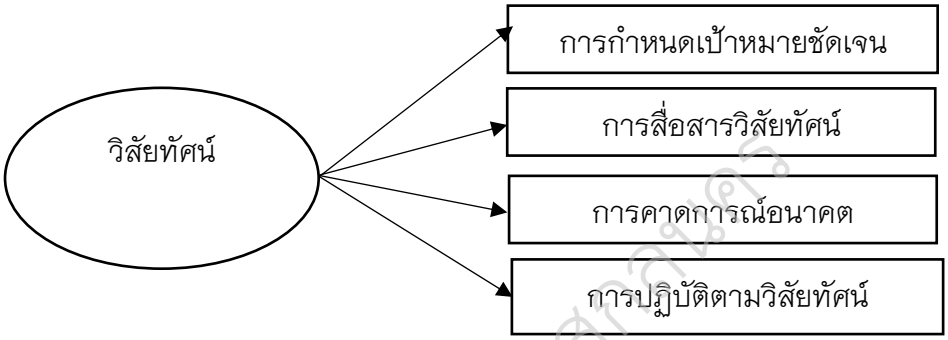
ตาราง 2 (ต่อ)

นักวิชาการ / องค์ประกอบด้านการวิสัยทัศน์	การศึกษาจากเอกสาร												
	กิติมา หงส์ศิริกาญจน์ และ คณะ (2562)	อิฏฐิรา ทรงกิตติพิศาล (2563)	บัญจักรวาล รอดบำเรอและคณะ (2565)	สรวงอัยย์ อนันทวิจักษณ์. (2566)	ปิยะพร ชัยศักดิ์ (2566)	ธันยนันท ไพบูลย์สุข. (2566)	Esmer and Dayi (2016)	Rey, L. D. A. (2018)	Navendu Nidhan and Dr. B. K. Singh	Taylor and Greenberg (2024).	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่นำมาศึกษา
7. การมีส่วนร่วมของบุคลากร		✓		✓							2	20	
8. ความมุ่งมั่นและศรัทธา							✓				1	10	
9. การสร้างแรงบันดาลใจ	✓			✓	✓	✓					4	40	
10. การเป็นแบบอย่างที่ดี			✓								1	10	
11. การจัดการการเปลี่ยนแปลง					✓						1	10	
12. การเชื่อมโยงวิสัยทัศน์กับนวัตกรรม								✓			1	10	
13.กำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์					✓	✓					2	20	
14. วัฒนธรรมองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยวิสัยทัศน์								✓		✓	2	20	
15. การปรับตัวและยืดหยุ่น		✓									1	10	
รวม	3	5	4	5	5	4	5	4	3	3			

จากตารางผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยด้านการมีวิสัยทัศน์ 10 แหล่ง พบว่าแนวคิดด้านการมีวิสัยทัศน์ มี 15 องค์ประกอบ เมื่อพิจารณาความถี่ขององค์ประกอบ ผู้วิจัยเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไปหรือค่าร้อยละ 50 ขึ้นไป ซึ่งได้องค์ประกอบย่อยด้านการมีวิสัยทัศน์ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การกำหนดเป้าหมายชัดเจน ความถี่เท่ากับ 8 คิดเป็นร้อยละ 80
2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ ความถี่เท่ากับ 8 คิดเป็นร้อยละ 70
3) การคาดการณ์อนาคต ความถี่เท่ากับ 5 คิดเป็นร้อยละ 60
4) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ความถี่เท่ากับ 5 คิดเป็นร้อยละ 50

ผลการสังค์เคราะห์องค์ประกอบย่อยด้านการมีวิสัยทัศน์แสดงดังภาพ 3



ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ที่นำมาวิจัย องค์ประกอบย่อยด้านวิสัยทัศน์ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายชัดเจน

1.1 ความหมายการกำหนดเป้าหมายชัดเจน

กิติมา หงส์ศิริกาญจน์ และคณะ (2562) ได้อธิบายถึง ความหมายของการกำหนดเป้าหมายชัดเจน (Clear Goal Setting) หมายถึง เป็นกระบวนการที่บุคคลหรือองค์กรทำการระบุวัตถุประสงค์หรือสิ่งที่ต้องการบรรลุให้ชัดเจน มีความเฉพาะเจาะจง วัดผลได้ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ทั้งนี้ การกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจนจะช่วยให้เกิดทิศทางในการดำเนินงาน ช่วยกระตุ้นแรงจูงใจ และเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน

สรวงอัยย์ อนันทวิจักษณ์ และสามัคคี กิจเจริญ (2566) ได้ให้ความหมายของ ความเป็นผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ว่าเป็นรูปแบบของผู้นำที่มีความสามารถในการมองเห็นและสร้างโอกาส การกำหนดเป้าหมายชัดเจน (Clear Goal Setting)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การยอมรับความเสี่ยงที่คำนวณได้ และขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในองค์กร สามารถสรุปได้ว่าการกำหนดเป้าหมายชัดเจน (Clear Goal Setting) หมายถึง การระบุวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะเป็นอย่างชัดเจน และนำพาองค์กรไปเป้าหมายที่วางไว้ในอนาคต

บุญจักรวาล รอดบำเรอ และคณะ (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ซึ่งเน้นการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน (Clear Goal Setting) การสร้างโอกาส การให้อำนาจแก่ผู้คน การรักษาความใกล้ชิดในองค์กร และการพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์ สามารถสรุปได้ว่าการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน (Clear Goal Setting) หมายถึงการกำหนดทิศทาง และระบุความต้องการในอนาคต เพื่อสามารถวางแผนและดำเนินงานไปในทิศทางที่วางไว้

Navendu Nidhan and Dr. B. K. Singh (2020) กล่าวไว้ว่า การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน (Clear Goal Setting) หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์หรือผลลัพธ์ที่ต้องการบรรลุอย่างมีระบบ โดยต้องมีลักษณะเฉพาะเจาะจง วัดผลได้ สามารถทำได้จริง สอดคล้องกับบริบทและมีกรอบเวลา ซึ่งมักเรียกรวมกันว่า SMART Goals เป้าหมายที่ชัดเจน สร้างทิศทางที่แน่นอนในการปฏิบัติงาน ช่วยให้บุคคลหรือทีมมีจุดมุ่งหมายเดียวกันและเดินหน้าไปในทิศทางเดียว ทำให้สามารถประเมินผลสำเร็จในแต่ละขั้นตอน และปรับปรุงได้ทันเวลา เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารเวลาและทรัพยากร เพราะรู้ว่าอะไรคือสิ่งสำคัญที่ควรทำก่อนและต้องทำให้สำเร็จลดความสับสนและความไม่แน่นอน ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจตรงกันในสิ่งที่ต้องทำและผลลัพธ์ที่คาดหวัง

Taylor and Greenberg (2024) ได้พัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ โดยเน้นว่าผู้นำประเภทนี้มีบทบาทในการชี้นำและกระตุ้นการทำงานของสมาชิกในกลุ่ม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการระบุและใช้ประโยชน์จากโอกาสใหม่ ๆ และการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน (Clear Goal Setting) ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญ สามารถสรุปได้ว่า การกำหนดเป้าหมายชัดเจน หมายถึง การระบุความสำเร็จไว้ว่างหน้า และนำทีมงานไปสู่การบรรลุความสำเร็จเหล่านั้นผ่านการระบุและใช้ประโยชน์จากโอกาสใหม่ ๆ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน (Clear Goal Setting) หมายถึงความสามารถของผู้บริหารในกระบวนการระบุและการกำหนดพันธกิจขององค์กรอย่างชัดเจน เป็นผู้นำ ปลุกเร้า สร้างความเชื่อมั่นว่า มีความเป็นไปได้แก่บุคลากรเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน

ยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปี มีความเฉพาะเจาะจง วัดผลได้ ปฏิบัติได้จริง สอดคล้องกับบริบท และมีกรอบเวลาที่แน่นอน โดยเป้าหมายเหล่านั้นต้องสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายของสถานศึกษา

1.2 ความสำคัญของการกำหนดเป้าหมายชัดเจน

กิติมา หงส์ศิริกาญจน์ และคณะ (2562) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการกำหนดเป้าหมายชัดเจน (Clear Goal Setting) ไว้ว่า การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการกำกับทิศทางการทำงาน ช่วยให้บุคลากรในองค์กรสามารถเข้าใจแนวทางและจุดมุ่งหมายร่วมกันได้อย่างตรงประเด็น อีกทั้งยังช่วยกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และส่งเสริมความรับผิดชอบต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ เป้าหมายที่ชัดเจนยังทำหน้าที่เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม และเป็นพื้นฐานสำคัญในการวางแผนพัฒนาศักยภาพของบุคลากร รวมถึงการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยสรุป การมีเป้าหมายที่ชัดเจนทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีทิศทาง เกิดความร่วมมือที่เข้มแข็ง และสามารถบรรลุผลสำเร็จตามแผนยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิผล

สรวงอัยย์ อนันทวิจักษณ์ และสามัคคี กิจเจริญ (2566) ได้อธิบายถึง ความสำคัญของการกำหนดเป้าหมายชัดเจน (Clear Goal Setting) ว่า การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างแนวทางการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ช่วยให้บุคลากรทุกระดับในองค์กรสามารถเข้าใจทิศทางและความคาดหวังได้อย่างถูกต้อง ลดความคลุมเครือในการทำงาน และช่วยในการวางแผน การดำเนินการและการประเมินผลได้อย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ เป้าหมายที่ชัดเจนยังเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการกระตุ้นแรงจูงใจภายในตัวบุคคล ทำให้เกิดความพยายาม มุ่งมั่น และความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมการประสานงานระหว่างหน่วยงานและบุคคลให้สอดคล้องกัน เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จในทิศทางเดียวกัน กล่าวโดยสรุป การมีเป้าหมายที่ชัดเจนทำให้องค์กรสามารถสร้างความร่วมมือ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และบรรลุความสำเร็จอย่างมีระบบและยั่งยืน

Navendu Nidhan and Dr. B. K. Singh (2020) ได้อธิบายความสำคัญของการกำหนดเป้าหมายชัดเจน (Clear Goal Setting) ไว้ว่า การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเป็นรากฐานสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้าได้

อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในบริบทของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการที่ต้องเผชิญกับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป้าหมายที่ชัดเจนช่วยให้ผู้นำสามารถกำหนดทิศทางที่แน่นอน ให้แก่องค์กร เพื่อให้บุคลากรเข้าใจวัตถุประสงค์หลักที่ต้องการบรรลุ สร้างแรงจูงใจ และความมุ่งมั่นแก่ทีมงาน ด้วยการมีเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมและสามารถวัดผลได้ เสริมสร้างการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ เพราะเป้าหมายที่ชัดเจนช่วยให้ผู้นำสามารถเลือกแนวทางที่สอดคล้องกับพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กรได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมความคล่องตัวและการตอบสนองต่อโอกาสใหม่ ๆ เนื่องจากเมื่อมีเป้าหมายที่ชัดเจน องค์กรสามารถประเมินได้ว่าสิ่งใดที่สอดคล้องกับเป้าหมาย และควรปรับตัวอย่างไรในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เพิ่มขีดความสามารถในการวัดผลสำเร็จ โดยใช้เป้าหมายเป็นเกณฑ์ในการประเมินความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของงานต่าง ๆ โดยสรุป การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนตามแนวคิดของ Nidhan และ Singh เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการสามารถสร้างนวัตกรรม นำพาองค์กรให้เติบโต และรับมือกับความไม่แน่นอนในยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Taylor and Greenberg (2024) ได้อธิบายความสำคัญของการกำหนดเป้าหมายชัดเจน (Clear Goal Setting) ไว้ว่า ในการเป็นผู้นำเชิงผู้ประกอบการ การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นอย่างยิ่ง เพราะช่วยให้ผู้นำสามารถส่งสัญญาณชัดเจนถึงทิศทาง นโยบาย และความคาดหวังแก่ทีมงานและผู้ตามได้อย่างตรงประเด็น การมีเป้าหมายที่ชัดเจนยังเป็นการเสริมสร้างวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม กระตุ้นการริเริ่ม (initiative) และการแสวงหาโอกาสใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ เป้าหมายที่ชัดเจนช่วยให้ผู้ตามเข้าใจแนวทางในการปฏิบัติ สร้างความสอดคล้องระหว่างการทำงานของแต่ละบุคคล และเปิดโอกาสให้เกิดการประเมินผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้เกิด "ความเป็นเจ้าของ" งานในระดับบุคคลและทีมงาน เพิ่มความทุ่มเทและความรับผิดชอบในการทำงาน เพื่อบรรลุผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมตามที่องค์กรมุ่งหวัง กล่าวโดยสรุป ในบริบทของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ การกำหนดเป้าหมายชัดเจนไม่เพียงแต่เป็นการกำหนดทิศทาง แต่ยังเป็นการสร้างแรงขับเคลื่อนทางจิตใจที่สำคัญสำหรับการสร้างสรรค์นวัตกรรม การคิดเชิงกลยุทธ์ และการลงมือทำเชิงรุกอย่างมีพลัง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความสำคัญของการกำหนดเป้าหมายชัดเจน (Clear Goal Setting) มีดังนี้ 1) กำหนดทิศทางการทำงาน เป้าหมายที่ชัดเจนทำ

หน้าที่เป็น "เข็มทิศ" นำทางองค์กรและบุคลากรไปในทิศทางเดียวกัน ลดความสับสน และทำให้ทุกคนรู้ว่าควรมุ่งเน้นที่อะไร 2) สร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่น การมีเป้าหมายที่ชัดเจนช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีความตั้งใจ มุ่งมั่น และมีพลังในการทำงาน เพราะพวกเขาเห็นภาพชัดว่าความพยายามจะนำไปสู่ผลลัพธ์ใด 3) เสริมการวางแผนและตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจนทำให้การวางแผนและการตัดสินใจมีหลักยึด เป็นการตัดสินใจที่สอดคล้องกับทิศทางองค์กร และรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างยืดหยุ่น 4) เป็นเกณฑ์ประเมินผลความสำเร็จ การมีเป้าหมายชัดเจนทำให้สามารถวัดความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานได้อย่างเป็นรูปธรรม นำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 5) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการประสานงาน เมื่อเป้าหมายชัดเจน ทุกคนจะเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน และสามารถประสานการทำงานระหว่างทีมได้ดีขึ้น ลดความขัดแย้ง และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน 6) สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Ownership) เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับความต้องการของทีม จะทำให้สมาชิกมีความรู้สึกเป็นเจ้าของผลงาน มีความรับผิดชอบสูง และพร้อมทุ่มเทมากขึ้น 7) เสริมสร้างนวัตกรรมและการปรับตัวเป้าหมายที่ชัดเจน โดยเฉพาะในบริบทของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ช่วยให้บุคลากรกล้าเสี่ยง กล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ อย่างมีทิศทาง ไม่หลงทาง

2 การสื่อสารวิสัยทัศน์

2.1 ความหมายการสื่อสารวิสัยทัศน์

บุญจักรวาล รอดบำเรอ และคณะ (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ โดยเน้นถึงความสำคัญของการสื่อสารวิสัยทัศน์เป็นหนึ่งในองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ สามารถสรุปได้ว่า การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Vision Communication) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ การเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างองค์กรด้วยระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง และการประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องแก่ผู้รับบริการผ่านอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จในยุคดิจิทัล

Seth Kahan (2017) ได้อธิบายว่า การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Vision Communication) คือหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ซึ่งหมายถึงการที่ผู้นำจะต้องสามารถถ่ายทอด “ภาพอนาคต” หรือ วิสัยทัศน์ ให้แก่ผู้ตามอย่าง ชัดเจน มีพลัง และเชื่อมโยงกับความรู้สึกและคุณค่าของผู้คนในองค์กร เขาชี้ให้เห็นว่า การสื่อสารวิสัยทัศน์ไม่ใช่แค่การบอก แต่เป็นการสร้างความเชื่อมโยง ทำให้คนรู้สึกว่า "เป้าหมายนั้น

เป็นของพวกเรา" และพร้อมร่วมมือกันขับเคลื่อนไปสู่จุดนั้น วิสัยทัศน์ที่สื่อสารอย่างชัดเจนจะกระตุ้นให้ผู้คนรู้สึกมีพลัง และมองเห็นบทบาทของตนในเป้าหมายที่ใหญ่กว่า การสื่อสารที่โปร่งใสและมีจุดยืนชัดเจน ทำให้ผู้ตามรู้สึกผูกพันกับผู้นำและองค์กรมากยิ่งขึ้น วิสัยทัศน์ที่สื่อสารดีจะกลายเป็น "พลังนำ" ที่ช่วยให้คนกล้าก้าวข้ามความกลัวและความไม่แน่นอน สร้างความชัดเจนในทิศทางขององค์กร ลดความสับสนในหมู่พนักงาน และทำให้ทุกคนเดินหน้าไปในแนวทางเดียวกัน ผู้นำที่สื่อสารวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง จะทำให้แนวทางการดำเนินงานและการตัดสินใจขององค์กรมีความสอดคล้อง

Locke and Latham (2019) ได้กล่าวว่า การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Vision Communication) หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำถ่ายทอดเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ในระยะยาวขององค์กรหรือทีมให้ชัดเจน เข้าใจง่าย และสามารถเชื่อมโยงกับค่านิยมของสมาชิกในองค์กรได้อย่างมีพลัง จุดมุ่งหมายคือเพื่อสร้างแรงจูงใจ เพิ่มความผูกพัน และนำทีมไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน เป้าหมายที่ชัดเจนและมีความท้าทาย จะไม่เกิดผลสูงสุด เว้นแต่จะได้รับการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้ร่วมงานเข้าใจและเชื่อมั่นในเป้าหมายนั้น การสื่อสารที่ดีจะช่วยให้ทุกคนรู้สึกว่าเป้าหมายเป็นของ "เรา" ไม่ใช่แค่ของผู้นำช่วยเชื่อมโยงเป้าหมายส่วนบุคคลกับเป้าหมายองค์กร ทำให้เกิดแรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) และเพิ่มความตั้งใจในการทำงาน ลดความไม่แน่นอนในการปฏิบัติงาน เมื่อเข้าใจทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน จะทำให้การตัดสินใจของทีมสอดคล้องและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งเสริมความร่วมมือและวัฒนธรรมทีมที่เข้มแข็งเพราะทุกคนรู้ว่า “กำลังทำไปเพื่อ อะไร” และ “กำลังเดินไปทางเดียวกัน”

Nidhan and Singh (2020) ได้กล่าวว่า การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Vision Communication) หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำถ่ายทอดภาพอนาคตหรือเป้าหมายระยะยาวขององค์กรให้สมาชิกในทีมเข้าใจอย่างชัดเจน มีแรงบันดาลใจ และพร้อมที่จะร่วมมือกันขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายนั้น ตามแนวคิดของ Nidhan and Singh (2020) การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในสถาบันการศึกษา ต้องสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนและตรงประเด็น เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมและความมุ่งมั่นร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องความสำคัญของการสื่อสารวิสัยทัศน์ สร้างความเข้าใจและทิศทางร่วมกันในองค์กร สมาชิกในองค์กรจะมีแนวทางเดียวกันในการตัดสินใจและปฏิบัติงาน เสริมสร้างแรงบันดาลใจและพลังในการทำงาน วิสัยทัศน์ที่ดีช่วยปลุกพลังภายในของบุคลากรให้มีเป้าหมายและความภาคภูมิใจในการมีส่วนร่วม ผู้นำที่สามารถสื่อสาร

วิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจนและจริงใจ จะได้รับความเชื่อมั่นจากทีมงาน กระตุ้นการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในองค์กร วิสัยทัศน์ที่ถูกสื่อสารอย่างต่อเนื่องและมีพลัง จะกลายเป็นแรงผลักดันให้เกิดการพัฒนา ช่วยในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายระยะยาว เมื่อทุกคนเข้าใจภาพรวม ก็สามารถแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นแผนปฏิบัติได้ง่ายขึ้น

Srian (2022) ได้อธิบายว่า การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Vision Communication) หมายถึง การถ่ายทอดภาพอนาคตที่องค์กรมุ่งหวังหรือเป้าหมายหลักให้กับบุคลากรในองค์กรรับรู้และเข้าใจร่วมกัน โดยอาศัยกระบวนการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความรู้สึกมีส่วนร่วมและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพช่วยให้พนักงานทุกคนเข้าใจทิศทางและเป้าหมายขององค์กรอย่างตรงกัน ลดความคลุมเครือและความสับสน เมื่อบุคลากรเห็นภาพอนาคตร่วมกัน พวกเขาจะมีแรงบันดาลใจในการทำงานมากขึ้น และรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทสำคัญในความสำเร็จขององค์กร

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Vision Communication) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในกระบวนการถ่ายทอดภาพอนาคตที่ชัดเจน ให้แก่บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เพื่อปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือการแลกเปลี่ยน เรียนรู้วิสัยทัศน์ การนำข้อมูลย้อนกลับจากการแลกเปลี่ยนเพื่อปรับปรุงพัฒนา และ การสร้างขวัญ กำลังใจให้รางวัลเมื่อบุคลากร ทำงานสำเร็จ

2.2 ความสำคัญของการสื่อสารวิสัยทัศน์

บุญจักรวาล รอดบำเรอ และคณะ (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ และอธิบายถึง ความสำคัญของการสื่อสารวิสัยทัศน์ ว่า การสื่อสารวิสัยทัศน์เป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ เนื่องจากเป็นเครื่องมือในการ ถ่ายทอดภาพอนาคตที่ผู้นำต้องการเห็นอย่างชัดเจน ไปสู่บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการยอมรับ เข้าใจ และร่วมมือกันในทิศทางเดียวกัน ผู้นำเชิงผู้ประกอบการต้องสามารถ สื่อสารวิสัยทัศน์อย่างมีพลัง โน้มน้าวใจ และสร้างแรงบันดาลใจ ได้ เพราะการสื่อสารที่ดีจะช่วยให้บุคลากรเห็นคุณค่าและจุดหมายของการทำงาน ไม่ใช่เพียงแค่ "ทำตามคำสั่ง" แต่ "ทำด้วยความศรัทธาและเชื่อมโยงกับเป้าหมายใหญ่ขององค์กร" นอกจากนี้ วิสัยทัศน์ที่สื่อสารอย่างชัดเจนและต่อเนื่องยังมีบทบาทในการกำหนดวัฒนธรรมองค์กร สร้างความเชื่อมั่นในภาวะผู้นำ และ เร่งพลังขับเคลื่อนนวัตกรรม

ซึ่งเป็นหัวใจของการเป็นผู้นำเชิงผู้ประกอบการที่มุ่งเน้นการสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกและความเติบโตอย่างยั่งยืน

Seth Kahan (2017) ได้อธิบายว่า การสื่อสารวิสัยทัศน์เป็นหัวใจสำคัญของการสร้างการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับผู้นำที่ต้องการเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างยั่งยืนและมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย การสื่อสารวิสัยทัศน์ไม่ใช่แค่การบอก แต่คือการเชื่อมโยงที่สร้างความเข้าใจ ความเชื่อมั่น และแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นในใจของผู้ฟังอย่างแท้จริง โดยเฉพาะในช่วงเวลาของความเปลี่ยนแปลงหรือการริเริ่มนวัตกรรมใหม่ ๆ การสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ดีควรมีลักษณะดังนี้ 1) ชัดเจนและมีพลัง วิสัยทัศน์ต้องถูกแปลงให้เป็นข้อความที่เข้าใจง่าย สื่อความหมายได้ทันที และสามารถจูงใจคนให้ “เชื่อ” และ “ลงมือทำ” 2) เชื่อมโยงกับความรู้สึกและคุณค่าของผู้ฟัง การสื่อสารที่ดีต้องเข้าใจว่าผู้ฟังมีความต้องการ ความกังวล และความหวังอะไร แล้วสื่อสารในแบบที่สะท้อนความรู้สึกเหล่านั้น 3) มีปฏิสัมพันธ์ (Interactive) ไม่ใช่แค่การประกาศ แต่คือการรับฟัง ถามกลับ และร่วมกันสร้างความหมายใหม่ระหว่างผู้นำกับทีมงาน 4) วิสัยทัศน์ต้องถูกกล่าวถึงบ่อยครั้งในบริบทต่าง ๆ จนกลายเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร

Locke and Latham (2019) ได้อธิบายว่า การสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมีพลัง เป็นกลไกหลักที่ช่วยเปลี่ยนเป้าหมายระดับองค์กรให้กลายเป็นแรงจูงใจส่วนบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จของทีมและองค์กรโดยรวม ซึ่งมีความสำคัญดังนี้ 1) แปลงเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ให้เป็นเป้าหมายที่เข้าใจง่ายและจับต้องได้ ช่วยให้บุคลากรสามารถกำหนดเป้าหมายย่อยของตนได้อย่างสอดคล้องกับเป้าหมายหลักขององค์กร 2) กระตุ้นแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) คนจะตั้งใจทำงานมากขึ้นเมื่อเข้าใจ “เหตุผล” ที่อยู่เบื้องหลังวิสัยทัศน์ และรู้สึกว่าสิ่งที่ทำมีคุณค่า 3) เพิ่มความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ (Role clarity) เมื่อวิสัยทัศน์ถูกสื่อสารชัดเจน ทุกคนจะเข้าใจว่าตนมีหน้าที่ใดและต้องทำอะไรเพื่อสนับสนุนเป้าหมายใหญ่ 4) ส่งเสริมการสื่อสารสองทาง (Two-way Communication) ผู้นำควรเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและการยอมรับอย่างแท้จริง

Nidhan and Singh (2020) ได้อธิบายว่า การสื่อสารวิสัยทัศน์เป็นหัวใจสำคัญของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในสถาบันการศึกษา วิสัยทัศน์ที่ดี จะไม่มีวันสัมฤทธิ์ผลได้ หากไม่ได้รับการสื่อสารอย่างชัดเจน ต่อเนื่อง และทั่วถึง เพราะการสื่อสารคือเครื่องมือในการทำให้ผู้ตาม เข้าใจ ยอมรับ และรู้สึกเป็นเจ้าของเป้าหมายเดียวกัน

ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญในการจูงใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในองค์กร ความสำคัญของการสื่อสารวิสัยทัศน์ มีดังนี้ 1) การสื่อสารช่วยเปลี่ยน “วิสัยทัศน์” ให้กลายเป็น “การมีส่วนร่วม”ไม่ใช่แค่การบอกให้ฟัง แต่คือการทำให้เกิดการเข้าใจอย่างลึกซึ้งและการยอมรับร่วมกัน 2) กระตุ้นแรงจูงใจและพลังร่วมในองค์กร เมื่อบุคลากรเห็นภาพเดียวกันจากวิสัยทัศน์ พวกเขาจะมีแรงบันดาลใจที่จะทำงานอย่างทุ่มเทและสอดคล้องกัน 3) การสื่อสารที่ดีช่วยให้บุคลากรเห็นว่าหน้าที่ของตนเองมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในภาพรวม 4) ผู้นำที่สื่อสารวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องและมีส่วนร่วม จะสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เต็มไปด้วยความศรัทธาและความเป็นหนึ่งเดียว

Srian (2022) ได้อธิบายว่า ความสำคัญของการสื่อสารวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์เป็นกระบวนการที่ผู้นำถ่ายทอดภาพอนาคตที่องค์กรต้องการไปสู่บุคลากร เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันและแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีความสำคัญดังนี้ 1) การสื่อสารวิสัยทัศน์ช่วยให้บุคลากรเข้าใจทิศทางและเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน ส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน 2) วิสัยทัศน์ที่สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพสามารถกระตุ้นแรงจูงใจภายในและสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร 3) การสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องช่วยหล่อหลอมวัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมที่ต้องการ 4) วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเป็นแนวทางในการตัดสินใจและดำเนินงานของบุคลากรในทุกระดับ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความสำคัญของการสื่อสารวิสัยทัศน์ (Vision Communication) มีดังนี้ 1) การสื่อสารวิสัยทัศน์ทำให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจภาพอนาคตที่ต้องการร่วมกัน ลดความคลุมเครือ และชี้นำการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ 2) วิสัยทัศน์ที่ถ่ายทอดอย่างมีพลังช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความศรัทธาและมุ่งมั่นในการทำงาน เพราะรู้ว่าตนมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จในอนาคต 3) วิสัยทัศน์ที่ถูกสื่อสารซ้ำอย่างสม่ำเสมอจะกลายเป็นแนวคิดร่วมที่ฝังอยู่ในค่านิยมและพฤติกรรมขององค์กร 4) การสื่อสารที่ดีเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และทำให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นได้จริง5) เมื่อทุกคนเข้าใจวิสัยทัศน์เดียวกัน จะสามารถตัดสินใจและริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ได้อย่างสอดคล้องและมั่นใจมากขึ้น

3 การคาดการณ์อนาคต

3.1 ความหมายของการคาดการณ์อนาคต

ศุขเจริญ (2562) อธิบายไว้ การคาดการณ์อนาคต (Future Forecasting) หมายถึง กระบวนการเชิงระบบในการมองไปข้างหน้าเพื่อคาดการณ์แนวโน้ม การเปลี่ยนแปลง หรือเหตุการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในอดีต ปัจจุบัน และการคาดการณ์อนาคต เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจและการวางแผนในระยะยาว จุดเน้นสำคัญของการคาดการณ์อนาคตตามบทความ เป็นเครื่องมือในการเตรียมความพร้อม สำหรับความไม่แน่นอนในอนาคต มุ่งเน้น การระบุโอกาสและความเสี่ยง ที่อาจเกิดขึ้น ใช้เพื่อ สนับสนุนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ และการกำหนดนโยบายในระยะยาว ไม่ใช่แค่การทำนายแต่เป็นการวิเคราะห์เชิงรุกเพื่อสร้างทางเลือกอนาคตที่ต้องการ

ธิดารัตน์ ขันธวิจารณ์ (2563) อธิบายไว้ การคาดการณ์อนาคต (Future Forecasting) หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์เชิงระบบที่ใช้ข้อมูลในอดีตและปัจจุบันมาประกอบกับการระบุปัจจัยสำคัญในอนาคต เพื่อช่วยให้ผู้บริหารหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถมองเห็นภาพแนวโน้ม ความเป็นไปได้ และเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น ประเด็นสำคัญจากงานวิจัย การคาดการณ์อนาคตเป็นเครื่องมือในการ ระบุความไม่แน่นอน (Uncertainty) และ ลดความเสี่ยง เป็นกระบวนการที่ช่วยให้องค์กรสามารถ วางแผนเชิงกลยุทธ์ ได้อย่างแม่นยำและยั่งยืน ช่วยในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ระหว่างผู้นำกับบุคลากร เพื่อมุ่งสู่อนาคตที่ต้องการ

สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ และคณะ (2563) ได้อธิบายว่า การคาดการณ์อนาคต (Future Forecasting) หมายถึง กระบวนการวางแผนและเตรียมพร้อมเพื่ออนาคต โดยอาศัยการวิเคราะห์แนวโน้ม (trends) ปัจจัยขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (drivers of change) และความไม่แน่นอน (uncertainties) เพื่อสร้างภาพอนาคตที่เป็นไปได้และใช้เป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินใจเชิงนโยบายหรือเชิงกลยุทธ์ มอง “อนาคต” ไม่ใช่แค่สิ่งที่จะเกิดขึ้น แต่เป็น “สิ่งที่เราสามารถกำหนดได้” หากมีการเตรียมตัวอย่างเหมาะสม เน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิด “วิสัยทัศน์ร่วม” (shared vision) เป็นเครื่องมือสำคัญในการ กำหนดนโยบายการศึกษาเชิงรุก โดยเฉพาะในบริบทของ “การศึกษาทางเลือก”

Kinney, M. R. (2021) อธิบายไว้ การคาดการณ์อนาคต (Future Forecasting) หมายถึง กระบวนการเชิงวิเคราะห์ ที่ใช้ข้อมูลจริง ข้อมูลในอดีต และปัจจัยแวดล้อม เช่น สถานการณ์เศรษฐกิจ ภาษี หรือเทคโนโลยี มาเป็นพื้นฐาน การวางแผนทางการเงินในปัจจุบันต้อง ยืดหยุ่น และสามารถ ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง ได้อย่างรวดเร็ว ช่วยให้องค์กรวางแผนการเงินได้แม่นยำการมีภาพอนาคตทางการเงินช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจได้อย่างรอบคอบ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการลงทุน ขยายธุรกิจ หรือควบคุมต้นทุน องค์กรที่สามารถ “มองไกล” กว่าคู่แข่งจะสามารถวางกลยุทธ์ล่วงหน้า ปรับตัวได้เร็ว และลดความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลง

Ghosh and Khatua (2024) อธิบายไว้ การคาดการณ์อนาคต (Future Forecasting) หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์และคาดการณ์เหตุการณ์หรือแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยอิงจากข้อมูลในอดีตและปัจจุบัน ผ่านวิธีการต่าง ๆ เช่น สถิติ, การเรียนรู้ของเครื่อง (machine learning), และปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในบทความนี้ผู้เขียนให้ความสำคัญกับ อนุกรมเวลา (Time Series) ซึ่งเป็นชุดข้อมูลที่เก็บตามลำดับเวลา เช่น ราคาหุ้น รายได้ หรืออุณหภูมิ โดยใช้เทคนิคทางคณิตศาสตร์และ AI เพื่อ ทำนายค่าที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ความสำคัญของการพยากรณ์อนาคต ช่วยให้องค์กร ธุรกิจ และภาครัฐวางแผนได้อย่างแม่นยำและลดความเสี่ยง เช่น การบริหารสินค้าคงคลัง หรือวางงบประมาณในอนาคต เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การคาดการณ์อนาคต (Future Forecasting) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการวิเคราะห์ข่าวสาร เทคโนโลยีใหม่ ๆ นโยบายภาครัฐ หรือทิศทางการศึกษาระดับสากล เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง มีการวางเป้าหมายระยะยาวที่สอดคล้องกับแนวโน้มในอนาคต มีการส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีทักษะรองรับการเปลี่ยนแปลง ใช้ข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ในการวางแผนและตัดสินใจ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภายนอกเพื่อเตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

3.2 ความสำคัญของการคาดการณ์อนาคต

ศุขเจริญ (2562) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการคาดการณ์อนาคต (Foresight) ว่าเป็นกระบวนการวิจัยที่เน้นการคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคตอย่างเป็นระบบและมีความน่าเชื่อถือ โดยใช้กระบวนการหรือวิธีการที่หลากหลายผสมผสานกัน

การคาดการณ์อนาคตมีความสำคัญดังนี้ 1) ช่วยให้องค์กรสามารถเตรียมความพร้อมและวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต 2) ช่วยในการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางขององค์กรอย่างชัดเจน 3) การคาดการณ์อนาคตช่วยให้การตัดสินใจมีข้อมูลรองรับและลดความไม่แน่นอน 4) การมองอนาคตช่วยกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ 5) การคาดการณ์อนาคตเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการกำหนดทิศทางขององค์กร

ธิดารัตน์ ขันธวิจารณ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง "การศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างการคาดการณ์อนาคตและการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร" โดยเน้นว่าการคาดการณ์อนาคต (Foresight) เป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างความสามารถขององค์กรในการบริหารความเสี่ยงและวางแผนกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ การคาดการณ์อนาคตช่วยให้องค์กรสามารถระบุและประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างเป็นระบบ และสามารถวางแผนกลยุทธ์เพื่อรับมือกับความไม่แน่นอนได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างไรก็ตาม จากการวิจัยพบว่าในองค์กรไทยส่วนใหญ่ ฝ่ายกลยุทธ์และฝ่ายบริหารความเสี่ยงมักทำงานแยกจากกัน ทำให้ขาดการบูรณาการข้อมูลและการสื่อสารระหว่างกัน ส่งผลให้การคาดการณ์อนาคตและการบริหารความเสี่ยงไม่เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น จึงเสนอว่าองค์กรควรบูรณาการการคาดการณ์อนาคตเข้ากับการบริหารความเสี่ยงและการวางแผนกลยุทธ์ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนในอนาคต

สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ และคณะ (2563) ได้อธิบายว่าความสำคัญของการคาดการณ์อนาคตมีดังนี้ 1) ช่วยให้ผู้บริหารและองค์กรสามารถกำหนดภาพอนาคตที่ต้องการอย่างมีเหตุผล ไม่ใช่แค่คาดเดา 2) ช่วยให้การตัดสินใจมีพื้นฐานจากข้อมูลที่ครอบคลุมและไตร่ตรองล่วงหน้า 3) ลดความไม่แน่นอน แม้จะไม่สามารถคาดเดาอนาคตได้ทั้งหมด แต่ foresight จะช่วยเตรียมองค์กรให้ “พร้อมปรับตัว” ต่อความเปลี่ยนแปลงได้ทันท่วงที 4) การคาดการณ์อนาคตมักเป็นกระบวนการแบบมีส่วนร่วม (participatory process) ที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมสร้าง “วิสัยทัศน์ร่วม” (shared vision) 5) สร้างนวัตกรรมและโอกาสใหม่ การมองการณ์ไกลไม่เพียงเพื่อรับมือกับวิกฤต แต่ยังช่วยให้องค์กรมองเห็นโอกาสใหม่ ๆ ที่ซ่อนอยู่ในแนวโน้มอนาคต

Kinney, M. R. (2021) ได้อธิบายว่า ความสำคัญของการคาดการณ์อนาคต (Forecasting) เป็นเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับผู้นำและองค์กรในการ

เตรียมความพร้อมและวางแผนรับมือกับความไม่แน่นอนในอนาคต ประเด็นสำคัญที่ Kinney กล่าวถึง ได้แก่ 1) การคาดการณ์เป็นสิ่งที่ท้าทายแต่จำเป็น แม้ว่าการคาดการณ์อนาคตจะมีความยากลำบากและผลลัพธ์อาจไม่ตรงตามที่คาดไว้เสมอไป แต่กระบวนการนี้ช่วยให้องค์กรสามารถเตรียมตัวและปรับตัวได้ดีกว่าการไม่มีการคาดการณ์เลย 2) การคาดการณ์ช่วยในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ การมีข้อมูลคาดการณ์ที่ดีช่วยให้ผู้นำสามารถตัดสินใจได้อย่างมีข้อมูลรองรับ ลดความเสี่ยง และเพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จในระยะยาว 3) การคาดการณ์ส่งเสริมความยืดหยุ่นและการปรับตัว องค์กรที่มีการคาดการณ์ที่ดีจะสามารถปรับตัวได้รวดเร็วเมื่อต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงหรือวิกฤตการณ์ที่ไม่คาดคิด

Ghosh and Khatua (2024) ได้อธิบายว่า ความสำคัญของการคาดการณ์อนาคต มีดังนี้ 1) การคาดการณ์อนาคต ช่วยให้องค์กรสามารถวางแผนล่วงหน้าและตัดสินใจอย่างมีข้อมูลรองรับ ลดความไม่แน่นอน และเพิ่มความมั่นใจในการดำเนินงาน 2) การบริหารทรัพยากรด้วยการคาดการณ์ที่แม่นยำ องค์กรสามารถจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การวางแผนสินค้าคงคลัง การจัดการแรงงาน และการวางแผนการผลิต 3) การคาดการณ์อนาคตช่วยให้องค์กรสามารถเตรียมพร้อมและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดหรือสภาพแวดล้อมภายนอกได้อย่างทันท่วงที 4) การพัฒนาเทคโนโลยี: บทความยังกล่าวถึงความก้าวหน้าของเทคนิคการคาดการณ์ เช่น การใช้โมเดล Long Short–Term Memory (LSTM) และ Recurrent Neural Networks (RNNs) ซึ่งช่วยให้การคาดการณ์มีความแม่นยำและสามารถจับความสัมพันธ์เชิงเวลาได้ดียิ่งขึ้น.

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความสำคัญของการคาดการณ์อนาคต มีดังนี้ 1) การคาดการณ์อนาคตช่วยให้องค์กรกำหนดทิศทางระยะยาวอย่างเป็นระบบ พร้อมเตรียมรับมือกับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้น 2) การมีข้อมูลและแนวโน้มจากการคาดการณ์อนาคต ช่วยให้ผู้นำสามารถตัดสินใจได้อย่างมั่นใจและมีเหตุผล รองรับความเสี่ยงและโอกาสที่อาจเกิดขึ้น 3) องค์กรที่มีการคาดการณ์ล่วงหน้าจะสามารถปรับกลยุทธ์การบริหารทรัพยากร และแนวทางดำเนินงานให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็วและแม่นยำ 4) การมองไปข้างหน้าเปิดโอกาสให้องค์กรมองเห็นความเป็นไปได้ใหม่ ๆ ที่ยังไม่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ช่วยในการพัฒนานวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ 5) ผู้นำที่ใช้การคาดการณ์อนาคตจะสามารถกำหนด “ภาพอนาคตร่วม” ให้กับทีมและสร้างความมั่นใจใน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วิสัยทัศน์ขององค์กร 6) การคาดการณ์แบบมีส่วนร่วม (participatory foresight) ทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม และการตัดสินใจที่ครอบคลุมหลายมิติ

4 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

4.1 ความหมายการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

กฤติยาภรณ์ นาชัย. (2560). ได้อธิบายว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Vision Implementation) หมายถึง การแปลงภาพของอนาคตที่พึงประสงค์ ไปสู่การปฏิบัติจริงอย่างเป็นรูปธรรม โดยอาศัยกระบวนการวางแผน การขจัดอุปสรรค และการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้เป้าหมายตามวิสัยทัศน์นั้นเกิดขึ้นจริง การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ต้องประกอบด้วย การวางแผนเชิงกลยุทธ์แปลงวิสัยทัศน์ให้กลายเป็นเป้าหมาย แผนงาน และกิจกรรมที่ชัดเจน สื่อสารวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอ สร้างความเข้าใจและความเชื่อมั่นในหมู่บุคลากร แสดงให้เห็นผลลัพธ์บางอย่างที่เป็นรูปธรรมเพื่อสร้างพลังขับเคลื่อนต่อเนื่อง

สิงห์คำ ยอดปานันท์ (2562) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Vision Implementation) หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำไม่เพียงแค่สื่อสารวิสัยทัศน์ แต่ลงมือกระทำและแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์นั้น เพื่อเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม เสริมสร้างความเชื่อมั่นของผู้ตาม เมื่อผู้นำแสดงให้เห็นว่าวิสัยทัศน์ไม่ใช่แค่คำพูด แต่เป็นสิ่งที่สามารถปฏิบัติได้จริง ผู้ตามจะเกิดศรัทธาและแรงจูงใจ ผู้นำที่ลงมือทำตามวิสัยทัศน์จะกลายเป็นต้นแบบในการประพฤติปฏิบัติให้กับทีมงาน การกระทำของผู้นำที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์จะช่วยให้ทีมเข้าใจทิศทางร่วมกัน และพร้อมใจกันเคลื่อนไปสู่เป้าหมายก เมื่อวิสัยทัศน์ชัดเจนและผู้นำลงมือทำจริง จะกระตุ้น ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร วิสัยทัศน์ที่ได้รับการนำไปปฏิบัติจริงจะกลายเป็นเครื่องมือในการวางกลยุทธ์และขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย

อรพรรณ หันแถลง (2563) ได้อธิบายว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Vision Implementation) หมายถึง การแปลงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารให้เป็นรูปธรรมในการบริหารจัดการสถานศึกษา ผ่านการกำหนดเป้าหมาย วางแผนยุทธศาสตร์ และการลงมือดำเนินงานตามแนวทางที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ชัดเจนและพัฒนาองค์กรไปในทิศทางที่ต้องการการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ต้องมี การวางแผนเชิงกลยุทธ์ และการดำเนินงานที่เป็นระบบ ผู้บริหารต้อง สื่อสารวิสัยทัศน์ ให้ครูและบุคลากรเข้าใจและมีส่วนร่วมจำเป็นต้องมี การติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงการดำเนินงาน ให้สอดคล้อง

กับเป้าหมายระยะยาว เป็นกระบวนการสำคัญในการ ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างยั่งยืน

รัตนา คนไว (2565) อธิบายว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Vision Implementation) หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การดำเนินการจริง โดยการนำวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการ การวางแผน การกำกับ ติดตาม และประเมินผล รวมถึงการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนเป้าหมายร่วมกัน ประเด็นสำคัญจากงานวิจัยผู้บริหารที่สามารถ ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ได้ดี จะช่วยให้ครูมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์จะส่งผลต่อ ประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนและความสำเร็จของโรงเรียน จำเป็นต้องมี การสื่อสารอย่างต่อเนื่อง และสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจและร่วมมือ

Navendu Nidhan and Dr. B. K. Singh (2020) ได้อธิบายว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Vision Implementation) หมายถึง ความสามารถในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และสามารถนำเป้าหมายนั้นไปสู่การปฏิบัติได้จริง โดยอาศัยการกระตุ้นให้ผู้ตามมองเห็นเป้าหมายในอนาคตร่วมกัน และ ลงมือดำเนินการโดยมีทิศทางชัดเจน พร้อมทั้งมีความยืดหยุ่นและปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Vision Implementation) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างความเข้าใจ ให้บุคลากรทราบแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน มีการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ แผนกลยุทธ์ ที่เน้นผลสัมฤทธิ์ มีความเชื่อมั่นในเป้าหมาย และการตัดสินใจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ส่งเสริมค่านิยม ทัศนคติ และบรรยากาศในการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมาย มีการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานตามเป้าหมายของวิสัยทัศน์

4.2 ความสำคัญของการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

กฤติยาภรณ์ นาชัย. (2560). ได้อธิบายว่า ความสำคัญของการ “ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์” (Vision Implementation) โดยสามารถสรุปความสำคัญเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้ 1) เป็นแนวทางสื่อสารการเปลี่ยนแปลงอย่างมีพลัง วิสัยทัศน์ช่วยอธิบายว่า “ทำไม” ต้องเปลี่ยนแปลง และ “จะไปทางไหน” ช่วยให้บุคลากรเข้าใจความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงและลดแรงต้าน 2) สร้างความเข้าใจร่วมและความมุ่งมั่นร่วมกัน การนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ ช่วยให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ (ownership) ในหมู่บุคลากร

ซึ่งเป็นแรงผลักดันสำคัญในการเปลี่ยนแปลง 3) ทำให้การตัดสินใจสอดคล้องและมีทิศทางเดียวกัน เมื่อนำวิสัยทัศน์มาใช้จริง จะเป็นเครื่องมือในการชี้แนะแนวทางการตัดสินใจ ทั้งในระดับกลยุทธ์และระดับปฏิบัติการ 4) สร้างแรงบันดาลใจและจูงใจภายในองค์กร วิสัยทัศน์ที่ถูกนำไปใช้จริงจะปลุกพลังจิตใจของบุคลากร ทำให้รู้สึกว่าตนเองมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร 5) เป็นพื้นฐานของแผนกลยุทธ์และการดำเนินการเปลี่ยนแปลง หากไม่มีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลงจะขาดทิศทางและความยั่งยืน วิสัยทัศน์จึงเป็นเหมือน “พิมพ์เขียว” ของการพัฒนา

สิงห์คำ ยอดปานันท์ (2562) ได้อธิบายว่า ความสำคัญของ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Vision Implementation) ไว้อย่างชัดเจนในบริบทของ ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) โดยระบุว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของผู้นำและองค์กร ดังนี้ 1) เป็นเครื่องมือในการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำที่สามารถถ่ายทอดและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน จะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามรู้สึกว่ากำลังทำงานเพื่อเป้าหมายที่มีความหมาย 2) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ตาม เมื่อวิสัยทัศน์ถูกนำไปสู่การปฏิบัติจริง ผู้ตามจะรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมและมีคุณค่าในกระบวนการบรรลุเป้าหมายขององค์กร 3) สร้างความสอดคล้องและความชัดเจนในทิศทางขององค์กร การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ช่วยให้องค์กรดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน ลดความสับสนและความขัดแย้งภายใน 4) กระตุ้นการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก ผู้นำที่ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์อย่างจริงจังสามารถเปลี่ยนแปลงค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรให้มุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน 5) เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร วิสัยทัศน์ที่ได้รับการปฏิบัติสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความก้าวหน้าและปรับตัวได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

อรพรรณ หันแถลง (2563) ได้อธิบายว่า ความสำคัญของการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์ (Vision Implementation) สามารถสรุปเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้ 1) เป็นแนวทางนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เป็นเสมือนเข็มทิศที่ชี้นำให้องค์กรดำเนินไปในทิศทางที่ถูกต้องและสอดคล้องกับเป้าหมายที่วางไว้ 2) สร้างทิศทางที่ชัดเจนในการดำเนินงาน การมีวิสัยทัศน์ที่นำไปสู่การปฏิบัติช่วยให้หน่วยงานและบุคลากรมีแนวทางการทำงานที่ชัดเจน ไม่สับสน 3) เสริมสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของบุคลากร วิสัยทัศน์ที่ถูกนำไปปฏิบัติจะช่วยให้บุคลากรตระหนักถึงบทบาทของตน และปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้องกับทิศทางองค์กรส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีพลัง

4) การมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกันภายใต้วิสัยทัศน์เดียวกันทำให้เกิดแรงจูงใจ การมีส่วนร่วมและพลังในการทำงานเป็นทีม 5) เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากร เมื่อการดำเนินงานมีทิศทางที่ชัดเจน ทรัพยากรทั้งด้านคน เงิน และเวลา จะถูกใช้ไปอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า 6) สนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ การปฏิบัติที่ยึดโยงกับวิสัยทัศน์ช่วยให้การตัดสินใจในเชิงกลยุทธ์มีความมั่นคงและมองการณ์ไกล โดยเชื่อมโยงกับเป้าหมายระยะยาวขององค์กร

รัตนา คนไว (2565) ได้อธิบายว่า ความสำคัญของการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Vision Implementation) สามารถสรุปเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้ 1) เป็นกลไกขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร วิสัยทัศน์ที่ถูกนำไปสู่การปฏิบัติจะเป็นแรงผลักดันให้เกิดการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงในเชิงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 2) กำหนดแนวทางการทำงานของผู้บริหารและบุคลากร การมีทิศทางที่ชัดเจนจากวิสัยทัศน์ช่วยให้ทุกฝ่ายสามารถกำหนดแนวทางการดำเนินงานได้อย่างสอดคล้องกัน 3) สร้างแรงบันดาลใจและจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและนำไปสู่การปฏิบัติจริง ช่วยให้บุคลากรมองเห็นภาพอนาคตที่ต้องการและมีแรงจูงใจในการบรรลุเป้าหมายนั้น 4) สร้างเอกภาพในการบริหารจัดการ เมื่อองค์กรยึดหลักวิสัยทัศน์เดียวกัน จะส่งผลให้ทุกภาคส่วนทำงานประสานกันในทิศทางเดียว ลดความขัดแย้งและความซ้ำซ้อน 5) เป็นเครื่องมือประเมินความสำเร็จขององค์กร วิสัยทัศน์ที่ถูกนำไปสู่การปฏิบัติสามารถใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาวได้

Navendu Nidhan and Dr. B. K. Singh (2020) ได้อธิบายว่า ความสำคัญของ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Vision Implementation) ในบริบทของ ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Leadership) โดยอธิบายว่า การที่ผู้นำสามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้จริง เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ผลักดันให้เกิดนวัตกรรม ความมุ่งมั่น และการเติบโตขององค์กร โดยมีประเด็นสำคัญดังนี้ 1) เชื่อมโยงวิสัยทัศน์กับการสร้างคุณค่าใหม่ (Value Creation) ผู้นำที่นำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติได้จริง จะสามารถสร้างสรรค์คุณค่าใหม่ ๆ ให้แก่องค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2) เสริมสร้างความเชื่อมั่นและแรงบันดาลใจให้กับทีม การปฏิบัติอย่างจริงจังตามวิสัยทัศน์ ช่วยกระตุ้นแรงจูงใจภายใน และทำให้ผู้ตามเชื่อมั่นในทิศทางของผู้นำ 3) กระตุ้นนวัตกรรมและความคิดริเริ่มใหม่ วิสัยทัศน์ที่ถูกนำมาใช้จริง ช่วยสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการคิดนอกกรอบและการทดลองแนวทางใหม่ ๆ 4) เพิ่มความสามารถในการปรับตัวและแข่งขันในตลาด

ผู้นำเชิงผู้ประกอบการที่ขับเคลื่อนองค์กรด้วยวิสัยทัศน์ จะสามารถนำพาองค์กรให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว 5) เป็นรากฐานของการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ การดำเนินงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ช่วยให้ผู้นำสามารถเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมและนำองค์กรไปในทิศทางที่ยั่งยืน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Vision Implementation) ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กรและการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยสามารถสรุปความสำคัญได้ดังนี้ 1) ชี้นำทิศทางองค์กร วิสัยทัศน์เป็นเข็มทิศที่ช่วยให้องค์กรและบุคลากรดำเนินงานอย่างมีจุดหมาย ไม่หลงทางในสถานการณ์ที่ซับซ้อน 2) สร้างแรงบันดาลใจและความมุ่งมั่น เมื่อวิสัยทัศน์ถูกถ่ายทอดและนำไปปฏิบัติจริงจะกระตุ้นให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมและมีเป้าหมายในการทำงาน 3) เสริมสร้างเอกภาพและความร่วมมือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ร่วมกันช่วยลดความขัดแย้งและทำให้บุคลากรทำงานประสานกันอย่างมีประสิทธิภาพ 4) ส่งเสริมการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ที่นำไปใช้จริงจะกลายเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจและกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาว 5) กระตุ้นนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรกล้าคิด กล้าทำ และปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก 5) เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร วิสัยทัศน์ที่ถูกนำไปสู่การปฏิบัติจริง ช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อความท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านความกล้าเสี่ยง ที่นำมาวิจัย

ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1.4.2 ความกล้าเสี่ยง

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการได้กล่าวถึง องค์ประกอบของความกล้าเสี่ยง ไว้ดังนี้

1.4.2.1 ความหมายความกล้าเสี่ยง

วรายุ ศิรินนท์ (2563) ได้อธิบายว่า ในบริบทของการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ ความกล้าเสี่ยง (Risk-taking) หมายถึง ความเต็มใจขององค์กรหรือผู้ประกอบการในการลงทุนทรัพยากรในโครงการหรือกิจกรรมที่มีความไม่แน่นอนสูง ซึ่งอาจมีโอกาสประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว การกล้าเสี่ยงนี้มักเกี่ยวข้องกับ

การตัดสินใจเข้าสู่ตลาดใหม่ การพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ หรือการลงทุนในเทคโนโลยีที่ยังไม่ผ่านการทดสอบอย่างเต็มที่

ฮัมดี้ คอแด๊ะ (2563) ได้อธิบายว่า ความกล้าเสี่ยง (Risk-taking) หมายถึง พฤติกรรม แนวทางปฏิบัติ หรือกระบวนการที่ผู้นำแสดงออก เพื่อสร้างความตระหนักในการ เผชิญความเสี่ยงที่อาจล้มเหลวได้ อันเกิดจากการอาศัยแนวคิดเชิงผู้ประกอบการ โดยอธิบาย สถานการณ์ความเสี่ยงที่ประสบอยู่แก่องค์กรให้รับรู้และเข้าใจ จูงใจให้กล้าลงทุนลงแรงเพื่อสร้างผล กำไรหรือประโยชน์แก่องค์กร สร้างโอกาสและเสนอแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อเผชิญความเสี่ยง

บุญจักรวาล รอดบำเรอและคณะ (2565) อธิบายความกล้าเสี่ยง ในงานวิจัยเรื่อง "การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน" ได้ระบุว่า ความกล้าเสี่ยง (Risk Taker) เป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการ หมายถึง การริเริ่มลงมือทำสิ่งใหม่ ๆ ผู้บริหารควรมีความกล้าที่จะเริ่มต้นและดำเนินการในสิ่งที่ไม่เคยทำมาก่อน เพื่อสร้างโอกาสและนวัตกรรมใหม่ ๆ ในสถานศึกษาการตัดสินใจบนข้อมูลของความเป็นไปได้ ควรพิจารณาจากข้อมูลที่มีอยู่และวิเคราะห์ความเป็นไปได้อย่างรอบคอบ เพื่อลดความเสี่ยงและเพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จ

ปิยะพร ชัยศักดิ์ (2566) ในงานวิจัย แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดอุบลราชธานี จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ซึ่งมีด้านบริหารความเสี่ยงเป็นหนึ่งในองค์ประกอบ ความกล้าเสี่ยง (Risk Taker) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำเชิงผู้ประกอบการที่ สร้างความตระหนักให้ผู้ปกครอง ครู บุคลากรและนักเรียน ในการเผชิญความเสี่ยงที่เกิดจากการ บริหารดำเนินงานของโรงเรียน ผู้บริหารต้องรับผิดชอบต่อความเสี่ยงในความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงาน ยอมรับความล้มเหลว และใช้ความล้มเหลวเป็นบทเรียน

ธันยนันท ไพบูลยสุข. (2566). ในวิทยานิพนธ์เรื่อง คุณลักษณะของผู้นำผู้ประกอบการ: การทบทวนวรรณกรรมแบบกำหนดขอบเขต ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมเพื่อระบุคุณลักษณะสำคัญของผู้นำผู้ประกอบการ จากการศึกษาพบว่า คุณลักษณะหลักของผู้นำผู้ประกอบการ มีหนึ่งองค์ประกอบที่เป็นองค์ประกอบของภาวะ

ผู้นำแบบผู้ประกอบการ คือ ความกล้าเสี่ยง (Risk taking) หมายถึง การกลารับความเสี่ยง คือผลของความมั่นใจในการคำนวณความเสี่ยงและพรอมจะเดิมพันเพื่อโอกาสที่ใหญ่กวาเดิม

จากที่กล่าวมาสรุปว่า ความกล้าเสี่ยง (Risk Taking) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเผชิญหน้ากับความไม่แน่นอน ความเสี่ยง หรือผลลัพธ์ที่ไม่สามารถคาดเดาได้ เพื่อให้ได้ผลตอบแทนหรือบรรลุเป้าหมายบางอย่าง ความกล้าเสี่ยงจะประกอบไปด้วยความมั่นใจในตนเอง เชื่อว่าตนเองมีศักยภาพในการจัดการกับผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้นพร้อมรับผลที่อาจจะดีหรือแย่จากการตัดสินใจนั้น ไม่ใช่แค่กล้าเสี่ยงแบบไร้เหตุผล แต่มีการประเมินโอกาส ความเสี่ยง และแนวทางรับมือ

1.4.2.2 ความสำคัญของความกล้าเสี่ยง

วรายุ ศิรินนท์ (2563) ได้อธิบายถึงความสำคัญของ ความกล้าเสี่ยง (Risk–Taking) ว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจ ผู้ประกอบการที่มีความกล้าเสี่ยงจะพร้อมที่จะตัดสินใจและดำเนินการในสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอน หรือขาดข้อมูลที่ครบถ้วน การตัดสินใจลงทุนในโครงการหรือผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ที่อาจมีความเสี่ยงสูง แต่มีโอกาสสร้างผลตอบแทนที่คุ้มค่า การกล้าเสี่ยงในการนำเทคโนโลยีหรือกระบวนการใหม่ ๆ มาใช้ในธุรกิจ สามารถสร้างความแตกต่างและเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน

บุญจักรวาล รอดบำเรอและคณะ (2565) ได้อธิบายความสำคัญด้านความกล้าเสี่ยง คือ ผู้บริหาร สถานศึกษาเอกชนกล้าริเริ่มลงมือทำสิ่งใหม่ ๆ หรือสิ่งที่แตกต่างบนพื้นฐานของข้อมูลที่มีอยู่และมีความเป็นไปได้ การนำบทเรียนจากความสำเร็จหรือความล้มเหลวในอดีตมาประกอบการวิเคราะห์ตัดสินใจอย่าง เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จซึ่งจะเกิดประโยชน์ทั้งกับ องค์การและตัวผู้ปฏิบัติเอง

ธันยนันท ไพบูลยสุข (2566 ได้อธิบายถึงความสำคัญของความกล้าเสี่ยง (Risk–Taking) เพื่อประเมินสถานการณทางธุรกิจวามีโอกาสในการประสบความสำเร็จเพียงใด ช่วยทำนายผลลัพธ์กอนจะเขาสู่ทางเลือกที่มีความเสี่ยงและเพิ่มประสิทธิภาพของการเป็นภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการมากขึ้น

วีรพล แก้วพันธ์อ่ำ และคณะ (2567 ได้อธิบายความสำคัญด้านความกล้าเสี่ยง คือ การกล้าตัดสินใจในสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอน สามารถตัดสินใจและดำเนินการได้ แม้ในสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนหรือมีความเสี่ยง สามารถรับมือและแก้ปัญหาจากความเสี่ยงได้ รอบคอบ มีการออกแบบแนวทางหรือกลยุทธ์เพื่อรับมือกับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้ประกอบการ ที่ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนอย่างต่อเนื่อง

Rey, L. D. A. (2018) ได้อธิบายความสำคัญ ด้านความกล้าเสี่ยง คือ ผู้นำเชิงผู้ประกอบการยอมรับและพร้อมเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน โดยมองว่าเป็นโอกาสในการสร้างสรรค์และพัฒนา แม้จะกล้าเสี่ยง แต่การตัดสินใจจะทำบนพื้นฐานของการวิเคราะห์ข้อมูลและประเมินสถานการณ์อย่างรอบคอบ เพื่อลดความเสี่ยงที่ไม่จำเป็น ผู้นำเหล่านี้มองว่าความล้มเหลวเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และใช้มันเป็นโอกาสในการปรับปรุงและพัฒนาในอนาคต

จากที่กล่าวมาสรุปว่า ความสำคัญของความกล้าเสี่ยง คือ การกล้าตัดสินใจในสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอน ถือเป็นคุณลักษณะสำคัญของบุคคลที่มุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา โดยเฉพาะในบริบทของ ผู้นำเชิงผู้ประกอบการ หรือผู้บริหาร ที่ต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนและการแข่งขันอย่างต่อเนื่อง

1.4.2.3 องค์ประกอบของความกล้าเสี่ยง

วรายุ ศิรินนท์ (2563) เรื่อง "การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการและผลการดำเนินงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในอุตสาหกรรมอาหาร" ได้ศึกษาองค์ประกอบของการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งรวมถึง ความกล้าเสี่ยง (Risk-Taking) เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจ ความกล้าเสี่ยงมีองค์ประกอบดังนี้ 1) การยอมรับและเผชิญกับความไม่แน่นอน 2) การลงทุนในโอกาสใหม่ ๆ 3) การทดลองและนำนวัตกรรมมาใช้ เพื่อสร้างความแตกต่างและเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน

ฮัมดี้ คอแด๊ะ และ เอกรินทร์ สังข์ทอง (2564) ได้อธิบายว่า องค์ประกอบด้านการจัดการความเสี่ยงมีดังนี้ 1) ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นจากหลายฝ่ายเพื่อเก็บ รวบรวมข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการความเสี่ยง 2) วิเคราะห์

ข้อมูลที่มีอยู่จากการเก็บรวบรวมเพื่อใช้ในการตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ ด้วยความเสี่ยงที่น้อยที่สุด และ 3) จัดการความเสี่ยงด้วยหลักการบริหาร 4 Ms ด้วยความอดทน มีสติและใจเย็น

บุญจักรวาล รอดบำเรอและคณะ (2565) เรื่อง "การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน" ได้อธิบายด้านความกล้าเสี่ยงมี 11 ตัวบ่งชี้ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.664–0.801 มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ.01 โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ 1) การเก็บข้อมูลสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นว่าผู้บริหาร สถานศึกษาเอกชนจะต้องให้ความสำคัญกับข้อมูลสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เป็นเพราะว่าความกล้าเสี่ยงของผู้นำเป็นการกล้าริเริ่มลงมือทำสิ่งใหม่ ๆ หรือสิ่งที่แตกต่างบนพื้นฐานของข้อมูลที่มีอยู่และมีความเป็นไปได้ 2) การนำบทเรียนจากความสำเร็จหรือความล้มเหลวในอดีตมาประกอบการวิเคราะห์ตัดสินใจอย่างสมเหตุสมผล 3) ใช้ความพยายามในการลงมือปฏิบัติอย่างเต็มที่ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จซึ่งจะเกิดประโยชน์ทั้งกับองค์การและตัวผู้ปฏิบัติเอง

ปิยะพร ชัยศักดิ์ (2566) ในงานวิจัย แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดอุบลราชธานี จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 6 ด้าน ซึ่งมีด้านบริหารความเสี่ยงเป็นหนึ่งในองค์ประกอบ กล่าวไว้ดังนี้ พฤติกรรมของผู้นำเชิงผู้ประกอบการที่ สร้างความตระหนักให้ผู้ปกครอง ครู บุคลากรและนักเรียนในการเผชิญความเสี่ยงที่เกิดจากการ บริหารดำเนินงานของโรงเรียนดังนี้ 1) รับผิดชอบต่อความเสี่ยงในความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงาน 2) สร้างโอกาสให้ครู บุคลากรและนักเรียน กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าลองสิ่งใหม่ 3) ยอมรับความล้มเหลว และใช้ความล้มเหลวเป็นบทเรียน และ 4) สามารถบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุ เป้าหมายได้เมื่อต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง

ธันยนันท ไพบูลยสุข (2566) ได้อธิบายว่า คุณลักษณะหลักของผู้นำผู้ประกอบการ มีหนึ่งองค์ประกอบที่เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการ คือ กลารับความเสี่ยง (Risk taking) การกลารับความเสี่ยงคือผลของความมั่นใจในการคำนวนความเสี่ยงและพรอมจะเดิมพันเพื่อโอกาสที่ใหญ่กวาเดิม การฝกฝนเพื่อใหมีคุณลักษณะด้านนี้สามารถเริ่มได้จากการ 1) ระบุความเสี่ยงเพื่อประเมินสถานการณทางธุรกิจวามี

โอกาส ในการประสบความสำเร็จเพียงใด 2) จำลองสถานการณ์ที่อาจเป็นไปได้เพื่อทำนายผลลัพธ์กอนจะ เขาสู่ทางเลือกที่มีความเสี่ยง 3) การกลาตัดสินใจ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของการเป็นภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการมากขึ้น แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะ สามารถทำได้ด้วย การเริ่มจากการกลารับความเสี่ยงในระดับเล็กน้อยควบคู่ไปกับการเรียนรู้ การประเมินสถานการณทางธุรกิจเพื่อเพิ่มความมั่นใจในการกลารับความเสี่ยงทางธุรกิจในระดับที่สูงขึ้น

วีรพล แก้วพันธ์อ่ำ และคณะ (2567) เรื่อง "การพัฒนาองค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ของคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการรุ่นเยาว์เชิงรุกสำหรับผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย" ได้อธิบาย องค์ประกอบของ “ความกล้าเสี่ยง” ไว้อย่างชัดเจนว่าเป็นหนึ่งในคุณลักษณะสำคัญของความเป็นผู้ประกอบการเชิงรุก โดยมีองค์ประกอบหลักของความกล้าเสี่ยง ดังนี้ 1) การกล้าตัดสินใจในสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอน 2) การวางแผนเพื่อรับมือกับความเสี่ยง มีความสามารถในการออกแบบแนวทางหรือกลยุทธ์เพื่อรับมือกับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต 3) ความเชื่อมั่นในตนเองมีความมั่นใจในศักยภาพและทักษะของตนเองที่จะสามารถรับมือและแก้ปัญหาจากความเสี่ยงได้ 4) การยอมรับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจ

Esmer and Dayi (2016) ได้อธิบายว่า ความกล้าเสี่ยง (Risk–Taking) เป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ องค์ประกอบของความกล้าเสี่ยง (Risk–Taking) มีดังนี้ 1) การยอมรับความไม่แน่นอน 2) การคำนวณและประเมินความ 3) การมองความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเรียนรู้ โดยสรุป งานวิจัยของ Fontana และ Musa (2017) ชี้ให้เห็นว่าความกล้าเสี่ยงในภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการไม่ใช่การเสี่ยงโดยไม่มีการวางแผน แต่เป็นการตัดสินใจที่กล้าหาญบนพื้นฐานของการวิเคราะห์และการยอมรับความไม่แน่นอน เพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรมและความสำเร็จในองค์กร

Rey, L. D. A. (2018) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ซึ่งรวมถึง ความกล้าเสี่ยง (Risk–Taking) เป็นหนึ่งในคุณลักษณะสำคัญของผู้นำประเภทนี้ องค์ประกอบของความกล้าเสี่ยง ที่ระบุในบทความ ได้แก่ 1) การยอมรับความไม่แน่นอน 2) การตัดสินใจบนพื้นฐานของการวิเคราะห์ 3) การมองความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเรียนรู้ โดยสรุป เน้นว่าความกล้าเสี่ยงในภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการคือการยอมรับและจัดการกับความไม่แน่นอนอย่างมีสติและรอบคอบ เพื่อสร้างโอกาสและนวัตกรรมใหม่ ๆ ในองค์กร

Nidhan and Singh (2020 ได้อธิบายว่า ความกล้าเสี่ยงในบริบทของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการหมายถึงความเต็มใจที่จะยอมรับและจัดการกับความไม่แน่นอนหรือความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานหรือการตัดสินใจในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน องค์ประกอบของความกล้าเสี่ยง (Risk–Taking) มีดังนี้ 1) ความเต็มใจที่จะเผชิญกับความไม่แน่นอน 2) การตัดสินใจอย่างรอบคอบภายใต้ความเสี่ยง 3) การยอมรับความล้มเหลวเป็นโอกาสเรียนรู้ 4) ความมั่นใจในตนเอง เชื่อมั่นในศักยภาพและการตัดสินใจของตนเอง แม้ผลลัพธ์จะไม่แน่นอน 5) การรับผิดชอบผลลัพธ์ พร้อมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์จากการตัดสินใจ ไม่โยนความผิดถือว่าเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่กล้าเสี่ยงอย่างมีวุฒิภาวะ

Shaheen and Batool (2020) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ Entrepreneurial Leadership ได้อธิบายความกล้าเสี่ยง (Risk Taking) ว่าเป็นหนึ่งในองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ โดยเฉพาะในบริบทของการแสวงหาและใช้โอกาสใหม่ ๆ ในภาวะที่ไม่แน่นอนสามารถ สรุปองค์ประกอบย่อยของ Risk Taking ได้ดังนี้ 1) การตัดสินใจหรือดำเนินการในสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน หรือข้อมูลไม่ครบถ้วน 2) การยอมรับความล้มเหลวหรือผลลัพธ์เชิงลบที่อาจเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ 3) การประเมินความเสี่ยงอย่างรอบคอบ ควบคู่ไปกับการพิจารณาผลตอบแทนที่อาจได้รับ 4) วางแผนรับมือความเสี่ยงอย่างรอบคอบ 5) มองความล้มเหลวเป็นประสบการณ์เรียนรู้ไม่ใช่จุดจบ

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารที่เกี่ยวกับองค์ประกอบด้านความกล้าเสี่ยง ดังตาราง 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 3 การสังเคราะห์องประกอบด้านความกล้าเสี่ยง

นักวิชาการ / องค์ประกอบด้านการความกล้าเสี่ยง	การศึกษาจากเอกสาร												
	วรายุ คิรินท์ (2563)	ฮัมดี้ คอแต๊ะ และ เอกรินทร์ สังข์ทอง (2564)	ปฏิจักรกาล รอดบำเรอและคณะ (2565)	ปิยะพร ชัยศักดิ์ (2566)	ธันยนันท์ ไพบูลย์สุข. (2566)	วีรพล แก้วพันธ์ต๊ะ และคณะ (2567)	Esmer and Dayi (2016)	Rey, L.D.A. (2018)	Nidhan and Singh (2020)	Shaheen and Batool (2020)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่นำมาศึกษา
1. การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	70	✓
2. สร้างโอกาสใหม่ ๆ ในการตัดสินใจ	✓		✓	✓	✓						4	40	
3. การนำสิ่งใหม่ ๆ มาทดลองใช้	✓										1	10	
4. รับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น		✓									1	10	
5. วิเคราะห์ความเสี่ยงก่อนตัดสินใจ		✓			✓		✓	✓	✓		5	50	✓
6. ประเมินและจัดการความเสี่ยง		✓		✓		✓				✓	4	40	
7. นำความล้มเหลวเป็นบทเรียน			✓	✓			✓	✓	✓	✓	6	60	✓
8. กล้าเผชิญหน้ากับปัญหา			✓								1	10	
9. รับผิดชอบต่อความล้มเหลว				✓		✓			✓	✓	4	40	
10. ความเชื่อมั่นในตนเอง						✓			✓		2	20	
11. วางแผนรับมือความเสี่ยง										✓	1	10	
รวม	3	3	3	4	3	4	3	3	5	5			

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

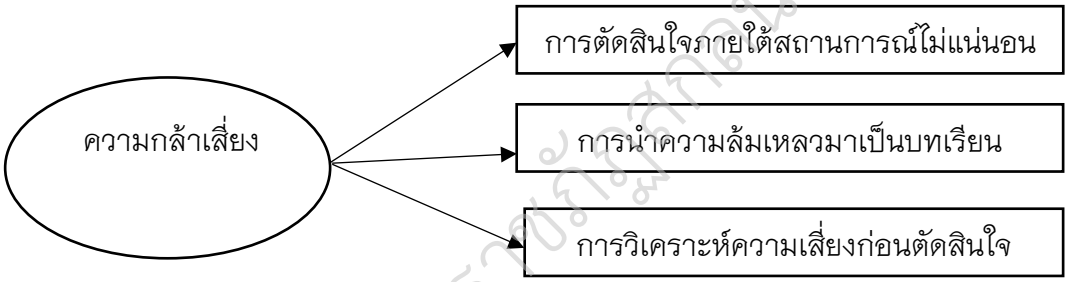
จากตารางผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยด้านความกล้าเสี่ยง 10 แหล่ง พบว่าแนวคิดด้านความกล้าเสี่ยง มี 11 องค์ประกอบ เมื่อพิจารณาความถี่ขององค์ประกอบ ผู้วิจัยเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไปหรือค่าร้อยละ 50 ขึ้นไป ซึ่งได้องค์ประกอบย่อยด้านการบริหารความเสี่ยง มี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ไม่แน่นอน ความถี่เท่ากับ 7 คิดเป็นร้อยละ 70

2) การนำความล้มเหลวมาเป็นบทเรียน ความถี่เท่ากับ 6 คิดเป็นร้อยละ 60

3) การวิเคราะห์ความเสี่ยงก่อนตัดสินใจ ความถี่เท่ากับ 5 คิดเป็นร้อยละ 50

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยด้านความกล้าเสี่ยงแสดงดังภาพ 4



ภาพประกอบ 4 องค์ประกอบย่อยด้านความกล้าเสี่ยง

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการ ที่นำมาวิจัย องค์ประกอบย่อยด้านความกล้าเสี่ยง ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ไม่แน่นอน

1.1 ความหมายการตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ไม่แน่นอน

วรายุ ศิรินนท์ (2563) เรื่อง "การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการและผลการดำเนินงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในอุตสาหกรรมอาหาร" ได้กล่าวถึง “การตัดสินใจบนความไม่แน่นอน” ว่าเป็นหนึ่งใน องค์ประกอบของความกล้าเสี่ยง (Risk–Taking) ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญของผู้ประกอบการ การตัดสินใจบนความไม่แน่นอน (Decision Making under Uncertainty) หมายถึง ความสามารถและความเต็มใจของผู้ประกอบการในการตัดสินใจหรือดำเนินธุรกิจภายใต้สถานการณ์ที่ไม่มีข้อมูลครบถ้วน มีความเสี่ยงสูง และผลลัพธ์ไม่สามารถคาดการณ์ได้อย่างชัดเจน ผู้ประกอบการ

ที่มีคุณลักษณะเช่นนี้ มักไม่รอให้ทุกอย่าง “ปลอดภัย” หรือ “แน่นอน” ก่อนตัดสินใจ แต่จะประเมินสถานการณ์โดยใช้ข้อมูลเท่าที่มี ประสบการณ์ และสัญชาตญาณ แล้วกล้าตัดสินใจเพื่อคว้าโอกาสก่อนคู่แข่ง

วีรพล แก้วพันธ์อ่ำ และคณะ (2567) เรื่อง "การพัฒนาองค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ของคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการรุ่นเยาว์เชิงรุกสำหรับผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย" ได้ระบุว่า การตัดสินใจบนความไม่แน่นอน (Decision Making under Uncertainty) หมายถึง การยอมรับและเผชิญกับความไม่แน่นอน ผู้ประกอบการรุ่นเยาว์เชิงรุกมีความพร้อมที่จะตัดสินใจและดำเนินการภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอนหรือมีความเสี่ยงสูง การพัฒนาความกล้าเสี่ยงในผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จในอนาคต

Esmer and Dayi (2016) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ซึ่งรวมถึงลักษณะของผู้นำที่สามารถ ตัดสินใจภายใต้ความไม่แน่นอน (Decision Making under Uncertainty) หมายถึง ผู้นำเชิงผู้ประกอบการควรมีความสามารถในการตัดสินใจและดำเนินการภายใต้สถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอน เพื่อใช้ประโยชน์จากโอกาสและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

Rey, L. D. A. (2018) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ซึ่งรวมถึงความสามารถในการ ตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน (Decision Making under Uncertainty) หมายถึง ผู้นำเชิงผู้ประกอบการมีความพร้อมที่จะเผชิญกับความไม่แน่นอนและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในการดำเนินธุรกิจ การประเมินและจัดการความเสี่ยง การวิเคราะห์สถานการณ์อย่างรอบคอบเพื่อประเมินความเสี่ยงและโอกาสที่อาจเกิดขึ้น และพัฒนากลยุทธ์ในการจัดการความเสี่ยงเหล่านั้น การตัดสินใจอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการตัดสินใจอย่างรวดเร็วแม้ในสถานการณ์ที่ข้อมูลไม่ครบถ้วน เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและโอกาสทางธุรกิจได้อย่างทันท่วงที

Nidhan and Singh (2020) ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Leadership) ซึ่งผสมผสานคุณลักษณะของผู้ประกอบการและผู้นำเข้าด้วยกัน ความกล้าเสี่ยงในบริบทของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการหมายถึงความเต็มใจที่จะยอมรับและจัดการกับความไม่แน่นอนหรือความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการ

ดำเนินงานหรือการตัดสินใจในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน (Decision Making under Uncertainty) หมายถึง ความท้าทายสำหรับผู้บริหารและผู้ประกอบการ เนื่องจากต้องเผชิญกับความเสี่ยงและความไม่แน่นอนสูง การพัฒนาความสามารถในการตัดสินใจในสภาวะดังกล่าวจึงเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารจัดการองค์กรและธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปว่า การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ไม่แน่นอน (Decision Making under Uncertainty) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกล้าตัดสินใจแม้มีข้อมูลไม่ครบถ้วน ใช้วิจารณญาณ เพื่อเลือกแนวทางที่เหมาะสม กล้าเปลี่ยนแปลงนโยบาย หรือแนวทางบริหารภายใต้แรงกดดัน ปรับแผนกลยุทธ์ได้รวดเร็ว มีการเชิญชวนบุคลากรร่วมพิจารณาทางเลือกที่มีความเสี่ยง ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าลองสิ่งใหม่ แม้จะมีความเสี่ยง เพื่อให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร การยอมรับผลลัพธ์ที่ไม่สามารถคาดเดาได้ พร้อมรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจ โดยไม่โทษผู้อื่น

1.2 ความสำคัญของการตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ไม่แน่นอน

วรายุ ศิรินนท์ (2563) ได้อธิบายว่า ความสำคัญของการตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ไม่แน่นอน (Decision Making under Uncertainty) ไว้ว่าเป็นทักษะสำคัญของผู้ประกอบการที่สามารถส่งผลโดยตรงต่อความอยู่รอดและความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจ โดยสามารถสรุปความสำคัญได้ดังนี้ 1) เป็นหัวใจของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ผู้ประกอบการต้องตัดสินใจในสถานการณ์ที่มีข้อมูลไม่ครบถ้วนหรือเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ซึ่งสะท้อนความกล้าเสี่ยงและความยืดหยุ่นทางความคิด 2) ช่วยให้สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงทางตลาดได้ทันท่วงที 3) เป็นปัจจัยที่นำไปสู่โอกาสทางธุรกิจใหม่ 4) ลดความเสี่ยงจากการเพิกเฉยหรือล่าช้าในการดำเนินการ 5) สนับสนุนการวางกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับสถานการณ์เฉพาะหน้า ผู้ประกอบการต้องตัดสินใจโดยใช้วิจารณญาณและประสบการณ์ เพื่อกำหนดแนวทางที่เหมาะสมที่สุดในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

วีรพล แก้วพันธ์อ่ำ และคณะ (2567) ได้อธิบายว่า “การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ไม่แน่นอน” มีความสำคัญอย่างยิ่งในบริบทของการพัฒนาคุณลักษณะของผู้ประกอบการรุ่นเยาว์ โดยสรุปความสำคัญได้ดังนี้ 1) ส่งเสริมการคิดเชิงกลยุทธ์และการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า 2) เสริมสร้างความมั่นใจและความกล้าในการเผชิญความเสี่ยง การฝึกตัดสินใจในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนช่วยให้ผู้เรียนพัฒนา “ความกล้าเสี่ยงอย่างมี

สติ” และไม่กลัวความล้มเหลว 3) พัฒนาแนวคิดแบบผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Mindset) ทักษะนี้เป็นส่วนหนึ่งของการคิดเชิงผู้ประกอบการที่ต้องเผชิญความไม่แน่นอนอยู่เสมอในสภาวะเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว 4) เตรียมความพร้อมให้เยาวชนสามารถปรับตัวในโลกอนาคต 5) ช่วยสร้างผู้เรียนที่มีความเป็นผู้นำและรับผิดชอบต่อการเลือกของตนเอง ผู้เรียนจะไม่รอคำสั่งหรือการชี้นำเพียงอย่างเดียว แต่สามารถคิด วิเคราะห์ และตัดสินใจได้ด้วยตนเองแม้ในสถานการณ์ที่มีความคลุมเครือ

Esmer and Dayi (2016) ได้อธิบายถึง ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Leadership) ว่าเป็นภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม การแสวงหาโอกาส และการนำพาองค์กรให้เติบโตท่ามกลางความไม่แน่นอน ซึ่งหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำลักษณะนี้คือ "ความสามารถในการตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ไม่แน่นอน" (decision–making under uncertainty) ความสำคัญของการตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ไม่แน่นอน มีดังนี้ 1) เป็นคุณลักษณะหลักของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ผู้นำที่มีความเป็นผู้ประกอบการมักต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่มีข้อมูลไม่สมบูรณ์ มีความเสี่ยงสูง และไม่สามารถคาดการณ์ได้ล่วงหน้า การตัดสินใจในบริบทเช่นนี้แสดงถึงความสามารถในการเผชิญปัญหาอย่างกล้าหาญ 2) เป็นจุดเริ่มต้นของนวัตกรรมและการสร้างสรรค์ ผู้นำเชิงผู้ประกอบการตัดสินใจทดลองแนวคิดใหม่ ๆ แม้ยังไม่มีหลักฐานชัดเจนว่าสิ่งนั้นจะสำเร็จ ซึ่งเป็นรากฐานของการริเริ่มนวัตกรรม 3) เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร การตัดสินใจเชิงรุกภายใต้ความไม่แน่นอนช่วยให้ธุรกิจสามารถแซงหน้าคู่แข่ง คว้าโอกาสใหม่ ๆ ก่อนผู้อื่นในตลาดที่ผันผวน 4) เป็นเครื่องมือในการสร้างความมั่นใจและแรงบันดาลใจให้กับทีม ผู้นำที่สามารถตัดสินใจในภาวะเสี่ยงได้ดี มักได้รับความเชื่อมั่นจากทีม และสามารถกระตุ้นให้สมาชิกกล้าทำสิ่งใหม่ร่วมกัน 5) ช่วยให้สามารถปรับตัวและอยู่รอดในสถานการณ์ที่ท้าทาย ธุรกิจในยุคปัจจุบันต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว การมีผู้นำที่ตัดสินใจได้ภายใต้ความไม่แน่นอน คือกุญแจสำคัญของความอยู่รอดและการเติบโต

Nidhan and Singh (2020) ได้ศึกษาแนวคิดเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Leadership) โดยเน้นว่า “การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ไม่แน่นอน” เป็นหัวใจสำคัญของภาวะผู้นำในยุคที่องค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อน โดยสามารถสรุป ความสำคัญของการตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ไม่แน่นอน มีดังนี้ 1) เป็นเครื่องมือที่สะท้อนความกล้าเสี่ยงของผู้นำ ภาวะผู้นำ

เชิงผู้ประกอบการต้องการความกล้าตัดสินใจแม้ในสถานการณ์ที่ขาดข้อมูลสมบูรณ์ ซึ่งสะท้อนถึงความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์และแนวทางของตน 2) ส่งเสริมการเผชิญหน้าและปรับตัวต่อความไม่แน่นอน ผู้นำที่มีทักษะในการตัดสินใจท่ามกลางความไม่แน่นอน จะสามารถวางแผนรับมือกับวิกฤติหรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) กระตุ้นนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงเชิงรุก การกล้าตัดสินใจในภาวะไม่แน่นอน เปิดทางให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ และแนวทางที่แตกต่างจากกรอบเดิม ซึ่งเป็นรากฐานของการเติบโตในระยะยาว 4) ช่วยให้สามารถแข่งขันในตลาดที่ผันผวนได้ ธุรกิจในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วจำเป็นต้องมีผู้นำที่ไม่รอความแน่นอน แต่สามารถตัดสินใจได้ทันเวลาเพื่อคว้าโอกาส 5) เสริมสร้างความมั่นใจในทีมงาน ผู้นำที่สามารถตัดสินใจในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนมักเป็นแบบอย่างให้ผู้ตามเชื่อมั่น กล้าคิด กล้าทำ และพร้อมร่วมเดินไปสู่เป้าหมายแม้มีอุปสรรค

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ไม่แน่นอน (Decision–making under uncertainty) เป็นทักษะสำคัญในภาวะผู้นำยุคใหม่ โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วและคาดการณ์ได้ยาก ซึ่งมีความสำคัญดังนี้ 1) สะท้อนภาวะผู้นำที่กล้าคิด กล้าทำ แสดงถึงความกล้าหาญ ความเชื่อมั่น และความสามารถในการดำเนินการแม้ขาดข้อมูลที่ชัดเจน 2) เพิ่มความสามารถในการปรับตัวขององค์กร ช่วยให้องค์กรตอบสนองต่อวิกฤตหรือการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสในการสร้างนวัตกรรม 3) การตัดสินใจในสถานการณ์ไม่แน่นอนมักนำไปสู่การลองสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งเอื้อต่อการพัฒนาแนวคิดหรือผลิตภัณฑ์ที่แตกต่าง 4) เป็นหัวใจของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ เป็นทักษะสำคัญของผู้นำที่ต้องดำเนินงานในสภาพแวดล้อมที่มีความเสี่ยงสูง เช่น ผู้ประกอบการหรือผู้บริหารในยุคดิจิทัล 5) สร้างความมั่นใจและแรงจูงใจให้ทีมงาน ผู้นำที่ตัดสินใจเด็ดขาดในภาวะไม่แน่นอนจะได้รับความเชื่อถือจากทีม ส่งเสริมบรรยากาศแห่ง6) การริเริ่มและกล้าท้าทายสิ่งใหม่ ช่วยคว้าโอกาสก่อนคู่แข่ง การไม่รอความแน่นอนทุกประการ ทำให้องค์กรสามารถลงมือก่อนและมีโอกาสเหนือคู่แข่งในตลาดที่เปลี่ยนแปลงเร็ว

2. การนำความล้มเหลวมาเป็นบทเรียน

2.1 ความหมายการนำความล้มเหลวมาเป็นบทเรียน

บุญจักรวาล รอดบำเรอและคณะ (2565) เรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ได้อธิบายว่า

การนำความล้มเหลวมาเป็นบทเรียน (Learning from Failure) หมายถึง การนำบทเรียนจากความสำเร็จหรือความล้มเหลวในอดีตมาประกอบการวิเคราะห์ตัดสินใจอย่างสมเหตุสมผล เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จซึ่งจะเกิดประโยชน์ทั้งกับองค์การและตัวผู้ปฏิบัติเอง

ปิยะพร ชัยศักดิ์ (2566) ในงานวิจัย แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดอุบลราชธานี ได้อธิบายว่า การนำความล้มเหลวมาเป็นบทเรียน (Learning from Failure) หมายถึง การยอมรับความล้มเหลว เรียนรู้กลับความผิดพลาดในอดีต และใช้ความล้มเหลวมาเป็นบทเรียนเพื่อปรับปรุง พัฒนาองค์กร สามารถบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุ เป้าหมายได้เมื่อต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง

Esmer and Dayi (2016) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ได้อธิบายว่า การนำความล้มเหลวมาเป็นบทเรียน (Learning from Failure) หมายถึง การมองความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเรียนรู้ ผู้นำเหล่านี้มองว่าความล้มเหลวเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และใช้มันเป็นโอกาสในการปรับปรุงและพัฒนาในอนาคต

Rey, L. D. A. (2018) อธิบายว่า การเรียนรู้จากความล้มเหลว (Learning from Failure) หมายถึง กระบวนการของผู้นำเชิงผู้ประกอบการในการพัฒนาองค์กร โดยเน้นว่าความล้มเหลวไม่ควรถูกมองว่าเป็นความผิดพลาดที่ต้องหลีกเลี่ยง แต่ควรถูกมองว่าเป็น แหล่งข้อมูลและประสบการณ์ ที่มีคุณค่า ซึ่งสามารถนำมาใช้เพื่อการปรับปรุงและพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

Nidhan และ Singh (2020) ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Leadership) ซึ่งผสมผสานคุณลักษณะของผู้ประกอบการและผู้นำเข้าด้วยกัน ได้อธิบายว่า การนำความล้มเหลวมาเป็นบทเรียน (Learning from Failure) หมายถึง การยอมรับความล้มเหลวเป็นโอกาสเรียนรู้ กล้าเสี่ยงเพราะเชื่อว่าทุกการลงมือคือโอกาสเรียนรู้แม้ไม่สำเร็จก็ตาม เชื่อมั่นในศักยภาพและการตัดสินใจของตนเอง แม้ผลลัพธ์จะไม่แน่นอน พร้อมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์จากการตัดสินใจ ไม่โยนความผิดให้ใคร

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การนำความล้มเหลวมาเป็นบทเรียน (Learning from Failure) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกล้าที่จะยอมรับข้อผิดพลาดจากโครงการหรือกิจกรรมที่ไม่สำเร็จ และวิเคราะห์หาสาเหตุร่วมกับทีมงาน

อย่างตรงไปตรงมา การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ไม่ประสบผลสำเร็จ เพื่อใช้วางแผนเป็นแนวทางปรับปรุงในอนาคต ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไม่ตำหนิผู้ที่พลาด การให้กำลังใจทีมงานแม้ผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย โดยไม่ตัดสินจากความล้มเหลว กล้าเปลี่ยนวิธีการทำงานหรือแนวทางเดิมที่ไม่สำเร็จและหาทางเลือกใหม่ที่เหมาะสมมากขึ้น โดยเรียนรู้จากความผิดพลาดที่ผ่านมา

2.2 ความสำคัญของการนำความล้มเหลวมาเป็นบทเรียน

บุญจักรวาล รอดบำเรอ และคณะ (2565) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการนำความล้มเหลวมาเป็นบทเรียน ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ความล้มเหลวช่วยให้ผู้บริหารสามารถคิดค้นและปรับปรุงกลยุทธ์การบริหารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง 2) การเผชิญกับความล้มเหลวและการเรียนรู้จากประสบการณ์นั้นช่วยให้ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้ดีขึ้นในอนาคต 3) การนำความล้มเหลวมาเป็นบทเรียนส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับการเรียนรู้และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ปิยะพร ชัยศักดิ์ (2566 ได้อธิบายถึงความสำคัญของการนำความล้มเหลวมาเป็นบทเรียน ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ . การนำความล้มเหลวมาเป็นบทเรียนช่วยให้ผู้บริหารสามารถ 1) พัฒนากลยุทธ์ใหม่ ๆ 2)เสริมสร้างความยืดหยุ่น 3) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับการเรียนรู้

Esmer and Dayi (2016) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการนำความล้มเหลวมาเป็นบทเรียน มีดังนี้ 1) ผู้นำเชิงผู้ประกอบการมองความล้มเหลวเป็นแหล่งข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงแนวทางในอนาคต มากกว่าการกล่าวโทษหรือซ่อนปัญหา 2) การประเมินสิ่งที่ไม่ประสบความสำเร็จช่วยเสริมสร้างวิจารณญาณ ความยืดหยุ่น และทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ในการเผชิญปัญหาใหม่ 3) เมื่อผู้นำแสดงให้เห็นว่าความล้มเหลวไม่ใช่จุดจบ แต่เป็นโอกาสในการเรียนรู้ จะช่วยปลูกฝังวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรมในทีม 4) ผู้นำที่กล้าเผชิญความล้มเหลวและลุกขึ้นมาได้สามารถสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่นให้ทีมงาน

Rey, L. D. A. (2018) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการนำความล้มเหลวมาเป็นบทเรียนดังนี้ 1) การมองความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเรียนรู้ ผู้นำเชิงผู้ประกอบการควรมองความล้มเหลวไม่ใช่เป็นจุดจบ แต่เป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา โดยการวิเคราะห์สาเหตุของความล้มเหลวจะช่วยให้สามารถปรับปรุงกลยุทธ์และ

การดำเนินงานในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับความล้มเหลว การส่งเสริมให้พนักงานกล้าที่จะทดลองและไม่กลัวความล้มเหลว จะช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับการเรียนรู้และนวัตกรรม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการแข่งขันในตลาดที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว 3) การเสริมสร้างความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวผู้นำที่สามารถเรียนรู้จากความล้มเหลวจะมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้ดีขึ้นในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ.

Nidhan and Singh (2020) ได้อธิบาย ความสำคัญของการนำความล้มเหลวมาเป็นบทเรียน ดังนี้ 1) ความสามารถในการกล้าเผชิญความเสี่ยง การแสวงหาโอกาส และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ล้วนเป็นพื้นฐานที่เอื้อต่อการเรียนรู้จากความล้มเหลว 2) การเรียนรู้จากความล้มเหลวเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้นำสามารถวิเคราะห์สาเหตุของความล้มเหลว 3) นำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงกลยุทธ์และการตัดสินใจในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการที่เน้นการปรับตัวและนวัตกรรม

สรุปความสำคัญของการนำความล้มเหลวมาเป็นบทเรียนในภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ มีดังนี้ 1) ช่วยพัฒนากลยุทธ์และแนวทางการบริหาร การวิเคราะห์ความล้มเหลวเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับปรุงกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ความล้มเหลวกลายเป็น “ข้อมูล” ที่ช่วยสร้างนวัตกรรมทางการบริหาร แทนที่จะเป็นสิ่งที่ต้องหลีกเลี่ยง 2) เสริมสร้างความยืดหยุ่นและการปรับตัวของผู้นำ ผู้นำที่สามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ผิดพลาดจะมีความยืดหยุ่นสูงและสามารถตัดสินใจอย่างชาญฉลาดในสถานการณ์ใหม่ 3) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การเปิดรับความล้มเหลวช่วยส่งเสริมวัฒนธรรมที่ไม่กลัวความผิดพลาด เปิดรับความคิดเห็น และปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ เป็นพื้นฐานขององค์กรที่มีความยืดหยุ่น มีนวัตกรรม และสนับสนุนการเติบโตของบุคลากร

3. การวิเคราะห์ความเสี่ยงก่อนตัดสินใจ

3.1 ความหมายการวิเคราะห์ความเสี่ยงก่อนตัดสินใจ

ฮัมดี้ คอแด๊ะ และ เอกรินทร์ สังข์ทอง (2564) ได้ศึกษาและนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้อธิบาย การวิเคราะห์ความเสี่ยงก่อนตัดสินใจ (Risk Analysis before Decision–Making)

หมายถึง ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นจากหลายฝ่ายเพื่อเก็บ รวบรวมข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการความเสี่ยง ควรวิเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่จากการเก็บ รวบรวมเพื่อใช้ในการตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ ด้วยความเสี่ยงที่น้อยที่สุด

ธันยนันท ไพบูลยสุข (2566). ในวิทยานิพนธ์เรื่อง คุณลักษณะของผู้นำผู้ประกอบการ: การทบทวนวรรณกรรมแบบกำหนดขอบเขต ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมเพื่อระบุคุณลักษณะสำคัญของผู้นำผู้ประกอบการ ได้อธิบาย การวิเคราะห์ความเสี่ยงก่อนตัดสินใจ (Risk Analysis before Decision–Making) หมายถึง การจำลองสถานการณ์ที่อาจเป็นไปได้เพื่อทำนายผลลัพธ์กอนจะ เขาสู่ทางเลือกที่มีความเสี่ยง การเริ่มจากการกลารับความเสี่ยงในระดับเล็กน้อยควบคู่ไปกับการเรียนรู้ การประเมินสถานการณทางธุรกิจเพื่อเพิ่มความมั่นใจในการกลารับความเสี่ยงทางธุรกิจในระดับที่สูงขึ้น

Renko et al. (2015) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ได้อธิบาย การวิเคราะห์ความเสี่ยงก่อนตัดสินใจ (Risk Analysis before Decision–Making หมายถึง การประเมินความเสี่ยงอย่างรอบคอบ ควบคู่ไปกับการพิจารณาผลตอบแทนที่อาจได้รับ เพื่อให้ตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผล ไม่หลีกเลี่ยงความเสี่ยง แต่มีแนวโน้ม “เข้าหาความเสี่ยง” เมื่อเห็นว่าโอกาสนั้นคุ้มค่าต่อการลงมือทำ

Esmer and Dayi (2016) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ได้อธิบายการวิเคราะห์ความเสี่ยงก่อนตัดสินใจ (Risk Analysis before Decision Making หมายถึง การตัดสินใจบนพื้นฐานของการวิเคราะห์ แม้จะกล้าเสี่ยง แต่การตัดสินใจจะทำบนพื้นฐานของการวิเคราะห์ข้อมูลและประเมินสถานการณ์อย่างรอบคอบ เพื่อลดความเสี่ยงที่ไม่จำเป็น

Rey, L. D. A. (2018) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Leadership) และผลกระทบต่อการจัดการนวัตกรรม ได้อธิบาย การวิเคราะห์ความเสี่ยงก่อนตัดสินใจ (Risk Analysis before Decision–Making) หมายถึง การคำนวณและประเมินความเสี่ยง แม้จะกล้าเสี่ยง แต่การตัดสินใจจะอยู่บนพื้นฐานของการวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงอย่างรอบคอบ เพื่อให้มั่นใจว่าความเสี่ยงนั้นเป็นสิ่งที่ยอมรับได้และมีโอกาสนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดี ผู้นำเชิงผู้ประกอบการจะไม่ตัดสินใจเสี่ยงโดยไม่มีการวางแผน แต่เป็นการตัดสินใจที่กล้าหาญบนพื้นฐานของการวิเคราะห์และการยอมรับความไม่แน่นอน

สรุปว่า การวิเคราะห์ความเสี่ยงก่อนตัดสินใจ (Risk Analysis Before Decision Making) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการวิเคราะห์ว่าทางเลือกต่าง ๆ มีผลกระทบเชิงบวกหรือลบต่อครู นักเรียน และภาพลักษณ์ ก่อนตัดสินใจจากทางเลือกแต่ละทาง แสวงหาข้อมูลจากครู นักเรียน ผู้ปกครอง หรือแหล่งวิชาการ เพื่อประกอบการวิเคราะห์ความเสี่ยง กำหนดแนวทางป้องกันหรือแผนสำรองสำหรับความเสี่ยงที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ชั่งน้ำหนักระหว่างความเสี่ยงและโอกาส ก่อนตัดสินใจ ปรึกษาคณะทำงานหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการตัดสินใจในเรื่องที่มีความเสี่ยงสูง เป็นการลดความเสี่ยงจากการตัดสินใจเพียงลำพัง

3.2 ความสำคัญของการวิเคราะห์ความเสี่ยงก่อนตัดสินใจ

ฮัมดี้ คอแด๊ะ และ เอกรินทร์ สังข์ทอง (2564) อธิบายว่า การวิเคราะห์ความเสี่ยงก่อนตัดสินใจ เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นทางเลือกที่หลากหลาย ประเมินความเป็นไปได้ของผลลัพธ์ และเตรียมรับมือกับผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอนสูง การวิเคราะห์ความเสี่ยงช่วยลดโอกาสเกิดความล้มเหลวในการตัดสินใจ และเสริมสร้างความมั่นใจในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้นำในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ธันยนันท์ ไพบูลย์สุข (2566) ในวิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณลักษณะของผู้นำผู้ประกอบการ” ได้อธิบายว่า การวิเคราะห์ความเสี่ยงก่อนตัดสินใจ เป็นหนึ่งในกระบวนการสำคัญที่สะท้อนถึงความรอบคอบและวิสัยทัศน์ของผู้นำเชิงผู้ประกอบการ โดยผู้นำที่มีคุณลักษณะนี้จะสามารถประเมินปัจจัยเสี่ยงจากสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ทั้งในมิติของโอกาสและอุปสรรค ก่อนจะเลือกแนวทางดำเนินการที่เหมาะสมที่สุด ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยลดความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้น แต่ยังช่วยเพิ่มโอกาสประสบความสำเร็จในสภาวะแวดล้อมที่ไม่แน่นอนและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา นับว่าเป็นทักษะสำคัญที่แยกแยะผู้นำทั่วไปออกจากผู้นำเชิงผู้ประกอบการที่แท้จริง

Renko et al (2015) ได้อธิบายความสำคัญของ การวิเคราะห์ความเสี่ยงก่อนตัดสินใจ ในบริบทของ ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Leadership) ว่าเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำสามารถดำเนินการตัดสินใจในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนได้อย่างมั่นใจและมีประสิทธิภาพ โดยผู้นำลักษณะนี้มักมีความพร้อมในการประเมินทั้งโอกาสและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ และสามารถ

กำหนดแนวทางลดความเสี่ยงหรือปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยเน้นว่า ผู้นำเชิงผู้ประกอบการไม่ใช่เพียงผู้ที่กล้าตัดสินใจ แต่ต้องเป็นผู้ที่สามารถวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงได้อย่างรอบด้าน เพื่อป้องกันความล้มเหลว และเพิ่มศักยภาพในการประสบความสำเร็จในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยเฉพาะในบริบทของนวัตกรรมและการริเริ่มสิ่งใหม่ กล่าวอีกนัยหนึ่ง ความสามารถในการวิเคราะห์ความเสี่ยงก่อนตัดสินใจคือเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้นำสามารถ “เสี่ยงอย่างมีกลยุทธ์” แทนที่จะ “เสี่ยงอย่างไร้ทิศทาง” ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ

Esmer and Dayi (2016) ได้อธิบายว่า การวิเคราะห์ความเสี่ยงก่อนตัดสินใจ ถือเป็นหนึ่งในคุณสมบัติสำคัญของผู้นำผู้ประกอบการ เนื่องจากภาวะผู้นำลักษณะนี้ต้องเผชิญกับสภาวะแวดล้อมที่มีความไม่แน่นอนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยชี้ว่า การวิเคราะห์ความเสี่ยงก่อนตัดสินใจ ช่วยให้ผู้นำสามารถประเมินสถานการณ์เชิงลึก พิจารณาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น และตัดสินใจอย่างมีเหตุผลโดยอิงจากข้อมูลมากกว่าการใช้อารมณ์หรือสัญชาตญาณ ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ช่วยลดความสูญเสีย สร้างกลยุทธ์ที่ยืดหยุ่น และเปิดโอกาสสู่ความสำเร็จในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงสูง เช่น การลงทุน การริเริ่มนวัตกรรม หรือการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ และยังเน้นว่า ผู้นำเชิงผู้ประกอบการที่มีทักษะการวิเคราะห์ความเสี่ยงก่อนตัดสินใจ จะสามารถสร้างความมั่นใจให้กับทีมงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้วยการวางแผนที่รองรับความไม่แน่นอนล่วงหน้า

Rey, L. D. A. (2018) ได้อธิบายว่า การวิเคราะห์ความเสี่ยงก่อนตัดสินใจ เป็นหัวใจสำคัญของพฤติกรรมผู้นำที่ประสบความสำเร็จในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วและเต็มไปด้วยความไม่แน่นอน โดยเฉพาะในกระบวนการริเริ่มสิ่งใหม่หรือการดำเนินธุรกิจที่ต้องเผชิญกับโอกาสและอุปสรรคพร้อมกัน โดยเน้นว่า ผู้นำเชิงผู้ประกอบการจำเป็นต้องมีความสามารถในการประเมินปัจจัยเสี่ยงอย่างรอบด้าน ทั้งในระดับกลยุทธ์และการปฏิบัติการ การตัดสินใจโดยไม่ผ่านกระบวนการวิเคราะห์ความเสี่ยงอาจนำไปสู่ความล้มเหลวทางธุรกิจ ในขณะที่การวิเคราะห์อย่างเป็นระบบสามารถช่วยให้ผู้นำวางแผนล่วงหน้า ลดความไม่แน่นอน และจัดการกับผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถนี้ไม่เพียงแต่สะท้อนถึงความรอบคอบเท่านั้น แต่ยังแสดงถึงความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และกล้าเผชิญความท้าทายด้วยแนวคิดเชิงกลยุทธ์

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความสำคัญหลักของการวิเคราะห์ความเสี่ยงก่อนตัดสินใจ มีดังนี้ 1) การตัดสินใจโดยปราศจากการวิเคราะห์ความเสี่ยง อาจ

นำไปสู่ผลลัพธ์ที่ไม่คาดคิดและสร้างความเสียหายอย่างรุนแรง ในขณะที่การวิเคราะห์ความเสี่ยงช่วยให้ผู้ตัดสินใจสามารถมองเห็นอันตรายที่ซ่อนอยู่ และลดความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้ 2) เป็นการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบที่เป็นไปได้ เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจที่มีเหตุผล มากกว่าการใช้สัญชาตญาณหรือ 3) ช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้กับทีมงาน นักลงทุน หรือผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ว่าการตัดสินใจนั้นมีความรับผิดชอบและมีการวางแผนล่วงหน้า 4) ช่วยให้ผู้นำสามารถสร้างทางเลือกที่มีความยืดหยุ่น และพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน 5) เพิ่มโอกาสในการใช้ประโยชน์จากโอกาส (Opportunity) ความเสี่ยงบางประเภทอาจนำไปสู่โอกาสใหม่ได้ หากได้รับการวิเคราะห์และจัดการอย่างเหมาะสม การประเมินความเสี่ยงจึงไม่ใช่แค่การป้องกัน แต่ยังเป็นการระบุโอกาสเชิงกลยุทธ์

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านการสร้างนวัตกรรมที่นำมาวิจัย

ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1.4.3 การสร้างนวัตกรรม

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการสร้างนวัตกรรม ไว้ดังนี้

1.4.3.1 ความหมายการสร้างนวัตกรรม

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563). ได้อธิบายว่าการสร้างนวัตกรรม (Innovation Creation) หมายถึงกระบวนการคิด สร้าง และนำแนวคิดใหม่ ๆ หรือวิธีการใหม่ ๆ ไปปรับใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ แก้ปัญหา หรือพัฒนาคุณภาพของงานหรือบริการ โดยเฉพาะในแวดวงการศึกษา นวัตกรรมอาจหมายถึงการนำเทคโนโลยี วิธีการจัดการเรียนรู้ หรือกระบวนการบริหารใหม่ ๆ มาใช้ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้นแก่ผู้เรียนและโรงเรียน

ฮัมดี้ คอแด๊ะ และ เอกรินทร์ สังข์ทอง (2564) ได้อธิบายว่าการสร้างนวัตกรรม (Innovation Creation) หมายถึง กระบวนการคิดและลงมือปฏิบัติเพื่อพัฒนาแนวคิด วิธีการ หรือสิ่งใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหา หรือยกระดับประสิทธิภาพขององค์กร โดยเฉพาะในสถานศึกษา การสร้างนวัตกรรมไม่ใช่แค่การใช้เทคโนโลยีใหม่ แต่รวมถึงการเปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหาร การจัดการเรียนรู้ หรือวัฒนธรรมองค์กรอย่างสร้างสรรค์

นัฐกฤตา เกียรติกาญจน์ (2564) ได้อธิบายว่าการสร้างนวัตกรรม (Innovation Creation) หมายถึง สิ่งใหม่ ที่ถูกพัฒนาขึ้นจากการประยุกต์ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ หรือเทคโนโลยี แล้วนำมาใช้เพื่อ แก้ไขปัญหา ปรับปรุง พัฒนา หรือเพิ่มประสิทธิภาพของงานหรือระบบงานเดิม โดยเน้นที่ “ความแปลกใหม่” และ “คุณค่า” ที่เกิดขึ้นจากการนำสิ่งนั้นไปใช้

ปุณฑริกา น้อยนนท์ (2564) ได้อธิบายว่าการสร้างนวัตกรรม (Innovation Creation) หมายถึง กระบวนการที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการริเริ่ม พัฒนา หรือดัดแปลงแนวคิด วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการ ตลอดจนผลิตภัณฑ์หรือผลงานต่าง ๆ ให้กลายเป็นนวัตกรรมที่มีคุณค่าและมีเอกลักษณ์เฉพาะตัว สามารถนำมาใช้ได้จริงตามความต้องการ และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง เศรษฐกิจ และสังคม บทความยังเน้นย้ำถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมในโลกหลังยุคใหม่ โดยทุกองค์กร ทั้งภาคส่วนบุคคลและสาธารณะ จำเป็นต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในการขับเคลื่อนองค์กร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับโลก ดังนั้น การสร้างนวัตกรรมจึงเป็นการผสมผสานระหว่างความคิดสร้างสรรค์และการนำไปปฏิบัติ เพื่อสร้างสิ่งใหม่ที่มีคุณค่าและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและเศรษฐกิจในยุคปัจจุบัน

Navendu Nidhan และ Dr. B. K. Singh (2020) ได้อธิบายว่าการสร้างนวัตกรรม (Innovation Creation) หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้ความคิดสร้างสรรค์และความกล้าเสี่ยงในการพัฒนาแนวคิด วิธีการ หรือผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปใช้เพื่อปรับปรุงหรือยกระดับประสิทธิภาพขององค์กร ตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผู้นำเชิงผู้ประกอบการมีบทบาทสำคัญในการพัฒนา ผลิตภัณฑ์ วิธีการ และโอกาสในการขยายธุรกิจใหม่ ๆ ภายในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขันขององค์กร

จากที่กล่าวมาสรุปว่า การสร้างนวัตกรรม (Innovation) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการคิดค้น ปรับปรุง หรือพัฒนาแนวคิด วิธีการ หรือสิ่งใหม่ ๆ ให้สามารถนำไปใช้ได้จริง โดยอาจเป็นผลิตภัณฑ์ บริการ กระบวนการ หรือแนวทางในการแก้ปัญหา ที่ช่วยให้เกิดประโยชน์เพิ่มขึ้นจากสิ่งเดิม หรือสร้างคุณค่าใหม่อย่างชัดเจน นวัตกรรมไม่จำเป็นต้อง “ใหม่หมดจด” เสมอไป แต่อาจเป็นการ “ต่อยอดสิ่งเดิม” ให้ดีกว่าเดิม

1.4.3.2 ความสำคัญการสร้างนวัตกรรม

นัฐกฤตา เกียรติกาญจน์ (2564) ได้อธิบายความสำคัญ ด้านการสร้างนวัตกรรม คือ ความสามารถในการสังเกตวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการของผู้บริโภคหรือความต้องการของตลาด อย่างละเอียดและรอบด้าน เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการคิดเชิงนวัตกรรม สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์เชื่อมโยงแนวคิดหรือข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อสร้างแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ สามารถนำนวัตกรรมที่จำเป็นนำไปปฏิบัติและประยุกต์ใช้ในบริบทของสถานศึกษา

ปิยะพร ชัยศักดิ์ (2566) ได้อธิบายความสำคัญ ด้านการสร้างนวัตกรรม คือ การมีความสามารถทางความคิดที่หลากหลาย แปลกใหม่ รู้จักสร้างวิธีปฏิบัติ รวมทั้งสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่เป็นเอกลักษณ์ เพื่อนำนวัตกรรมและ เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพสมบูรณ์ในการปฏิบัติงานและสามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ปุณฑริกา น้อยนนท์ (2566) ได้อธิบายความสำคัญ ด้านการสร้างนวัตกรรม คือ การใช้ความคิดในการริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนา หรือดัดแปลงแนวคิด วิธีการขั้นตอน กระบวนการ ตลอดจนผลิตภัณฑ์และผลงานต่าง ๆ ให้กลายเป็นนวัตกรรมที่มีคุณค่าและเอกลักษณ์เฉพาะตัว โดยเปิดรับความรู้ แนวคิด และวิธีการใหม่ ๆ รวมถึงการปรับตัวและยืดหยุ่นในการทำงานร่วมกัน การนำแนวคิดสร้างสรรค์ไปสู่การปฏิบัติจริงเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง เศรษฐกิจ และสังคม โดยมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองความต้องการและสามารถนำมาใช้ได้จริง

Renko et al. (2015) ได้อธิบายความสำคัญ ด้านการสร้างนวัตกรรม คือ การระดมความคิดและพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการหรือแก้ไขปัญหาที่มีอยู่ เพื่อนำมาพัฒนาต่อยอดให้เป็นรูปธรรม สามารถนำแนวคิดที่พัฒนาขึ้นไปประยุกต์ใช้ในองค์กร มุ่งมั่นในการขับเคลื่อนนวัตกรรมภายในองค์กร รวมถึงการสื่อสารและเผยแพร่เพื่อให้เกิดการยอมรับและนำไปใช้ในวงกว้าง

Rey, L. D. A. (2018) ได้อธิบายความสำคัญ ด้านการสร้างนวัตกรรม คือมุ่งเน้นการระดมความคิดและพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการหรือแก้ไขปัญหาที่มีอยู่ในองค์กรหรือสังคม เพื่อนำมาพัฒนาให้เป็นรูปธรรมและพร้อมสำหรับการนำไปใช้จริง เพื่อพัฒนาองค์กรได้ในระยะยาว

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การสร้างนวัตกรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรและองค์กร เนื่องจากช่วยให้สามารถวิเคราะห์และตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคและตลาดได้อย่างรอบด้าน โดยอาศัยความคิดสร้างสรรค์ที่หลากหลายในการเชื่อมโยงข้อมูลและแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาวิธีการ กระบวนการ ผลิตภัณฑ์ หรือการจัดการที่มีคุณค่าและใช้ได้จริง อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรให้พร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม ตลอดจนเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาและการทำงานขององค์กรไปสู่ความสำเร็จและความยั่งยืนในระยะยาว

1.4.3.3 องค์ประกอบด้านการสร้างนวัตกรรม

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการสร้างนวัตกรรมไว้ดังนี้

จำรุวรรณ และ คณะ (2562) อธิบายองค์ประกอบการสร้างนวัตกรรม โดยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ 1) การสำรวจแนวคิดนวัตกรรม 2) การคัดเลือกนวัตกรรม 3) การสร้างสรรค์และพัฒนาแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ 4) การนำไปใช้ (Deliver) ทดสอบและปรับปรุงแนวคิดที่พัฒนาขึ้น เพื่อสร้างต้นแบบและนำเสนอผลิตภัณฑ์หรือบริการที่สมบูรณ์

ฮัมดี้ คอแด๊ะ และ เอกรินทร์ สังข์ทอง (2564). ได้ศึกษาและนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยสรุปแนวทางด้านการสร้างนวัตกรรม ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ในการสร้างนวัตกรรมควรมีแนวทางดังนี้ 1) การพัฒนาตนเองเพื่อที่ผู้บริหารจะสามารถสร้างนวัตกรรมในพื้นที่ 2) การสร้างนวัตกรรมที่เหมาะสมกับพื้นที่ซึ่งจะช่วยก่อให้เกิดกำไรจากนวัตกรรมที่ตรงกับความต้องการของชุมชน 3) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ระเบิดความคิดในการสร้าง นวัตกรรมเป็นของตนเอง 4) ผู้บริหารนำสิ่งที่นักเรียนสร้างเพื่อให้เกิดการต่อยอดสร้างนวัตกรรมที่เกิดรายได้

นัฐกฤตา เกียรติกาญจน์ (2564) งานวิจัยเรื่อง เรื่อง "การศึกษาองค์ประกอบของทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร" ได้ศึกษาและวิเคราะห์ ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยสรุปองค์ประกอบหลักไว้ 3 ประการ ดังนี้ 1) การสังเกต (Observing) ความสามารถในการสังเกตและข้อมูลความต้องการของผู้บริโภคหรือความ

ต้องการของตลาด อย่างละเอียดและรอบด้าน เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการคิดเชิงนวัตกรรม 2) การคิดเชื่อมโยง (Associative Thinking) ความสามารถในการมีความคิดสร้างสรรค์เชื่อมโยงแนวคิดหรือข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อสร้างแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ 3) การมีความรู้ทางเทคนิค (Technical Knowledge) การมีความรู้และทักษะเฉพาะทางที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติและประยุกต์ใช้นวัตกรรมในบริบทของสถานศึกษา

บุญจักรวาล รอดบำเรอและคณะ (2565) เรื่อง "การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน" องค์ประกอบที่มีความสำคัญ คือ 1) สำรวจและเก็บข้อมูล เป็นขั้นตอนเริ่มต้นในการทำความเข้าใจปัญหา ความต้องการ หรือบริบทต่าง ๆ รวมถึงการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การสังเกต วิเคราะห์ และค้นหาแรงบันดาลใจ 2) สร้างแนวคิดและออกแบบ นำข้อมูลที่ได้มาคิดต่อยอดเป็นแนวคิดใหม่ ๆ มีการระดมสมอง สร้างสรรค์ไอเดีย และออกแบบแนวทางการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 3) นำแนวคิดไปทดสอบและปฏิบัติ ทดลองใช้งานแนวคิดที่สร้างขึ้นประเมินผล และปรับปรุงเพื่อให้แนวคิดนั้นสามารถนำไปใช้จริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปิยะพร ชัยศักดิ์ (2566) ในงานวิจัย แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งมีองค์ประกอบด้านความคิดเชิงนวัตกรรม ดังนี้ การสร้างนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำเชิงผู้ประกอบการที่ แสดงออกถึง 1) การนำความคิด 2) ใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร 3) ส่งเสริมการดำเนินงานโดยใช้นวัตกรรม

ปุณฑริกา น้อยนนท์ (2566) ในบทความเรื่อง "การสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะสำคัญสำหรับโลกหลังยุคใหม่" ได้กล่าวถึงองค์ประกอบหลัก 3 ประการในการพัฒนาทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม ดังนี้ 1) การคิดอย่างสร้างสรรค์ (Think creatively) 2) การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ (Working creatively with others) 3) การนำนวัตกรรมสู่การปฏิบัติ (Implement innovations)

Renko et al. (2015) ได้เสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Leadership) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กร ในบริบทของการสร้างนวัตกรรม องค์ประกอบหลักประกอบด้วย 1) การสร้างแนวคิด (Idea Generation) 2) การคัดเลือกและพัฒนาแนวคิด 3) การนำไปใช้และเผยแพร่ คุณลักษณะของผู้นำเชิงผู้ประกอบการที่ส่งเสริมการสร้าง

นวัตกรรม ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการมีผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ กล้ารับความเสี่ยง และมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนนวัตกรรมภายในองค์กร

Fontana and Musa (2017) ได้กล่าวถึง กระบวนการนวัตกรรม (Innovation Process) ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การสร้างแนวคิด (Idea Generation) 2) การคัดเลือกและพัฒนาแนวคิด 3) การเผยแพร่และนำไปใช้ (Idea Diffusion) บทความยังเน้นย้ำถึงบทบาทของ ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Leadership) ที่มีความสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนทุกขั้นตอนของกระบวนการนวัตกรรม โดยผู้นำที่มีลักษณะเชิงผู้ประกอบการจะสามารถกระตุ้นและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ การพัฒนา และการนำแนวคิดใหม่ ๆ ไปใช้ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Esmer and Dayi (2016) ได้กล่าวถึงความสำคัญของ วัฒนธรรมนวัตกรรม (Innovation Culture) ปัจจัยที่ส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรม เช่น การมีส่วนร่วมของพนักงาน การสนับสนุนจากผู้บริหาร และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ ดังนั้น ในบริบทของงานวิจัยนี้ องค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กร ได้แก่ 1) วัฒนธรรมนวัตกรรม 2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ 3) การมีส่วนร่วมของพนักงาน 4) การสนับสนุนจากผู้บริหาร (Management Support)

Bagheri and Akbari (2018) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Leadership) และ พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (Innovation Behavior) โดยใช้แนวคิดของ De Jong และ Den Hartog (2010) ซึ่งแบ่งพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานออกเป็น 4 มิติหลัก ได้แก่ 1) การสำรวจแนวคิด (Idea Exploration) 2) การสร้างแนวคิด (Idea Generation) 3) การสนับสนุนแนวคิด (Idea Championing) 4) การนำแนวคิดไปใช้ (Idea Implementation) นอกจากนี้ งานวิจัยยังพบว่า ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงาน โดยผู้นำที่มีคุณลักษณะเชิงผู้ประกอบการสามารถกระตุ้นและส่งเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญ

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารที่เกี่ยวกับองค์ประกอบย่อยด้านการสร้างนวัตกรรม ดังตาราง 4

ตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบด้านการสร้างนวัตกรรม

นักวิชาการ / องค์ประกอบด้านการสร้างนวัตกรรม		การศึกษาจากเอกสาร											
	จารุวรรณ และ คณะ (2562)	ฮัมดี้ คอแต๊ะ และ เอกรินทร์ สังข์ทอง (2564)	นันทิตา เกียรติกาญจน์ (2564)	บุญจักรวาล รอดบำเรอและคณะ (2565)	ปิยะพร ชัยศักดิ์ (2566)	ปุณฑริกา น้อยนนท์ (2566)	Renko et al. (2015)	Fontana and Musa (2017)	Yusuf Esmer and Faruk Dayi (2016)	Bagheri and Akbari (2018)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่นำมาศึกษา
1. การสำรวจแนวคิดนวัตกรรม	✓			✓						✓	3	30	
2. การสร้างแนวคิดนวัตกรรม	✓	✓		✓		✓	✓	✓		✓	7	70	✓
3. การคัดเลือกและสนับสนุนแนวคิด	✓	✓					✓	✓	✓	✓	6	60	✓
4. การนำแนวคิดนวัตกรรมไปใช้จริง	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	8	80	✓
5. วัฒนธรรมนวัตกรรม									✓		1	10	
6. การมีส่วนร่วมของบุคลากร						✓			✓		2	20	
7. การบริหารเชิงกลยุทธ์									✓		1	10	
8. ใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร					✓						1	10	
9. ส่งเสริมการทำงานโดยนวัตกรรม					✓						1	10	
10. การสังเกต			✓								1	10	
11. การคิดเชื่อมโยง			✓								1	10	
12. การมีความรู้ทางเทคนิค			✓								1	10	
13. การพัฒนาตนเอง		✓									1	10	
รวม	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4			

สงวนลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

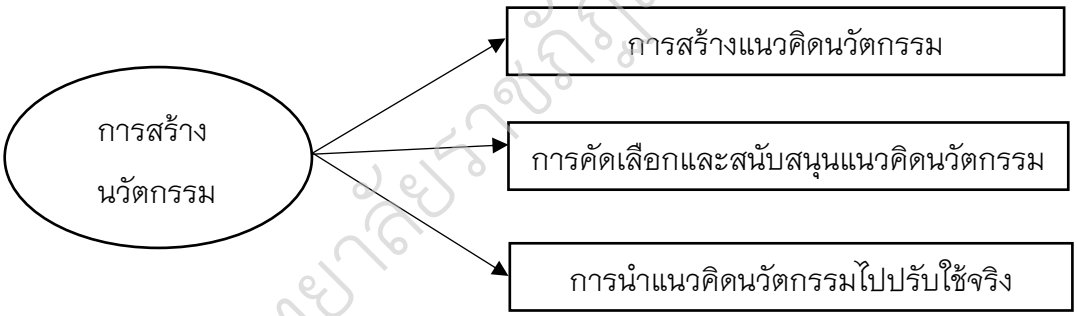
จากตาราง 4 ผลการสังค์เคราะห์องค์ประกอบด้านการสร้างนวัตกรรม 10 แหล่ง พบว่าแนวคิดด้านการการสร้างนวัตกรรม มี 13 องค์ประกอบ เมื่อพิจารณาความถี่ขององค์ประกอบ ผู้วิจัยเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไปหรือค่าร้อยละ 50 ขึ้นไป ซึ่งได้องค์ประกอบย่อยด้านการนวัตกรรม มี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การสร้างแนวคิดนวัตกรรม ความถี่เท่ากับ 7 คิดเป็นร้อยละ 70

2) การคัดเลือกและสนับสนุนแนวคิดนวัตกรรม ความถี่เท่ากับ 6 คิดเป็นร้อยละ 60

3) การนำแนวคิดนวัตกรรมไปปรับใช้จริงความถี่เท่ากับ 8 คิดเป็นร้อยละ 80

ผลการสังค์เคราะห์องค์ประกอบด้านการสร้างนวัตกรรม แสดงดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 องค์ประกอบด้านการสร้างนวัตกรรม

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการ ที่นำมาวิจัย องค์ประกอบย่อยด้านการสร้างนวัตกรรม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การสร้างแนวคิดนวัตกรรม

1.1 ความหมายการสร้างแนวคิดนวัตกรรม

ฮัมดี้ คอแด๊ะ และ เอกรินทร์ สังข์ทอง (2564) ได้อธิบายว่า การสร้างแนวคิดนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ระเบิดความคิดในการสร้างนวัตกรรมเป็นของตนเอง มุ่งเน้นการพัฒนาตนเองเพื่อที่สามารถสร้างนวัตกรรมเหมาะสมกับพื้นที่และความต้องการของชุมชน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปุณฑริกา น้อยนนท์ (2566) ในบทความเรื่อง การสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะสำคัญสำหรับโลกหลังยุคใหม่ ได้อธิบายว่า การสร้างแนวคิดนวัตกรรม หมายถึง การใช้ความคิดในการริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนา หรือดัดแปลงแนวคิด วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการ ตลอดจนผลิตภัณฑ์และผลงานต่าง ๆ ให้กลายเป็นนวัตกรรมที่มีคุณค่าและเอกลักษณ์เฉพาะตัว

Renko et al. (2015) ได้เสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Leadership) ได้อธิบายว่า การสร้างแนวคิดนวัตกรรม หมายถึง การระดมความคิดและพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการหรือแก้ไขปัญหาที่มีอยู่ เพื่อนำมาพัฒนาต่อให้เป็นรูปธรรม มุ่งมั่นในการขับเคลื่อนนวัตกรรมภายในองค์กร

Fontana and Musa (2017) ได้กล่าวถึง กระบวนการนวัตกรรม (Innovation Process) ได้อธิบายว่า การสร้างแนวคิดนวัตกรรม หมายถึง ขั้นตอนที่มุ่งเน้นการระดมความคิดและพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการหรือแก้ไขปัญหาที่มีอยู่ในองค์กรหรือสังคม สามารถกระตุ้นและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ การพัฒนา และการนำแนวคิดใหม่ ๆ ไปใช้ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Bagheri and Akbari (2018) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Leadership) และ พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (Innovation Behavior) ได้อธิบายว่า การสร้างแนวคิดนวัตกรรม หมายถึง การค้นหาและระบุโอกาสหรือปัญหาที่ต้องการการปรับปรุงหรือพัฒนาใหม่ การนำเสนอแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองต่อโอกาสหรือปัญหาที่พบ

สรุปว่า การสร้างแนวคิดนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในกระบวนการคิด ค้นหา และพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ที่มีศักยภาพในการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น การสังเกตและวิเคราะห์ปัญหาเชิงระบบในสถานศึกษา มองเห็นปัญหาหรือจุดที่ควรพัฒนา หมั่นศึกษานวัตกรรมการศึกษาใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา การตั้งคำถามเพื่อค้นหาแนวทางใหม่ ๆ แทนที่การยึดติดกับรูปแบบดั้งเดิม จัดเวทีให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอไอเดีย การระดมสมอง เพื่อคิดค้นนวัตกรรม การกำหนดแนวคิดด้านนวัตกรรม ต้องมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์โรงเรียน ทรัพยากรที่มี และความต้องการของชุมชน

1.2 ความสำคัญการสร้างแนวคิดนวัตกรรม

ฮัมดี้ คอแด๊ะ และ เอกรินทร์ สังข์ทอง (2564 ได้อธิบายถึงความสำคัญของการสร้างแนวคิดนวัตกรรมในบริบทของการบริหารสถานศึกษา โดยมีประเด็นสำคัญ คือ ผู้บริหารสังเคราะห์บริบทที่ตั้งของสถานศึกษาเพื่อช่วยในการสร้างนวัตกรรมที่เหมาะสมกับพื้นที่ ซึ่งจะช่วยก่อให้เกิดกำไรจากนวัตกรรมที่ตรงกับความต้องการของชุมชน ช่วยเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ระเบิดความคิดในการสร้างนวัตกรรมเป็นของตนเอง โดยหลังจากนั้นผู้บริหารจึงนำสิ่งที่นักเรียนสร้างเพื่อให้เกิดการต่อยอดสร้างนวัตกรรมที่เกิดรายได้ต่อไป

ปุณฑริกา น้อยนนท์ (2566 ได้อธิบายถึงความสำคัญของการสร้างแนวคิดนวัตกรรมในบริบทของการศึกษา คือ การพัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมผ่านภาระงาน 4CS ช่วยส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม นักเรียนที่ได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเองในการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรม จะมีความเข้าใจเนื้อหาวิชาอย่างลึกซึ้ง และสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการประดิษฐ์ชิ้นงานและทำงานร่วมกันเป็นทีม ช่วยพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างนวัตกรรม

Renko et al. (2015) ได้อธิบายถึง ความสำคัญของการสร้างแนวคิดนวัตกรรมในภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ คือ ช่วยในการสร้างและแสวงหาโอกาสใหม่ ช่วยให้กล้าทดลอง และตั้งคำถามต่อวิธีการเดิม ๆ การเรียนรู้จากความล้มเหลว ซึ่งเป็นการสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม ช่วยในการสร้างแรงจูงใจให้ทีมพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ โดยผู้นำควรเป็นแบบอย่างในการตั้งคำถาม การคิดสร้างสรรค์ และการผลักดันนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติจริง

Fontana and Musa (2017) ได้อธิบายถึง ความสำคัญของการสร้างแนวคิดนวัตกรรมว่าเป็นรากฐานของการจัดการนวัตกรรมคือ "ความคิด" ที่กล้าสร้างสรรค์ เป็นจุดเริ่มต้นของทุกกระบวนการนวัตกรรม โดยเฉพาะในองค์กรที่มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างไม่หยุดนิ่ง ผู้นำเชิงผู้ประกอบการต้องปลูกฝังวัฒนธรรมแห่งการคิดใหม่ การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีความกล้าที่จะคิดนอกกรอบ ทดลองสิ่งใหม่ และไม่กลัวความล้มเหลวในการคิดแนวทางใหม่ ๆ แนวคิดนวัตกรรมช่วยให้เกิดการแก้ปัญหาเชิง

ระบบ ผู้นำที่สร้างสรรค์จะมองปัญหาเป็นโอกาสในการคิดค้นสิ่งใหม่ และแนวคิดนวัตกรรมจึงเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญในการปรับปรุงทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ในองค์กร

Bagheri and Akbari (2018) ได้อธิบายถึง ความสำคัญของการสร้างแนวคิดนวัตกรรม ดังนี้ ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้บุคลากรสำรวจและพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการนวัตกรรม ผู้นำสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรนำแนวคิดที่พัฒนาขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง และผลักดันให้เกิดการยอมรับในองค์กร ช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม โดยการสนับสนุนให้บุคลากรกล้าแสดงออกและทดลองแนวคิดใหม่ ๆ

สรุปความสำคัญของการสร้างแนวคิดนวัตกรรม แนวคิดนวัตกรรมเป็นต้นน้ำของการคิดค้นผลิตภัณฑ์ บริการ หรือกระบวนการใหม่ ๆ องค์กรที่สามารถพัฒนาแนวคิดนวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่องจะสามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดที่เปลี่ยนแปลง และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน การฝึกคิดนวัตกรรมช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างเป็นระบบ การแก้ปัญหา และการมองอนาคตอย่างรอบด้าน ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และกล้าลองผิดลองถูก แนวคิดนวัตกรรมปลูกฝังให้บุคลากรกล้าเสนอไอเดียใหม่ ๆ กล้าทดลอง และเรียนรู้จากความล้มเหลว ซึ่งเป็นรากฐานของวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืน

2. การคัดเลือกและสนับสนุนแนวคิดนวัตกรรม

2.1 ความหมายการคัดเลือกและสนับสนุนแนวคิดนวัตกรรม

จำรุวรรณ และ คณะ (2562) ได้อธิบายว่า การคัดเลือกและสนับสนุนแนวคิดนวัตกรรม หมายถึง นำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนการค้นหามาวิเคราะห์และสรุปเพื่อกำหนดขอบเขตและนิยามปัญหาที่ชัดเจน ซึ่งจะเป็นแนวทางในการพัฒนาแนวคิดนวัตกรรมต่อไป

Renko et al. (2015) ได้เสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Leadership) ได้อธิบายว่า การคัดเลือกและสนับสนุนแนวคิดนวัตกรรม (Innovation Selection and Support) หมายถึง การประเมินและคัดเลือกแนวคิดที่มีศักยภาพ เพื่อนำมาพัฒนาต่อให้เป็นรูปธรรม มุ่งมั่นในการขับเคลื่อนนวัตกรรมภายในองค์กร

Fontana and Musa (2017) ได้อธิบายว่า การคัดเลือกและสนับสนุนแนวคิดนวัตกรรม (Innovation Selection and Support) หมายถึง การคัดเลือกและ

พัฒนาแนวคิด หลังจากมีการสร้างแนวคิดแล้ว ขั้นตอนนี้จะเกี่ยวข้องกับการประเมินและคัดเลือกแนวคิดที่มีศักยภาพมากที่สุด เพื่อนำมาพัฒนาต่อให้เป็นรูปธรรมและพร้อมสำหรับการนำไปใช้จริง

Esmer and Dayi (2016) ได้อธิบายว่า การคัดเลือกและสนับสนุนแนวคิดนวัตกรรม (Innovation Selection and Support) หมายถึง การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการยอมรับความเสี่ยงในการทดลองสิ่งใหม่ ๆ การพัฒนานโยบายและแนวทางที่สนับสนุนการมีส่วนร่วมของพนักงานในการสร้างนวัตกรรม การให้การสนับสนุนและทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนาและนำแนวคิดใหม่ ๆ ไปสู่การปฏิบัติ

Bagheri and Akbari (2018) ได้อธิบายว่า การคัดเลือกและสนับสนุนแนวคิด (Innovation Selection and Support) หมายถึง การสนับสนุนแนวคิด (Idea Championing) การส่งเสริมและผลักดันแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อให้ได้รับการยอมรับและสนับสนุนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในองค์กร

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การคัดเลือกและสนับสนุนแนวคิดนวัตกรรม (Innovation Selection and Support) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในกระบวนการในการพิจารณา ประเมิน และเลือกแนวคิดนวัตกรรมที่มีศักยภาพสูงเหมาะสมกับเป้าหมายขององค์กร การให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนางาน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาแนวคิด เพื่อให้แน่ใจว่านวัตกรรมนั้นสอดคล้องกับความต้องการจริงของสถานศึกษา จัดสรรทรัพยากรเพื่อการทดลองและพัฒนานวัตกรรมอย่างเพียงพอ มีการตั้งเกณฑ์ประเมินแนวคิดที่ได้รับจากครูหรือบุคลากร ความเป็นไปได้ ผลกระทบต่อผู้เรียน ความสอดคล้องกับนโยบาย มีการติดตาม ประเมินผล และพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ไม่หยุดแค่การสร้างนวัตกรรม แต่ผู้บริหารจะติดตามผลการใช้งานจริง วิเคราะห์ข้อดี–ข้อด้อย และปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.2 ความสำคัญการคัดเลือกและสนับสนุนแนวคิดนวัตกรรม

จำรุวรรณ และ คณะ (2562) ได้อธิบายว่า การคัดเลือกและสนับสนุนแนวคิดนวัตกรรม หมายถึง นำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนการค้นหามาวิเคราะห์และสรุปเพื่อกำหนดขอบเขตและนิยามปัญหาที่ชัดเจน ซึ่งจะเป็นแนวทางในการพัฒนาแนวคิดนวัตกรรมต่อไป ได้อธิบายถึง ความสำคัญของการคัดเลือกและสนับสนุนแนวคิดนวัตกรรมมีดังนี้ 1) การใช้กระบวนการ Double Diamond เพื่อคัดเลือกแนวคิดที่มีศักยภาพ

2) การสนับสนุนแนวคิดนวัตกรรมผ่านโปรแกรม 3) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม การคัดเลือกและสนับสนุนแนวคิดนวัตกรรมอย่างเป็นระบบช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมนวัตกรรม ทำให้บุคลากรกล้าเสนอแนวคิดใหม่ ๆ และมีความมั่นใจในการทดลองสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตและสามารถแข่งขันได้ในระยะยาว

Renko et al. (2015) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการคัดเลือกและสนับสนุนแนวคิดนวัตกรรม คือ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และความเข้าใจในบริบทของตลาดจะสามารถระบุได้ว่าแนวคิดใด "เหมาะสม" และ "มีศักยภาพในการพัฒนา" ซึ่งช่วยลดความเสี่ยงขององค์กรจากการลงทุนในไอเดียที่ไม่ตอบโจทย์ การสนับสนุนแนวคิดนวัตกรรมช่วยเร่งการพัฒนาและการนำไปใช้จริงช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับการทดลองและนวัตกรรม เมื่อผู้นำแสดงให้เห็นว่าแนวคิดใหม่ ๆ ได้รับการคัดเลือกและสนับสนุนอย่างจริงจัง บุคลากรจะรู้สึกปลอดภัยในการเสนอความคิดที่แปลกใหม่ ทำให้องค์กรมีวัฒนธรรมที่พร้อมเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง

Fontana and Musa (2017) ได้อธิบายถึง ความสำคัญของการคัดเลือกและสนับสนุนแนวคิดนวัตกรรม คือ การคัดเลือกไอเดียที่มีศักยภาพช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของนวัตกรรม ไม่ใช่ทุกไอเดียจะสามารถนำไปใช้จริงได้ ผู้นำเชิงผู้ประกอบการต้องมีความสามารถในการคัดเลือกแนวคิดที่มีความเป็นไปได้ทั้งในเชิงเทคนิค เศรษฐกิจ และความต้องการของตลาด การสนับสนุนแนวคิดที่มีคุณค่า ช่วยกระตุ้นการริเริ่มจากทีม Fontana และ Musa ชี้ว่า เมื่อผู้นำให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง เช่น จัดสรรทรัพยากร เวลา หรือการให้กำลังใจ แนวคิดนวัตกรรมจะมีโอกาสถูกพัฒนาจริงจนเป็นผลิตภัณฑ์หรือบริการ

Esmer and Dayi (2016) ได้อธิบายถึง ความสำคัญการคัดเลือกและสนับสนุนแนวคิดนวัตกรรมถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Leadership) โดยมีความสำคัญคือ ผู้นำเชิงผู้ประกอบการต้องมีความสามารถในการประเมินและคัดเลือกแนวคิดนวัตกรรมที่มีศักยภาพในการสร้างคุณค่าให้กับองค์กรและสังคม โดยพิจารณาจากความเป็นไปได้ในการดำเนินการและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น หลังจากคัดเลือกแนวคิดที่มีศักยภาพแล้ว ผู้นำควรให้การสนับสนุนในการพัฒนาแนวคิดเหล่านั้นให้เป็นจริง เช่น การจัดสรรทรัพยากร การให้คำปรึกษา และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการนำนวัตกรรมไปใช้

Bagheri and Akbari (2018) ได้อธิบายถึงความสำคัญ การคัดเลือกและสนับสนุนแนวคิดนวัตกรรมคือ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม ผู้นำเชิงผู้ประกอบการมีบทบาทในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับและส่งเสริมนวัตกรรม โดยการส่งเสริมให้บุคลากรกล้าแสดงออกทางความคิด และยอมรับความล้มเหลวเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้

สรุป ความสำคัญของการคัดเลือกและสนับสนุนแนวคิดนวัตกรรม ได้ดังนี้ 1) ช่วยคัดกรองแนวคิดที่มีคุณภาพ 2) ช่วยสนับสนุนให้แนวคิดกลายเป็นนวัตกรรมที่ใช้งานได้จริง 3) ช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่กล้าเปลี่ยนแปลง 4) ผู้นำที่สามารถคัดเลือกและสนับสนุนแนวคิดนวัตกรรมได้ดี จะมีบทบาทในการผลักดันการเปลี่ยนแปลง สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และพาองค์กรก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคง 5) แนวคิดนวัตกรรมที่ได้รับการคัดเลือกและสนับสนุนจะช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและยืดหยุ่นมากขึ้น

3. การนำแนวคิดนวัตกรรมไปปรับใช้จริง

3.1 ความหมายการนำแนวคิดนวัตกรรมไปปรับใช้จริง

จารุวรรณ และ คณะ (2562) อธิบายองค์ประกอบการสร้างนวัตกรรม ไว้ว่า การนำแนวคิดนวัตกรรมไปปรับใช้จริง หมายถึง การนำไปใช้ (Deliver) ทดสอบและปรับปรุงแนวคิดที่พัฒนาขึ้น เพื่อสร้างต้นแบบและนำเสนอผลิตภัณฑ์หรือบริการที่สมบูรณ์แบบสู่ตลาดหรือผู้ใช้จริง

ฮัมดี้ คอแด๊ะ และ เอกรินทร์ สังข์ทอง (2564) ได้ศึกษาและนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้อธิบายว่า การนำแนวคิดนวัตกรรมไปปรับใช้จริง หมายถึง เมื่อได้นวัตกรรมที่เหมาะสมในพื้นที่ ตรงกับความต้องการของชุมชน ผู้บริหารนำสิ่งที่นักเรียนหรือบุคลากรที่สร้างนวัตกรรม มาปรับใช้จริงเพื่อให้เกิดการต่อยอด สร้างนวัตกรรมที่เกิดรายได้และเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา

บุญจักรวาล รอดบำเรอและคณะ (2565) เรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ได้อธิบายว่า การนำแนวคิดนวัตกรรมไปปรับใช้จริง หมายถึง นำแนวคิดไปทดสอบและปฏิบัติ ทดลองใช้งานแนวคิดที่สร้างขึ้น ประเมินผล และปรับปรุงเพื่อให้แนวคิดนั้นสามารถนำไปใช้จริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปิยะพร ชัยศักดิ์ (2566) ในงานวิจัย แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารโรงเรียนได้อธิบายว่า การนำแนวคิดนวัตกรรมไปปรับใช้จริง หมายถึง การนำความคิด การปฏิบัติไปสร้างสิ่งใหม่ กิจกรรมใหม่ให้ทันสมัย และใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น ในการบริหารสถานศึกษาให้ตรงตามความต้องการของสังคมมีความสามารถทางความคิดที่หลากหลาย แปลกใหม่ รู้จักสร้างวิธีปฏิบัติ รวมทั้งสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่เป็นเอกลักษณ์ เพื่อนำนวัตกรรมและ เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง

Fontana and Musa (2017) ได้อธิบายว่า การนำแนวคิดนวัตกรรมไปปรับใช้จริง หมายถึง การเผยแพร่และนำไปใช้ (Idea Diffusion) เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่เน้นการนำแนวคิดที่พัฒนาขึ้นไปประยุกต์ใช้ในองค์กรหรือสังคม รวมถึงการสื่อสารและเผยแพร่แนวคิดนั้น ๆ เพื่อให้เกิดการยอมรับและนำไปใช้ในวงกว้าง

สรุปว่า การนำนวัตกรรมไปปรับใช้จริง (Applying Innovation in Practice) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในกระบวนการนำแนวคิดใหม่ วิธีการใหม่ ผลิตภัณฑ์ หรือเทคโนโลยีที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ไปใช้ในสถานการณ์หรือบริบทจริง โดยมีการเปิดโอกาสให้ครูได้ออกแบบกิจกรรมใหม่ ๆ ทดลองวิธีสอน หรือใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ปรับแผนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับแนวคิดนวัตกรรม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรจัดตั้งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อคิดและพัฒนานวัตกรรมร่วมกัน มีการติดตามและประเมินผลการใช้นวัตกรรมอย่างเป็นระบบ และนำนวัตกรรมที่ประสบผลสำเร็จ ไปขยายผล ใช้ในทุกห้องเรียน

3.2 ความสำคัญการนำแนวคิดนวัตกรรมไปปรับใช้จริง

จารุวรรณ และคณะ (2562) อธิบายองค์ประกอบการสร้างนวัตกรรม ไว้ว่า การนำแนวคิดนวัตกรรมไปปรับใช้จริง หมายถึง การนำไปใช้ (Deliver) ทดสอบและปรับปรุงแนวคิดที่พัฒนาขึ้น เพื่อสร้างต้นแบบและนำเสนอผลิตภัณฑ์หรือบริการที่สมบูรณ์แบบสู่ตลาดหรือผู้ใช้จริงได้อธิบายถึงความสำคัญของการนำแนวคิดนวัตกรรมไปปรับใช้จริง ดังนี้ 1) ช่วยให้เข้าใจปัญหาอย่างลึกซึ้งผ่านการสำรวจและรับฟังความต้องการของผู้ใช้ 2) ช่วยในการการสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อระบุปัญหาหลักที่ต้องการแก้ไข 3) ช่วยให้มีการสร้างแนวทางแก้ไขที่หลากหลายและการร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการออกแบบ 4) ช่วยทำให้เกิดการทดสอบและปรับปรุงแนวทางแก้ไขก่อนนำไปใช้จริง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ฮัมดี้ คอแด๊ะ และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2564). ได้อธิบายถึงความสำคัญของการนำแนวคิดนวัตกรรมไปปรับใช้จริงในบริบทของการบริหารรสถานศึกษา โดยมีประเด็นสำคัญ คือ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการสามารถนำแนวคิดนวัตกรรมมาปรับใช้เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เปิดกว้างและยืดหยุ่น ซึ่งส่งเสริมให้ครูและนักเรียนสามารถปรับตัวและพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ช่วยให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ผ่านการฝึกอบรม การให้โอกาสในการทดลองแนวทางใหม่ ๆ และการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร

บุญจักรวาล รอดบำเรอ และคณะ (2565 ได้อธิบายถึงความสำคัญของการนำแนวคิดนวัตกรรมไปปรับใช้จริงในบริบทของการบริหารสถานศึกษาเอกชน โดยมีประเด็นสำคัญ คือ ผู้บริหารส่งเสริมการประชุมระดมความคิดเพื่อสร้างแบบจำลองการศึกษา และศึกษารูปแบบนวัตกรรมที่หลากหลาย เพื่อนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและเป้าหมายของสถานศึกษา การส่งเสริมความคิดเชิงนวัตกรรมเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารสามารถคิดค้นและปรับปรุงกลยุทธ์การบริหารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

ปิยะพร ชัยศักดิ์ (2566) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการนำแนวคิดนวัตกรรมไปปรับใช้จริงในบริบทของการบริหารสถานศึกษา โดยมีประเด็นสำคัญดังนี้การเรียนรู้จากปัญหาที่เกิดขึ้น และหาข้อมูลในการแก้ปัญหาจากแหล่งต่าง ๆ เช่น โลกออนไลน์ ซึ่งสามารถทำได้อย่างรวดเร็ว และเปิดโอกาสในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ผ่านสภาพจริง ช่วยเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมเป็นของตนเอง ซึ่งจะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21.

Fontana and Musa (2017) ได้อธิบายถึงความสำคัญ การนำแนวคิดนวัตกรรมไปใช้จริง มีความสำคัญในหลายมิติ คือ แนวคิดนวัตกรรมที่ดีจะไม่มีความหมายหากไม่ได้รับการพัฒนา ทดลอง และปรับใช้จริงในระบบงานหรือโครงการขององค์กร การลงมือทำนำไปสู่การเรียนรู้และการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ในองค์กร องค์กรที่สามารถนำนวัตกรรมไปปรับใช้ได้จริง จะมีความได้เปรียบทางการแข่งขัน เพราะสามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็วและแตกต่างจากคู่แข่ง นวัตกรรมที่ถูกปรับใช้อย่างเหมาะสมจะช่วยขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก ทั้งในด้านกระบวนการทำงาน การบริการ และผลลัพธ์ต่อผู้ใช้หรือผู้เรียนในบริบทการศึกษา

สรุปความสำคัญของการนำแนวคิดนวัตกรรมไปปรับใช้จริง ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรและการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ดังนี้ 1)แนวคิดนวัตกรรมจะมีคุณค่าก็ต่อเมื่อถูกนำไปทดลอง ปรับใช้ และพัฒนาให้เกิดประโยชน์จริงต่อองค์กรและผู้ใช้บริการ 2) องค์กรที่สามารถนำนวัตกรรมไปใช้จริงได้ จะมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้เร็วในการเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา 3) การปรับใช้นวัตกรรมในองค์กรกระตุ้นให้บุคลากรกล้าทดลอง ไม่กลัวความล้มเหลว และเรียนรู้จากประสบการณ์เพื่อการพัฒนาในรอบต่อไป

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านการทำงานเชิงรุก ที่นำมาวิจัย

ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1.4.4 การทำงานเชิงรุก

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการได้กล่าวถึง องค์ประกอบด้านการทำงานเชิงรุกไว้ดังนี้

1.4.4.1 ความหมายการทำงานเชิงรุก

อิฏฐิรา ทรงกิติพิศาล (2563) ได้กล่าวว่าการทำงานเชิงรุก (Proactive Working) หมายถึง พฤติกรรมการ แข่งขันของผู้ประกอบการที่มีความมั่นใจ และแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ มีแรงขับ (Driving) ส่วนบุคคล มีความทะเยอทะยานที่จะมุ่งสู่ผลสำเร็จของเป้าหมาย มีการตัดสินใจได้อย่างมั่นคงและรวดเร็ว รวมถึง มีการแสวงหาความรู้และให้ความสำคัญกับข้อมูล ตลอดจนความสามารถในการคาดการณ์ปัญหาใน อนาคต ความจำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลงและความคืบหน้า พฤติกรรมการแข่งขันที่มีความ เหมาะสม และมีมุมมองทางธุรกิจที่ดี

ฮัมดี้ คอแด๊ะ (2563) ได้กล่าวว่าการทำงานเชิงรุก (Proactive Working) หมายถึงพฤติกรรม แนวทางปฏิบัติ หรือกระบวนการที่ผู้นำแสดงออกเพื่อพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตนเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงใน ปัจจุบัน ค้นคว้าและสร้างโอกาสจากความท้าทายในสังคม ตลอดจนจัดการโอกาสที่ได้รับมาจากการ แสวงหาอย่างเป็นระบบ เพื่อลดความเสี่ยงที่อาจเกิดความสูญเสียหรือล้มเหลวในกระบวนการใดก็ตาม ทั้งยังต้องมองไปข้างหน้าเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับความเป็นไปได้ ทุกรูปแบบในอนาคต โดยไม่คอยตั้งรับหรือรอโอกาสจากภายนอก

บุญจักรวาล รอดบำเรอ และคณะ (2565) อธิบายเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ โดยเฉพาะ ด้านการมีวิธีการเชิงรุก (Proactive Working) เป็นลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ หมายถึง การคิดและลงมือทำอย่างรวดเร็ว เปิดรับการเปลี่ยนแปลง และแสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเป็นแบบอย่าง มีข้อมูลพื้นฐานที่เพียงพอ เพื่อใช้ในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ เปิดใจกว้างและสนับสนุนวิธีการใหม่ ๆ พร้อมรับแนวคิดและแนวทางที่แตกต่าง เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้องค์กรพัฒนา มีความใส่ใจในงาน และลงมือปฏิบัติจริง ไม่เพียงแต่สั่งการแต่ยังลงมือทำเพื่อให้เห็นเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สมาชิกในองค์กร

Fontana and Musa (2017) กล่าวถึงบทบาทของ ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ที่มีผลต่อการบริหารนวัตกรรมและแรงจูงใจของพนักงาน โดยหนึ่งในองค์ประกอบหลักที่ถูกเน้นคือ การทำงานเชิงรุก (Proactive Working) หมายถึง แนวโน้มของผู้นำที่มีพฤติกรรมเชิงรุกในการแสวงหาโอกาสทางธุรกิจใหม่ ๆ การริเริ่มแนวทางใหม่ ๆ และการลงมือกระทำก่อนที่สถานการณ์หรือปัญหาจะเกิดขึ้น โดยไม่รอให้ปัจจัยภายนอกมากระตุ้น

Nidhan, N., and Singh, B. K. (2020) ผู้เขียนได้สร้างกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ โดยหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญที่ถูกเน้นย้ำคือ การทำงานเชิงรุก (Proactive Working) หมายถึง แนวโน้มของผู้นำในการแสดงพฤติกรรมที่มองไปข้างหน้า กล้าคิด กล้าทำก่อนใคร และมีท่าทีเชิงรุกต่อสถานการณ์ต่าง ๆ แทนที่จะรอให้เกิดปัญหาหรือโอกาสขึ้นก่อน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การทำงานเชิงรุก (Proactive Working) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการวางแผนและดำเนินการล่วงหน้า โดยไม่รอให้ปัญหาเกิดขึ้นก่อนแล้วค่อยแก้ไข แต่เป็นการคาดการณ์ปัญหา หรือโอกาสล่วงหน้า และเตรียมการรับมือหรือดำเนินการเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด เป็นแนวทางการทำงานที่ มุ่งเน้นการป้องกันปัญหา มากกว่าการรอให้เกิดปัญหาแล้วจึงแก้ไข (เชิงรับ) เป็นการทำงานที่ต้องอาศัย ความคิดริเริ่ม ความสามารถในการวางแผน คาดการณ์ และลงมือทำอย่างมีเป้าหมาย มุ่งเน้นการสร้าง โอกาส ความก้าวหน้า และการพัฒนา อย่างต่อเนื่อง

1.4.4.2 ความสำคัญของการทำงานเชิงรุก

อิฏฐิรา ทรงกิติพิศาล (2563) ได้อธิบายความสำคัญ ของการทำงานเชิงรุก คือ ผู้นำมีความสามารถในการเริ่มต้นสิ่งใหม่ ๆ ด้วยตนเอง ไม่รอให้ปัญหาเกิดขึ้น

ก่อน กล้าที่จะเสนอแนวคิดใหม่เพื่อพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ผู้นำสามารถวิเคราะห์สถานการณ์และมองเห็นโอกาสหรืออุปสรรคก่อนที่มันจะเกิดขึ้น ใช้ข้อมูลในการวางแผนเชิงป้องกันและพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่ทำงานเชิงรุกจะไม่เพียงแต่ปรับตัว แต่จะเป็นผู้ผลักดันการเปลี่ยนแปลง สร้างแรงจูงใจและนำทีมก้าวสู่การพัฒนาในทิศทางใหม่

ฮัมดี้ คอแด๊ะ และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2564) ได้อธิบายความสำคัญของการทำงานเชิงรุก คือ ผู้บริหารสามารถทำความเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา เพื่อหาแนวทางแก้ไขที่เหมาะสมและป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ การส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูได้พัฒนาทักษะการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง สามารถสร้างความร่วมมือกับองค์กรภายนอก ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานเชิงรุกของสถานศึกษา

ปิยะพร ชัยศักดิ์ (2566) ได้อธิบายความสำคัญ ของการทำงานเชิงรุก คือ ความสามารถในการพิจารณาความเป็นไปได้ของการขยายองค์กรและพัฒนาแนวทางบริหาร ความสามารถเตรียมการณ์ล่วงหน้าเพื่อรับมือกับเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ความสามารถในการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม

Renko et al. (2015) ได้อธิบายความสำคัญ ของการทำงานเชิงรุก คือ การมองเห็นสิ่งที่คนอื่นยังไม่เห็น และลงมือก่อนใคร ผู้นำมองเห็นแนวโน้มในอนาคต และวางกลยุทธ์เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลง กล้าท้าทายสถานะเดิม และผลักดันการเปลี่ยนแปลงเพื่อความก้าวหน้า สร้างวัฒนธรรมในองค์กรที่สนับสนุนการริเริ่มจากทีมงาน

Frese, M., and Fay, D. (2021) ได้อธิบายความสำคัญ ของการทำงานเชิงรุก คือ ความสามารถในการริเริ่ม ไม่ต้องรอให้มีคำสั่งหรือสิ่งกระตุ้นจากภายนอก มีเป้าหมายเพื่อปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือพัฒนา ไม่เพียงตอบสนองต่อปัญหาที่เกิดขึ้น แต่ป้องกันก่อนจะเกิด การลุกขึ้นมาปรับเปลี่ยนหรือแก้ไขวิธีการทำงาน การเสนอความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงองค์กร การปรับบทบาทหรือเนื้อหางานให้เหมาะกับตนเองมากขึ้น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความสำคัญ ของการทำงานเชิงรุก คือ คาดการณ์และรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรหรือบุคคลสามารถเตรียมตัวและปรับตัวได้ทันก่อนที่ปัญหาจะเกิดขึ้น การลงมือทำก่อนหรือคิดก่อน

คนอื่น สามารถสร้างโอกาสและความสำเร็จที่โดดเด่น การเตรียมพร้อมไว้ล่วงหน้า ทำให้สามารถลดผลกระทบจากสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดได้

1.4.4.3 องค์ประกอบการทำงานเชิงรุก

อิฏฐิรา ทรงกิติพิศาล (2563) เรื่อง "กลยุทธ์การบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ" ได้ศึกษาและพัฒนากลยุทธ์การบริหารวิชาการโดยใช้แนวคิดสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ซึ่งประกอบด้วย 3 สมรรถนะหลัก ได้แก่ สมรรถนะเชิงความสัมพันธ์ สมรรถนะเชิงงาน สมรรถนะการกำหนดภาพอนาคตที่พึงประสงค์ ได้อธิบายว่า ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางในอนาคตขององค์กร รวมถึงการทำงานเชิงรุกและการกล้าเสี่ยงเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงที่ดี โดยอธิบายองค์ประกอบการทำงานเชิงรุก ดังนี้ 1) การริเริ่ม ผู้นำมีความสามารถในการเริ่มต้นสิ่งใหม่ ๆ ด้วยตนเอง ไม่รอให้ปัญหาเกิดขึ้นก่อน กล้าที่จะเสนอแนวคิดใหม่เพื่อพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง 2) การวางแผนล่วงหน้า ผู้นำสามารถวิเคราะห์สถานการณ์และมองเห็นโอกาสหรืออุปสรรคก่อนที่มันจะเกิดขึ้น ใช้ข้อมูลในการวางแผนเชิงป้องกันและพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ 3) การตอบสนองเชิงสร้างสรรค์ มีความยืดหยุ่นในการตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง ไม่เพียงแค่“แก้ปัญหา” แต่ “สร้างโอกาส” จากสถานการณ์ต่าง ๆ 4) การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้นำที่ทำงานเชิงรุกจะไม่เพียงแต่ปรับตัว แต่จะเป็นผู้ผลักดันการเปลี่ยนแปลง สร้างแรงจูงใจและนำทีมก้าวสู่การพัฒนาในทิศทางใหม่

ฮัมดี้ คอแด๊ะ และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2564) เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15" ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะในด้าน การทำงานเชิงรุก (Proactiveness) ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้ 1) การเรียนรู้จากปัญหาที่เกิดขึ้นผู้บริหารควรศึกษาและทำความเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา เพื่อหาแนวทางแก้ไขที่เหมาะสมและป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ 2) การเปิดโอกาสในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ผ่านสภาพจริง ส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูได้พัฒนาทักษะการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง 3) สร้างและใช้เครือข่ายกับองค์กรต่าง ๆ การสร้างความร่วมมือและเครือข่ายกับองค์กรภายนอก ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานเชิงรุกของสถานศึกษา

บุญจักรวาล รอดบำเรอ และคณะ (2565) อธิบายเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ โดยเฉพาะ ด้านการมีวิธีการเชิงรุก เป็นลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำ เชิงผู้ประกอบการ ที่เน้นการคิดและลงมือทำอย่างรวดเร็ว เปิดรับการเปลี่ยนแปลง และแสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเป็นแบบอย่าง มีข้อมูลพื้นฐานที่เพียงพอ เพื่อใช้ในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ เปิดใจกว้างและสนับสนุนวิธีการใหม่ ๆ พร้อมรับแนวคิดและแนวทางที่แตกต่าง เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้องค์กรพัฒนา มีความใส่ใจในงาน และลงมือปฏิบัติจริง ไม่เพียงแต่สั่งการ แต่ยังลงมือทำเพื่อให้เห็นเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สมาชิกในองค์กร องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเชิงรุกในบริบทนี้ 1) รู้จักตนเอง มีความตระหนักรู้ในจุดแข็ง จุดอ่อน และสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม 2) มีจินตนาการ มองเห็นภาพอนาคต คาดการณ์แนวโน้ม และสามารถคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือแนวทางใหม่ ๆ ได้ 3) มุ่งมั่นที่เป็นอิสระ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และกล้าลงมือทำโดยไม่ขึ้นกับกรอบความคิดเดิมหรือข้อจำกัดจากภายนอก

ปิยะพร ชัยศักดิ์ (2566) ในงานวิจัย แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดอุบลราชธานี ด้านการทำงานเชิงรุก คือ พฤติกรรมของผู้นำที่มีลักษณะกระตือรือร้น ขยันใฝ่รู้ และมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการ เตรียมความพร้อมล่วงหน้า เพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงและสร้างโอกาสใหม่ ๆ ให้แก่องค์กร ลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำเชิงรุกในงานวิจัยนี้ 1) กระตือรือร้นและใส่ใจในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่และจริงจัง 2) ค้นคว้าและแสวงหาข้อมูลอยู่เสมอ เพื่อใช้ในการพิจารณาความเป็นไปได้ของการขยายองค์กรและพัฒนาแนวทางบริหาร 3) มีความสามารถในการวางแผนจัดการเตรียมการณ์ล่วงหน้าเพื่อรับมือกับเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต 4) พัฒนาครูและบุคลากรให้คิดและทำงานอย่างเป็นระบบ เน้นการพัฒนาองค์กรผ่านการพัฒนาคน แสวงหาความรู้เพื่อนำมาปรับปรุงและดูแลองค์กรให้เหมาะสมกับบริบท 5) มีความสามารถในการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม 6) สร้างโอกาสใหม่ ๆ ที่ท้าทายต่อการบริหารงาน ไม่หยุดอยู่กับที่ แต่แสวงหาความท้าทายเพื่อสร้างนวัตกรรมในการบริหาร

Renko et al. (2015) ผู้เขียนได้อธิบายลักษณะของ ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Leadership) โดยมีหลายองค์ประกอบสำคัญ ซึ่งหนึ่งในนั้นคือ "การทำงานเชิงรุก" (Proactiveness) หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการ ริเริ่มการเปลี่ยนแปลง แทนที่จะรอให้สถานการณ์บังคับ เป็นการ มองการณ์ไกล คาดการณ์อนาคต

และวางแผนล่วงหน้า โดยมีเป้าหมายในการสร้างคุณค่าใหม่ ๆ ให้แก่องค์กร องค์ประกอบที่สะท้อนลักษณะการทำงานเชิงรุกในบทความนี้ ได้แก่ 1) การริเริ่ม ผู้นำไม่รอคอยโอกาส แต่สร้างโอกาสขึ้นมาเอง มองเห็นสิ่งที่คนอื่นยังไม่เห็น และลงมือก่อนใคร 2) การวางแผนล่วงหน้า ผู้นำมองเห็นแนวโน้มในอนาคต และวางกลยุทธ์เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลง 3) การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง กล้าท้าทายสถานะเดิม และผลักดันการเปลี่ยนแปลงเพื่อความก้าวหน้า 4) การกระตุ้นให้ทีมทำงานเชิงรุก ไม่ใช่แค่ตัวผู้นำที่ทำงานเชิงรุก แต่ยังสร้างวัฒนธรรมในองค์กรที่สนับสนุนการริเริ่มจากทีมงาน

Cangiano and Parker (2016) ได้ทำงานศึกษางานที่ขยายความเข้าใจเรื่อง Proactivity โดยเชื่อมโยงกับ สุขภาพจิตและความเป็นอยู่ที่ดีในที่ทำงาน โดยเน้นว่าการทำงานเชิงรุกไม่เพียงส่งผลต่อประสิทธิภาพงาน แต่ยังส่งผลต่อสวัสดิภาพของบุคคลด้วย องค์ประกอบของ การทำงานเชิงรุก มีดังนี้ 1) เริ่มต้นด้วยตนเอง เป็นการลงมือทำโดยไม่ได้รับคำสั่ง มีแรงจูงใจภายในที่อยากเห็นการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก 2) วางแผนล่วงหน้า มุ่งเน้นการป้องกันปัญหาและสร้างสภาวะแวดล้อมที่ดีขึ้นในอนาคต 3) มุ่งเปลี่ยนแปลง ต้องการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ให้ดีขึ้น 4) ขับเคลื่อนโดยเป้าหมายด้านสุขภาวะ พฤติกรรมเชิงรุกที่มุ่งส่งเสริมสุขภาพจิต เช่น การตั้งขอบเขตการทำงาน การจัดสมดุลชีวิต

Fontana and Musa (2017) กล่าวถึงบทบาทของ ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ที่มีผลต่อการบริหารนวัตกรรมและแรงจูงใจของพนักงาน โดยหนึ่งในองค์ประกอบหลักที่ถูกเน้น คือ "Proactiveness" การทำงานเชิงรุก หมายถึง แนวโน้มของผู้นำที่มีพฤติกรรมเชิงรุกในการแสวงหาโอกาสทางธุรกิจใหม่ ๆ การริเริ่มแนวทางใหม่ ๆ และการลงมือกระทำก่อนที่สถานการณ์หรือปัญหาจะเกิดขึ้น โดยไม่รอให้ปัจจัยภายนอกมากระตุ้น ลักษณะของ “การทำงานเชิงรุก” ที่ Fontana & Musa กล่าวถึง 1) ผู้นำมองหาและคว้าโอกาสใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง แม้ในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน 2) ไม่รอให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นจากภายนอก แต่เป็นผู้จุดประกายและนำการเปลี่ยนแปลง 3) มีมุมมองอนาคตที่ชัดเจน มองเห็นแนวโน้มและความเป็นไปได้ แล้วใช้สิ่งเหล่านั้นในการตัดสินใจวางแผนล่วงหน้า สนับสนุนให้พนักงานกล้าทดลองแนวทางใหม่ แม้จะมีความเสี่ยง มอบหมายอำนาจและความรับผิดชอบให้พนักงานแสดงความคิดริเริ่มด้วยตัวเอง

Strauss and O’Shea (2017) ได้ศึกษามุมมองใหม่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (Proactive Work Behavior) โดยเน้น ด้านผลกระทบต่อความเครียดในการทำงาน ความหมายของ การทำงานเชิงรุก ในบทความนี้ หมายถึง พฤติกรรมเชิงรุกใน

การทำงาน การที่พนักงาน ริเริ่ม ดำเนินการเพื่อ เปลี่ยนแปลง ปรับปรุง หรือพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยไม่ต้องรอคำสั่ง เช่น การเสนอแนวคิดใหม่ การปรับปรุงวิธีทำงาน หรือการแก้ปัญหาล่วงหน้า องค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกในบทความนี้ มีดังนี้ 1) การริเริ่มด้วยตนเอง ไม่รอให้เกิดปัญหาหรือได้รับคำสั่ง แต่เลือกที่จะลงมือทำก่อน 2) มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง ไม่ใช่แค่ทำตามหน้าที่ แต่มีเป้าหมายเพื่อ “เปลี่ยน” หรือ “ปรับปรุง” สิ่งใดบางอย่างในงานหรือองค์กร 3) วางแผนล่วงหน้า มีความสามารถในการมองไปข้างหน้าและเตรียมรับมือกับสิ่งที่จะเกิดขึ้น 4) มีเป้าหมายชัดเจน พฤติกรรมเชิงรุกมีเจตนาชัดเจน ไม่ใช่การกระทำแบบสุ่ม

Nidhan, N., and Singh, B. K. (2020) เรื่อง "Entrepreneurial Leadership: A Conceptual Framework" ผู้เขียนได้สร้างกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ โดยหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญที่ถูกเน้นย้ำคือ การทำงานเชิงรุก ลักษณะที่สะท้อนการทำงานเชิงรุกในกรอบแนวคิดของผู้เขียนมีดังนี้ 1) ผู้นำมุ่งเน้นการวางแผนเพื่ออนาคต คิดไกล และเตรียมความพร้อมอยู่เสมอ 2) ลงมือทำก่อนที่เทรนด์หรือการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้น เพื่อให้ได้เปรียบในการแข่งขัน 3) คาดการณ์ปัญหา และวางแผนป้องกันล่วงหน้า แทนการแก้ปัญหาเมื่อเกิดขึ้นแล้ว 4) สร้างโอกาสใหม่ ๆ ด้วยตนเอง โดยไม่รอปัจจัยภายนอกมาชี้นำ

Frese, M., and Fay, D. (2021) ได้อธิบาย การทำงานเชิงรุก หมายถึง การลงมือทำโดยตั้งใจ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตนเอง ในสภาพแวดล้อม หรือในสถานการณ์ต่าง ๆ ก่อนที่การเปลี่ยนแปลงนั้นจะเกิดขึ้นหรือถูกบังคับ กล่าวคือ เป็น พฤติกรรมเชิงรุก ที่เกิดขึ้นอย่างมีจุดมุ่งหมาย ไม่ใช่แค่การตอบสนองต่อสถานการณ์ แต่เป็นการ ริเริ่ม เพื่อสร้างผลกระทบในเชิงบวก องค์ประกอบสำคัญของการทำงานเชิงรุกมีดังนี้ 1) เกิดจากการริเริ่มด้วยตนเอง ไม่ต้องรอให้มีคำสั่งหรือสิ่งกระตุ้นจากภายนอก ผู้ปฏิบัติเลือกที่จะลงมือทำก่อน 2) มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง มีเป้าหมายเพื่อปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือพัฒนา เช่น เสนอไอเดียใหม่ ๆ ปรับปรุงวิธีทำงาน หรือป้องกันปัญหาในอนาคต 3) วางแผนเตรียมการล่วงหน้าไม่เพียงตอบสนองต่อปัญหาที่เกิดขึ้น แต่ป้องกันก่อนจะเกิด 4) มีความต่อเนื่องและความพยายาม ไม่ใช่แค่การลงมือครั้งเดียว แต่เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง ต้องอาศัยแรงจูงใจภายในและความมุ่งมั่น

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารที่เกี่ยวกับองค์ประกอบด้านการทำงานเชิงรุก ดังตาราง 5

ตาราง 5 การสังเคราะห์องประกอบด้านการทำงานเชิงรุก

นักวิชาการ / องค์ประกอบด้านการทำงานเชิงรุก	การศึกษาจากเอกสาร												
	อิฏฐิรา ทรงกิตติพิศาล (2563)	ฮัมสี่ คอแต๊ะ และ เอกรินทร์ สังข์ทอง (2564)	บุญจักรวาล รอดบำเรอ และคณะ (2565)	ปิยะพร ชัยศักดิ์ (2566)	Renko et al. (2015)	Cangiano, F., and Parker, S. K. (2016)	Fontana, A., and Musa, S. (2017)	Strauss, K., Parker (2017)	Nidhan and Singh (2020)	Frese, M., and Fay, D. (2021)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่น่ามาศึกษา
1. การริเริ่มด้วยตนเอง	✓			✓	✓	✓		✓	✓	✓	7	70	✓
2. วางแผนล่วงหน้า	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	80	✓
3. มีความยืดหยุ่น	✓										1	10	
4. มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	80	✓
5. การเรียนรู้และแสวงหาข้อมูล		✓		✓			✓				3	30	
6. การพัฒนาทักษะบุคลากร		✓		✓							2	20	
7. การสร้างความร่วมมือ		✓									1	10	
8. กระตือรือร้น				✓	✓						2	20	
9. วางแผนป้องกัน									✓		1	10	
10. มีความต่อเนื่องและพยายาม										✓	1	10	
11. ขับเคลื่อนโดยเป้าหมาย						✓					1	10	
12. รู้จักตนเอง			✓								1	10	
13. มีจินตนาการ			✓								1	10	
14. มุ่งมั่นเป็นอิสระ			✓								1	10	
15. มีเป้าหมายชัดเจน								✓			1	10	
รวม	4	3	3	6	4	4	3	4	4	4			

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

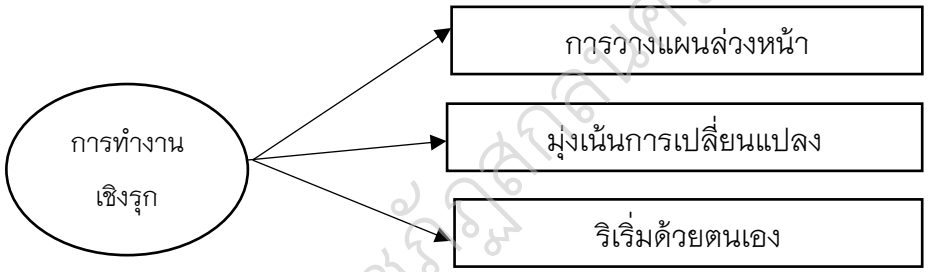
จากตาราง 5 ผลการสังค์เคราะห์องค์ประกอบด้านทำงานเชิงรุก 10 แหล่ง พบว่าแนวคิดด้านการทำงานเชิงรุก มี 15 องค์ประกอบ เมื่อพิจารณาความถี่ของ องค์ประกอบ ผู้วิจัยเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไปหรือค่าร้อยละ 50 ขึ้นไป ซึ่งได้องค์ประกอบย่อยด้านการนวัตกรรม มี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การวางแผนล่วงหน้า ความถี่เท่ากับ 8 คิดเป็นร้อยละ 80

2) มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง ความถี่เท่ากับ 8 คิดเป็นร้อยละ 80

3) ริเริ่มด้วยตนเองความถี่เท่ากับ 7 คิดเป็นร้อยละ 70

ผลการสังค์เคราะห์องค์ประกอบด้านทำงานเชิงรุก แสดงดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 องค์ประกอบด้านการทำงานเชิงรุก

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ที่ นำมาวิจัย องค์ประกอบย่อยด้านการทำงานเชิงรุก ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การวางแผนล่วงหน้า

1.1 ความหมายการวางแผนล่วงหน้า

อิฏฐิรา ทรงกิติพิศาล (2563) ได้อธิบาย การวางแผนล่วงหน้า (Foresight Planning) หมายถึง การกำหนดภาพอนาคตที่พึงประสงค์ ความสามารถในการกำหนดทิศทางในอนาคตขององค์กร รวมถึงการกำหนดแผนล่วงหน้าเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงที่ดี การคาดการณ์ล่วงหน้า ผู้นำสามารถวิเคราะห์สถานการณ์และมองเห็นโอกาสหรืออุปสรรคก่อนที่มันจะเกิดขึ้น ใช้ข้อมูลในการวางแผนเชิงป้องกันและพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

ปิยะพร ชัยศักดิ์ (2566) ได้อธิบายว่า การวางแผนล่วงหน้า (Foresight Planning) หมายถึง การเตรียมความพร้อมล่วงหน้า เพื่อรับมือกับความ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เปลี่ยนแปลงและสร้างโอกาสใหม่ ๆ ให้แก่องค์กร ความสามารถในการวางแผนจัดการเตรียมการณ์ล่วงหน้าเพื่อรับมือกับเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

Renko et al. (2015) ได้อธิบายว่า การวางแผนล่วงหน้า (Foresight Planning) หมายถึง การมองการณ์ไกล และกำหนดแผนล่วงหน้า โดยมีเป้าหมายในการสร้างคุณค่าใหม่ ๆ ให้แก่องค์กร มองเห็นสิ่งที่คนอื่นยังไม่เห็น และลงมือก่อนใคร ผู้นำมองเห็นแนวโน้มในอนาคต และวางกลยุทธ์เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลง

Fontana, A., & Musa, S. (2017) ได้อธิบายว่า การวางแผนล่วงหน้า (Foresight Planning) หมายถึง การมีมุมมองอนาคตที่ชัดเจน มองเห็นแนวโน้มและความเป็นไปได้ แล้วใช้สิ่งเหล่านั้นในการตัดสินใจกำหนดแผนล่วงหน้า

Nidhan, N., & Singh, B. K. (2020) ได้อธิบายว่า การวางแผนล่วงหน้า (Foresight Planning) หมายถึง ลงมือทำก่อนที่เทรนด์หรือการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้น เพื่อให้ได้เปรียบในการแข่งขัน คาดการณ์ปัญหา และวางแผนป้องกันล่วงหน้า แทนการแก้ปัญหาเมื่อเกิดขึ้นแล้ว สร้างโอกาสใหม่ ๆ ด้วยตนเอง โดยไม่รอปัจจัยภายนอกมาชี้นำ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การวางแผนล่วงหน้า (Foresight Planning) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการศึกษาข้อมูล ข่าวสาร และทิศทางของนโยบายการศึกษา สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อวางแผนรับมือกับสิ่งที่จะเกิดขึ้น ประเมินผลกระทบของเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต พิจารณาการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสถานศึกษา วางแผนเชิงรุกเพื่อตอบสนองต่อแนวโน้มและความท้าทายในอนาคต เปิดรับข้อมูลจากครู ชุมชน นักเรียน และแหล่งวิชาการต่าง ๆ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์ในอนาคตอย่างรอบด้าน ใช้การวางแผนล่วงหน้าเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจและกำหนดทิศทางของสถานศึกษา

1.2 ความสำคัญการวางแผนล่วงหน้า

อิฏฐิรา ทรงกิติพิศาล (2563) ได้อธิบายถึง ความสำคัญของการวางแผนล่วงหน้า ดังนี้ 1) ช่วยให้สถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายในการพัฒนาวิชาการได้อย่างชัดเจน 2) การวางแผนล่วงหน้าครอบคลุมถึงการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) ของสถานศึกษา ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญในการกำหนดกลยุทธ์และแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทของ

โรงเรียน 3) การวางแผนล่วงหน้าช่วยให้สามารถจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เช่น บุคลากร งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ ได้อย่างเหมาะสมและตรงตามความต้องการของกิจกรรมทางวิชาการ

ปิยะพร ชัยศักดิ์ (2566 ได้อธิบายถึง ความสำคัญของการวางแผนล่วงหน้า คือ ช่วยในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน การเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ช่วยในการการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม และ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการพัฒนา

Renko et al. (2015) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการวางแผนล่วงหน้า คือ เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การกำหนดวิสัยทัศน์ การดำเนินงานขององค์กรมีความต่อเนื่อง ไม่สะดุด และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การวางแผนล่วงหน้าเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำเชิงผู้ประกอบการสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบท และตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรและสังคมได้อย่างเหมาะสม.

Fontana and Musa (2017) ได้อธิบายถึง ความสำคัญของการวางแผนล่วงหน้าในบริบทของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ผู้นำเชิงผู้ประกอบการต้องมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับอนาคตขององค์กร ในสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การวางแผนล่วงหน้าช่วยให้สามารถเตรียมความพร้อมและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืน

Nidhan, N., and Singh, B. K. (2020) ได้อธิบายถึงความสำคัญของ การวางแผนล่วงหน้า คือ ลงมือทำก่อนที่เทรนด์หรือการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้น ช่วยให้ได้เปรียบในการแข่งขัน ช่วยในการวางแผนป้องกันล่วงหน้า แทนการแก้ปัญหาเมื่อเกิดขึ้นแล้ว ช่วยสร้างโอกาสใหม่ ๆ ด้วยตนเองเพื่อปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

สรุปความสำคัญของการวางแผนล่วงหน้า ซึ่งมีความสำคัญคือ ช่วยกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน ช่วยให้ผู้นำสามารถคาดการณ์ปัญหาหรือความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และวางมาตรการรองรับได้ล่วงหน้า ช่วยให้สามารถจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เช่น งบประมาณ เวลา และบุคลากร ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

2. มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง

2.1 ความหมายมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง

อิฏฐิรา ทรงกิติพิศาล (2563) ได้อธิบายว่า การมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง (Emphasis on change) หมายถึง การมีความยืดหยุ่นในการตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง ไม่เพียงแค่“แก้ปัญหา” แต่ “สร้างโอกาส” จากสถานการณ์ต่าง ๆ ผู้นำที่ทำงานเชิงรุกจะไม่เพียงแต่ปรับตัว แต่จะเป็นผู้ “ผลักดัน” การเปลี่ยนแปลง สร้างแรงจูงใจและนำทีมก้าวสู่การพัฒนาในทิศทางใหม่

ปิยะพร ชัยศักดิ์ (2566) ได้อธิบายว่า การมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง (Emphasis on change) หมายถึง การปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม สร้างโอกาสใหม่ ๆ ที่ท้าทายต่อการบริหารงาน ไม่หยุดอยู่กับที่ แต่แสวงหาความท้าทายเพื่อสร้างนวัตกรรมในการบริหาร

Renko et al. (2015) ได้อธิบายว่า การมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง (Emphasis on change) หมายถึง การริเริ่มการเปลี่ยนแปลง ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงกล้าท้าทายสถานะเดิม และผลักดันการเปลี่ยนแปลงเพื่อความก้าวหน้า สร้างวัฒนธรรมในองค์กรที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่าเดิม

Fontana, A., and Musa, S. (2017) ได้อธิบายว่า การมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง (Emphasis on change) หมายถึง ผู้นำเป็นผู้จุดประกายและนำการเปลี่ยนแปลง ไม่รอให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นจากภายนอก สร้างโอกาสใหม่ ๆ ที่ท้าทายเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

Frese, M., and Fay, D. (2021) ได้อธิบายว่า การมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง (Emphasis on change) หมายถึง การลงมือทำอย่างตั้งใจ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในสภาพแวดล้อม หรือในสถานการณ์ต่าง ๆ ก่อนที่การเปลี่ยนแปลงนั้นจะเกิดขึ้นหรือถูกบังคับ มีเป้าหมายเพื่อปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือพัฒนา เช่น เสนอไอเดียใหม่ ๆ ปรับปรุงวิธีทำงาน หรือป้องกันปัญหาในอนาคต

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง (Emphasis on change) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปรับตัวอย่างยืดหยุ่นต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การเป็นแบบอย่างในการเปิดรับสิ่งใหม่ ไม่ยึดติดกับกรอบเดิม และส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรกล้าเสนอแนวคิดใหม่ โดย ไม่กลัวการถูกปฏิเสธและเคารพความเห็นที่แตกต่าง เปิดโอกาสให้ครูหรือทีมงานได้

ลองทำสิ่งใหม่ แม้จะมีความเสี่ยง ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การยกย่อง ชื่นชม และให้รางวัลแก่ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่เกิดขึ้น

2.2 ความสำคัญของการมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง

อิฏฐิรา ทรงกิติพิศาล (2563) ได้อธิบายถึง ความสำคัญของการมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง คือ ช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมทางการศึกษา การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี นโยบายการศึกษา และความต้องการของผู้เรียน ช่วยกระตุ้นให้ผู้บริหารและครูพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ช่วยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ปิยะพร ชัยศักดิ์ (2566) ได้อธิบายถึง ความสำคัญของการมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง คือ ช่วยในการปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคม ช่วยสร้างโอกาสใหม่ ๆ ที่ท้าทายต่อการบริหารงาน และช่วยในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการบริหารทางการศึกษา

Renko et al. (2015) ได้อธิบายถึง ความสำคัญของการมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง มีดังนี้ 1) ช่วยเป็นแรงขับเคลื่อนนวัตกรรม 2) ช่วยเสริมสร้างความยืดหยุ่นในองค์กร 3) ช่วยเพิ่มโอกาสในการเติบโต 4) ช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ยึดติดกับกรอบเดิม

Fontana and Musa (2017) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง มีดังนี้ 1) ช่วยการเตรียมพร้อมสำหรับสภาวะแวดล้อมที่ไม่แน่นอน 2) ช่วยเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวขององค์กร 3) การนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน 3) ช่วยในการกระตุ้นนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ 4) ช่วยการเสริมสร้างพลังภายในบุคลากร

Frese and Fay (2021) ได้อธิบายถึงความสำคัญของ การมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง มีประเด็นสำคัญดังนี้ 1) บุคคลหรือผู้นำที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงจะมองหาแนวทางปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 2) การเน้นการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้นำแตกต่างจากผู้จัดการทั่วไป เพราะผู้นำไม่เพียงแค่รักษาสภาพเดิม แต่พยายามผลักดันองค์กรไปข้างหน้า 3) ช่วยส่งเสริมความสามารถในการปรับตัวและการเรียนรู้ 4) ช่วย

เพิ่มพูนแรงจูงใจและความภาคภูมิใจในงาน ผู้ที่ริเริ่มการเปลี่ยนแปลงมักจะรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทสำคัญในความสำเร็จขององค์กร ซึ่งจะนำไปสู่แรงจูงใจและความมุ่งมั่นสูงขึ้น

สรุป ความสำคัญของการมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง มีประเด็นสำคัญดังนี้ 1) การมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงทำให้ผู้นำและองค์กรเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่อยู่เสมอ 2) ช่วยให้องค์กรสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) การมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงรุก ซึ่งส่งผลต่อการปรับปรุงงานและพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และความยืดหยุ่น 4) ผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลงจะสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การทดลอง และการไม่กลัวความล้มเหลว 5) ช่วยให้องค์กรสามารถคิดและลงมือก่อนคู่แข่ง เปิดตลาดใหม่ หรือปรับโมเดลธุรกิจได้ทันท่วงที 6) กระตุ้นแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของบุคลากร

3. การริเริ่มด้วยตนเอง

3.1 ความหมายของการริเริ่มด้วยตนเอง

อิฏฐิรา ทรงกิติพิศาล (2563) ได้อธิบายว่า การริเริ่มด้วยตนเอง (Self–initiative) หมายถึง ผู้นำมีความสามารถในการเริ่มต้นสิ่งใหม่ ๆ ด้วยตนเอง ไม่รอให้ปัญหาเกิดขึ้นก่อน กล้าที่จะเสนอแนวคิดใหม่เพื่อพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง นำทีมก้าวสู่การพัฒนาในทิศทางที่ดีกว่าเดิม

ปิยะพร ชัยศักดิ์ (2566) ได้อธิบายว่า การริเริ่มด้วยตนเอง (Self–initiative) หมายถึง กระตือรือร้นและใส่ใจในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่และจริงจัง ค้นคว้าและแสวงหาข้อมูลอยู่เสมอ แสวงหาความรู้เพื่อนำมาปรับปรุงและดูแลองค์กรให้เหมาะสมกับบริบท

Renko et al. (2015) ได้อธิบายว่า การริเริ่มด้วยตนเอง (Self–initiative) หมายถึง ผู้นำไม่รอคอยโอกาส แต่สร้างโอกาสขึ้นมาเอง มองเห็นสิ่งที่คนอื่นยังไม่เห็น และลงมือก่อนใคร สร้างวัฒนธรรมในองค์กรที่สนับสนุนการริเริ่มจากทีมงาน

Nidhan, N., and Singh, B. K. (2020) ได้อธิบายว่า การริเริ่มด้วยตนเอง (Self–initiative) หมายถึง การลงมือทำก่อนที่เทรนด์หรือการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้น เพื่อให้ได้เปรียบในการแข่งขัน สร้างโอกาสใหม่ ๆ ด้วยตนเอง โดยไม่รอปัจจัยภายนอกมาชี้นำ

Fontana and Musa (2017) ได้อธิบายว่า การริเริ่มด้วยตนเอง (Self–initiative) หมายถึง การแสวงหาโอกาสทางธุรกิจใหม่ ๆ การริเริ่มแนวทางใหม่ ๆ และการลงมือกระทำก่อนที่สถานการณ์หรือปัญหาจะเกิดขึ้น โดยไม่รอให้ปัจจัยภายนอกมากระตุ้น ผู้นำมองหาและคว้าโอกาสใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง แม้ในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การริเริ่มด้วยตนเอง (Self–initiative) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกล้าตัดสินใจเริ่มทำสิ่งใหม่ที่มุ่งพัฒนาสถาบันศึกษา แม้ไม่มีใครร้องขอ มีความคิดสร้างสรรค์ในการหาวิธีพัฒนาสถาบันศึกษา โดยไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม ไม่ลังเลเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจเร็ว พร้อมรับผิดชอบและดำเนินการโดยใช้วิจารณญาณอย่างรอบคอบ มองหาโอกาสในการพัฒนาก่อนที่ปัญหาจะเกิดขึ้น เห็นช่องทางการปรับปรุงก่อนเกิดปัญหา ลงมือทำให้เห็นเป็นตัวอย่าง เป็นต้นแบบที่แสดงถึงความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นในการทำงาน

3.2 ความสำคัญของการริเริ่มด้วยตนเอง

อิฏฐิรา ทรงกิติพิศาล (2563) ได้อธิบายถึง ความสำคัญของการริเริ่มด้วยตนเอง ดังนี้ 1) ช่วยให้แสดงถึงความกล้าและความมั่นใจในตนเอง 2) กระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าทดลอง และกล้าลงมือปฏิบัติขับเคลื่อนนวัตกรรมและการพัฒนา 3) การริเริ่มสิ่งใหม่อย่างต่อเนื่องช่วยให้องค์กรไม่หยุดนิ่ง และสามารถพัฒนาแนวทางปฏิบัติหรือกลยุทธ์ใหม่ ๆ ได้ 4) เสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและสร้างแรงบันดาลใจ 5) เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของภารกิจในสถานศึกษา โดยเฉพาะในบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา การริเริ่มโครงการหรือแนวทางที่เหมาะสมกับสภาพปัญหาของโรงเรียนจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงบวกอย่างยั่งยืน

ปิยะพร ชัยศักดิ์ (2566) ได้อธิบายถึง ความสำคัญของการริเริ่มด้วยตนเอง ดังนี้ 1) การริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ด้วยตนเองบ่งบอกถึงความกล้าตัดสินใจ ความรับผิดชอบ และความสามารถในการเป็นผู้นำที่ไม่ต้องพึ่งพาคำสั่งจากผู้อื่น 2) ช่วยกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม ผู้ที่ริเริ่มด้วยตนเองมักมองเห็นปัญหาและโอกาสก่อนผู้อื่น และพยายามคิดค้นแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไข ซึ่งนำไปสู่นวัตกรรมในงานหรือระบบขององค์กร 3) บุคลากรที่เห็นผู้นำหรือเพื่อนร่วมงานกล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ ๆ ด้วยตนเอง จะได้รับแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมเชิงรุกและการพัฒนาตนเอง 4) เพิ่มความยืดหยุ่นและความเร็วในการปรับตัวขององค์กร

Renko et al. (2015) ได้อธิบายถึง ความสำคัญของการริเริ่มด้วยตนเอง มีดังนี้ 1) ผู้นำที่ริเริ่มด้วยตนเองจะมีบทบาทในการผลักดันแนวคิดใหม่ การทดลองแนวทางใหม่ และส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง 2) การริเริ่มสิ่งใหม่โดยไม่รอให้ทุกอย่างชัดเจนแสดงถึงภาวะผู้นำที่ยืดหยุ่น กล้าเสี่ยง และปรับตัวได้ 3) เมื่อผู้นำลงมือก่อน ย่อมเป็นแบบอย่างที่ดีให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 4) เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารแบบผู้ประกอบการ ความสามารถในการเริ่มต้นสิ่งใหม่ด้วยตนเองเป็นหัวใจของผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ที่ไม่เพียงจัดการแต่ขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้า

Fontana and Musa (2017) ได้อธิบายถึง ความสำคัญของการริเริ่มด้วยตนเอง มีดังนี้ 1) การริเริ่มด้วยตนเองแสดงถึงความพร้อมของผู้นำในการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ หรือแนวทางที่แตกต่างจากเดิม ซึ่งเป็นพื้นฐานของการสร้างนวัตกรรมในองค์กร2) ผู้นำที่ไม่รอคำสั่ง แต่ลงมือทำด้วยตนเองสามารถตอบสนองต่อโอกาสหรือความท้าทายได้รวดเร็ว ช่วยให้องค์กรมีความยืดหยุ่นและปรับตัวทันสถานการณ์ 3) การริเริ่มสิ่งใหม่โดยไม่ต้องมีแรงกระตุ้นภายนอกสะท้อนถึงความมุ่งมั่น ความเป็นเจ้าของในงาน และความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง 4) ผู้นำที่ริเริ่มเองจะกล้าทดลองสิ่งใหม่ แม้มีความเสี่ยง ซึ่งสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่แท้จริงในองค์กร

Nidhan and Singh (2020) ได้อธิบายถึง ความสำคัญของการริเริ่มด้วยตนเอง มีดังนี้ การริเริ่มด้วยตนเองเป็นรากฐานของการเป็นผู้นำเชิงรุก ที่ไม่เพียงตอบสนองต่อสถานการณ์ แต่สามารถมองการณ์ไกลและวางกลยุทธ์เชิงรุกได้ ผู้นำที่มีความสามารถในการริเริ่มจะกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ช่วยให้องค์กรสามารถแข่งขันได้ในสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน ลดการพึ่งพาการควบคุมจากภายนอกเมื่อบุคลากรหรือผู้นำมีแรงขับจากภายใน จะสามารถทำงานและพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ ได้โดยไม่ต้องรอแรงกระตุ้นจากผู้บริหารระดับสูง ช่วยส่งเสริมความสามารถในการตัดสินใจอย่างอิสระ แสดงถึงความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และตัดสินใจอย่างเป็นอิสระภายใต้ข้อมูลที่จำกัด ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในยุคแห่งความไม่แน่นอน

สรุปว่า ความสำคัญของการริเริ่มด้วยตนเอง มีดังนี้ 1) ผู้ที่ริเริ่มด้วยตนเองจะเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ กลยุทธ์ใหม่ หรือกระบวนการใหม่ที่ช่วยให้องค์กรแตกต่างและทันสมัย 2) สะท้อนความกล้าในการตัดสินใจ การลงมือทำ และการรับผิดชอบ 3) การริเริ่มสิ่งใหม่แสดงถึงแรงขับจากภายใน ซึ่งนำไปสู่ความ

ทุ่มเทและความภาคภูมิใจในผลงาน 4) ผู้ที่ริเริ่มด้วยตนเองมักจะส่งต่อความคิดเชิงบวก สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นในองค์กรกล้าทดลองและเรียนรู้จากความผิดพลาด 5) ช่วยให้องค์กรตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจได้รวดเร็วและแม่นยำ

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ที่นำมาวิจัย

ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1.4.5 ความคิดสร้างสรรค์

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการมีความคิดสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

1.4.5.1 ความหมายความคิดสร้างสรรค์

พาสนา จุลรัตน์ (2563) ได้อธิบายว่า ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) หมายถึง ความสามารถในการคิดอย่างหลากหลาย มองปัญหาในหลายมิติ และสร้างสรรค์แนวทางหรือผลลัพธ์ใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน

ธัญพิชชา วะลัย (2564) ได้อธิบายว่า ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) หมายถึงความสามารถในการรับรู้ปัญหา คิดหาแนวทางแก้ไข และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่มีคุณค่า

ธันยนันท ไพบูลยสุข (2566) ได้อธิบายว่า ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) หมายถึง การคิดนอกกรอบหรือการมีมุมมองในการคิดสิ่งหนึ่งแตกต่างไปจากเดิม ในทางธุรกิจคุณลักษณะแบบ ความคิดสร้างสรรคจะสร้างความได้เปรียบทางการแขงขัน เพราะจะช่วยใหเกิดสินค้าและบริการใหม่ ๆ ที่ช่วยแกปญหาหรือ สรางสิ่งที่ผู้บริโภคตองการ การกระตุ้นใหเกิดความคิดสรงสรรค์

Renko et al. (2015) ได้กล่าวถึงบทบาทของ ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของผู้ตาม โดยระบุว่าผู้นำประเภทนี้สามารถเสริมสร้างความเชื่อมั่นในทักษะและความสามารถทางผู้ประกอบการของผู้ตาม และจุดประกายความหลงใหลในนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) ในบริบทภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ หมายถึง ความสามารถในการ

สร้างหรือพัฒนาแนวคิด ผลิตภัณฑ์ หรือวิธีการใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าและแตกต่างจากสิ่งที่มีอยู่เดิม

Suhartono, N (2016) ผู้เขียนได้ศึกษาและเปรียบเทียบองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ โดยอิงจากแนวคิดของ Guilford (1971) ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) หมายถึง ความสามารถในการคิดที่หลากหลาย (divergent thinking) ซึ่งประกอบด้วยความคิดริเริ่ม (originality) ความคิดคล่องแคล่ว (fluency) ความคิดยืดหยุ่น (flexibility) และความคิดละเอียดลออ (elaboration)

จากที่กล่าวมาสรุปว่า ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการคิดอย่างยืดหยุ่น แปลกใหม่ ไม่ยึดติดกับกรอบเดิม ๆ เพื่อสร้างแนวคิด วิธีการ หรือ สิ่งใหม่ ที่มีคุณค่าและสามารถนำไปใช้ได้จริงเป็นการใช้จินตนาการและความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหา หรือพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น ซึ่งอาจเกิดจากการผสมผสานสิ่งเดิมในมุมมองใหม่ หรือสร้างสิ่งที่ไม่เคยมีมาก่อน ทำให้เราคิดหาวิธีใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิม แก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างสร้างสรรค์

1.4.5.2 ความสำคัญความคิดสร้างสรรค์

ประจักษ์ ปฏิทัศน์ (2562) ได้อธิบายถึงความสำคัญ การมีความคิดสร้างสรรค์ ดังนี้ 1) ความสามารถในการคิดแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ ที่ไม่ซ้ำซากหรือเลียนแบบผู้อื่น 2) ความสามารถในการผลิตแนวคิดหรือคำตอบได้จำนวนมากในระยะเวลาอันสั้น 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนแนวคิดหรือมุมมองตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป 4) ความสามารถในการเพิ่มรายละเอียดหรือขยายความแนวคิดให้สมบูรณ์และชัดเจนยิ่งขึ้น

พาสนา จุลรัตน์ (2563) ได้อธิบายถึงความสำคัญ การมีความคิดสร้างสรรค์ ดังนี้ 1) ความสามารถในการคิดสิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่ธรรมดา ไม่ลอกแบบ และไม่ซ้ำใคร เน้นความแปลกใหม่ของแนวคิด ไอเดียที่ไม่คาดคิด เป็นนวัตกรรมหรือแนวทางที่แตกต่าง 2) ความสามารถในการผลิตความคิดหรือคำตอบได้จำนวนมากในระยะเวลาอันสั้น 3) ความสามารถในการเปลี่ยนมุมมอง เปลี่ยนวิธีคิด หรือปรับความคิดตามสถานการณ์ มองปัญหาได้จากหลายแง่มุม เปลี่ยนวิธีคิดจากแนวทางหนึ่งไปสู่อีกแนวทางหนึ่งได้อย่างคล่องตัว 4) ความสามารถในการขยายแนวคิดหรือเสริมรายละเอียดให้แนวคิดสมบูรณ์มากขึ้น

ฮัมดี้ คอแด๊ะ และ เอกรินทร์ สังข์ทอง (2564). ได้อธิบายถึงความสำคัญ ความคิดสร้างสรรค์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดย ที่ผู้บริหารศึกษาดูงานจากสถานศึกษาต่าง ๆ และการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เพื่อให้ผู้บริหารได้มีการคิดแบบสร้างสรรค์ เพื่อสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการคิดแบบสร้างสรรค์ สามารถใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการคิดแบบสร้างสรรค์อย่างมีอิสระจากครูและนักเรียน

ธันยนันท ไพบูลยสุข (2566) ได้อธิบายถึงความสำคัญ ความคิดสร้างสรรค์ คือ การคิดนอกกรอบหรือการมีมุมมองในการคิดสิ่งหนึ่งแตกต่างไปจากเดิมในทางธุรกิจคุณลักษณะแบบ ความคิดสร้างสรรคจะสร้างความได้เปรียบทางการแขงขันเพราะจะช่วยใหเกิดสินค้าและบริการใหม่ ๆ ที่ช่วยแกปญหาหรือ สรางสิ่งที่ผู้บริโภคตองการ

จากที่กล่าวมาสรุปว่า ความสำคัญ ความคิดสร้างสรรค์ คือ ช่วยให้สามารถคิดหาวิธีการแก้ปัญหาหรือรับมือกับสถานการณ์ได้หลากหลายมุมมอง ไม่ยึดติดกับแนวทางเดิม ความคิดสร้างสรรค์คือจุดเริ่มต้นของนวัตกรรม ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาองค์กร การศึกษา และเศรษฐกิจ บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมีความยืดหยุ่นทางความคิด สามารถปรับตัวและรับมือกับความไม่แน่นอนได้ดี

1.4.5.3 องค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์

ประจักษ์ ปฏิทัศน์ (2562) จากหนังสือ เรื่อง "การคิดเชิงระบบและความคิดสร้างสรรค์ (Systematic and Creative Thinking)" ที่จัดพิมพ์โดยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1) ความคิดริเริ่ม (Originality) ความสามารถในการคิดแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ ที่ไม่ซ้ำซากหรือเลียนแบบผู้อื่น 2) ความคิดคล่องแคล่ว (Fluency) ความสามารถในการผลิตแนวคิดหรือคำตอบได้จำนวนมากในระยะเวลาอันสั้น 3) ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนแนวคิดหรือมุมมองตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป 4) ความคิดละเอียดละออ (Elaboration) ความสามารถในการเพิ่มรายละเอียดหรือขยายความแนวคิดให้สมบูรณ์และชัดเจนยิ่งขึ้น องค์ประกอบเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ที่มีประสิทธิภาพและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

พาสนา จุลรัตน์ (2563) จากหนังสือของ เรื่อง จิตวิทยาการคิด (Cognitive Psychology) ซึ่งจัดพิมพ์โดย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับ “ความคิดสร้างสรรค์” โดยอ้างอิงทฤษฎีของ Guilford (1971) ซึ่งแบ่งองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ ออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) ความคิดริเริ่ม (Originality) เป็นความสามารถในการคิดสิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่ธรรมดา ไม่ลอกแบบ และไม่ซ้ำใคร เน้นความแปลกใหม่ของแนวคิด ไอเดียที่ไม่คาดคิด เป็นนวัตกรรมหรือแนวทางที่แตกต่าง 2) ความคิดคล่องแคล่ว (Fluency) คือความสามารถในการผลิตความคิดหรือคำตอบได้จำนวนมากในระยะเวลาอันสั้น บ่งบอกถึงปริมาณของความคิด ครอบคลุมทั้งความคิดเกี่ยวกับวัตถุ วิธีการ แผนงาน ฯลฯ 3) ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) ความสามารถในการเปลี่ยนมุมมอง เปลี่ยนวิธีคิด หรือปรับความคิดตามสถานการณ์ มองปัญหาได้จากหลายแง่มุม เปลี่ยนวิธีคิดจากแนวทางหนึ่งไปสู่อีกแนวทางหนึ่งได้อย่างคล่องตัว 4) ความคิดละเอียดละออ (Elaboration) ความสามารถในการขยายแนวคิดหรือเสริมรายละเอียดให้แนวคิดสมบูรณ์มากขึ้น เพิ่มองค์ประกอบ เติมแต่งความคิดให้เป็นรูปธรรม บ่งบอกถึงระดับการพัฒนาแนวคิดให้นำไปใช้งานได้จริง

ธัญพิชชา วะลัย (2564) จากวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และทักษะการนำเสนอโดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงาน" ได้ศึกษาและพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานร่วมกับการใช้กระดาน ซึ่งพบว่าองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ที่สำคัญได้แก่ 1) ความคิดริเริ่ม (Originality): ความสามารถในการคิดแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ ที่ไม่ซ้ำซากหรือเลียนแบบผู้อื่น 2) ความคิดคล่องแคล่ว (Fluency): ความสามารถในการผลิตแนวคิดหรือคำตอบได้จำนวนมากในระยะเวลาอันสั้น 3) ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนแนวคิดหรือมุมมองตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป 4) ความคิดละเอียดละออ (Elaboration) ความสามารถในการเพิ่มรายละเอียดหรือขยายความแนวคิดให้สมบูรณ์และชัดเจนยิ่งขึ้น การวิจัยพบว่าหลังจากการใช้กิจกรรมการเรียนรู้ดังกล่าว นักเรียนมีระดับความคิดสร้างสรรค์และทักษะการนำเสนอสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

ฮัมดี้ คอแด๊ะ และ เอกรินทร์ สังข์ทอง (2564) ได้ศึกษาและนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญคือด้านการคิดแบบสร้างสรรค์ ซึ่งอธิบายองค์ประกอบ ดังนี้ 1) เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และควรพัฒนาการคิด แบบสร้างสรรค์ของผู้นำที่มีภาวะผู้นำ

แบบผู้ประกอบการ ซึ่งการคิดแบบสร้างสรรค์นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดย ที่ผู้บริหารศึกษาดูงานจากสถานศึกษาต่าง ๆ และการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เพื่อให้ ผู้บริหารได้มีการคิดแบบสร้างสรรค์ 2) กระบวนการมีส่วนร่วมในการคิดแบบสร้างสรรค์ อีกแนวทางหนึ่งในการพัฒนาการคิดแบบสร้างสรรค์ของผู้นำที่มี ภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการ คือ การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการคิดแบบสร้างสรรค์อย่างมีอิสระจากครูและนักเรียนจะเป็นอีกเครื่องหนึ่งในการที่จะทำให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ด้านการคิดแบบสร้างสรรค์เพิ่มขึ้นอีกด้วย

บุญจักรวาล รอดบำเรอและคณะ (2565) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการในองค์กรสมัยใหม่ โดยเฉพาะในบริบทของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนที่ต้องเผชิญกับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งมีองค์ประกอบที่มีความสำคัญคือ 1) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คือ จัดการความสัมพันธ์ของข้อมูลที่หลากหลาย สะท้อนให้เห็นว่าการใช้ภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) ความละเอียดลออกับการจัดการความสัมพันธ์ของข้อมูลที่หลากหลาย 3) ความยืดหยุ่นความสามารถของบุคคลในการคิดหาคำตอบได้หลายประเภทและหลายทิศทางโดยยอมรับความ แตกต่างมีแนวทางการแก้ปัญหาที่หลากหลาย มีความเชื่อมโยง ให้ข้อเสนอแนะและสามารถทำงานในภาวะขัดแจ้ง 4) ความคิดคล่องแคล่ว เป็นความสามารถในการตอบสนองหรือปรับตัวต่อสิ่งต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้อย่าง สร้างสรรค์ เพื่อทำให้ระบบการบริหารจัดการด้านการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ปิยะพร ชัยศักดิ์ (2566) ในงานวิจัย แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญอีกด้านคือ ด้านการคิดแบบสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 1)ความสามารถในการคิดหลายแง่ หลายมุม หลายทิศทาง คิดหาคำตอบ คิดดัดแปลง ผสมผสานกันให้ เกิดสิ่งใหม่ รองลงมา 2) ความสามารถแสวงหาโอกาสและวิธีการเข้าถึงปัญหา ในรูปแบบใหม่ และนำมาเป็นเครื่องมือในการสร้างโอกาส เพื่อผลักดันองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ และ 3) สร้างบรรยากาศและปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะสามารถเผชิญกับความท้าทายที่เพิ่มขึ้นในสภาพแวดล้อมและสังคมปัจจุบัน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 4) การเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานใหม่ ๆ เพื่อสร้างเอกลักษณ์ให้กับสถานศึกษา

ธันยนันท ไพบูลยสุข (2566) ในวิทยานิพนธ์เรื่อง คุณลักษณะของผู้นำผู้ประกอบการ: การทบทวนวรรณกรรมแบบกำหนดขอบเขต ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมเพื่อระบุคุณลักษณะสำคัญของผู้นำผู้ประกอบการ จากการศึกษาพบว่า คุณสมบัติด้านงานที่มีอิทธิพลต่อถาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการที่สำคัญอีกด้านคือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ความคิดสร้างสรรค มักถูกเรียกวา การคิดนอกกรอบหรือการมีมุมมองในการคิดสิ่งหนึ่งแตกต่างไปจากเดิม ในทางธุรกิจคุณลักษณะแบบความคิดสร้างสรรคจะสร้างความได้เปรียบทางการแขงขัน เพราะจะช่วยให้เกิดสินคและบริการใหม่ ๆ ที่ช่วยแกปญหาหรือสรางสิ่งที่ผู้บริโภคตองการ การกระตุ้นให้เกิดความคิดสรงสรรค สามารถทำได้ ดังนี้ 1) ตั้งต้นความคิดของตนเองว่าตองการอะไร แลวนำความรูที่มีมาประยุกตวาจะสามารถสรางสิ่งที่ตองการออกมาได้อยางไร ด้วยวิธีไหน 2) กระตุ้นให้เกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค แนวทางที่ไม่เคยเกิดขึ้นมากอน แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะสามารถเริ่มได้ด้วย 3) การสนับสนุนให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ในองคกรโดยไม่จำกัดความเป็นไปได้ 4) สร้างวัฒนธรรมที่มีการแบงปันความคิดเชิงสร้างสรรค โดยสร้างวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นในองคกรจนกลายเป็นเรื่องปกติ

Renko et al. (2015). ได้อธิบายว่า องค์ประกอบด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ถือเป็นหนึ่งในองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ซึ่งถูกอธิบายไว้ในมิติของการ สร้างแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อเปิดโอกาสทางธุรกิจ และการพัฒนานวัตกรรม โดยมีรายละเอียดดังนี้ 1) การคิดนอกกรอบ (Thinking outside the box) ผู้นำเชิงผู้ประกอบการมีความสามารถในการคิดแบบไม่จำกัดกรอบเดิม ไม่ยึดติดกับแนวทางหรือวิธีการที่เคยมี แต่สามารถมองปัญหาในมุมมองใหม่ ช่วยให้สามารถรับมือกับความท้าทายที่ไม่แน่นอนในสภาพแวดล้อมของธุรกิจ 2) การริเริ่มสิ่งใหม่ (Idea generation and initiation) ผู้นำลักษณะนี้มักมีพฤติกรรมที่มุ่งสร้างแนวทางใหม่ หรือเปิดโอกาสให้ทีมได้เสนอแนวคิดนวัตกรรมอยู่เสมอ 3) สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ (Creating Supportive Environment) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง ยอมรับความแตกต่าง และไม่ปิดกั้นความคิด เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ในองค์กร 4) การเปิดรับไอเดียใหม่ (Openness to new ideas) ผู้นำเชิงผู้ประกอบการเปิดกว้างต่อ

แนวคิดที่หลากหลาย ไม่จำกัดแหล่งที่มา และสามารถผสานแนวคิดเข้าด้วยกันเพื่อพัฒนาต่อได้ การรับฟังและผสานความคิดเห็นจากหลากหลายฝ่ายช่วยเพิ่มมิติของนวัตกรรม

Suhartono, N (2016) ผู้เขียนได้ศึกษาและเปรียบเทียบองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ โดยอิงจากแนวคิดของ Guilford (1971) ซึ่งระบุองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ (Creativity Dimensions) สำคัญไว้ 4 ประการ ได้แก่ 1) ความคิดคล่องแคล่ว (Fluency) หมายถึง ความสามารถในการสร้างแนวคิดหรือคำตอบได้จำนวนมากในระยะเวลาอันสั้น เน้นที่ “ปริมาณ” ของความคิด แสดงถึงความสามารถในการตอบสนองอย่างต่อเนื่อง 2) ความ คิดยืดหยุ่น (Flexibility) ความสามารถในการเปลี่ยนแนวทางความคิดหรือมุมมองได้หลากหลาย แสดงถึงความสามารถในการสลับกรอบความคิด มักเชื่อมโยงกับการปรับตัวและการคิดหลากหลายมิติ 3) ความคิดริเริ่ม (Originality) หมายถึงความสามารถในการคิดสิ่งใหม่ ๆ ที่แปลก ไม่ และไม่ธรรมดาแนวคิดที่ไม่คาดคิด หรือมีโอกาสน้อยที่ผู้อื่นจะคิดเหมือนกัน สะท้อนความแปลกใหม่ในระดับสูง 4) ความคิดละเอียดลออ (Elaboration) เป็นความสามารถในการขยายความหรือเพิ่มรายละเอียดให้กับแนวคิดที่มีอยู่ การอธิบาย เพิ่มเติม ออกแบบ หรือต่อยอดแนวคิดให้ชัดเจนและใช้งานได้จริง บ่งบอกถึงความลึกของกระบวนการคิด

Fontana and Musa (2017) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Leadership) โดยระบุลักษณะหลักที่ช่วยให้ผู้นำสามารถนำพาธุรกิจไปสู่ความสำเร็จในสภาพแวดล้อมที่มีความไม่แน่นอน ผู้เขียนเขียนได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ในการบทบาทของการจัดการนวัตกรรม ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญอีกด้าน คือ องค์ประกอบด้านความคิดสร้างสรรค์ ที่พบว่าเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการในงานวิจัยนี้ ได้แก่ 1) การกระตุ้นการสร้างแนวคิดใหม่ (Idea Generation) ผู้นำแบบผู้ประกอบการมีบทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ทีมงานหรือองค์กรคิดค้นแนวคิดใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมได้ 2) การคัดเลือกและพัฒนาแนวคิด (Idea Selection and Development) หลังจากมีการเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ผู้นำต้องมีความสามารถในการคัดเลือกแนวคิดที่มีศักยภาพและนำมาพัฒนาต่อเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร 3) การเผยแพร่และนำไปใช้ (Idea Diffusion and Implementation): ผู้นำต้องสนับสนุนการนำแนวคิดที่พัฒนาขึ้นไปใช้จริงในองค์กร รวมถึงการเผยแพร่แนวคิดเหล่านั้นเพื่อให้เกิดการยอมรับและนำไปสู่การปรับปรุงหรือสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ กระบวนการหรือบริการใหม่ ๆ

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารที่เกี่ยวกับองค์ประกอบย่อยด้านความคิดสร้างสรรค์ ดังตาราง 6

ตาราง 6 การสังเคราะห์องประกอบด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

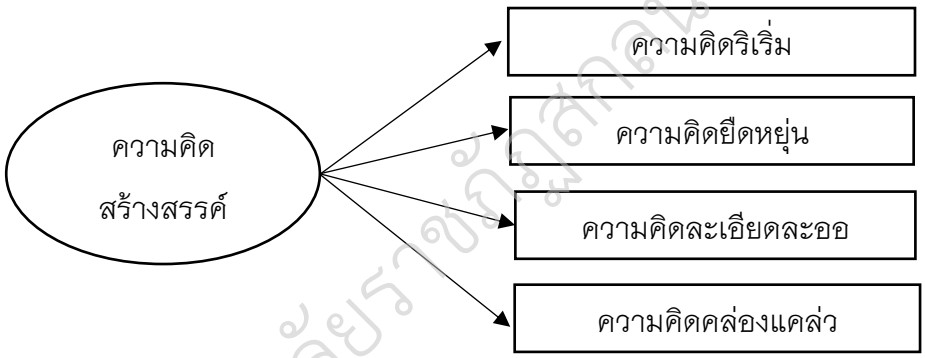
นักวิชาการ / องค์ประกอบด้านความคิดสร้างสรรค์	การศึกษาจากเอกสาร												
	ประจักษ์ ปฏิทัศน์ (2562)	พาสนา จุลรัตน์ (2563)	ธัญพิชชา วะสัย (2564)	ฮัมดี้ คอแต๊ะ และ เอกรินทร์ สังข์ทอง (2564)	ปฏิจักรวาล รอดบำเรอและคณะ (2565)	ปิยะพร ชัยศักดิ์ (2566)	ธันยนันท์ โพนเสนสุข (2566)	Renko et al. (2015)	Suhartono, N (2016)	Fontana and Musa (2017)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่นำมาศึกษา
1. ความคิดยืดหยุ่น	✓	✓	✓		✓				✓		5	50	✓
2. การคิดนอกกรอบ						✓	✓	✓			3	30	
3. มีความคิดริเริ่ม	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		9	90	✓
4. ส่งเสริมแนวความคิดใหม่ ๆ				✓			✓			✓	3	30	
5. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์						✓	✓	✓			3	30	
6. เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง				✓							1	10	
7. ความคิดละเอียดลออ	✓	✓	✓		✓				✓		5	50	✓
8. ความคิดคล่องแคล่ว	✓	✓	✓		✓				✓		5	50	✓
9. เปลี่ยนแปลงการทำงานใหม่						✓					1	10	
10. การเปิดรับไอเดียใหม่							✓	✓			2	20	
11. การเผยแพร่และนำไปใช้										✓	1	10	
12. คัดเลือกและพัฒนาแนวคิด										✓	1	10	
รวม	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3			

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตารางผลการสังค์เคราะห์องค์ประกอบย่อยด้าน ความคิดสร้างสรรค์ 10 แหล่ง พบว่าแนวคิดด้านความคิดสร้างสรรค์ มี 12 องค์ประกอบ เมื่อพิจารณาความถี่ขององค์ประกอบ ผู้วิจัยเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไปหรือค่าร้อยละ 50 ขึ้นไป ซึ่งได้องค์ประกอบย่อยด้านความคิดสร้างสรรค์ มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ความคิดริเริ่ม ความถี่เท่ากับ 9 คิดเป็นร้อยละ 90
2) ความคิดยืดหยุ่น ความถี่เท่ากับ 5 คิดเป็นร้อยละ 50
3) ความคิดละเอียดละออ ความถี่เท่ากับ 5 คิดเป็นร้อยละ 50
4) ความคิดคล่องแคล่ว ความถี่เท่ากับ 5 คิดเป็นร้อยละ 50

ผลการสังค์เคราะห์องค์ประกอบย่อยด้านความคิดสร้างสรรค์ แสดงภาพ 7



ภาพประกอบ 7 องค์ประกอบด้านความคิดสร้างสรรค์

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการ ที่นำมาวิจัย องค์ประกอบย่อยด้านความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความคิดริเริ่ม

1.1 ความหมายของการมีความคิดริเริ่ม

ประจักษ์ ปฏิทัศน์ (2562) ได้อธิบายว่า ความคิดริเริ่ม (Initiative Thinking) หมายถึง ความสามารถในการคิดแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ ที่ไม่ซ้ำซากหรือเลียนแบบผู้อื่น

พาสนา จุลรัตน์ (2563) ได้อธิบายว่า ความคิดริเริ่ม (Initiative Thinking) หมายถึง ความสามารถในการคิดสิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่ธรรมดา ไม่ลอกแบบ และไม่ซ้ำใครเน้นความแปลกใหม่ของแนวคิด ไอเดียที่ไม่คาดคิด เป็นนวัตกรรมหรือแนวทางที่แตกต่าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ธัญพิชชา วะลัย (2564) ได้อธิบายว่า ความคิดริเริ่ม (Initiative Thinking) หมายถึง แนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ ที่ไม่ซ้ำหรือเลียนแบบผู้อื่น

ฮัมดี้ คอแด๊ะ และ เอกรินทร์ สังข์ทอง (2564). ได้อธิบายว่า ความคิดริเริ่ม (Initiative Thinking) หมายถึง การคิดสิ่งใหม่ๆ การคิดแบบสร้างสรรค์ของผู้นำ ซึ่งการคิดแบบสร้างสรรค์นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการคิดแบบสร้างสรรค์อย่างมีอิสระ

บุญจักรวาล รอดบำเรอและคณะ (2565) ได้อธิบายว่า ความคิดริเริ่ม (Initiative Thinking) หมายถึง ความคิดสร้างสรรค์ มีคุณค่า ไม่ซ้ำใคร จากงานวิจัยได้วิเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มี 20 ตัวบ่งชี้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.641 – 0.787 มี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ จัดการความสัมพันธ์ของข้อมูลที่หลากหลาย สะท้อนให้เห็นว่าการใช้ภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

สรุปว่า ความคิดริเริ่ม (Initiative Thinking) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกล้าคิดและเสนอแนวทางที่ไม่เคยมีมาก่อน เพื่อปรับปรุงการบริหารหรือการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มองเห็นโอกาสในการพัฒนางานแม้ในสถานการณ์ปกติ แม้ไม่มีปัญหาเกิดขึ้น ยังสามารถมองเห็นโอกาสในการเปลี่ยนแปลง การสร้างแนวคิดใหม่จากประสบการณ์ ใช้ประสบการณ์ที่มีในการพัฒนา กล้าคิดนอกกรอบและท้าทายวิธีการเดิม ๆ ไม่ยึดติดกับความสำเร็จแบบเดิม เป็นผู้นำในการริเริ่มกิจกรรม นวัตกรรม หรือโครงการใหม่ ๆ ไม่เพียงแค่สนับสนุน แต่ลงมือคิดและเป็นผู้นำในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่

1.2 ความสำคัญของการมีความคิดริเริ่ม

ประจักษ์ ปฏิทัศน์ (2562) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการมีความคิดริเริ่ม ดังนี้ 1) บุคคลที่มีความคิดริเริ่มจะสามารถเสนอแนวทางหรือวิธีการใหม่ที่แตกต่างจากเดิม ส่งผลให้งานมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น 2) ความคิดริเริ่มเป็นแรงกระตุ้นที่สำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับส่วนบุคคลและระดับองค์กร ทำให้เกิดนวัตกรรม และช่วยให้องค์กรสามารถแข่งขันได้ 3) บุคคลที่แสดงความคิดริเริ่มจะได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้นำที่แท้จริง แม้ไม่ได้อยู่ในตำแหน่งบริหาร เพราะสามารถสร้างอิทธิพลต่อทีมและสภาพแวดล้อมรอบตัว 4) ความคิดริเริ่มกระตุ้นให้เกิดการตั้งคำถามกับสถานะ

เดิม และกระตุ้นให้บุคลากรแสวงหาวิธีที่ดีกว่าอยู่เสมอ 5) ผู้ที่มีความคิดริเริ่มสามารถตัดสินใจอย่างมีเหตุผล และลงมือปฏิบัติได้ทันท่วงที โดยไม่ต้องรอการสั่งการจากผู้อื่น

พาสนา จุลรัตน์ (2563) ได้อธิบายถึง ความสำคัญของการมีความคิดริเริ่ม ดังนี้ ครูหรือผู้บริหารที่มีความคิดริเริ่มจะสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ใหม่ ๆ และวิธีการบริหารที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและชุมชนได้ดีขึ้น ความคิดริเริ่มช่วยให้บุคคลพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมถึงยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และการบริหาร องค์กรที่สนับสนุนความคิดริเริ่มจะช่วยให้บุคลากรรู้สึกปลอดภัยในการเสนอไอเดียใหม่ ไม่กลัวความล้มเหลว และพร้อมเรียนรู้จากประสบการณ์เป็นรากฐานของความเป็นผู้นำยุคใหม่

ธัญพิชชา วะลัย (2564) ได้อธิบายถึง ความสำคัญของการมีความคิดริเริ่ม ดังนี้ บุคคลที่มีความคิดริเริ่มจะสามารถมองเห็นโอกาสในการพัฒนา และกล้าที่จะเสนอแนวทางใหม่ ๆ ที่นำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการทำงานและประสิทธิภาพขององค์กร การได้ลงมือทำสิ่งใหม่ ๆ ด้วยตนเองช่วยเสริมความเชื่อมั่นและแรงขับภายในซึ่งส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและตั้งใจพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ความคิดริเริ่มเป็นรากฐานของภาวะผู้นำแบบใหม่ที่ไม่เพียงรอให้เกิดปัญหา แต่สามารถมองเห็นแนวโน้มและวางแผนเพื่อจัดการล่วงหน้าได้

ฮัมดี้ คอแด๊ะ และ เอกรินทร์ สังข์ทอง (2564) ได้อธิบายถึง ความสำคัญของการมีความคิดริเริ่ม ดังนี้ ความคิดริเริ่มเป็นแรงผลักดันให้เกิดการปรับปรุงงานในระดับปฏิบัติ ช่วยให้องค์กรมีความเคลื่อนไหวและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไม่จำกัดเฉพาะผู้บริหารเท่านั้น บุคลากรทุกคนสามารถเป็นผู้นำผ่านการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ได้ สร้างสรรค์แนวทางการทำงานที่ตอบสนองต่อปัญหาได้ตรงจุด ผู้ที่มีความคิดริเริ่มมักเป็นผู้ที่มองเห็นปัญหาก่อนผู้อื่น และสามารถเสนอทางเลือกหรือแนวทางแก้ไขที่แตกต่างไปจากเดิม เมื่อมีบุคลากรที่กล้าคิดกล้าทำ จะเกิดผลต่อเนื่องในเชิงบวกต่อเพื่อนร่วมงาน กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง

บุญจักรวาล รอดบำเรอ และคณะ (2565) ได้อธิบายถึง ความสำคัญของการมีความคิดริเริ่ม ตาม ดังนี้ 1) เป็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารที่มีความคิดริเริ่มจะสามารถมองเห็นโอกาสในการพัฒนา และสร้างวิธีการใหม่ที่เหมาะสมกับบริบทของตนเอง 2) ความคิดริเริ่มทำให้ผู้นำสามารถสร้างคุณค่าใหม่ให้กับองค์กร โดยไม่ยึดติดกับแนวทางเดิม และกล้าตัดสินใจในสถานการณ์ที่ไม่มี

คำตอบชัดเจน 3) ผู้บริหารที่มีความคิดริเริ่มสามารถปรับแนวทางการบริหารให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ผู้เรียน และสังคม 4) ความคิดริเริ่มของผู้นำมีผลต่อวัฒนธรรมการทำงาน ทำให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนเกิดพฤติกรรมเชิงรุกมากขึ้น

สรุปความสำคัญของการมีความคิดริเริ่ม (Initiative Thinking) มีดังนี้ 1) บุคคลที่มีความคิดริเริ่มจะเสนอแนวทางใหม่ ๆ ที่ช่วยพัฒนาองค์กร ส่งเสริมนวัตกรรม และปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้ทันสมัย 2) ความคิดริเริ่มสะท้อนภาวะผู้นำที่กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และพร้อมลงมือทำในภาวะที่ไม่มีคำตอบตายตัว 3) ผู้ที่มีความคิดริเริ่มมักจะกล้าตัดสินใจและรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ โดยไม่รอคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา 4) เมื่อผู้นำหรือบุคลากรคนหนึ่งแสดงความคิดริเริ่ม จะเกิดการกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานกล้าเสนอแนวทางใหม่ และพัฒนาองค์กรร่วมกัน

2. ความคิดคล่องแคล่ว

2.1 ความหมายของการมีความคิดคล่องแคล่ว

ประจักษ์ ปฏิทัศน์ (2562) ได้อธิบายว่า ความคิดคล่องแคล่ว (Fluency Thinking) หมายถึง ความสามารถในการผลิตแนวคิดหรือคำตอบได้จำนวนมากในระยะเวลาอันสั้น สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

พาสนา จุลรัตน์ (2563) ได้อธิบายว่า ความคิดคล่องแคล่ว (Fluency Thinking) หมายถึง การคิดหรือคำตอบได้จำนวนมากในระยะเวลาสั้นๆ บ่งบอกถึงปริมาณของความคิด ครอบคลุมทั้งความคิดเกี่ยวกับวัตถุ วิธีการ แผนงาน ฯลฯ

ธัญพิชชา วะลัย (2564) ได้อธิบายว่า ความคิดคล่องแคล่ว (Fluency Thinking) หมายถึง ความสามารถในการคิดหาคำตอบจำนวนมากได้ในระยะเวลาจำกัด

บุญจักรวาล รอดบำเรอและคณะ (2565) ได้อธิบายว่า ความคิดคล่องแคล่ว (Fluency Thinking) หมายถึง ความสามารถในการคิดเพื่อตอบสนองหรือปรับตัวต่อสิ่งต่าง ๆ อย่างหลากหลาย

Suhartono, N (2016) ได้อธิบายว่า ความคิดคล่องแคล่ว (Fluency Thinking) หมายถึง ความสามารถในการสร้างแนวคิดหรือคำตอบได้จำนวนมากในระยะเวลาอันสั้น เน้นที่ ปริมาณของความคิด แสดงถึงความสามารถในการตอบสนองอย่างต่อเนื่อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความคิดคล่องแคล่ว (Fluency Thinking) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการไม่ยึดติดกับวิธีใดวิธีหนึ่ง แต่คิดได้หลายแนวทางในการแก้ปัญหา สามารถระดมความคิดได้หลากหลายในการประชุมหรือระหว่างการวางแผน ตอบสนองต่อสถานการณ์หรือปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม มีการดัดแปลงหรือพลิกแพลงแนวคิดเดิมให้ใช้ได้กับสถานการณ์ที่แตกต่าง กระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดหลากหลายในการพัฒนางาน เปิดโอกาสให้ครูเสนอไอเดียหลาย ๆ แบบในการทำกิจกรรม หรือตั้งคำถามปลายเปิดในการประชุมเพื่อให้เกิดความคิดหลากหลาย

2.2 ความสำคัญของการมีความคิดคล่องแคล่ว

ประจักษ์ ปฏิทัศน์ (2562) ได้อธิบายถึงความสำคัญของความคิดคล่องแคล่ว (Fluency Thinking) ว่าเป็นทักษะทางปัญญาที่ช่วยให้บุคคลสามารถสร้างแนวคิดหรือวิธีการตอบสนองต่อปัญหาได้หลากหลายและต่อเนื่อง ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เพราะความคิดคล่องแคล่วเป็นพื้นฐานของการคิดสร้างสรรค์ โดยเฉพาะในด้านการผลิตแนวคิดใหม่จำนวนมากในระยะเวลาอันสั้น การมีความคิดคล่องแคล่วจะช่วยให้บุคคลสามารถมองเห็นทางเลือกหลายแนวทาง ไม่ยึดติดกับกรอบความคิดเดิม และพร้อมที่จะสำรวจความเป็นไปได้อื่น ๆ อยู่เสมอ ทั้งยังช่วยพัฒนาให้เกิดความคิดริเริ่มและการประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์ที่หลากหลาย

พาสนา จุลรัตน์ (2563) อธิบายว่า ความคิดคล่องแคล่ว (Fluency Thinking) เป็นความสามารถในการสร้างแนวคิดจำนวนมากได้อย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง โดยเฉพาะในการคิดเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งความคิดคล่องแคล่วนี้มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาความคิดได้หลากหลาย มองเห็นทางเลือกใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา และไม่ยึดติดกับวิธีคิดแบบเดิม ๆ ความคิดคล่องแคล่วไม่เพียงแค่ช่วยให้เกิดปริมาณแนวคิดจำนวนมากเท่านั้น แต่ยังเป็นรากฐานที่เชื่อมโยงกับทักษะอื่น ๆ เช่น ความคิดยืดหยุ่น (flexibility) และความคิดริเริ่ม (originality) ซึ่งทั้งหมดล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญของความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนในยุคที่โลกเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว

ธัญพิชชา วะลัย (2564) อธิบายความสำคัญของ ความคิดคล่องแคล่ว ว่าเป็นความสามารถทางสติปัญญาที่มีบทบาทในการส่งเสริมการคิดอย่างสร้างสรรค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการผลิตแนวคิดที่หลากหลายและจำนวนมากภายใน

เวลาจำกัด ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนสามารถตอบสนองต่อปัญหาอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และไม่ยึดติดกับวิธีคิดแบบเดิม ความคิดคล่องแคล่วส่งเสริมให้เกิด “การคิดแบบแตกแขนง” ซึ่งจำเป็นต่อการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่ไม่มีคำตอบตายตัว ทั้งยังเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

บุญจักรวาล รอดบำเรอและคณะ (2565) อธิบายความสำคัญของ ความคิดคล่องแคล่ว (Fluency Thinking) ว่าเป็นทักษะสำคัญพื้นฐานของความคิดสร้างสรรค์ที่ช่วยให้บุคคลสามารถผลิตแนวคิดหรือคำตอบได้หลากหลายอย่างต่อเนื่องภายในช่วงเวลาที่จำกัด ความคิดคล่องแคล่วมีบทบาทในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้สามารถปรับตัวและเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องในสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในบริบทของการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งต้องการบุคลากรที่มีความสามารถด้านการคิดเชิงสร้างสรรค์ การริเริ่มนวัตกรรม และการประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์จริง

Suhartono, N. (2016) อธิบายความสำคัญของ ความคิดคล่องแคล่ว (Fluency Thinking) ซึ่งช่วยให้บุคคลสามารถสร้างแนวคิดจำนวนมากได้อย่างต่อเนื่องในเวลาจำกัด ความสามารถในการคิดอย่างคล่องแคล่วเป็นตัวบ่งชี้ถึงศักยภาพในการแก้ปัญหาแบบไม่ตายตัว และสามารถนำไปสู่การพัฒนาแนวทางใหม่ที่หลากหลาย ความคิดคล่องแคล่วนั้นมีผลต่อการส่งเสริมการคิด โดยเฉพาะในกระบวนการเรียนรู้ที่ต้องการให้นักเรียนสามารถตั้งคำถาม คิดค้นคำตอบ และขยายความคิดไปยังแนวทางใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระและมีประสิทธิภาพ

สรุปความสำคัญของความคิดคล่องแคล่ว มีดังนี้ 1) เป็นรากฐานของความคิดสร้างสรรค์ ช่วยให้สามารถคิดคำตอบหรือแนวทางได้หลายรูปแบบ ไม่ยึดติดกับความคิดเดิม ๆ 2) ส่งเสริมการคิดแบบแตกแขนง ความคิดคล่องแคล่วช่วยเปิดโลกทางความคิด และขยายมุมมองในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาแนวทางใหม่ 3) พัฒนาทักษะการแก้ปัญหา ความคิดคล่องแคล่วกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความกล้าแสดงความคิด พัฒนาคำถาม และร่วมกิจกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

3. ความคิดยืดหยุ่น

3.1 ความหมายของการมีความคิดยืดหยุ่น

ประจักษ์ ปฏิทัศน์ (2562) ได้อธิบายว่า ความคิดยืดหยุ่น (Flexible Thinking) หมายถึง ความสามารถในการปรับเปลี่ยนแนวคิดหรือมุมมองตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

พาสนา จุลรัตน์ (2563) ได้อธิบายว่า ความคิดยืดหยุ่น (Flexible Thinking) หมายถึง ความสามารถในการเปลี่ยนมุมมอง เปลี่ยนวิธีคิด หรือปรับความคิดตามสถานการณ์ มองปัญหาได้จากหลายแง่มุม เปลี่ยนวิธีคิดจากแนวทางหนึ่งไปสู่อีกแนวทางหนึ่งได้อย่างคล่องตัว

ธัญพิชชา วะลัย (2564) ได้อธิบายว่า ความคิดยืดหยุ่น (Flexible Thinking) หมายถึง ความสามารถในการปรับเปลี่ยนแนวคิด เปลี่ยนวิธีคิด หรือมุมมองตามสถานการณ์

บุญจักรวาล รอดบำเรอและคณะ (2565) ได้อธิบายว่า ความคิดยืดหยุ่น (Flexible Thinking) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดหาคำตอบได้หลายประเภทและหลายทิศทางโดยยอมรับความ แตกต่างมีแนวทางการแก้ปัญหาที่หลากหลายมีความเชื่อมโยง ให้ข้อเสนอแนะและสามารถทำงานในภาวะขัดแจ้ง

Suhartono, N (2016) ได้อธิบายว่า ความคิดยืดหยุ่น (Flexible Thinking) หมายถึง ความสามารถในการเปลี่ยนแนวทางความคิดหรือมุมมองได้หลากหลาย แสดงถึงความสามารถในการสลับกรอบความคิด มักเชื่อมโยงกับการปรับตัวและการคิดหลากหลายมิติ

จากที่กล่าวมาสรุปว่า ความคิดยืดหยุ่น (Flexible Thinking) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเปลี่ยนวิธีการบริหารหรือการจัดกิจกรรมให้เข้ากับสถานการณ์ เปิดรับความคิดที่แตกต่าง พร้อมปรับความคิดของตน ไม่ยึดติดกับความคิดตนเอง และยอมเปลี่ยนแปลงเมื่อเห็นว่าแนวคิดนั้นดีกว่า มีมุมมองหลากหลายในการวิเคราะห์ปัญหา สามารถคิดหาวิธีแก้ปัญหาหลายมิติ และไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ สามารถบูรณาการแนวคิดหรือวิธีการจากหลากหลายแหล่งเข้าด้วยกัน ผสมผสานความรู้จากหลายด้าน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.2 ความสำคัญของการมีความคิดยืดหยุ่น

ประจักษ์ ปฏิทัศน์ (2562) ได้อธิบายถึง ความสำคัญของการมีความคิดยืดหยุ่น ดังนี้ ความคิดยืดหยุ่นทำให้ผู้บริหารสามารถมองปัญหาได้จากหลายมุมมอง ไม่ยึดติดกับแนวทางเดิม และเลือกใช้วิธีที่เหมาะสมกับบริบทเฉพาะหน้า ผู้ที่มีความคิดยืดหยุ่นมักจะเปิดรับความคิดใหม่ ๆ พร้อมทดลองแนวทางที่แตกต่าง ซึ่งส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในองค์กร การเปลี่ยนแนวคิดตามสถานการณ์ช่วยให้สามารถวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาอย่างรอบด้าน และเลือกแนวทางแก้ไขที่เหมาะสมที่สุด ความคิดยืดหยุ่นช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจและยอมรับความคิดเห็นที่หลากหลาย ส่งผลให้สามารถประสานงานกับทีมงานและชุมชนได้อย่างราบรื่น

พาสนา จุลรัตน์ (2563) ได้อธิบายว่า ความสำคัญของการมีความคิดยืดหยุ่น ดังนี้ ช่วยให้ผู้นำสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว เสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีความเข้าใจในความแตกต่างของบุคคล ช่วยส่งเสริมการตัดสินใจที่มีเหตุผลและรอบคอบ ทำให้ผู้นำสามารถเลือกแนวทางที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธัญพิชชา วะลัย (2564) ได้อธิบายถึง ความสำคัญของการมีความคิดยืดหยุ่น ดังนี้ ผู้นำที่มีความคิดยืดหยุ่นสามารถเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน หรือแนวทางการบริหารได้ทันต่อสถานการณ์ เช่น การเรียนออนไลน์ช่วงโควิด–19 ช่วยให้พิจารณาทางเลือกได้กว้างขึ้น ไม่ยึดติดกับแนวทางเดิม ๆ และสามารถเลือกวิธีที่ดีที่สุดในแต่ละสถานการณ์ ผู้นำที่มีความยืดหยุ่นทางความคิดสามารถเข้าใจและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง สร้างความร่วมมือที่ดีภายในทีมงาน ความคิดยืดหยุ่นทำให้บุคคลสามารถเปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ พร้อมพัฒนาและปรับปรุงตนเองต่อเนื่อง

บุญจักรวาล รอดบำเรอ และคณะ (2565) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการมีความคิดยืดหยุ่น ดังนี้ ความคิดยืดหยุ่นช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์หรือแนวทางในการจัดการได้ทันต่อสถานการณ์ เช่น การเปลี่ยนแปลงนโยบายการศึกษา เทคโนโลยี หรือพฤติกรรมของผู้เรียน การคิดแบบยืดหยุ่นช่วยให้ผู้นำสามารถพิจารณาหลายทางเลือก และเลือกแนวทางที่เหมาะสมที่สุดในการแก้ปัญหา ผู้นำที่มีความคิดยืดหยุ่นสามารถคิดนอกกรอบ และกล้าทดลองแนวทางใหม่ ๆ ซึ่งนำไปสู่นวัตกรรมในสถานศึกษา

สรุป ความสำคัญของการมีความคิดยืดหยุ่น มีดังนี้ ผู้นำหรือบุคลากรที่มีความคิดยืดหยุ่นสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง เช่น เทคโนโลยี นโยบาย หรือวิกฤต ได้ทันเวลา การมีแนวคิดหลายมิติช่วยให้สามารถแก้ปัญหาซับซ้อนและเลือกแนวทางที่เหมาะสมที่สุดได้ความคิดยืดหยุ่นเปิดโอกาสให้บุคคลสามารถมองเห็นแนวทางใหม่ ๆ และกล้าทดลองสิ่งที่ไม่เคยทำมาก่อน เมื่อมีความคิดยืดหยุ่น จะสามารถยอมรับความคิดเห็นที่หลากหลาย และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ความคิดยืดหยุ่นของผู้นำมีผลต่อการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาและการเติบโตในองค์กร

4. ความคิดละเอียดลออ

4.1 ความหมายของการมีความคิดละเอียดลออ

ประจักษ์ ปฏิทัศน์ (2562) ได้อธิบายว่า ความคิดละเอียดลออ (Elaborative Thinking) หมายถึง ความสามารถในการเพิ่มรายละเอียดหรือขยายความแนวคิดให้สมบูรณ์และชัดเจนยิ่งขึ้น ช่วยเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ที่มีประสิทธิภาพและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

พาสนา จุลรัตน์ (2563) ได้อธิบายว่า ความคิดละเอียดลออ (Elaborative Thinking) หมายถึง ความสามารถในการขยายแนวคิดหรือเสริมรายละเอียดให้แนวคิดสมบูรณ์มากขึ้น เพิ่มองค์ประกอบ เติมแต่งความคิดให้เป็นรูปธรรม บ่งบอกถึงระดับการพัฒนาแนวคิดให้นำไปใช้งานได้จริง

ธัญพิชชา วะลัย (2564) ได้อธิบายว่า ความคิดละเอียดลออ (Elaborative Thinking) หมายถึง ความสามารถในการเพิ่มรายละเอียดหรือขยายความแนวคิดให้สมบูรณ์และชัดเจนยิ่งขึ้น

บุญจักรวาล รอดบำเรอและคณะ (2565) ได้อธิบายว่า ความคิดละเอียดลออ (Elaborative Thinking) หมายถึง ความคิดที่ละเอียด รอบคอบ ลงรายละเอียดกับการจัดการความสัมพันธ์ของข้อมูลที่หลากหลาย

Suhartono, N (2016) ได้อธิบายว่า ความคิดละเอียดลออ (Elaborative Thinking) หมายถึง ความสามารถในการขยายความหรือเพิ่มรายละเอียดให้กับแนวคิดที่มีอยู่ การอธิบาย เพิ่มเติม ออกแบบ หรือต่อยอดแนวคิดให้ชัดเจนและใช้งานได้จริง บ่งบอกถึงความลึกของกระบวนการคิด

สรุปว่า ความคิดละเอียดละออ (Elaborative Thinking) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการขยายแนวคิดหรือแผนงานให้มีรายละเอียดที่ชัดเจนและนำไปใช้ได้จริง อธิบายแนวทางการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน ครบถ้วน และมีเหตุผลรองรับ การใส่ใจในรายละเอียดของโครงการ นวัตกรรม หรือกิจกรรมที่ริเริ่มขึ้น ตรวจสอบให้แน่ใจว่า ทุกขั้นตอนมีการพิจารณารอบคอบ มีการตรวจสอบข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนของแผนงานอย่างละเอียด และปรับปรุงก่อนดำเนินการจริง มีการกลั่นกรองแนวคิดหรือนวัตกรรมอย่างรอบคอบ เพื่อป้องกันข้อผิดพลาด และเพิ่มประสิทธิภาพของการนำไปใช้ สามารถพัฒนารูปแบบหรือแนวทางใหม่ ๆ โดยมีองค์ประกอบครบถ้วนและสมบูรณ์ สร้างนวัตกรรมหใหม่ที่ไม่ได้เป็นเพียงความคิดคร่าว ๆ แต่เป็นสิ่งที่วางแผนไว้อย่างรัดกุม

4.2 ความสำคัญของการมีความคิดละเอียดลออ

ประจักษ์ ปฏิทัศน์ (2562) ได้อธิบายถึง ความสำคัญของการมีความคิดละเอียดลออ ดังนี้ ผู้นำที่มีความละเอียดลออจะตรวจสอบข้อมูลอย่างรอบคอบก่อนดำเนินการ ช่วยลดความผิดพลาดในระดับนโยบายและปฏิบัติการ ความละเอียดลออทำให้สามารถพิจารณาข้อมูลอย่างครบถ้วนและลึกซึ้ง ส่งผลให้การตัดสินใจมีความถูกต้องและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ความคิดละเอียดลออช่วยให้ผู้บริหารสามารถออกแบบกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

พาสนา จุลรัตน์ (2563) ได้อธิบายถึง ความสำคัญของความคิดละเอียดลออ ดังนี้ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการวางแผนและการบริหารจัดการ ส่งเสริมความเป็นมืออาชีพของผู้บริหาร ช่วยสร้างผลงานที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน เป็นปัจจัยส่งเสริมการสร้างสรรค์อย่างมีโครงสร้าง การมองรอบด้านและวิเคราะห์องค์ประกอบย่อย ๆ ก่อนตัดสินใจ ทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปอย่างมั่นคงและมีประสิทธิผล

ธัญพิชชา วะลัย (2564) ได้อธิบายถึง ความสำคัญของความคิดละเอียดลออ ดังนี้ ช่วยเพิ่มคุณภาพของการตัดสินใจเชิงนโยบาย ความละเอียดในกระบวนการทำงานช่วยให้การบริหารมีความชัดเจนในทุกขั้นตอน ทั้งด้านการบริหารวิชาการ บุคลากร งบประมาณ และชุมชนสัมพันธ์ เมื่อผู้นำแสดงให้เห็นถึงความใส่ใจในรายละเอียด บุคลากรจะเกิดความมั่นใจว่าผู้นำมีความรับผิดชอบ รอบคอบ และเอาใจใส่ในการพัฒนาองค์กรอย่างแท้จริง การตรวจสอบรายละเอียดในทุกขั้นตอน เช่น แผนพัฒนา

ครู กิจกรรมผู้เรียน หรือแผนงบประมาณ จะช่วยให้ผลลัพธ์เป็นไปตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

บุญจักรวาล รอดบำเรอ และคณะ (2565) ได้อธิบายถึงความสำคัญของความคิดละเอียดลออ ดังนี้ ช่วยลดความผิดพลาดในการบริหารจัดการ การบริหารงานอย่างพิถีพิถันทำให้ครูและบุคลากรเกิดความมั่นใจในผู้นำ ส่งผลต่อความร่วมมือและบรรยากาศที่ดีในองค์กร ส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของการตัดสินใจ ผู้นำที่พิจารณารายละเอียดรอบด้านก่อนตัดสินใจมักจะสามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุด และวางแผนในระยะยาวได้อย่างแม่นยำ

Suhartono (2016) ได้อธิบายถึง ความสำคัญของความคิดละเอียดลออ ดังนี้ การใส่ใจในรายละเอียดช่วยให้บุคลากรสามารถตรวจสอบขั้นตอนต่าง ๆ ได้อย่างรอบคอบ ทำให้งานมีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ ผู้นำหรือสมาชิกในทีมที่มีความคิดละเอียดลออ จะช่วยให้กระบวนการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น และช่วยแก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงที ผู้ที่มีความละเอียดลออจะสามารถรวบรวม วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลในเชิงลึก ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจที่มีคุณภาพ

สรุปความสำคัญของความคิดละเอียดลออ ดังนี้ การใส่ใจในรายละเอียดช่วยตรวจสอบความถูกต้องของงานทุกขั้นตอน เช่น เอกสาร ข้อมูล หรือกระบวนการ ผู้นำที่มีความละเอียดจะพิจารณาข้อมูลรอบด้านก่อนตัดสินใจ ช่วยลดความเสี่ยงจากการวางแผนผิดพลาด ความละเอียดลออช่วยให้แผนงาน การดำเนินการ และการประเมินผลเป็นไปอย่างเป็นระบบและได้มาตรฐาน การใส่ใจในรายละเอียดแสดงถึงความรับผิดชอบและความตั้งใจในการทำงานให้ดีที่สุด

1.5 ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการได้ 3 กลุ่มใหญ่เรียกว่า 1) องค์ประกอบย่อย และได้รวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัย กำหนดเป็น 2) นิยามเชิงปฏิบัติการ และ 3) ตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการที่สามารถสังเกตได้มา ร่างเป็นตัวแปรสังเกตได้ และเรียกว่าเป็น ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ดังแสดงใน ตาราง 7

ตาราง 7 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน

องค์ประกอบย่อย	**นิยามเชิงปฏิบัติการ**	**ตัวบ่งชี้**
การกำหนดเป้าหมายชัดเจน	ความสามารถของผู้บริหารในการระบุและมีการกำหนดพันธกิจ เป้าหมายองค์กรอย่างชัดเจน เป็นผู้นำปลุกเร้า สร้างความเชื่อมั่นว่ามีความเป็นไปได้แก่บุคลากรเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปี มีการจัดวางภาพเป้าหมายในอนาคตมีความเฉพาะเจาะจง วัดผลได้ ปฏิบัติได้จริงและมีกรอบเวลาที่แน่นอน มีการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบาย สอดคล้องกับบริบท สถานศึกษา	1. ผู้บริหารมีการระบุและมีการกำหนดพันธกิจ เป้าหมายองค์กรอย่างชัดเจน
		2. ผู้บริหารเป็นผู้นำ ปลุกเร้า สร้างความเชื่อมั่นว่า มีความเป็นไปได้แก่บุคลากรเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย
		3. ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อขับเคลื่อนการ พัฒนาคุณภาพการศึกษาไปสู่ความสำเร็จ
		4. ผู้บริหารมีการจัดวางภาพเป้าหมายในอนาคตมีความเฉพาะเจาะจง วัดผลได้ ปฏิบัติได้จริงและมีกรอบเวลาที่แน่นอน
		5. ผู้บริหารกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบาย สอดคล้องกับบริบท สถานศึกษา
การสื่อสารวิสัยทัศน์	ความสามารถของผู้บริหารในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ให้แก่บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างชัดเจน มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เพื่อปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	6. ผู้บริหารมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้แก่บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างชัดเจน
		7. ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจอย่างชัดเจน เพื่อปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
	มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือการแลกเปลี่ยน เรียนรู้วิสัยทัศน์ การนำข้อมูลย้อนกลับจากการแลกเปลี่ยนเพื่อปรับปรุงพัฒนา และ การสร้างขวัญ กำลังใจ ให้รางวัลเมื่อบุคลากร ทำงานสำเร็จ	8. ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือการแลกเปลี่ยน เรียนรู้วิสัยทัศน์
		9. ผู้บริหารมีการนำข้อมูลย้อนกลับจากการแลกเปลี่ยน เรียนรู้เพื่อการปรับปรุงพัฒนา
		10. ผู้บริหารมีการสร้างขวัญ กำลังใจ ให้รางวัลเมื่อบุคลากร ทำงานสำเร็จ
การคาดการณ์อนาคต	ความสามารถของผู้บริหารในการวิเคราะห์ข่าวสารเทคโนโลยีใหม่ ๆ นโยบายภาครัฐ หรือทิศทางการศึกษาระดับสากล เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง มีการวางเป้าหมายระยะยาวที่สอดคล้องกับแนวโน้มในอนาคต มีการส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีทักษะรองรับการเปลี่ยนแปลง ใช้ข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ในการวางแผนและตัดสินใจ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภายนอกเพื่อเตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	11.ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ข่าวสารเทคโนโลยีใหม่ ๆ นโยบายภาครัฐ หรือทิศทางการศึกษาระดับสากล เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง
		12. ผู้บริหารวางเป้าหมายระยะยาวที่สอดคล้องกับแนวโน้มในอนาคต
		13. ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีทักษะรองรับการเปลี่ยนแปลง
		14. ผู้บริหารใช้ข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ในการวางแผนและตัดสินใจ
		15. ผู้บริหารสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภายนอกเพื่อเตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างความเข้าใจ ให้บุคลากรทราบแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน มีการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ แผนกลยุทธ์ ที่เน้นผลสัมฤทธิ์ มีความเชื่อมั่นในเป้าหมาย และการตัดสินใจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ส่งเสริมค่านิยม ทัศนคติ และบรรยากาศในการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมาย มีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานตามเป้าหมายของวิสัยทัศน์	16. ผู้บริหารมีการสร้างความเข้าใจสื่อสารให้ บุคลากรทราบแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน
		17. ผู้บริหารมีการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ การวางแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการประจำปีที่เน้นผลสัมฤทธิ์
		18. ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในเป้าหมายและการตัดสินใจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์
		19. ผู้บริหารส่งเสริมค่านิยม ทัศนคติและบรรยากาศในการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมาย
		20. ผู้บริหาร ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานตามเป้าหมายของวิสัยทัศน์
การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน	ความสามารถของผู้บริหารในการกล้าตัดสินใจแม้มีข้อมูลไม่ครบถ้วน ใช้วิจารณญาณ เพื่อเลือกแนวทางที่เหมาะสม กล้าเปลี่ยนแปลงนโยบาย หรือแนวทางบริหารภายใต้แรงกดดันปรับแผนกลยุทธ์ได้รวดเร็ว	21. ผู้บริหารกล้าตัดสินใจแม้มีข้อมูลไม่ครบถ้วน ใช้วิจารณญาณ เพื่อเลือกแนวทางที่เหมาะสม
		22. ผู้บริหารกล้าเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือแนวทางบริหารภายใต้แรงกดดันปรับแผนหรือวางแผนกลยุทธ์ได้รวดเร็ว

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
	มีการเชิญชวนคณะครูและบุคลากรร่วมพิจารณาทางเลือกที่มีความเสี่ยง เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและมุมมองที่หลากหลายก่อนตัดสินใจ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรกล้าลองสิ่งใหม่ แม้จะมีความเสี่ยง เพื่อให้เกิดนวัตกรรมทางการศึกษา และยอมรับผลลัพธ์ที่ไม่สามารถคาดเดาได้ พร้อมรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจ โดยไม่โทษผู้อื่น	23. ผู้บริหารมีการเชิญชวนคณะครูและบุคลากรร่วมพิจารณาทางเลือกที่มีความเสี่ยง เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและมุมมองที่หลากหลายก่อนตัดสินใจ
		24. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรกล้าลองสิ่งใหม่ แม้จะมีความเสี่ยง เพื่อให้เกิดนวัตกรรมทางการศึกษาในสถานศึกษา
		25. ผู้บริหารยอมรับผลลัพธ์ที่ไม่สามารถคาดเดาได้ พร้อมรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจ โดยไม่โทษผู้อื่น
การวิเคราะห์ความเสี่ยงก่อนตัดสินใจ	ความสามารถของผู้บริหารในการวิเคราะห์ว่าทางเลือกต่าง ๆ มีผลกระทบเชิงบวกหรือลบต่อครู นักเรียน และภาพลักษณ์ ก่อนตัดสินใจจากทางเลือกแต่ละทาง แสวงหาข้อมูลจากครู นักเรียน ผู้ปกครอง หรือแหล่งวิชาการ เพื่อประกอบการวิเคราะห์ความเสี่ยง กำหนดแนวทางป้องกันหรือแผนสำรอง	26. ผู้บริหารจะวิเคราะห์ว่าทางเลือกต่าง ๆ มีผลกระทบเชิงบวกหรือลบต่อครู นักเรียน และภาพลักษณ์ ก่อนตัดสินใจจากทางเลือกแต่ละทาง
		27. ผู้บริหารแสวงหาข้อมูลจากครู นักเรียน ผู้ปกครอง หรือแหล่งวิชาการ เพื่อประกอบการวิเคราะห์ความเสี่ยงก่อนจะดำเนินนโยบายใหม่
		28. ผู้บริหารกำหนดแนวทางป้องกันหรือแผนสำรองสำหรับความเสี่ยงที่คาดว่าจะเกิดขึ้น

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
	สำหรับความเสี่ยงที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ชั่งน้ำหนักระหว่างความเสี่ยงและโอกาส ก่อนตัดสินใจ ปรึกษาคณะทำงานหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการตัดสินใจในเรื่องที่มีความเสี่ยงสูง เป็นการลดความเสี่ยงจากการตัดสินใจเพียงลำพัง	29. ผู้บริหารชั่งน้ำหนักระหว่างความเสี่ยงและโอกาส ก่อนตัดสินใจ ไม่หลีกเลี่ยงความเสี่ยง แต่จะพิจารณาว่าความเสี่ยงที่ยอมรับได้นั้น คุ้มค่ากับผลประโยชน์หรือไม่
		30. ผู้บริหารปรึกษาคณะทำงานหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการตัดสินใจในเรื่องที่มีความเสี่ยงสูง เป็นการลดความเสี่ยงจากการตัดสินใจเพียงลำพัง
การนำความล้มเหลวมาเป็นบทเรียน	ความสามารถของผู้บริหารในการกล้าที่จะยอมรับข้อผิดพลาดจากโครงการหรือกิจกรรมที่ไม่สำเร็จ และวิเคราะห์หาสาเหตุร่วมกับทีมงานอย่างตรงไปตรงมา การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ไม่ประสบผลสำเร็จ เพื่อใช้วางแผนเป็นแนวทางปรับปรุงในอนาคต ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไม่ตำหนิผู้ที่พลาด	31. ผู้บริหารกล้าที่จะยอมรับข้อผิดพลาดจากโครงการหรือกิจกรรมที่ไม่สำเร็จ และวิเคราะห์หาสาเหตุร่วมกับทีมงานอย่างตรงไปตรงมา
		32. ผู้บริหารการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ไม่ประสบผลสำเร็จ เพื่อใช้วางแผนเป็นแนวทางปรับปรุงในอนาคต
		33. ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไม่ตำหนิผู้ที่พลาด แต่ใช้โอกาสนั้นในการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและพัฒนาทีม

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
	มีการให้กำลังใจทีมงานแม้ผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย โดยไม่ตัดสินจากความล้มเหลว กล้าเปลี่ยนวิธีการทำงานหรือแนวทางเดิมที่ไม่สำเร็จและหาทางเลือกใหม่ที่เหมาะสมมากขึ้น โดยเรียนรู้จากความผิดพลาดที่ผ่านมา	34. ผู้บริหารให้กำลังใจทีมงานแม้ผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย โดยไม่ตัดสินจากความล้มเหลว แต่ชื่นชมความพยายามและสนับสนุนให้ลุกขึ้นสู้ใหม่
		35. ผู้บริหารกล้าเปลี่ยนวิธีการทำงานหรือแนวทางเดิม และหาทางเลือกใหม่ที่เหมาะสมมากกว่า โดยเรียนรู้จากความผิดพลาดที่ผ่านมา
การนำแนวคิดนวัตกรรมไปปรับใช้จริง	ความสามารถของผู้บริหารในการเปิดโอกาสให้ครูได้ออกแบบกิจกรรมใหม่ ๆ ทดลองวิธีสอน หรือใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ปรับแผนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับแนวคิดนวัตกรรม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรจัดตั้งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อคิดและพัฒนานวัตกรรมร่วมกัน มีการติดตามและประเมินผลการใช้นวัตกรรมอย่างเป็นระบบ และนำนวัตกรรมที่ประสบผลสำเร็จ ไปขยายผลใช้ในทุกห้องเรียน	36. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ออกแบบกิจกรรมใหม่ ๆ ทดลองวิธีสอน หรือใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการเรียนการสอน โดยไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม
		37. ผู้บริหารปรับแผนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับแนวคิดนวัตกรรม เช่น การเน้นทักษะดิจิทัล หรือการเรียนรู้แบบ Active Learning
		38. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรจัดตั้งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อคิดและพัฒนานวัตกรรมร่วมกัน
		39. ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการใช้นวัตกรรมอย่างเป็นระบบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
		40. ผู้บริหารนำนวัตกรรมที่ประสบผลสำเร็จ ไปขยายผล ใช้ในทุกห้องเรียน หรือแบ่งปันในเครือข่ายสถานศึกษา
การสร้างแนวคิดนวัตกรรม	ความสามารถของผู้บริหารในการสังเกตและวิเคราะห์ปัญหาเชิงระบบในสถานศึกษา มองเห็นปัญหาหรือจุดที่ควรพัฒนา หมั่นศึกษานวัตกรรมการศึกษาใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา มีการตั้งคำถามเพื่อค้นหาแนวทางใหม่ ๆ แทนที่การยึดติดกับรูปแบบดั้งเดิม จัดเวทีให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอไอเดีย การระดมสมองเพื่อคิดค้นนวัตกรรม การกำหนดแนวคิดด้านนวัตกรรมต้องมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์โรงเรียน ทรัพยากรที่มีและความต้องการของชุมชน	41. ผู้บริหารสังเกตและวิเคราะห์ปัญหาเชิงระบบในสถานศึกษา มองเห็นปัญหาหรือจุดที่ควรพัฒนา
		42. ผู้บริหารหมั่นศึกษานวัตกรรมการศึกษาใหม่ ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้หรือเป็นแรงบันดาลใจในการคิดค้นแนวทางของตนเอง
		43. ผู้บริหารมีการตั้งคำถามเพื่อค้นหาแนวทางใหม่ ๆ แทนที่การยึดติดกับรูปแบบดั้งเดิม
		44. ผู้บริหารจัดเวทีให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอไอเดีย การระดมสมอง เพื่อคิดค้นนวัตกรรม
		45. ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดแนวคิดด้านนวัตกรรม ต้องมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์โรงเรียน ทรัพยากรที่มี และความต้องการของชุมชน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การคัดเลือกและสนับสนุนแนวคิดนวัตกรรม	ความสามารถของผู้บริหารในการให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนางาน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาแนวคิด เพื่อให้แน่ใจว่านวัตกรรมนั้นสอดคล้องกับความต้องการจริงของสถานศึกษา จัดสรรทรัพยากรเพื่อการทดลองและพัฒนานวัตกรรมอย่างเพียงพอ มีการตั้งเกณฑ์ประเมินแนวคิดที่ได้รับจากครูหรือบุคลากร ความเป็นไปได้ ผลกระทบต่อผู้เรียน ความสอดคล้องกับนโยบาย มีการติดตาม ประเมินผล และพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ไม่หยุดแค่การสร้างนวัตกรรม แต่ผู้บริหารจะติดตามผลการใช้งานจริง วิเคราะห์ข้อดี–ข้อด้อย และปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	46. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนางาน รวมถึงการสร้างเครื่องมือหรือกระบวนการใหม่ ๆ ที่ช่วยพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้
		47. ผู้บริหารไม่เพียงสนับสนุน แต่ลงมือมีส่วนร่วมในการพัฒนาแนวคิด เพื่อให้แน่ใจว่านวัตกรรมนั้นสอดคล้องกับความต้องการจริงของสถานศึกษา
		48. ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรเพื่อการทดลองและพัฒนานวัตกรรมอย่างเพียงพอ เช่น การจัดงบประมาณ เวลา อุปกรณ์
		49. ผู้บริหารมีการตั้งเกณฑ์ประเมินแนวคิดที่ได้รับจากครูหรือบุคลากร ความเป็นไปได้ ผลกระทบต่อผู้เรียน ความสอดคล้องกับนโยบาย
		50. ผู้บริหารติดตาม ประเมินผล และพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ไม่หยุดแค่การสร้างนวัตกรรม แต่ผู้บริหารจะติดตามผลการใช้งานจริง วิเคราะห์ข้อดี–ข้อด้อย และปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การวางแผนล่วงหน้า	ความสามารถของผู้บริหารในการการศึกษาข้อมูล ข่าวสาร และทิศทางของนโยบายการศึกษา สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อวางแผนรับมือกับสิ่งที่จะเกิดขึ้น ประเมินผลกระทบของเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต พิจารณาการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสถานศึกษา วางแผนเชิงรุกเพื่อตอบสนองต่อแนวโน้มและความท้าทายในอนาคต เปิดรับข้อมูลจากครู ชุมชน นักเรียน และแหล่งวิชาการต่าง ๆ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์ในอนาคตอย่างรอบด้าน ใช้การวางแผนล่วงหน้าเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจและกำหนดทิศทางของสถานศึกษา	51. ผู้บริหารมีการศึกษาข้อมูล ข่าวสาร และทิศทางของนโยบายการศึกษา เทคโนโลยี หรือสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อวางแผนรับมือกับสิ่งที่จะเกิดขึ้น
		52. ผู้บริหารประเมินผลกระทบของเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต พิจารณาว่าการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นจะส่งผลอย่างไรต่อสถานศึกษา และวางแนวทางเตรียมรับมือไว้ล่วงหน้า
		53. ผู้บริหารวางแผนเชิงรุกเพื่อตอบสนองต่อแนวโน้มและความท้าทายในอนาคต กำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานในระยะยาว
		54. ผู้บริหารเปิดรับข้อมูลจากครู ชุมชน นักเรียน และแหล่งวิชาการต่าง ๆ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์ในอนาคตอย่างรอบด้าน
		55. ผู้บริหารใช้การวางแผนล่วงหน้าเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจและกำหนดทิศทางของสถานศึกษา

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง	ความสามารถของผู้บริหารในการเป็นแบบอย่างในการเปิดรับสิ่งใหม่ ไม่ยึดติดกับกรอบเดิม และส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรกล้าเสนอแนวคิดใหม่โดย ไม่กลัวการถูกปฏิเสธและเคารพความเห็นที่แตกต่าง เปิดโอกาสให้ครูหรือทีมงานได้ลองทำสิ่งใหม่ แม้จะมีความเสี่ยง ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การยกย่อง ชื่นชม และให้รางวัลแก่ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่เกิดขึ้น	56. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการเปิดรับสิ่งใหม่ ไม่ยึดติดกับกรอบเดิม และส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ
		57. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรกล้าเสนอแนวคิดใหม่โดย ไม่กลัวการถูกปฏิเสธและเคารพความเห็นที่แตกต่าง
		58. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูหรือทีมงานได้ลองทำสิ่งใหม่ แม้จะมีความเสี่ยง พร้อมทั้งให้การสนับสนุนด้านทรัพยากร เวลา หรือคำแนะนำ
		59. ผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น PLC เวทีนำเสนอผลงานนวัตกรรม หรือการศึกษาดูงาน เพื่อให้บุคลากรพัฒนาไอเดียใหม่จากการเรียนรู้ร่วมกัน
		60. ผู้บริหารมีการยกย่อง ชื่นชม และให้รางวัลแก่ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่เกิดขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การริเริ่มด้วยตนเอง	ความสามารถของผู้บริหารในการกล้าตัดสินใจเริ่มทำสิ่งใหม่ที่มุ่งพัฒนาสถาบันศึกษา แม้ไม่มีใครร้องขอ มีความคิดสร้างสรรค์ในการหาวิธีพัฒนาสถาบันศึกษา โดยไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม ไม่ลังเลเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจเร็ว พร้อมรับผิดชอบและดำเนินการโดยใช้วิจารณญาณอย่างรอบคอบ มองหาโอกาสในการพัฒนาก่อนที่ปัญหาจะเกิดขึ้น เห็นช่องทางการปรับปรุงก่อนเกิดปัญหา ลงมือทำให้เห็นเป็นตัวอย่าง เป็นต้นแบบที่แสดงถึงความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นในการทำงาน	61. ผู้บริหารกล้าตัดสินใจเริ่มทำสิ่งใหม่ที่มุ่งพัฒนาสถาบันศึกษา แม้ไม่มีใครร้องขอ เช่น ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ หรือสร้างโครงการใหม่ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์
		62. ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการหาวิธีพัฒนาสถาบันศึกษา โดยไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม และพร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ
		63. ผู้บริหารไม่ลังเลเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจเร็ว พร้อมรับผิดชอบและดำเนินการโดยใช้วิจารณญาณอย่างรอบคอบ
		64. ผู้บริหารมองหาโอกาสในการพัฒนาก่อนที่ปัญหาจะเกิดขึ้น เห็นช่องทางการปรับปรุงก่อนเกิดปัญหา
		65. ผู้บริหารลงมือทำให้เห็นเป็นตัวอย่าง เป็นต้นแบบที่แสดงถึงความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นในการทำงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ความคิดริเริ่ม	ความสามารถของผู้บริหารในการกล้าคิดและเสนอแนวทางที่ไม่เคยมีมาก่อน เพื่อปรับปรุงการบริหารหรือการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มองเห็นโอกาสในการพัฒนางานแม้ในสถานการณ์ปกติ แม้ไม่มีปัญหาเกิดขึ้น ยังสามารถมองเห็นโอกาสในการเปลี่ยนแปลง การสร้างแนวคิดใหม่จากประสบการณ์ ใช้ประสบการณ์ที่มีในการพัฒนากล้าคิดนอกกรอบและท้าทายวิธีการเดิม ๆ ไม่ยึดติดกับความสำเร็จแบบเดิม เป็นผู้นำในการริเริ่มกิจกรรม นวัตกรรม หรือโครงการใหม่ ๆ ไม่เพียงแค่สนับสนุน แต่ลงมือคิดและเป็นผู้นำในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่	66. ผู้บริหารกล้าคิดและเสนอแนวทางที่ไม่เคยมีมาก่อน เพื่อปรับปรุงการบริหารหรือการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
		67. ผู้บริหารมองเห็นโอกาสในการพัฒนางานแม้ในสถานการณ์ปกติ แม้ไม่มีปัญหาเกิดขึ้น ยังสามารถมองเห็นโอกาสในการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงให้ดีขึ้น
		68. ผู้บริหารสร้างแนวคิดใหม่จากประสบการณ์หรือสถานการณ์ที่พบเจอ ใช้ประสบการณ์ที่มีในการพัฒนาแนวทางใหม่
		69. ผู้บริหารกล้าคิดนอกกรอบและท้าทายวิธีการเดิม ๆ ไม่ยึดติดกับความสำเร็จแบบเดิม
		70. ผู้บริหารเป็นผู้นำในการริเริ่มกิจกรรม นวัตกรรม หรือโครงการใหม่ ๆ ไม่เพียงแค่สนับสนุน แต่ลงมือคิดและเป็นผู้นำในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ความคิดคล่องแคล่ว	ความสามารถของผู้บริหารในการไม่ยึดติดกับวิธีใดวิธีหนึ่ง แต่คิดได้หลายแนวทางในการแก้ปัญหา สามารถระดมความคิดได้หลากหลายในการประชุมหรือระหว่างการวางแผน ตอบสนองต่อสถานการณ์หรือปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม มีการดัดแปลงหรือพลิกแพลงแนวคิดเดิมให้ใช้ได้กับสถานการณ์ที่แตกต่าง กระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดหลากหลายในการพัฒนางาน เปิดโอกาสให้ครูเสนอไอเดียหลาย ๆ แบบในการทำกิจกรรม หรือตั้งคำถามปลายเปิดในการประชุมเพื่อให้เกิดความคิดหลากหลาย	71. ผู้บริหารไม่ยึดติดกับวิธีใดวิธีหนึ่ง แต่คิดได้หลายแนวทางในการแก้ปัญหา
		72. ผู้บริหารสามารถระดมความคิดได้หลากหลายในการประชุมหรือระหว่างการวางแผน โดยไม่ติดขัดหรือขาดแนวทาง
		73. ผู้บริหารตอบสนองต่อสถานการณ์หรือปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม มีไหวพริบในการคิดหาแนวทางใหม่ในสถานการณ์เร่งด่วน
		74. ผู้บริหารมีความสามารถในการดัดแปลงหรือพลิกแพลงแนวคิดเดิมให้ใช้ได้กับสถานการณ์ที่แตกต่าง
		75. ผู้บริหารกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดหลากหลายในการพัฒนางาน เปิดโอกาสให้ครูเสนอไอเดียหลาย ๆ แบบในการทำกิจกรรม หรือตั้งคำถามปลายเปิดในการประชุมเพื่อให้เกิดความคิดหลากหลาย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ความคิดยืดหยุ่น	ความสามารถของผู้บริหารในการเปลี่ยนวิธีการบริหารหรือการจัดกิจกรรมให้เข้ากับสถานการณ์ เปิดรับความคิดที่แตกต่าง พร้อมปรับความคิดของตน ไม่ยึดติดกับความคิดตนเอง และยอมเปลี่ยนแปลงเมื่อเห็นว่าแนวคิดนั้นดีกว่า มีมุมมองหลากหลายในการวิเคราะห์ปัญหา สามารถคิดหาวิธีแก้ปัญหาหลายมิติ และไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ สามารถบูรณาการแนวคิดหรือวิธีการจากหลากหลายแหล่งเข้าด้วยกัน ผสมผสานความรู้จากหลายด้าน	76. ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนวิธีการบริหารหรือการจัดกิจกรรมให้เข้ากับสถานการณ์ เช่น จากเรียนในห้องเป็นเรียนออนไลน์โดยไม่สังเล
		77. ผู้บริหารเปิดรับความคิดที่แตกต่าง พร้อมปรับความคิดของตน ไม่ยึดติดกับความคิดตนเอง และยอมเปลี่ยนแปลงเมื่อเห็นว่าแนวคิดนั้นดีกว่า
		78. ผู้บริหารมีมุมมองหลากหลายในการวิเคราะห์ปัญหา สามารถคิดหาวิธีแก้ปัญหาหลายมิติ และไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม
		79. ผู้บริหารตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ปรับตัวได้ดีเมื่อมีนโยบายใหม่ หรือสถานการณ์เร่งด่วน โดยสามารถหาวิธีรับมือได้อย่างยืดหยุ่น
		80. ผู้บริหารสามารถบูรณาการแนวคิดหรือวิธีการจากหลากหลายแหล่งเข้าด้วยกัน ผสมผสานความรู้จากหลายด้าน เช่น ความรู้ทางวิชาการ ท้องถิ่น เทคโนโลยี เพื่อสร้างแนวทางใหม่ที่เหมาะสมกับสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ความคิดละเอียดลออ	ความสามารถของผู้บริหารในการขยายแนวคิดหรือแผนงานให้มีรายละเอียดที่ชัดเจนและนำไปใช้ได้จริง อธิบายแนวทางดำเนินงานได้อย่างชัดเจน ครบถ้วน และมีเหตุผลรองรับ การใส่ใจในรายละเอียดของโครงการ นวัตกรรม หรือกิจกรรมที่ริเริ่มขึ้น ตรวจสอบให้แน่ใจว่า ทุกขั้นตอนมีการพิจารณารอบคอบ มีการตรวจสอบข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนของแผนงานอย่างละเอียด และปรับปรุงก่อนดำเนินการจริง มีการกลั่นกรองแนวคิดหรือนวัตกรรมอย่างรอบคอบ เพื่อป้องกันข้อผิดพลาด และเพิ่มประสิทธิภาพของการนำไปใช้ สามารถพัฒนารูปแบบหรือแนวทางใหม่ ๆ โดยมีองค์ประกอบครบถ้วนและสมบูรณ์ สร้างนวัตกรรมใหม่ที่ไม่ได้เป็นเพียงความคิดคร่าว ๆ แต่เป็นสิ่งที่วางแผนไว้อย่างรัดกุม	81. ผู้บริหารสามารถขยายแนวคิดหรือแผนงานให้มีรายละเอียดที่ชัดเจนและนำไปใช้ได้จริง ไม่หยุดแค่การคิดภาพรวม แต่สามารถแตกย่อยแนวคิดเป็นขั้นตอน พร้อมวิธีดำเนินงานอย่างเป็นระบบ
		82. ผู้บริหารสามารถอธิบายแนวทางการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน ครบถ้วน และมีเหตุผลรองรับ อธิบายได้ว่าสิ่งที่คิดจะนำไปสู่ผลลัพธ์อย่างไร มีแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ไม่ใช่แค่แนวคิดกว้าง ๆ
		83. ผู้บริหารใส่ใจในรายละเอียดของโครงการ นวัตกรรม หรือกิจกรรมที่ริเริ่มขึ้น ตรวจสอบให้แน่ใจว่า ทุกขั้นตอนมีการพิจารณารอบคอบ เช่น เวลา งบประมาณ เครื่องมือ วัสดุ บุคลากรที่เกี่ยวข้อง
		84. ผู้บริหารตรวจสอบข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนของแผนงานอย่างรอบคอบ และปรับปรุงก่อนดำเนินการจริง มีการกลั่นกรองแนวคิดหรือนวัตกรรมอย่างละเอียด เพื่อป้องกันข้อผิดพลาด และเพิ่มประสิทธิภาพของการนำไปใช้

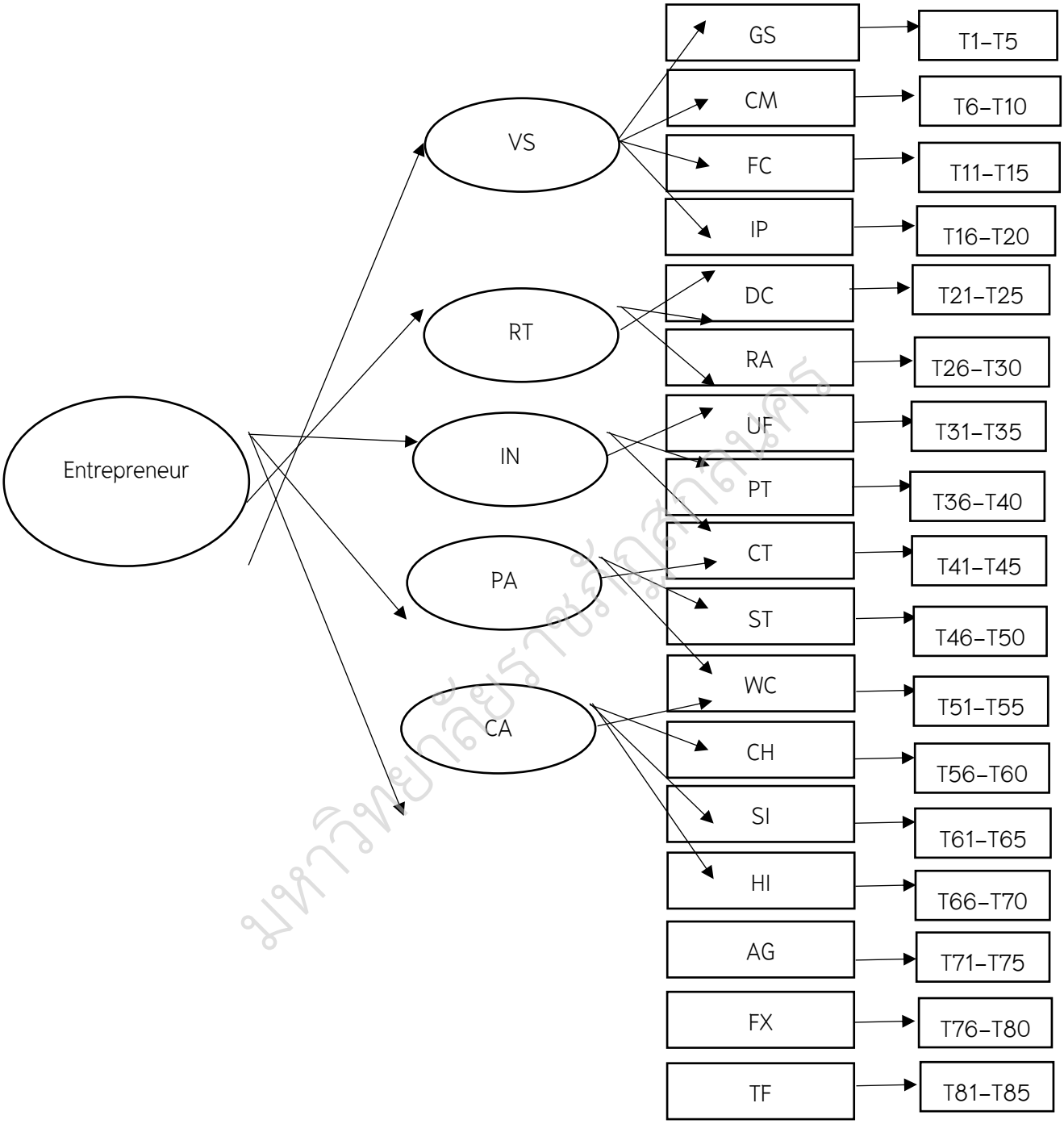
ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
		85. ผู้บริหารสามารถพัฒนารูปแบบหรือแนวทางใหม่ ๆ โดยมีองค์ประกอบครบถ้วนและสมบูรณ์ สร้างนวัตกรรมใหม่ที่ไม่ได้เป็นเพียงความคิดคร่าว ๆ แต่เป็นสิ่งที่วางแผนไว้อย่างรัดกุม

1.6 กรอบแนวคิดที่ได้จากงานวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ดังได้กล่าวมาแล้วผู้วิจัยได้สังเคราะห์และวิเคราะห์แนวคิดของนักการศึกษา นักวิชาการ และงานวิจัย สรุปเป็นโมเดลสมมติฐานเพื่อใช้ในการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงดังภาพประกอบ 8

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาพประกอบ 8 กรอบแนวคิดที่ได้จากการวิจัย

2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้

การนำเสนอสาระที่เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็น 7 ส่วน ประกอบด้วย

2.1 ความหมายของตัวบ่งชี้

2.2 ประเภทของตัวบ่งชี้

2.3 ประโยชน์ของตัวบ่งชี้

2.4 กระบวนการสร้างและพัฒนาของตัวบ่งชี้

2.5 เกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้

2.6 หลักการวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.7 ความหมายของค่าต่าง ๆ ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.1 ความหมายของตัวบ่งชี้

พจนานุกรม Webster's Ninth New Collegiate Dictionary (1991) อธิบายว่าตัวบ่งชี้หมายถึงกลุ่มค่าสถิติที่นำมารวมกันเพื่อใช้บ่งชี้สภาพหรือสถานการณ์ที่ต้องการศึกษา ขณะที่พจนานุกรมออกซ์ฟอร์ด (อ้างถึงใน Johnstone, 1981) ให้ความหมายว่าตัวบ่งชี้คือสิ่งที่ใช้ชี้หรือบอกทิศทางไปสู่สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในบริบทภาษาไทยมีการใช้คำที่มีความหมายใกล้เคียงกันหลายคำ เช่น ดัชนี ตัวชี้วัด หรือเครื่องชี้วัด

ศิริชัย กาญจนวาสี (2550) และนงลักษณ์ วิรัชชัย (2551) อธิบายสอดคล้องกันว่า ตัวบ่งชี้หมายถึงตัวแปรหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาในช่วงเวลาหนึ่ง ซึ่งสามารถใช้เปรียบเทียบกับเกณฑ์เพื่อประเมินสภาพ และใช้เปรียบเทียบระหว่างช่วงเวลาเพื่อพิจารณาความเปลี่ยนแปลงได้

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2557) มองว่าการพัฒนาตัวบ่งชี้คือการพัฒนาตัวแปรหรือค่าที่สังเกตได้ เพื่อใช้สะท้อนสถานภาพและผลการดำเนินงาน อันเป็นสารสนเทศสำหรับการวินิจฉัยสภาพและปัญหาของการดำเนินงานทางการศึกษา

Hopkins, Leask และ Aspinwall (1992) เห็นว่า ตัวบ่งชี้เป็นข้อความหรือค่าที่ใช้เปรียบเทียบความสำเร็จของการดำเนินงาน ซึ่งสามารถวัดและตรวจสอบได้ และควรครอบคลุมทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

Moed, Glänzel และ Schmoch (2004) อธิบายว่า ตัวบ่งชี้คือการวัดหรือคุณลักษณะที่สังเกตได้ ซึ่งใช้ชี้บอกผลการดำเนินงานและสะท้อนระดับคุณภาพหรือระดับการปฏิบัติงานของสิ่งที่ศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ (Indicator) หมายถึง ตัวแปรหรือค่าที่สามารถวัดหรือสังเกตได้ ใช้เป็นเครื่องมือชี้บอกหรือสะท้อนสภาพ ลักษณะ ปริมาณ ระดับผลการดำเนินงาน หรือคุณภาพของสิ่งที่ต้องการศึกษาในช่วงเวลาหนึ่ง โดยสามารถนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อการประเมิน และใช้เปรียบเทียบระหว่างช่วงเวลาหรือพื้นที่เพื่อวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มการพัฒนา ทั้งนี้ ตัวบ่งชี้อาจอยู่ในรูปของข้อมูลเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ และทำหน้าที่เป็นสารสนเทศสำคัญสำหรับการวินิจฉัยสภาพ การติดตามความก้าวหน้า และการตัดสินใจเชิงนโยบายหรือการบริหารอย่างเป็นระบบและมีหลักฐานเชิงประจักษ์รองรับ

2.2 ประเภทของตัวบ่งชี้

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551) การจัดแยกประเภท สรุปได้เป็น 7 แบบ ดังนี้

2.2.1 การจัดแยกประเภทตามทฤษฎีระบบ แบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัย (input indicators) ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการ (process indicators) และตัวบ่งชี้ด้านผลผลิต (output indicators)

2.2.2 การจัดแยกประเภทตามลักษณะนิยามของตัวบ่งชี้ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้แบบอัตนัย (subjective indicators) และตัวบ่งชี้แบบปรนัย (objective indicator)

2.2.3 การจัดแยกประเภทตามวิธีการสร้าง แบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ 1)ตัวบ่งชี้ตัวแทน (representative indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นจากตัวแปรเพียงตัวเดียวให้เป็นตัวแทนตัวแปรอื่น ๆ ตัวบ่งชี้แยก เป็นตัวบ่งชี้ที่มีสถานะคล้ายกับตัวแปร 2) ตัวบ่งชี้ย่อย (Separate Indicators) โดยที่ตัวบ่งชี้ย่อยแต่ละตัวเป็นอิสระต่อกัน และบ่งชี้ลักษณะ หรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียง การที่จะบ่งชี้สภาพองค์รวมจะต้องใช้ตัวบ่งชี้ย่อยทุกตัวรวมกันทั้งชุด 3) ตัวบ่งชี้ประกอบ (composite indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่เกิดจากการรวมตัวแปรหลายตัวเข้าด้วยกัน โดยให้น้ำหนักความสำคัญของแต่ละตัวแปรตามความเหมาะสม เพื่อสะท้อนภาพรวมของปรากฏการณ์ที่ต้องการศึกษา ตัวบ่งชี้ประเภทนี้ให้ข้อมูลที่มีความครอบคลุม เที่ยงตรงและเชื่อถือได้สูง

2.2.4 การจัดแยกประเภทตามลักษณะตัวแปรที่ใช้สร้างตัวบ่งชี้ การจัดวิธีนี้แยกประเภทที่สำคัญได้ 3 วิธี วิธีแรก คือ การจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้การศึกษาตามระดับการวัดของตัวแปร วิธีนี้จัดแยกได้เป็น 4 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้นามบัญญัติ (nominal

indicators) ตัวบ่งชี้เรียงอันดับ (ordinal indicators) ตัวบ่งชี้อันตรภาค (interval indicators) และตัวบ่งชี้อัตราส่วน (ratio indicators) วิธีที่สอง คือ การจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้การศึกษาตามประเภทของตัวแปร วิธีนี้จัดแยกได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้สต๊อก (stock indicators) และตัวบ่งชี้การเลื่อนไหล (flows indicators) วิธีที่สาม คือ การจัดแยกประเภทตามคุณสมบัติทางสถิติของตัวแปร วิธีนี้จัดแยกได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการแจกแจง (distributive indicators) และตัวบ่งชี้ไม่เกี่ยวกับการแจกแจง (non – distributive indicators)

2.2.5 การจัดแยกประเภทตามลักษณะค่าของตัวบ่งชี้ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ 1) ตัวบ่งชี้สมบูรณ์ (absolute indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ค่าของตัวบ่งชี้บอกปริมาณที่แท้จริง และมีความหมายในตัวเอง 2) ตัวบ่งชี้สัมพัทธ์ หรือตัวบ่งชี้อัตราส่วน (relative or ratio indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ค่าของตัวบ่งชี้เป็นปริมาณเทียบเคียงกับค่าอื่น ๆ

2.2.6 การจัดแยกประเภทตามฐานการเปรียบเทียบในการแปลความหมาย แบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ 1) ตัวบ่งชี้อิงกลุ่ม (norm–referenced indicators) หมายถึงตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับกลุ่ม 2) ตัวบ่งชี้อิงเกณฑ์ (criterion–referenced indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และ 3) ตัวบ่งชี้อิงตน (self–referenced indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับสภาพเดิม ณ จุด หรือช่วงเวลาที่ต่างกัน

2.2.7 การจัดแยกประเภทตามลักษณะการใช้ตัวบ่งชี้ แบ่งตามการใช้ตัวบ่งชี้ในการวิจัยได้เป็น 2 ประเภท คือ 1) ตัวบ่งชี้แสดงความหมาย (expressive indicators) และ 2) ตัวบ่งชี้ทำนาย (predictive indicators) และแบ่งตามการใช้ตัวบ่งชี้ในการกำกับโครงได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติ (performance indicator) และตัวบ่งชี้ตามข้อกำหนด (compliance indicator)

2.3 ประโยชน์ของตัวบ่งชี้

Johnstone (1981) ชี้ให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้เป็นเครื่องมือสำคัญในการประเมินผลและติดตามความก้าวหน้าของกระบวนการหรือโครงการ ช่วยวัดผลลัพธ์และผลกระทบของนโยบายหรือกิจกรรม เปรียบเทียบข้อมูลระหว่างช่วงเวลาหรือพื้นที่ เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มและความเปลี่ยนแปลง ตลอดจนช่วยระบุปัญหาและโอกาสในการ

ปรับปรุงการดำเนินงาน และสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารบนพื้นฐานของข้อมูลที่มีความหมายและเชื่อถือได้

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551) อธิบายว่า ตัวบ่งชี้ทางการศึกษามีประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ การกำกับและประเมินระบบการศึกษา การประกันคุณภาพ การจัดอันดับทางการศึกษา และการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม รวมถึงใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาระบบการศึกษา

วันเพ็ญ นันทะศรี (2555) กล่าวเพิ่มเติมว่า ตัวบ่งชี้มีบทบาทสำคัญทั้งด้านการบริหารและการวิจัย โดยใช้ในการวางแผน กำกับติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน ตลอดจนสนับสนุนการประกันคุณภาพและการกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ ในด้านการวิจัย ตัวบ่งชี้ช่วยเพิ่มความตรงของผลการวิจัย และเป็นกรอบในการตั้งสมมติฐานเพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอย่างเป็นระบบ

สรุปโดยภาพรวม ตัวบ่งชี้เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหาร การประเมิน และการวิจัย โดยช่วยวัดผลและติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงาน เปรียบเทียบแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง ระบุปัญหาและแนวทางพัฒนา สนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบาย ช่วยกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ ใช้ในการกำกับคุณภาพ การประกันคุณภาพ และการพัฒนาระบบการศึกษาอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

2.4 กระบวนการสร้างและพัฒนาของตัวบ่งชี้

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551) สามารถสรุปรวมเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการพัฒนาตัวบ่งชี้ 6 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ 2) การนิยามตัวบ่งชี้ 3) การรวบรวมข้อมูล 4) การสร้างตัวบ่งชี้ 5) การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ และ6) การนำเสนอรายงาน รายละเอียดแต่ละขั้นตอนมีดังต่อไปนี้

2.4.1 การกำหนดวัตถุประสงค์

ขั้นตอนแรกของการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ นักประเมินต้องกำหนดล่วงหน้าว่าจะนำตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอะไร และอย่างไร วัตถุประสงค์สำคัญในการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ เพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นให้ได้ตัวบ่งชี้ที่จะนำไปใช้ประโยชน์

โดยที่ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ประโยชน์ต่างกัน มีลักษณะแตกต่างกัน เช่น ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นเพื่อประเมินคุณภาพการศึกษา ควรเป็นตัวบ่งชี้ประเภทอิงเกณฑ์ ตัวบ่งชี้เพื่อประเมินความก้าวหน้าในการดำเนินงาน ควรเป็นตัวบ่งชี้ประเภทอิง

เกณฑ์ ตัวบ่งชี้เพื่อประเมินความก้าวหน้าในการดำเนินงาน ควรเป็นตัวบ่งชี้ประเภทอิงตน และตัวบ่งชี้เพื่อใช้จัดจำแนกระบบการศึกษาของประเทศต่าง ๆ หลายประเทศ ควรเป็นตัวบ่งชี้ประเภทอิงกลุ่ม เป็นต้น ด้วยเหตุนี้นักประเมินที่ต้องการพัฒนาตัวบ่งชี้จึงต้องกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ให้ชัดเจนว่าจะพัฒนาตัวบ่งชี้ไปใช้ประโยชน์ทำอะไร และเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานอย่างไร การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่ชัดเจนย่อมส่งผลให้ได้ตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพสูง และเป็นประโยชน์สมตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

2.4.2 การนิยามตัวบ่งชี้

หลังจากกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตัวบ่งชี้แล้ว ขั้นตอนแรกของกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ การกำหนดนิยามตัวบ่งชี้ เนื่องจากนิยามจะเป็นกรอบชี้นำแนวทางในทุกขั้นตอนต่อไปของการพัฒนา ทั้งนี้ ตัวบ่งชี้เป็นองค์ประกอบที่เกิดจากการรวมตัวแปรย่อยหลายตัวเข้าด้วยกันเพื่อสะท้อนสารสนเทศหรือคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการศึกษา ดังนั้น การนิยามตัวบ่งชี้จึงไม่ใช่เพียงการให้นิยามเชิงความหมายเท่านั้น แต่ต้องกำหนดด้วยว่า ตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยใดบ้าง และจะรวมตัวแปรเหล่านั้นเป็นตัวบ่งชี้อย่างไร การนิยามตัวบ่งชี้สามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วนสำคัญ คือ 1) การกำหนดกรอบแนวคิด (conceptual model) โดยระบุว่าสิ่งที่ต้องการบ่งชี้มีองค์ประกอบกี่มิติ และแต่ละมิติมีสังกัปหรือแนวคิดย่อยใดบ้าง และ 2) การพัฒนาตัวแปรย่อยและการกำหนดมาตร (development of component measures and scaling) ซึ่งเป็นการกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรย่อยตามกรอบแนวคิด และกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อยเข้าเป็นตัวบ่งชี้ ผลจากการนิยามตัวบ่งชี้จะนำไปสู่การได้ รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (structural relationship model) ซึ่งอธิบายว่า ตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยใด ตัวแปรย่อยแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กับตัวบ่งชี้อย่างไร และมีความสำคัญมากน้อยเพียงใด โดยการกำหนดนิยามตัวบ่งชี้จึงประกอบด้วยรายละเอียดสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) การกำหนดส่วนประกอบหรือตัวแปรย่อย โดยอาศัยทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการคัดเลือกตัวแปรที่สัมพันธ์และตรงกับตัวบ่งชี้ 2) การกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย ซึ่งโดยทั่วไปทำได้ 3 วิธี คือ การบวก การคูณ และการกำหนดน้ำหนัก และ 3) การกำหนดน้ำหนักของตัวแปรย่อยแต่ละตัว เพื่อสะท้อนระดับความสำคัญที่แตกต่างกัน หรืออาจกำหนดให้มีน้ำหนักเท่ากันก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้

การกำหนดรายละเอียดทั้งสามประกอบสำหรับการนิยามตัวบ่งชี้นั้น Johnstone อธิบายว่าทำได้ 3 วิธี แต่ละวิธีมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ และมีวิธีการในการพัฒนาตัวบ่งชี้แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

1) การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงปฏิบัติการ (Pragmatic Definition)

นิยามเชิงปฏิบัติการ เป็นนิยามที่ใช้ในกรณีที่มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรย่อยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ไว้พร้อมแล้ว มีฐานข้อมูลแล้ว หรือมีการสร้างตัวแปรประกอบจากตัวแปรย่อย ๆ หลายตัวไว้แล้ว นักประเมินเพียงแต่ใช้วิจารณญาณคัดเลือกตัวแปรจากฐานข้อมูลที่มีอยู่และนำมาพัฒนาตัวบ่งชี้โดยกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อยและกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรย่อย วิธีการกำหนดนิยามตัวบ่งชี้วิธีนี้อาศัยการตัดสินใจ และ ประสบการณ์ของนักประเมินเท่านั้น ซึ่งอาจทำให้ได้นิยามที่ลำเอียงเพราะไม่มีการอ้างอิงทฤษฎี หรือตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่อย่างไร จึงเป็นนิยามที่มีจุดอ่อนมากที่สุดเมื่อเทียบกับนิยามแบบอื่น และไม่ค่อยมีผู้นิยมใช้

2) การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงทฤษฎี (Theoretical Definition)

นิยามเชิงทฤษฎี เป็นยามที่นักประเมินใช้ทฤษฎีรองรับสนับสนุนการตัดสินใจของนักวิจัยโดยตลอด และใช้วิจารณญาณของนักวิจัยน้อยมากกว่าการนิยามแบบอื่น การนิยามตัวบ่งชี้โดยใช้การนิยามเชิงทฤษฎีนั้นอาจทำได้สองแบบ แบบแรกเป็นการใช้ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนทั้งหมดตั้งแต่การกำหนดตัวแปรย่อย การกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย และการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อย โดยอาจใช้โมเดลหรือสูตรในการสร้างตัวบ่งชี้ตามที่มีผู้พัฒนาไว้แล้วทั้งหมด แบบที่สอง เป็นการใช้ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนในการคัดเลือกตัวแปรบ่อย และการกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อยเท่านั้น ส่วนในขั้นตอนการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยแต่ละตัวนั้น เป็นการใช้ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญประกอบในการตัดสินใจ วิธีแบบนี้ใช้ในกรณีที่ยังไม่มีผู้ใดกำหนดสูตรหรือโมเดลตัวบ่งชี้ไว้ก่อน

3) การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition)

นิยามเชิงประจักษ์ เป็นนิยามที่มีลักษณะใกล้เคียงกับนิยามเชิงทฤษฎี เพราะเป็นนิยามกำหนดว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไร และกำหนดรูปแบบวิธีการรวมตัวแปรให้ได้ตัวบ่งชี้โดยมีทฤษฎี เอกสารวิชาการ หรืองานวิจัยเป็นพื้นฐาน แต่การกำหนดน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัวที่จะนำมารวมกันในการพัฒนาตัวบ่งชี้นั้นมิได้อาศัย

แนวคิดทฤษฎีโดยตรง แต่อาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ การนิยามแบบนี้มีความเหมาะสม และเป็นที่นิยมใช้กันอยู่มาจนถึงทุกวันนี้

เมื่อพิจารณาวิธีการนิยามตัวบ่งชี้ทั้ง 3 วิธีของ Johnstone (1981) ที่กล่าวข้างต้นเปรียบเทียบกับวิธีการนิยามตัวแปร 2 วิธีที่ใช้ในการวิจัยทั่วไป จะเห็นได้ว่าให้ความสำคัญกับการนิยามระดับนามธรรมตามทฤษฎี หรือการนิยามโครงสร้างที่มีทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานในการนิยาม วิธีการนิยามตัวบ่งชี้ทั้ง 3 วิธี โดยเฉพาะสองวิธีหลังล้วนแต่ต้องมีทฤษฎีเป็นหลักทั้งสิ้น จึงกล่าวได้ว่าการนิยามทุกวิธีในส่วนของการกำหนดตัวแปรย่อย และการกำหนดวิธีการรวมตัวแปรเป็นนิยามโครงสร้างตามทฤษฎีทั้งสิ้น ส่วนการแบ่งประเภทวิธีการนิยามนั้นเป็นเพียงการแบ่งโดยใช้เกณฑ์มากำหนดว่าน้ำหนักตัวแปรย่อยจะใช้ทฤษฎี หรือข้อมูลเชิงประจักษ์เท่านั้น สรุปได้ว่านิยามเชิงประจักษ์มีลักษณะเทียบเคียงได้กับนิยามเชิงทฤษฎี ต่างกันที่การกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยในวิธีแรกใช้ทฤษฎี ส่วนในวิธีหลังใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์

ในจำนวนวิธีการกำหนดนิยามตัวบ่งชี้ทั้ง 3 วิธีของ Johnstone (1981) ที่กล่าวข้างต้นนั้น วิธีการนิยามเชิงประจักษ์ เป็นวิธีที่นิยมใช้กันมากที่สุด ประเด็นที่น่าสังเกตเกี่ยวกับการกำหนดนิยามเชิงประจักษ์ คือ การกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยนั้น ในความเป็นจริงมิใช่การกำหนดนิยามจากการศึกษาเอกสารและทฤษฎี แต่เป็นการดำเนินการวิจัยโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อเปรียบเทียบการกำหนดนิยามเชิงประจักษ์ซึ่งต้องใช้การวิจัยในการนิยาม กับการวิจัยที่มีการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น หรือโมเดลลิสเรล จะเห็นได้ว่ามีวิธีการสอดคล้องกัน เนื่องจากการกำหนดนิยามเชิงประจักษ์ของตัวบ่งชี้มีงานสำคัญสองส่วน

ส่วนแรก เป็นการกำหนดโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์ว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไร และอย่างไร โดยมีทฤษฎีเป็นพื้นฐานรองรับ โมเดลที่ได้เป็นโมเดลการวัด (measurement model) ที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรย่อยซึ่งเป็นตัวแปรสังเกตได้ (observed variables) กับตัวบ่งชี้ซึ่งเป็นตัวแปรแฝง (latent variables)

ส่วนที่สอง คือ การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรย่อยจากข้อมูลเชิงประจักษ์โดยการวิจัย งานส่วนนี้เป็นงานวิจัยที่ใช้การวิเคราะห์โมเดลลิสเรลนั่นเอง กล่าวคือ นักวิจัยต้องรวบรวมข้อมูลได้แก่ ตัวแปรย่อยทั้งหลายตามโมเดลที่พัฒนาขึ้น แล้วนำมาวิเคราะห์ให้ได้ค่าน้ำหนักตัวแปรย่อยที่จะใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้ วิธีการวิเคราะห์ที่นิยมใช้กันมากที่สุด คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) ใช้เมื่อมีทฤษฎีรองรับ

โมเดลแบบหนักแน่นเข้มแข็ง และสามารถตรวจสอบความตรงของโมเดลโดยพิจารณาจากความสอดคล้องระหว่างโมเดลตามทฤษฎีกับข้อมูล เมื่อพบว่าโมเดลมีความตรง จึงนำสมการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรย่อยมาสร้างตัวแปรแฝง

2.4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection)

ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลในกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ การดำเนินการวัดตัวแปรย่อย ได้แก่ การสร้างเครื่องมือสำหรับวัด การทดลองใช้และการปรับปรุงเครื่องมือ ตลอดจนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การออกภาคสนามเพื่อใช้เครื่องมือเก็บข้อมูล และการตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลที่เป็นตัวแปรย่อยซึ่งจะนำมารวมเป็นตัวบ่งชี้ ในขั้นตอนนี้มีวิธีการดำเนินงานแล้ว

2.4.4 การสร้างตัวบ่งชี้

ในขั้นตอนนี้นักวิจัยสร้างสเกล (scaling) ตัวบ่งชี้โดยนำตัวแปรย่อยที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์รวมให้ได้เป็นตัวบ่งชี้ โดยใช้วิธีการรวมตัวแปรย่อย และการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยตามที่ได้นิยามตัวบ่งชี้ไว้

2.4.5 การตรวจสอบคุณภาพ (Quality Check) ตัวบ่งชี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นครอบคลุมถึงการตรวจสอบคุณภาพของตัวแปรย่อย และตัวบ่งชี้ด้วย โดยตรวจสอบทั้งเรื่อง ความเที่ยง (reliability) ความตรง (validity) ความเป็นไปได้ (feasibility) ความเป็นประโยชน์ (utility) ความเหมาะสม (appropriateness) และความเชื่อถือได้ (credibility)

Johnstone (1981) อธิบายว่า ตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพซึ่งใช้เป็นสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการระบบการศึกษา ควรมีคุณสมบัติสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) มีความทันสมัยและเหมาะสมกับเวลาและบริบท สามารถสะท้อนสถานะ แนวโน้มการเปลี่ยนแปลง และสภาพปัญหาได้อย่างทันท่วงที เพื่อให้ผู้บริหารใช้ตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การใช้งาน โดยตัวบ่งชี้ที่ใช้เพื่อกำหนดนโยบาย การวางแผน หรือการอธิบายสภาพระบบ อาจมีลักษณะและระดับรายละเอียดแตกต่างกัน 3) มีคุณสมบัติทางการวัดที่ดี ได้แก่ ความตรง ความเที่ยง ความเป็นปรนัย และสามารถนำไปใช้ได้จริง ซึ่งจำเป็นต้องมีการตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ทุกครั้ง และ 4) มี

กฎเกณฑ์การวัดที่เป็นกลาง เป็นสากล และสามารถให้ข้อมูลเชิงปริมาณที่นำไปเปรียบเทียบได้ทั้งในระดับพื้นที่และระดับประเทศหรือระหว่างประเทศ

ในทางปฏิบัติ การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้นิยมใช้การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) โดยอาศัยกรอบทฤษฎีที่ชัดเจน และพิจารณาความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยโปรแกรม LISREL นอกจากนี้ยังอาจตรวจสอบความตรงเชิงทำนาย ความตรงร่วมสมัย โดยเปรียบเทียบกับเครื่องมืออื่น และตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้มั่นใจว่าตัวบ่งชี้สามารถสะท้อนสิ่งที่ต้องการวัดได้อย่างแท้จริง

ขั้นตอนสำคัญอีกประการหนึ่งของการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ การจัดเข้าบริบทและการนำเสนอรายงาน (Contextualization and Presentation) ซึ่งเป็นกระบวนการสื่อสารระหว่างผู้พัฒนากับผู้ใช้ โดยต้องนำค่าตัวบ่งชี้ที่ได้ไปวิเคราะห์และตีความให้เหมาะสมกับบริบท เช่น ระดับเขตพื้นที่ จังหวัด โรงเรียน หรือกลุ่มบุคลากร แล้วจึงนำเสนอผลในลักษณะที่ผู้บริหาร นักวางแผน นักวิจัย และผู้เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างถูกต้อง

โดยภาพรวม การพัฒนาตัวบ่งชี้เป็นกระบวนการที่ต้องคำนึงถึงความหมาย ลักษณะ ประเภท ประโยชน์ เกณฑ์การคัดเลือก และขั้นตอนการสร้างและพัฒนา โดยตัวบ่งชี้หมายถึงคุณลักษณะที่สามารถวัดหรือสังเกตได้ ใช้สะท้อนระดับคุณภาพหรือผลการดำเนินงาน ตัวบ่งชี้ที่ดีต้องมีความตรง ความเที่ยง ความเป็นกลาง มีความไวต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถนำไปใช้ได้จริง และในเชิงระบบสามารถจำแนกเป็น 3 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิตหรือผลลัพธ์ ซึ่งช่วยให้การประเมินคุณภาพเป็นไปอย่างเป็นระบบ ครอบคลุม และมุ่งเน้นผลลัพธ์อย่างแท้จริง

2.5 เกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้

1) เข้าใจได้ ต้องง่ายที่จะนิยาม และค่าของตัวบ่งชี้ที่ต้องแปลความหมายได้ง่าย

2) เข้าถึงได้ ข้อมูลที่ต้องการต้องหาได้ง่ายโดยใช้วิธีการเป็นข้อมูลที่สะดวกทำได้จริง

3) มีจริยธรรม (ethical) หมายถึง ในการรวบรวม วิเคราะห์และการนำเสนอข้อมูลที่ต้องการ ต้องเป็นไปอย่างมีจริยธรรมในรูปของสิทธิของบุคคล ความมั่นใจ เสรีภาพในการเลือกที่จะให้ข้อมูลหรือไม่ โดยต้องมีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการนำข้อมูลไปใช้

4) ความสอดคล้อง (relevant) ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้บ่งบอกถึงผลลัพธ์ที่เป็นค่านิยมของหน่วยการจัดการนั้น และบอกถึงผลลัพธ์ที่ทีมงานทุกคนมีส่วนร่วม นอกจากนั้นตัวบ่งชี้ให้ข้อมูลสื่อความหมาย (information) เป็นไปตามบริบท และให้ผลย้อนกลับไปยังหน่วยการจัดการ

5) ความเป็นกลาง (neutrality) ปราศจากความลำเอียง (bias) ไม่โน้มเอียงเข้าหาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ไม่ชี้นำโดยการเน้นการบ่งชี้เฉพาะลักษณะความสำเร็จหรือความล้มเหลวหรือความไม่ยุติธรรม

6) ความแกร่งแบบวิทยาศาสตร์ (scientifically robust) ต้องมีความถูกต้อง (validity) มีความไว (sensitive) คงที่ (stable) และสะท้อนให้เห็นสิ่งที่ต้องการจะวัด

7) ความถูกต้อง (validity) ต้องวัดองค์ประกอบหรือสิ่งที่ต้องการจะวัดได้ตรงและถูกต้อง

8) เชื่อถือได้ (reliable) ต้องให้ค่าเดียวกันเมื่อใช้วิธีการวัดเหมือนกันในการวัดประชากรกลุ่มที่เหมือนกันในเวลาที่เกือบเป็นเวลาเดียวกัน

9) ความไว (sensitive) ต้องทำให้สามารถเห็นความเปลี่ยนแปลงแม้เพียงเล็กน้อยที่เกิดขึ้นในองค์ประกอบที่สนใจนั้นได้

10) ความเฉพาะเจาะจง (specific) ต้องแสดงในประเด็นที่สนใจเพียงประเด็นเดียวเท่านั้น

11) ใช้ประโยชน์ได้ (useful)

12) สะดวกในการนำไปใช้ (practicality) ทั้งในการเก็บข้อมูลง่าย (availability) สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตรวจ นับ วัด หรือสังเกตได้ง่าย และ แปลความหมายง่าย (interpretability) ได้ค่าการวัดที่มีจุดสูงสุดและต่ำสุด เข้าใจง่าย และสามารถสร้างเกณฑ์ตัดสินคุณภาพได้ง่าย

13) ความเป็นตัวแทน (representative) ต้องครอบคลุมทุกประเด็นหรือประชากรทุกกลุ่มที่คาดหวังให้ครอบคลุม

2.6 หลักการวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.6.1 ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis)

มีชื่อเรียกในภาษาไทยหลายคำ เช่น การวิเคราะห์ องค์ประกอบ การวิเคราะห์ตัวประกอบ การวิเคราะห์ปัจจัย เป็นต้น สำหรับในการเขียน รายงานครั้งนี้จะใช้คำว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

Kerlinger (1986) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบไว้ว่า “เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่มี ประโยชน์มาก ถูกสร้างขึ้นมาเพื่อใช้ศึกษาปัญหาที่ซับซ้อนในศาสตร์ทางพฤติกรรม

Daniel (1988) อ้างถึงใน ปกรณ์ ประจัญบาน (2553) ได้กล่าวถึงการวิเคราะห์องค์ประกอบว่า “การวิเคราะห์องค์ประกอบถูกออกแบบมาเพื่อใช้ ตรวจสอบโครงสร้างของชุดตัวแปรและเพื่อใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตังแปรในรูป ของจำนวนที่น้อยที่สุดของตัวแปรที่สังเกตไม่ไม่ ซึ่งตัวแปรแฝงที่สังเกตไม่ได้เหล่านี้ จะถูกเรียกว่าองค์ประกอบ

กัลยา วานิชย์บัญชา (2551) กล่าวว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบหมายถึง เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรเทคนิคหนึ่ง ที่นิยมใช้กันมากในการสรุปรายละเอียดของตัวแปรหลาย ๆ ตัว หรือเรียกว่าการลดจำนวนตัวแปร โดยศึกษาถึงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และสร้างตัวแปรใหม่เรียกว่า ปัจจัย

สุวิมล ติรกานันท์ (2550) ให้ความหมายว่า การวิเคราะห์ องค์ประกอบเป็นการวิเคราะห์กลุ่มตัวแปรหนึ่งเพื่อบรรลุโครงสร้างที่อยู่เบื้องหลังตัวแปร กลุ่มนั้นโดยอาศัยความสัมพันธ์ซึงกันและกันของกลุ่มตัวแปร ไม่มีตัวแปรใดทำหน้าที่ เป็นตัวแปรอิสระหรือตัวแปรตาม ในการวิเคราะห์จะเป็นการศึกษาลักษณะการรวม กลุ่มตัวแปรในลักษณะเส้นตรง

สุภมาศ อังศุโชติ (2554) ให้ความหมายว่า เป็นวิธีการทางสถิติที่ ช่วยให้นักวิจัยสร้างองค์ประกอบจากตัวแปรหลาย ๆ ตัวแปร โดยรวมกลุ่มตัวแปร ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน จะมีความสัมพันธ์กันมากโดยความสัมพันธ์อาจเป็นบวกหรือเป็นลบก็ได้ ส่วนตัวแปรที่อยู่คนละองค์ประกอบจะไม่มีความสัมพันธ์กัน หรือสัมพันธ์กันน้อย องค์ประกอบหนึ่ง ๆ จะแทนตัวแปรแฝง อันเป็นคุณลักษณะที่นักวิจัยต้องการศึกษา

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) หมายถึง การวิเคราะห์กลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพื่อค้นหาโครงสร้างหรือองค์ประกอบที่อยู่เบื้องหลังกลุ่มตัวแปรเหล่านั้น โดยการรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ใกล้เคียงกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน องค์ประกอบที่ได้จึงเป็นตัวแทนของกลุ่มตัวแปรเหล่านั้น ซึ่งความสัมพันธ์อาจเป็นบวกหรือลบก็ได้ ขณะเดียวกัน ตัวแปรที่ไม่สัมพันธ์กันมากนักจะไม่ได้รวมอยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน การวิเคราะห์นี้ไม่จำแนกตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม แต่เป็นการค้นหาแบบแผนร่วมในข้อมูล

2.6.2 ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

กัลยา วานิชย์บัญชา (2551) ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

1) ช่วยลดจำนวนตัวแปรจำนวนมากซึ่งมีความสัมพันธ์กัน ทำให้เกิดปัญหาในการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิเคราะห์ องค์ประกอบที่สร้างขึ้นหรือปัจจัยที่สร้างขึ้นจะประกอบด้วยค่าร่วมกันของตัวแปรต่าง ๆ ที่สามารถหาค่าข้อมูลที่สร้างขึ้นได้เรียกว่า Factor Score จึงสามารถนำปัจจัยดังกล่าวไปเป็นตัวแปรสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป เช่น การวิเคราะห์ความถดถอย และสหสัมพันธ์ (Regression and Correlation Analysis) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) การทดสอบสมมุติฐาน (t–test, Z–test) การวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Discriminant Analysis)

2) จากปัจจัยที่สร้างขึ้นทำให้สามารถแก้ปัญหากรณีที่ข้อสมมุติหรือเงื่อนไขของเทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติบางเทคนิคไม่เป็นจริง เช่น เทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ การวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม การวิเคราะห์ความถดถอย โลจิสติกส์ ซึ่งมีเงื่อนไขว่าตัวแปรอิสระจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันแต่ในทางปฏิบัติมักพบว่าตัวแปรอิสระหลาย ๆ ตัวมักมีความสัมพันธ์กัน วิธีการแก้ปัญหาหนึ่งคือ การใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ เพื่อรวมตัวแปรที่สัมพันธ์กันไว้ในปัจจัยเดียวกัน และสามารถทำให้แต่ละปัจจัยไม่มีความสัมพันธ์กันและจะสามารถใช้ปัจจัยที่สร้างขึ้นใหม่เป็นตัวแปรอิสระในเทคนิคดังกล่าวข้างต้น โดยที่ปัจจัยต่าง ๆ นั้นไม่มีความสัมพันธ์กัน ทำให้สามารถแก้ปัญหาของเงื่อนไขของเทคนิคดังกล่าวได้

3) ทำให้เป็นโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา เนื่องจากเทคนิค Factor Analysis จะหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ของตัวแปรที่ละคู่แล้วรวมตัวแปรที่สัมพันธ์กันมากไว้ในปัจจัยเดียวกัน จึงสามารถวิเคราะห์ถึงโครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่อยู่ในปัจจัยเดียวกันได้

4) ทำให้อธิบายความหมายของแต่ละปัจจัยได้ ตามความเหมาะสมของตัวแปรต่าง ๆ ที่อยู่ในปัจจัยนั้น ทำให้สามารถนำไปใช้ในด้านการวางแผนได้

5) ทำให้สามารถตรวจสอบหรือยืนยันโครงสร้างของตัวแปรมีลักษณะอย่างที่คาดไว้หรือไม่ โดยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ปกรณ์ ประจันบาน (2553) กล่าวว่า ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ ได้แก่

1) ทำให้ทราบเกี่ยวกับการรวบรวมกลุ่มตัวแปร กล่าวคือ ทำให้ทราบว่ามีโครงสร้างอะไรบ้างที่ช่วยให้อธิบายกลุ่มของตัวแปรที่มีมากมาย โดยใช้ความสัมพันธ์ของตัวแปรเหล่านี้

2) สามารถแก้ไขปัญหาหรือข้อจำกัดทางสถิติในกรณีที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

3) ทำให้สามารถตรวจสอบทฤษฎีเกี่ยวกับจำนวนและธรรมชาติเชิงโครงสร้างองค์ประกอบว่า ประกอบด้วยความสัมพันธ์ของตัวแปรที่กำลังศึกษาอยู่หรือไม่ และสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงหรือไม่ อย่างไร

4) เป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้ทดสอบน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรที่จะนำมาใช้ในการสร้างมาตรวัดตัวแปรต่าง ๆ ได้

5) เป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้ทดสอบข้อค้นพบที่ตนเองหรือคนอื่นค้นพบโดยใช้กลุ่มตัวอย่างใหม่จากประชากรกลุ่มเดิม หรืออาจใช้กลุ่มประชากรที่แตกต่างไปก็ได้

2.6.3 รูปแบบของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

สุวิมล ติรกานันท์ (2550) เทคนิคของการวิเคราะห์องค์ประกอบ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเมื่อผู้วิจัยต้องการศึกษากลุ่มตัวแปร โดยยังไม่ศึกษาทฤษฎี หรือแนวคิดสนับสนุนเรื่องนั้นมาก่อน ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลจากตัวแปรเหล่านั้นแล้วนำมาจัดหมวดหมู่ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือการสำรวจดูว่ากลุ่มตัวแปรทั้งหมด มีกี่องค์ประกอบ

2) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเมื่อผู้วิจัยมีสมมุติฐานที่แน่นอนว่ามีตัวแปรแฝงระหว่างกลุ่มตัวแปรที่ต้องการศึกษา โดยใช้ความรอบคอบในการคัดเลือกตัวแปรมา

วิเคราะห์องค์ประกอบ เพื่อเปิดเผยตัวแปรแฝงนั้นให้ชัดเจน

กัลยา วานิชย์บัญชา (2551) ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ มีจุดมุ่งหมาย 2 ประการคือ

1) เพื่อสำรวจหรือค้นหาตัวแปรที่ซ่อนอยู่ภายใต้ตัวแปรที่สังเกตหรือวัดได้ เรียกว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis)

2) เพื่อพิสูจน์ ตรวจสอบหรือยืนยันทฤษฎีที่ผู้อื่นค้นพบ เรียกว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis)

2.6.4 ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบมีข้อตกลงเบื้องต้น ดังนี้

1) ข้อตกลงเบื้องต้นด้วยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบ ตามข้อตกลงเบื้องต้นนี้ตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวแปรผันเนื่องจากองค์ประกอบร่วม (Common factor = F) และองค์ประกอบเฉพาะ (Unique factor = U) กล่าวอีกอย่างหนึ่ง คือ ความแปรปรวนในตัวแปรที่สังเกตได้นั้นเป็นผลมาจากตัวแปรสาเหตุ คือ องค์ประกอบร่วมและองค์ประกอบร่วมเป็นตัวเดียวกัน เมื่อพิจารณาค่าตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวแปรที่วัดในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standard score) จะได้โมเดลสำหรับการวิเคราะห์ องค์ประกอบรูปสมการ ดังนี้

$$Z = (a1)(F1)+(a2)(F2)+...+U = aF+U$$

ตัวแปร Z คือผลบวกเชิงเส้นขององค์ประกอบร่วม F1, F2, ... และ องค์ประกอบเฉพาะ U โดยมี a1, a2, ... เป็นน้ำหนักขององค์ประกอบร่วมของแต่ละองค์ประกอบเรียกว่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading)

2) ข้อตกลงว่าด้วยความเป็นอิสระระหว่างตัวประกอบ ตามข้อตกลง เบื้องต้นข้อนี้ องค์ประกอบร่วมและองค์ประกอบเฉพาะของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวแปร เป็นอิสระต่อกัน หรือความแปรปรวนร่วมระหว่างองค์ประกอบเฉพาะเป็นศูนย์

3) ข้อตกลงว่าด้วยคุณสมบัติด้านการบวกของความแปรปรวนของ องค์ประกอบตามข้อตกลงเบื้องต้นข้อนี้ จะวิเคราะห์ความแปรปรวนในตัวแปรสังเกตได้ ออกเป็นผลบวกของความแปรปรวนขององค์ประกอบเฉพาะ และความแปรปรวนขององค์ประกอบร่วม นั่นคือ เมื่อมีตัวแปรสังเกตได้รูปแบบคะแนนมาตรฐานมีค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์และมีความแปรปรวนเป็นหนึ่งจากโมเดลสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบนำสมการ

มายกำลังสองและหาผลรวม จะได้ความแปรปรวนของตัวแปร Z ซึ่งมีค่าเท่ากับหนึ่ง มีค่าเท่ากับผลบวกความแปรปรวนแหล่งต่าง ๆ ดังนี้

$$V(Z) = (a1)^2 V(F1) + (a2)^2 V(F2) + ... + V(U)$$

เนื่องจากองค์ประกอบ F1, F2, ... อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐานด้วย

ดังนั้น ค่าความแปรปรวนจึงเป็นหนึ่ง ส่วนความแปรปรวนขององค์ประกอบเฉพาะนั้นประกอบด้วยส่วนที่เป็นความแปรปรวนเนื่องจากลักษณะวัด หรือความ คลาดเคลื่อนที่เป็นการวัดแทนด้วย e2 และส่วนที่เป็นความแปรปรวนเนื่องจากลักษณะ ของตัวแปร แทนด้วย p2 ดังนั้นจะได้สมการการวิเคราะห์

$$1 = [(a1)^2 + (a2)^2 + ...] + p^2 + e^2 = [h]^2 + p^2 + e^2$$

จากสมการข้างต้นจะเห็นได้ว่าความแปรปรวนในตัวแปรแยกออกได้เป็น 3 ส่วน ซึ่งในการวัดค่าความเที่ยงของตัวแปร สามารถวัดได้จากอัตราส่วนระหว่าง (h2+ p2) กับความแปรปรวนทั้งหมดของตัวแปร ส่วนค่าความตรงตามเกณฑ์ของตัวแปร คือ อัตราส่วนระหว่า (h2) กับความแปรปรวนของตัวแปรร่วมของตัวส่วนที่เป็นองค์ประกอบ ร่วมกับตัวแปรที่เป็นเกณฑ์ในตัวแปร

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบนั้น เทอม h^2 มีชื่อเรียกค่าการร่วม (Communality) ของตัวแปร ค่าการร่วมของตัวแปรใด หมายถึง ปริมาณความแปรปรวนของตัวแปรนั้น ที่สามารถอธิบายได้ด้วยองค์ประกอบนั้นเอง เมื่อเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของ คะแนนในตัวแปรกับค่าการร่วม จะเห็นว่าถ้าตัวแปรขององค์ประกอบเฉพาะเป็นศูนย์แล้ว ค่าการร่วมจะมีค่าเท่ากับความแปรปรวนของคะแนนจริง ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าค่าการร่วม ของตัวแปรจะมีค่าสูงสุดได้ไม่เกิดค่าความเที่ยงของตัวแปรนั้น

2.6.5 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ปกรณ์ ประจันบาน (2553) ขั้นตอนในการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงสำรวจมีขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างเมตริกสหสัมพันธ์

ขั้นตอนที่ 3 การสกัดองค์ประกอบ

ขั้นตอนที่ 4 การหมุนแกน หรือการหมุนองค์ประกอบ

ขั้นตอนที่ 5 การเลือกตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบจากค่าน้ำหนัก

ขั้นตอนที่ 6 การตั้งชื่อองค์ประกอบ

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมข้อมูล ตัวแปรที่สังเกตได้หรือวัดได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบจะต้องมี ลักษณะเป็นตัวแปรต่อเนื่อง (Continuous) มีจำนวนหลาย ๆ ตัว โดยให้ใช้ข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งผ่านกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มมาจากประชากรกลุ่มหนึ่ง โดยผู้วิจัยนำข้อมูลดังกล่าวมาจัดเรียงในลักษณะของเมทริกซ์ เรียกว่า เมทริกซ์ข้อมูล (Data Matrix) ในโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยกำหนดให้แนวตั้งของเมทริกซ์ข้อมูล เป็นตัวแปรต่าง ๆ และแนวนอนเป็นเมทริกซ์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ ในขั้นตอนต่อมาในการวิเคราะห์องค์ประกอบคือ การน าข้อมูลที่ผ่าน การเก็บรวบรวมข้อมูลมาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่ต้องการวิเคราะห์และ นำเสนอในรูปแบบของเมริทกซ์สหสัมพันธ์ (หรือ เมอริกซ์ความแปรปรวนความ แปรปรวนร่วม) ซึ่งเป็นการศึกษาเพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นคู่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ใช้ในการศึกษา คือค่าสัมประสิทธิ์ที่ใช้ในการศึกษา คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) ตัวอย่างดังตาราง 8

ตาราง 8 การแสดงตัวอย่างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตัวแปร	ตัวแปร			
	X1	X2	X3	X4
X1	r_{11}	r_{12}	r_{13}	r_{14}
X2	r_{21}	r_{22}	r_{23}	r_{24}
X3	r_{31}	r_{32}	r_{33}	r_{34}
X4	r_{41}	r_{42}	r_{43}	r_{44}

ค่าของ r_{11} ,r_{22} ,r_{33} ,r_{44} ที่อยู่ในเส้นทแยงมุมคือ ค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรของมันเอง ซึ่งจะมีค่าเท่ากับ 1.00 ส่วน r_{12} หรือ r_{13} เรื่อย ๆ ไป จะมีค่าเท่ากัน ดังนั้นค่าส่วนบนเส้นทแยงมุม และค่าได้เส้นทแยงมุมจะเป็นค่าที่เป็นเงาสะท้อนของกันและกัน

ประโยชน์ของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ ช่วยให้เราตัดสินใจได้ว่าตัวแปรใด ๆ ควรจะอยู่ในการวิเคราะห์ขั้นต่อไปหรือไม่ ซึ่งอาจตัดตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น ๆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

น้อยมากออกจากการวิเคราะห์ ซึ่งจะทำให้การวิเคราะห์องค์ประกอบมีองค์ประกอบน้อยลงที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมดได้ดีกว่าที่จะตัดตัวแปรนั้นทิ้ง

ขั้นตอนที่ 3 การสกัดองค์ประกอบ การสกัดองค์ประกอบเป็นการหาองค์ประกอบจำนวนหนึ่ง ที่สามารถแทน ตัวแปรทั้งหมดได้ ซึ่งในขั้นตอนนี้มีผู้เสนอไว้มากมาย ผู้วิจัยต้องตัดสินใจว่าจะใช้วิธีการใด เพราะแต่ละวิธีจะให้ผลแตกต่างกันไม่มากก็น้อย วิธีการสกัดองค์ประกอบที่นิยมใช้กัน หลายวิธี แต่สามารถจำแนกได้เป็นโมเดลใหญ่ ๆ 2 โมเดล คือ

1) โมเดลองค์ประกอบหลัก (Component Factor Model) โมเดลนี้เน้นการหาองค์ประกอบจากตัวแปรที่มีอยู่ โดยไม่คำนึงถึงส่วนที่ว่าด้วยความแปรปรวนเฉพาะและความแปรปรวนคาดเคลื่อน วิธีการสกัดองค์ประกอบในโมเดลนี้เสนออยู่เพียงวิธีเดียว คือ วิธีองค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis: PC หรือ PA)

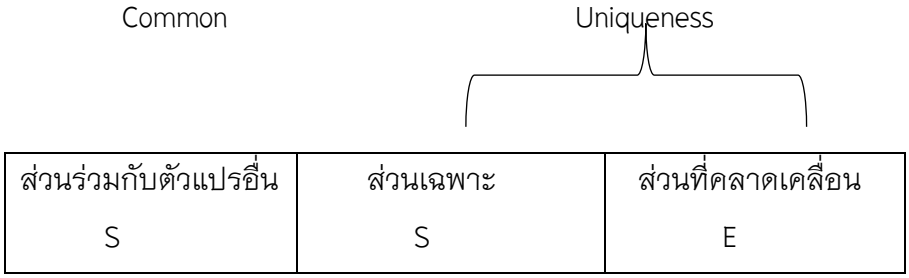
2) โมเดลองค์ประกอบร่วม (Common Factor Model) โมเดลนี้กำหนดให้ตัวแปรแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 คือ ส่วนที่ร่วมกับตัวแปรอื่น (Common Variance : C)

ส่วนที่ 2 คือ ส่วนที่เกิดจากองค์ประกอบเฉพาะ (Uniqueness) ประกอบด้วยส่วนเฉพาะ (Specific Variance : S) และส่วนที่คลาดเคลื่อน (Error Variance : E) ถ้าในกรณีเป็นตัวแปรมาตรฐาน (Standard Variance) ความแปรปรวนจะมีค่าเป็น 1 ดังนั้น สามารถเรียกเป็น สมการได้ดังนี้

$$I = C + U \text{ หรือ } I = C + S + E$$

แสดงได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบ 9 แสดงโมเดลองค์ประกอบร่วม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สำหรับโมเดลองค์ประกอบร่วม มีวิธีการสกัดองค์ประกอบต่าง ๆ 6 วิธี คือ

1) วิธีแกนหลัก (Principal Axis Factoring: PAF หรือ PA)

2) การวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยวิธีการวิเคราะห์เงา (Image Factoring Analysis: IMAGE)

3) การวิเคราะห์องค์ประกอบแบบ Canonical (Canonical Factoring Analysis)

4) การวิเคราะห์องค์ประกอบแบบอัลฟา (Alpha Factoring Analysis: AFA)

5) วิธีกำลังสองน้อยลงไม่ปรับน้ำหนัก (Unweighted least squares: ULS)

6) วิธีกำลังสองน้อยที่สุดทั่วไป (Generalized least squares: GLS)

ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ จะช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับจำนวนขององค์ประกอบเพื่อเก็บไว้สำหรับใช้ในการวิเคราะห์ต่อไปในอนาคต กฎที่ดีที่สุดสำหรับการกำหนดจำนวนขององค์ประกอบคือ “Eigenvalue > 1” ค่า Eigenvalue เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความสามารถขององค์ประกอบว่าจะอธิบายความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างได้มากน้อยเพียงไร โดยปกติถ้าองค์ประกอบนั้นอธิบายความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างได้น้อยกว่า 1 Eigenvalue แล้วก็ไม่มีประโยชน์ที่จะหาองค์ประกอบนั้นมาใช้

ตาราง 9 ตัวอย่างผลลัพธ์ที่ได้จากการสกัดองค์ประกอบ

Factor	Eigenvalue	% of variance	Cumulative % of Variance
1	2.51349	41.9	41.9
2	1.73952	29.0	70.9
3	0.59749	10.0	80.8
4	0.52956	8.8	89.7
5	0.41573	6.9	96.6
6	0.20422	3.4	100

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

การแปลความหมายผลลัพธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ องค์ประกบที่มีค่า Eigenvalue > 1 มี 2 องค์ประกอบ รวมเปอร์เซ็นต์ของความแปรปรวนของทั้ง 2 องค์ประกอบได้ 70.9% หมายความว่า 2 องค์ประกอบนี้อธิบายความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่างได้ 70.9%

ตาราง 10 เมทริกซ์องค์ประกอบก่อนหมุนแกน

Variable	Factor1	Factor2	Communality
1	-0.627	0.514	0.66
2	0.759	-0.68	0.58
3	-0.730	0.337	0.65
4	0.494	0.798	0.88
5	0.425	0.832	0.87
6	0.767	-0.168	0.62

จากตาราง 10 ค่าที่อยู่ใต้หัวข้อ Factor คือ ค่า Loading เป็นค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่าตัวแปรแต่ละตัวกับองค์ประกอบ ซึ่งมีค่าระหว่าง -1 ถึง 1 ส่วนค่า Communality คือ เปอร์เซ็นต์ความแปรปรวนของตัวแปรแต่ละตัวแบองค์ประกอบ เมื่อนำค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Loading) ในองค์ประกอบที่ 1 ของตัวแปร ทั้ง 6 ตัว มายกกำลังสองแล้วบวกกัน จะได้ค่าเท่ากับค่า ไอเกน (Eigenvalue) นั่นคือ $(0.627)^2+(0.759)^2+(0.730)^2+(0.494)^2+(0.494)^2+(0.767)^2 = 2.51$ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 4 การหมุนแกน หรือการหมุนองค์ประกอบ หลังจากที่เราสกัดองค์ประกอบร่วมของตัวแปรต่าง ๆ ได้แล้ว เราก็จะทราบ ว่าตัวแปรใดมีองค์ประกอบร่วมกันกับตัวแปรใดโดยดูจากเมทริกซ์ขององค์ประกอบนี้ซึ่ง ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบกับตัวแปรต่าง ๆ เหล่านั้น องค์ประกอบที่สกัดออกมาได้นี้บางครั้งก็ยากแก่การอ่านและตีความ ทั้งนี้เพราะ ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบของตัวแปรในองค์ประกอบแรก ๆ มีค่าสูงมาก และตัวแปรจะมีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบที่มีความหมาย องค์ประกอยที่ได้จะมีความหมายที่ได้จะมีความหมายชัดเจน ก็ต่อเมื่อประกอบด้วยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด และมีน้ำหนักองค์ประกอบมาก ในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งเป็นพิเศษ วิธีการที่จะทำให้องค์ประกอบมีความหมายคือ

การหมุนแกนหรือการหมุน องค์ประกอบ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงเมทริกซ์เบื้องต้นให้เป็นเมทริกซ์องค์ประกอบที่ง่าย ต่อการตีความและการเข้าใจ การหมุนแกนจะทำให้ตัวแปรบางตัวซึ่งเดิมเป็นสมาชิกของ หลายองค์ประกอบกลายเป็นสมาชิกขององค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งอย่างเด่นชัดมาก ขึ้นกว่าเดิมการเป็นองค์ประกอบใดของตัวแปรนั้นมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าในหลาย องค์ประกอบก็จะทำให้ยากแก่การตีความหรือการระบุว่าตัวแปรนั้นเป็นสมาชิกองค์ประกอบใด

วิธีการหมุนแกนอาจแบ่งได้เป็น 2 แนวทางใหญ่ ๆ คือ

1) การหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) การหมุนแกน เชิงวิเคราะห์แบบตั้งฉากแบ่งออกเป็นวิธีย่อย ดังนี้

1.1) การหมุนแกนแบบควอร์ติแมกซ์ (Quartimax Rotation) วิธีนี้เป็นการ หมุนแกนโดยให้กำลังสองของน้ำหนักองค์ประกอบแต่ละแถวในเมทริกซ์องค์ประกอบมีค่าสูงสุดแต่ในสูตรการคำนวณต้องใช้ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบยกกำลังสี่ ผู้พัฒนาสูตรนี้จึงตั้งชื่อว่าวิธีควอร์ติแมกซ์ คือ การทำค่าผลรวมของกำลังสี่ของน้ำหนักองค์ประกอบ ในแต่ละแถวมีค่าสูงสุด ผลจากวิธีนี้ จะได้องค์ประกอบที่มีน้ำหนักองค์ประกอบ ที่มีค่าสูงบางตัวแปร และมีน้ำหนักองค์ประกอบเป็นกลาง และต่ำบนตัวแปรที่เหลือ เป็นผลให้ได้องค์ประกอบทั่วไป

1.2) การหมุนแกนแบบแวร์รีแมกซ์ (Varimax Rotation) การหมุนแกนแบบแวร์แมกซ์ให้องค์ประกอบที่มีโครงสร้างง่ายมากกว่า และแบบแผนขององค์ประกอบ มีแนวโน้มที่จะคงที่มากกว่าแบบควอร์ติแมกซ์ เมื่อมีการวิเคราะห์องค์ประกอบในกลุ่มตัวอย่างย่อยหลาย ๆ กลุ่ม โดยเฉพาะวิธีนี้เป็นการหมุนแกนโดยให้กำลังสองของน้ำหนักองค์ประกอบแต่ละสดมภ์ ในเมทริกซ์องค์ประกอบมีค่าสูงสุดวิธีนี้ได้องค์ประกอบที่มีโครงสร้างง่ายและได้องค์ประกอบเฉพาะ ซึ่งทำให้การแปลความองค์ประกอบสะดวกขึ้นจึงเป็นที่นิยมมากที่สุดในปัจจุบัน

1.3) วิธีหมุนแกนแบบอีควอแมกซ์ (Equamax Rotation) วิธีนี้จะผสมผสาน วิธีควอร์ติแมกซ์และวิธีแวร์รีแมกซ์ องค์ประกอบที่ได้จะมีลักษณะกลาง ๆ ระหว่าง 2 วิธี

2) การหมุนแกนแบบมุมแหลม (Oblique Rotation) แบ่งออกได้เป็นวิธีย่อย ๆ ดังนี้

2.1) การหมุนแกนแบบควอร์ติมิน (Quartimin rotation) ใช้หลักการวิธีเดียวกันกับวิธีหมุนแกนแบบควอร์ติแมกซ์ แต่ยอมให้องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กัน ผลที่ได้จากการหมุนแกนวิธีนี้ได้องค์ประกอบที่เป็นองค์ประกอบทั่วไป แต่ค่อนข้าง ทำมุมแหลมต่อกันมากกว่าแบบอื่น

2.2) การหมุนแกนแบบโคแวร์ริมิน (Covarimin Rotation) ใช้หลักการวิธีเดียวกันกับวิธีหมุนแกนแวร์ริแมกซ์ แต่ยอมให้องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กัน ผลที่ได้จากการหมุนแกนวิธีนี้ได้องค์ประกอบที่เป็นองค์ประกอบเฉพาะและค่อนข้างทำมุมกันเป็นมุมแหลมที่มีขนาดเข้าใกล้มุมฉากมากกว่าแบบอื่น

2.3) การหมุนแกนแบบอ๊อบลิมิน (Oblimin Rotation) เป็นการหมุนแกนเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องของวิธีควอร์ติมิน และวิธีโคแวร์ริมิน ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ให้องค์ประกอบ ที่ได้สัมพันธ์กันสูงมากเกินไปและน้อยเกินไป วิธีนี้จึงเป็นวิธีผสมผสานในผลการวิเคราะห์ดีขึ้น หลักการของการหมุนแกนวีนี้ทำให้ค่าความแปรปรวนร่วมของกำลังสองของสัมประสิทธิ์ ที่เป็นภาพฉายของน้ำหนักองค์ประกอบบนแกนอ้างอิงมีค่าน้อยที่สุด ในที่นี้แกนอ้างอิง ซึ่งแทนองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบทำมุมแหลมต่อกัน และแกนอ้างอิงแต่ละแกนทำ มุมแหลมกับประนาบ ที่เกิดจากแกนอ้างอิงประกอบอื่น ๆ ที่เหลือทุกระนาบด้วย คอมพิวเตอร์ส่วนมากจะเลือกการหมุนแกนด้วยวิธี Orthogonal แบบ Varimax ทั้งที่ความเป็นจริงยังมีเทคนิควิธีการหมุนแกนแบบอื่น ๆ ให้เลือกใช้

ตาราง 11 เมทริกซ์องค์ประกอบหลักการหมุนแกน

Variable	Factor1	Factor2	Factor3
V1	-0.787	0.194	0.66
V2	0.724	0.266	0.58
V3	-0.804	-0.011	0.65
V4	0.102	0.933	0.88
V5	0.025	0.934	0.87
V6	0.764	0.179	0.62

ขั้นตอนที่ 5 การเลือกตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ในการเลือกตัวแปรในการบรรจุลงในแต่ละองค์ประกอบ ผู้วิจัยสามารถได้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรเหล่านั้นในแต่ละองค์ประกอบภายหลังการหมุนแกนแล้ว โดยปกติในงานวิจัยส่วนใหญ่จะใช้เกณฑ์คัดเลือกที่พิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีขนาดประมาณ 0.3–0.4 ขึ้นไปในองค์ประกอบใดองค์ประกอบ หนึ่งเพียงองค์ประกอบเดียว ซึ่งหากตัวแปรใดมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่าเกณฑ์ ดังกล่าวมากกว่าองค์ประกอบเดียว ซึ่งหากตัวแปรใดมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า เกณฑ์ดังกล่าวมากกว่า 1 องค์ประกอบ ก็จะตัดตัวแปรนั้นทิ้ง ทั้งนี้เพราะหากตัวแปรใด มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่าเกณฑ์ 0.3–0.4 ในองค์ประกอบต่าง ๆ มากกว่า 1 องค์ประกอบแล้วแปลความหมายได้ว่า ตัวแปรตัวนั้นได้มากกว่า 1 ลักษณะ จึงไม่สามารถ ระบุได้ชัดเจนว่า ตัวแปรตัวนั้นวัดคุณลักษณะใดอย่างแน่นอน จึงไม่ควรนำตัวแปรดังกล่าว ไปบรรจุในองค์ประกอบใด ๆ อย่างไรก็ตาม การใช้เกณฑ์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีขนาดประมาณ 0.3 – 0.4 ขึ้นไปนั้นจะใช้ได้ดีในงานวิจัยที่ใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่มาก ดังนั้น Hair (1995) ได้เสนอความสัมพันธ์ระหว่างค่า Loading ที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ต่อขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 12 ความสัมพันธ์ระหว่างค่า Loading ที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ต่อขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง	≤350	250	200	150	120	100	85	70	60	50
Factor Loading	0.30	0.35	0.40	0.45	0.50	0.55	0.60	0.65	0.70	0.75

ขั้นตอนที่ 6 การตั้งชื่อองค์ประกอบ เมื่อคัดเลือกตัวแปรบรรจุลงในแต่ละองค์ประกอบ โดยพิจารณาจากค่า น้ำหนักองค์ประกอบแล้วในขั้นตอนต่อมาผู้วิจัยจะต้องพิจารณาความคล้ายคลึงกัน ระหว่างตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบจากรายละเอียดข้อคำถามตัวแปรเหล่านั้น ทั้งนี้ ชื่อองค์ประกอบควรจะมีความหมายสอดคล้องกับโครงสร้างองค์ประกอบนั้น ๆ มีลักษณะสั้น กะทัดรัด และได้ใจความ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.6.6 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีวัตถุประสงค์ในการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบ โมเดลสมมติฐานที่มีทฤษฎีรองรับ ซึ่งช่วยลดข้อด้วยของการวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงสำรวจ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบต้องคำนึงถึงหลักการเบื้องต้นดังต่อไปนี้

1) ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบ ตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวมีความแปรผันเนื่องจากองค์ประกอบร่วม และองค์ประกอบเฉพาะ

2) ความเป็นอิสระระหว่างองค์ประกอบร่วมและองค์ประกอบเฉพาะ มีอิสระต่อกัน นั่นคือความแปรปรวนมีค่าเท่ากับ 0

3) คุณสมบัติด้านบวกของความแปรปรวนขององค์ประกอบ ข้อตกลงนี้จะวิเคราะห์ความแปรปรวนในตัวแปร สังเกตได้ออกเป็นผลบวกของความแปรปรวนขององค์ประกอบเฉพาะ และความแปรปรวนขององค์ประกอบร่วม

ขั้นตอนในการวิเคราะห์ประกอบมี 4 ขั้นตอน คือ

1) การเตรียมเมตริกสหสัมพันธ์

2) การสกัดองค์ประกอบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อหาจำนวนแฟคเตอร์ร่วมน้อยที่สุดระหว่างตัวแปร

3) วิธีหมุนแกน เป็นวิธีการเพื่อให้ได้องค์ประกอบที่มีโครงสร้างง่าย ไม่ซับซ้อน

4) การสร้างตัวแปรประกอบและสเกลองค์ประกอบ โดยต้องมีเกณฑ์การสร้างสเกลองค์ประกอบใกล้เคียงองค์ประกอบร่วมที่ควรจะเป็นมากที่สุด

สุภมาศ อังศุโชติ (2554) กล่าวว่า การวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันมีวัตถุประสงค์ 3 ประการเช่นเดียวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงสำรวจ คือ เพื่อตรวจสอบทฤษฎี เพื่อสำรวจและระบุองค์ประกอบ และเพื่อเป็นเครื่องมือในการสร้างตัวแปรใหม่ แต่การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสามารถวิเคราะห์ โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นน้อยกว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ เช่น ยอมให้การวัด ตัวแปรสังเกตมีความคลาดเคลื่อน ความคลาดเคลื่อนอาจสัมพันธ์กันได้

ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม LISREL

1) Review ทฤษฎีความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้

2) กำหนดโมเดลเชิงทฤษฎี (Model Conceptualization)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3) วาดภาพโครงสร้างองค์ประกอบ (Factor Diagram Construction)

4) กำหนดโมเดลเฉพาะ (Model Specification)

5) ระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Model Identification)

6) ประมาณค่าพารามิเตอร์ (Parameter Estimate)

7) ตรวจความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Assessment of Model Fit)

8) ปรับโมเดล (Model Modification)

9) ตรวจสอบความตรงของโมเดลกับข้อมูลข้ามกลุ่ม (Model Cross Validation)

ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การตรวจสอบความตรงของโมเดลในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง โปรแกรมลิสเรลจะประเมินความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้วรายงานค่าดัชนีต่าง ๆ ในรายงานผลการวิเคราะห์ (print out) ค่าดัชนีเหล่านั้นจะแสดงภาพรวมโมเดลสมการโครงสร้างสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด ดัชนีที่ใช้บอกความคล้องกลมกลืนของโมเดลมีหลายตัว แต่ไม่มีดัชนีตัวใดตัวหนึ่งที่ดีกว่าตัวอื่น ๆ เพราะค่าดัชนีต่าง ๆ แต่ละตัวใช้ในแต่กรณี เช่น ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง วิธีการปรับค่าความซับซ้อนของโมเดล การไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการแจกแจงปกติพหุนาม จำนวนตัวแปรอิสระ หรือหลาย ๆ กรณีร่วมกัน ดัชนีเหล่านั้นประกอบด้วย

1. ค่าไค–สแควร์ (Chi–Square Statistics) ดัชนีที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การใช้ค่าไค–สแควร์ เป็นค่าสถิติในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ต้องใช้ด้วยความระมัดระวัง เพราะค่าไค–สแควร์ มีข้อตกลงเบื้องต้น 4 ประการ คือ 1) ตัวแปรภายนอกสังเกตได้ต้องมีการแจกแจงปกติ 2) การวิเคราะห์ข้อมูลต้องใช้เมทริกซ์ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วม 3) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีขนาดใหญ่ 4) ฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์จริงตามสมมติฐานที่ใช้ทดสอบ ซึ่งถ้าข้อมูลมีความเบ้สูงก็จะทำให้ค่าไค–สแควร์ สูงกว่าปกติ นอกจากนั้นจนอาจทำให้สรุปผลได้ไม่ถูกต้อง ดังนั้น ซึ่งแก้ไขโดยพิจารณาค่าไค–สแควร์สัมพัทธ์ ซึ่งควรมีค่าน้อยกว่า 2.00 หรือควรมีค่าน้อยกว่า 5.00

2. ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการ ประมาณค่า (Root mean square error of approximation: RMSEA) Diamantopoulos และ Siguaw (2000, 85 อ้างถึงใน สุภมาศ อังศุโชติ 2554) เสนอค่า RMSEA ที่ดีมาก ๆ ควรมีค่าน้อยกว่า 0.05 ค่าระหว่าง 0.05–0.08 หมายถึง โมเดลค่อนข้างสอดคล้อง กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าระหว่าง 0.08–0.10 แสดงว่าโมเดลค่อนข้างสอดคล้อง กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เล็กน้อย และค่าที่มากกว่า 0.10 แสดงว่าโมเดล ยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมบูรณ์ (absolute fit index) ที่นิยมใช้มี 3 ดัชนี ได้แก่

GFI (Goodness of fit index) แสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและ ความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้โดยโมเดล

AGFI (Adjusted Goodness of fit) แสดงถึงปริมาณความแปรปรวน และความแปรปรวนร่วมอธิบายได้ด้วยโมเดลโดยการปรับแก้ด้วยองศาความเป็นอิสระ

PGFI (Parsimony Goodness of fit) แสดงถึงปริมาณความแปรปรวน และความแปรปรวนร่วมอธิบายได้ด้วยการปรับแก้ด้วยความซับซ้อนของโมเดล โดยทั่วไป ค่า GFI และค่า AGFI มีค่าระหว่าง 0 – 1 ค่า GFI และค่า AGFI ที่ยอมรับควรมีค่ามากกว่า 0.90 แต่ค่า PGFI ควรมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

4. Comparative fit Index (CFI) เป็นดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบโมเดลการวิจัยมีความกลมกลืนสูงกว่าโมเดลอิสระมากน้อยเพียงใด โดยทั่วไปค่า CFI ที่มากกว่า 0.95 ถือว่าสอดคล้องกลมกลืนดี ค่า CFI ระหว่าง 0.90 – 0.95 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้

5. ดัชนีของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือ (Root Mean Squared Residual = RMR) ดัชนี RMR เป็นดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบระดับความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดล 2 โมเดล RMR ยิ่งเข้าใกล้ 0 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูล เชิงประจักษ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 13 ดัชนีที่นิยมใช้พิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญ (p<0.05)
χ^2/df	< 2.00 สอดคล้องกลมกลืนดี 2.00 – 5.00 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้
CFI	≥ 0.95 ถือว่าสอดคล้องกลมกลืนดี 0.90 – 0.95 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้
GFI (Goodness of fit Index)	≥ 0.95 ถือว่าสอดคล้องกลมกลืนดี 0.90 – 0.95 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้
AGFI (Adjusted Goodness of fit)	≥ 0.95 ถือว่าสอดคล้องกลมกลืนดี 0.90 – 0.95 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้
RMSEA (Root mean square error of approximation)	≥ 0.05 ถือว่าสอดคล้องกลมกลืนดี 0.05 – 0.08 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้ 0.08 – 0.10 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้ไม่ค่อยดี 0.10 สอดคล้องกลมกลืนไม่ด

การปรับโมเดล (Model Modification) การปรับโมเดลจะใช้เมื่อโมเดลการ วิจัยยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การปรับโมเดลจึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ จะให้มีการประมาณค่าพารามิเตอร์ขึ้นใหม่ โดยคาดหวังว่าจะให้ S กับ $\sum$ มีค่าใกล้เคียงกันมากขึ้น จนกว่าโมเดลที่วิเคราะห์ใหม่จะสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในการปรับโมเดลจะพิจารณาค่า Modification Index หรือ MI ในผลการวิเคราะห์ เพราะค่า MI จะแสดงให้ทราบคร่าว ๆ ว่าหากมีการเพิ่มพารามิเตอร์ในโมเดลและทำการวิเคราะห์ใหม่ ค่า χ^2 จะลดลง เท่ากับค่า MI ทั้งนี้ควรเลือกปรับโมเดลที่มีค่า MI มากที่สุด แต่ผู้วิจัยต้องมีเหตุผลในการปรับและสามารถอธิบายได้ว่าทำไมจึงต้องปรับพารามิเตอร์นั้น อย่างไรก็ตามการปรับโมเดลหากพิจารณาค่า MI อย่างเดียวอาจทำให้เกิดความผิดพลาดได้ เพราะจากการศึกษาพบว่า ค่า MI มักจะไม่ค้นหาโมเดลที่ไม่ถูกต้องได้ โดยมีหลักการปรับโมเดล ดังนี้

1. ต้องมีเหตุผลเชิงทฤษฎีและสามารถอธิบายได้ว่าทำไมจึงปรับโมเดลได้
2. ปรับทีละ 1 พารามิเตอร์แล้ววิเคราะห์ใหม่

3. พิจารณาค่า EPC (Expected parameter change) ซึ่งเป็นค่าที่บอกขนาดและ ทิศทางพารามิเตอร์ที่กำลังจะปรับ พารามิเตอร์ที่ควรมีค่า EPC สูง ๆ และมีค่า MI สูงด้วย

2.7 ความหมายของค่าต่าง ๆ ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ปกรณ์ ประจัญบาน (2553) กล่าวว่า ค่าต่าง ๆ ในการ วิเคราะห์องค์ประกอบ มีดังนี้

1. องค์ประกอบร่วมกัน (Common Factor) หมายถึง องค์ประกอบที่ประกอบด้วยตัวแปร 2 ตัวขึ้นไปมารวมอยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน โดยองค์ประกอบร่วมจะอาศัยจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หรือค่า r องค์ประกอบที่ประกอบด้วยตัวเป็นที่มีค่าความสัมพันธ์กันมาก จะเป็นองค์ประกอบที่มีความหมายในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

2. องค์ประกอบเฉพาะ (Specific Factor) ได้แก่ องค์ประกอบที่มีตัวแปรเพียงตัวเดียว

3. ความร่วมกัน (Communality) หมายถึง ปริมาณความแปรปรวนของตัวแปรนั้นที่สามารถอธิบายได้ด้วยองค์ประกอบร่วมกันนั่นเอง (ค่าร่วมกันของตัวแปร ไม่ใช่ค่าร่วมกันขององค์ประกอบ) มีค่ามากกว่า 1 ได้

4. น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เป็นค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับองค์ประกอบ ซึ่งควรมีค่ามากกว่า 0.3 ตัวแปร ใดมีน้ำหนักในองค์ประกอบใดมากกว่า ควรจัดตัวแปรนั้นได้ในองค์ประกอบนั้น ในโปรแกรม SPSS น้ำหนักองค์ประกอบของแต่ละองค์ประกอบดูได้จากตาราง Component Matrix ก่อนการหมุนแกนองค์ประกอบ หรือดูได้จากเส้นทแยงมุมของเมทริกซ์ของค่าไอเกน (Eigen Value)

5. ค่าไอเกน (Eigen Value) เป็นค่าความผันแปรของตัวแปรทั้งหมดในแต่ละองค์ประกอบ ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ องค์ประกอบร่วม (Common Factor) ที่ได้องค์ประกอบแรก จะเป็นองค์ประกอบที่แยกความผันแปรออกมาจากองค์ประกอบอื่น ได้มากที่สุด จึงมีตัวแปรร่วมอยู่มากที่สุด

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เป็นเทคนิคทางสถิติพหุคูณที่ใช้เพื่อตรวจสอบว่าโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ โดย CFA ใช้ยืนยันโครงสร้างองค์ประกอบตามกรอบทฤษฎีที่กำหนดไว้ล่วงหน้า และตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับองค์ประกอบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แฝง CFA เป็นการวิเคราะห์เชิงยืนยันทฤษฎี (theory–driven) แตกต่างจาก EFA ที่มุ่งค้นหาองค์ประกอบใหม่ โดยใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) ของเครื่องมือวัด และช่วยยืนยันว่าตัวแปรในองค์ประกอบเดียวกันมีความสัมพันธ์กันสูง และแตกต่างจากองค์ประกอบอื่นอย่างเหมาะสม

3. การพัฒนาคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แนวคิด ทฤษฎีและหลักการเกี่ยวกับหลักการสร้างคู่มือ เนื้อหาประกอบด้วย ความหมายของคู่มือ ประเภทของคู่มือ องค์ประกอบขอคู่มือและแนวทางพัฒนาคู่มือซึ่งมีรายละเอียดนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

3.1 ความหมายของคู่มือ

ปราณี กรุณวงษ์ (2546) อธิบายว่า คู่มือหมายถึงหนังสือที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ควบคู่กับการปฏิบัติงานหรือการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ใช้สามารถศึกษา ทำความเข้าใจ และปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ได้อย่างถูกต้อง จนสามารถดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

เยาวภา อุส่าห์ฤทธิ์ (2547) ให้ความหมายว่า คู่มือเป็นหนังสือที่จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้ใช้เครื่องมือหรือผู้ปฏิบัติงาน โดยช่วยให้สามารถศึกษา ทำความเข้าใจ และนำไปใช้ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างสะดวก ถูกต้อง และง่ายต่อการปฏิบัติตาม

ณิชาภา เจริญรุ่งเรืองชัย (2547) อธิบายว่า คู่มือหมายถึงหนังสือหรือเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ เพื่อช่วยให้ผู้ใช้สามารถดำเนินงานได้ด้วยตนเองอย่างถูกต้อง เป็นระบบ และเป็นไปตามแนวทางที่กำหนดไว้

คณิต จิตเจริญทวีโชค (2548) กล่าวว่า คู่มือเป็นหนังสือที่เขียนขึ้นเพื่อให้ความรู้แก่ผู้อ่านเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้ผู้อ่านสามารถศึกษา ทำความเข้าใจด้วยตนเอง และนำความรู้ที่ได้รับไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

ปรัชญา ศิริภูรี (2550) อธิบายว่า คู่มือการปฏิบัติงานเป็นเอกสารที่จัดเตรียมขึ้นสำหรับบุคลากรในองค์กร โดยภายในคู่มือจะประกอบด้วยรายละเอียดของระบบงานอย่างครบถ้วน เช่น สรุปขั้นตอนการทำงาน ผังงานของระบบ วิธีการติดตั้งระบบ

ขั้นตอนการสำรองข้อมูล และวิธีการกู้คืนข้อมูล ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ปริทรรศน์ มะโนแก้ว (2553) กล่าวว่า คู่มือประกอบการสอนสำหรับครูเป็นเครื่องมือที่จัดทำขึ้นเพื่อเสนอแนะแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้ครูสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับผู้เรียน

จิราพร บุญศรี (2554) อธิบายว่า คู่มือเป็นเครื่องมือที่ใช้เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยภายในประกอบด้วยสาระ วิธีการจัดกิจกรรม สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่กำหนดไว้

กัลยรัตน์ คำทะเนตร (2556) ให้ความหมายว่า คู่มือคือเอกสารวิธีปฏิบัติงานหรือคู่มือการทำงาน (Work Instruction) ซึ่งมีรายละเอียดขั้นตอนการทำงานในแต่ละกระบวนการอย่างชัดเจน เป็นข้อมูลเฉพาะด้าน พร้อมคำแนะนำในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินงานได้อย่างถูกต้องตามมาตรฐานขององค์กร

อร่าม เสือเดช (2549) กล่าวว่า คู่มือเป็นหนังสือที่จัดทำขึ้นเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งแก่ผู้ใช้ โดยมีเป้าหมายให้ผู้อ่านสามารถเข้าใจเนื้อหาและสามารถดำเนินการในเรื่องนั้นได้ด้วยตนเองอย่างถูกต้องและเหมาะสม

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า คู่มือ หมายถึง หนังสือหรือเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยรวบรวมความรู้ ขั้นตอน วิธีการ และแนวปฏิบัติที่จำเป็นไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผู้ใช้สามารถศึกษาทำความเข้าใจ และนำไปปฏิบัติได้ด้วยตนเองอย่างถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพจนสามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งในบริบทของการปฏิบัติงานในองค์กรและการจัดการเรียนการสอน

3.2 ประเภทของคู่มือ

นักวิชาการหลายท่านได้แบ่งประเภทของคู่มือ ไว้ดังนี้

อนุชิต เชิงจำเนียร (2545) อธิบายว่า คู่มือสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ (1) คู่มือเกี่ยวกับการเรียนการสอนตามหลักสูตร ซึ่งเป็นคู่มือที่เสนอแนะแนวทางหรือเทคนิคการสอน การใช้สื่อหรือนวัตกรรมที่สอดคล้องกับรายวิชาหรือ

ระดับชั้นเรียน และ (2) คู่มือการจัดกิจกรรมการสอนทั่วไป ซึ่งเป็นคู่มือที่เสนอแนะแนวทางหรือเทคนิคในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

ราณี รุณวงษ์ (2546) ระบุว่า คู่มือแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) คู่มือเกี่ยวกับการเรียนการสอนตามหลักสูตร ซึ่งเสนอแนะแนวทางและเทคนิควิธีการสอนหรือการใช้สื่อและนวัตกรรมที่สอดคล้องกับรายวิชา 2) คู่มือการจัดกิจกรรมการสอนทั่วไป ซึ่งมุ่งเสนอแนวทางหรือเทคนิคในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ และ 3) คู่มือเฉพาะด้านหรือคู่มือโดยตรง ซึ่งจัดทำขึ้นเพื่อใช้กับกิจกรรมหรือโครงการเฉพาะ เช่น กิจกรรมในโรงเรียนหรือโครงการพิเศษต่าง ๆ

เสถียร คำมีศักดิ์ (2553) แบ่งประเภทของคู่มือออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) คู่มือการสอนหรือคู่มือการจัดกิจกรรม ซึ่งใช้เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมด้านการเรียนรู้และคุณธรรมในโรงเรียน 2) คู่มือหนังสือเรียน ซึ่งจัดทำขึ้นควบคู่กับหนังสือเรียน และ 3) คู่มือการใช้สื่อหรือนวัตกรรม ซึ่งจัดทำขึ้นเพื่อเผยแพร่และแนะนำวิธีการใช้สื่อหรือนวัตกรรมทางการศึกษาให้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

โดยสรุป แนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับ ประเภทของคู่มือ สะท้อนให้เห็นว่าคู่มือสามารถจำแนกได้ตามวัตถุประสงค์และลักษณะการใช้งานเป็นหลัก ได้แก่ คู่มือที่ใช้ประกอบการเรียนการสอนตามหลักสูตร ซึ่งมุ่งให้แนวทางหรือเทคนิคการสอน การใช้สื่อและนวัตกรรมให้สอดคล้องกับรายวิชาและระดับชั้นเรียน คู่มือการจัดกิจกรรมการสอนทั่วไป ซึ่งเน้นเป็นแนวทางในการดำเนินกิจกรรมเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุตามเป้าหมาย และคู่มือเฉพาะด้านหรือคู่มือการใช้สื่อและนวัตกรรม ซึ่งจัดทำขึ้นเพื่อใช้กับกิจกรรม โครงการ หรือสื่อการเรียนรู้เฉพาะเรื่องโดยตรง กล่าวได้ว่า คู่มือเป็นเครื่องมือทางวิชาการที่มีความหลากหลาย สามารถพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทการใช้งาน ทั้งในเชิงการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม และการใช้สื่อหรือนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อสนับสนุนให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3.3 องค์ประกอบของคู่มือ

นักวิชาการหลายท่านกล่าวไว้องค์ประกอบของคู่มือ ไว้ดังนี้

เครือวัลย์ เผ่าผึ้ง (2548) ได้สรุปองค์ประกอบของการจัดทำคู่มือไว้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) คำชี้แจงการใช้คู่มือ 2) เนื้อหาสาระและกระบวนการหรือขั้นตอน

3) คำชี้แจง เกี่ยวกับการเตรียมการที่จำเป็นต่าง ๆ เช่น วัตดุอุปกรณ์ สื่อ 4) ความรู้เสริม หรือ แบบฝึกหัดหรือแบบฝึกปฏิบัติเพื่อช่วยในการฝึกฝน 5) ปัญหาและคำแนะนำเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหา 6) แหล่งข้อมูลและแหล่งอ้างอิงต่าง ๆ

มนตรี ชมชื่น (2548) ได้สรุปองค์ประกอบของคู่มือควรมี 4 องค์ประกอบดังนี้ 1) คำชี้แจงในการใช้คู่มือ 2) เนื้อหาของเรื่องที่จะค้นคว้าในทุกด้าน 3) วิธีการนำไปใช้ 4) การแนะนำ แหล่งความรู้อ้างอิงต่าง ๆ

นันท์มนัส รอดทัศนา (2554) ได้สรุปองค์ประกอบของคู่มือควรประกอบด้วย 6 ส่วน ได้แก่ 1) คำชี้แจง 2) เนื้อหาสาระ 3) กิจกรรม ขั้นตอน วิธีการ และระยะเวลาดำเนินการ 4) สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ และสื่อต่าง ๆ 5) ข้อเสนอแนะ และ 6) การวัดผลและประเมินผล

มนภัทร ด่านวชิรา (2554) ได้สรุปคู่มือควรประกอบด้วย 2 ส่วนสำคัญ ได้แก่ 1) คำชี้แจงในการใช้คู่มือ และ 2) เนื้อหาสาระและกระบวนการจัดการเรียนการสอน ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญของบทเรียน ได้แก่ จุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อที่ใช้ วิธีการวัดและประเมินผล พร้อมทั้งมีแบบทดสอบก่อนและหลังเรียน คำแนะนำในการใช้ และเอกสารอ้างอิง

จากที่กล่าวมาสรุปองค์ประกอบของคู่มือจากแนวคิดของนักวิชาการสามารถสังเคราะห์เป็นภาพรวมได้ว่า คู่มือที่มีคุณภาพควรประกอบด้วยส่วนสำคัญที่ครอบคลุมทั้งด้านการชี้แจงการใช้งาน เนื้อหาสาระ และกระบวนการนำไปใช้จริง เริ่มตั้งแต่ส่วนคำชี้แจงหรือคำแนะนำในการใช้คู่มือ เพื่อให้ผู้ใช้เข้าใจวัตถุประสงค์และวิธีการใช้ ต่อด้วยส่วนเนื้อหาสาระที่เป็นแก่นของเรื่อง พร้อมขั้นตอน วิธีการ หรือกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการระบุการเตรียมการที่จำเป็น เช่น สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสื่อต่าง ๆ นอกจากนี้ คู่มือควรมีส่วนกิจกรรม แบบฝึกหัด หรือแนวทางฝึกปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและทักษะของผู้ใช้ มีข้อเสนอแนะหรือแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงมีการกำหนดวิธีการวัดและประเมินผลการนำไปใช้ และจัดเตรียมแหล่งข้อมูลหรือเอกสารอ้างอิงเพื่อให้ผู้ใช้สามารถศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมได้ กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบของคู่มือควรเป็นระบบครบวงจร ตั้งแต่การอธิบาย การปฏิบัติ การประเมินผล และการต่อยอดความรู้ เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลในทางปฏิบัติจริง

3.4 แนวทางการพัฒนาคู่มือ

นักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวทางการพัฒนาคู่มือ ไว้ดังนี้

เรืองชัย จรุงศิรวัฒน์ (2554) กล่าวว่า การพัฒนาคู่มือควรมุ่งเน้นการนำไปใช้ปฏิบัติเป็นสำคัญ โดยต้องเขียนขั้นตอนการดำเนินงานให้ชัดเจน สามารถปฏิบัติตามได้จริง และควรมีภาพ แผนภูมิ หรือแผนผังประกอบเพื่อช่วยให้ผู้ใช้เข้าใจและนำไปใช้ได้สะดวก ทั้งนี้ การเขียนคู่มือควรใช้ภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย และมีรายละเอียดครอบคลุมประเด็นสำคัญ เพื่อให้ผู้อ่านสามารถเข้าใจและนำไปใช้ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

พิศจน์ มีไปล่ (2549) เสนอว่า การพัฒนาคู่มือควรจัดลำดับเนื้อหาอย่างเป็นระบบ ใช้ตัวอย่างและแผนภาพประกอบเพื่อช่วยให้เข้าใจง่าย และควรมีการทดลองนำไปใช้จริงเพื่อเสริมสร้างทักษะและก่อให้เกิดความเข้าใจอย่างยั่งยืน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาคู่มือที่นักวิชาการเสนอมีสาระสำคัญร่วมกัน คือ คู่มือต้องมุ่งเน้นการนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง มีความชัดเจน เป็นลำดับขั้น และเข้าใจง่าย โดยเรืองชัย จรุงศิรวัฒน์ เน้นว่าคู่มือควรเขียนให้สามารถปฏิบัติตามได้เป็นขั้นตอน มีการใช้ภาพ แผนภูมิ หรือแผนผังประกอบ เพื่อช่วยให้ผู้ใช้เข้าใจและนำไปใช้ได้สะดวก พร้อมทั้งต้องใช้ภาษาที่ชัดเจน ครอบคลุมประเด็นสำคัญทั้งหมด ส่วนพิศจน์ มีไปส่งเสริมว่าคู่มือที่ดีควรจัดลำดับเนื้อหาอย่างเป็นระบบ มีตัวอย่างและแผนภาพประกอบเพื่อช่วยให้เข้าใจง่าย และควรมีการทดลองนำไปใช้จริงเพื่อให้เกิดทักษะและความเข้าใจอย่างยั่งยืน กล่าวโดยสรุป คู่มือที่มีคุณภาพต้องเป็นทั้งเอกสารเชิงอธิบายและเชิงปฏิบัติที่ช่วยให้ผู้ใช้สามารถเรียนรู้ เข้าใจ และนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างคู่มือ ผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์ใช้ในการออกแบบและจัดทำ คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้มีโครงสร้างที่เป็นระบบ ชัดเจน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในทางปฏิบัติได้จริง โดยจัดแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วนสำคัญ ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นส่วนของบทนำและกรอบแนวทางการใช้คู่มือ ประกอบด้วย คำนำ สารบัญ และวัตถุประสงค์ของการใช้คู่มือ ซึ่งมีหน้าที่สำคัญในการสร้างความเข้าใจแก่ผู้ใช้เกี่ยวกับที่มา ความสำคัญ ขอบเขต และเป้าหมายของคู่มือ รวมทั้งแนวทางในการนำคู่มือไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ช่วยให้ผู้ใช้สามารถมองเห็นภาพรวมของโครงสร้างและสาระสำคัญของคู่มือได้อย่างชัดเจน

ส่วนที่ 2 เป็นส่วนเนื้อหาหลักของคู่มือ ซึ่งนำเสนอรายละเอียดของ ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน อย่างเป็นระบบ ครอบคลุม ความหมาย ความสำคัญ องค์ประกอบ และคำอธิบายเชิงปฏิบัติของแต่ละตัวบ่งชี้ พร้อม แนวทางการนำไปใช้ในการพัฒนา การประเมินตนเอง และการปรับปรุงการบริหารจัดการ สถานศึกษาในบริบทจริง ส่วนนี้จึงถือเป็นแก่นสาระของคู่มือที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำ แนวคิดภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเป็น รูปธรรม

ส่วนที่ 3 เป็นภาคผนวก ซึ่งรวบรวมเครื่องมือและเกณฑ์การประเมินตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อใช้ประกอบการนำคู่มือไป ใช้จริง ทั้งในด้านการประเมินตนเอง การประเมินโดยหน่วยงานต้นสังกัด หรือการใช้เป็น ข้อมูลประกอบการพัฒนาเชิงระบบ นอกจากนี้ยังช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือและความเป็น มาตรฐานทางวิชาการให้แก่คู่มือ

โดยสรุป โครงสร้างของคู่มือดังกล่าวได้รับการออกแบบให้ เชื่อมโยงตั้งแต่ การสร้างความเข้าใจเชิงแนวคิด การนำไปใช้ในทางปฏิบัติ ไปจนถึงการประเมินผล เพื่อให้ คู่มือสามารถทำหน้าที่เป็นทั้งเครื่องมือเชิงวิชาการและเครื่องมือเชิงปฏิบัติในการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ยั่งยืน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีดำเนินการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods) ได้แก่ การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัย (Documentary Analysis) การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) การศึกษารายกรณี (Case study) และวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Methodology) มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 2 ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ระยะที่ 3 พัฒนาคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ในขั้นตอนนี้ดำเนินการโดยการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และศึกษาสถาบันอาชีวศึกษาดีเด่น แล้วนำผลการศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ตัวแปรที่ศึกษา

ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน จากการศึกษาจากตำรา เอกสารวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้กำหนดนิยามตัวบ่งชี้การวิจัย ซึ่งประกอบด้วยการกำหนดองค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ สรุปได้ 5 องค์ประกอบหลักและ 17 องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย

1.1.1 วิสัยทัศน์ของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ประกอบด้วย 1) การมีเป้าหมายชัดเจน 2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ 3) การคาดการณ์อนาคต 4) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

1.1.2 ความกล้าเสี่ยงของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ประกอบด้วย 1) ตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน 2) การวิเคราะห์ความเสี่ยงก่อนตัดสินใจ 3) การนำความล้มเหลวมาเป็นบทเรียน

1.1.3 การสร้างนวัตกรรมของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ประกอบด้วย 1) การนำแนวคิดนวัตกรรมไปปรับใช้จริง 2) การสร้างแนวคิดนวัตกรรม 3) การคัดเลือกและสนับสนุนแนวคิดนวัตกรรม

1.1.4 การทำงานเชิงรุกของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ประกอบด้วย 1) การวางแผนล่วงหน้า 2) มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง 3) การเริ่มต้นด้วยตนเอง

1.1.5 ความคิดสร้างสรรค์ของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ประกอบด้วย 1) ความคิดริเริ่ม 2) ความคิดคล่องแคล่ว 3) ความคิดยืดหยุ่น 4) ความคิดละเอียดลออ

1.2 กลุ่มเป้าหมายเพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

กลุ่มเป้าหมายในศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และศึกษาสถาบันอาชีวศึกษาดีเด่น ประกอบด้วย

1.2.1 ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

1.2.1.1 นักวิชาการ ได้แก่ ผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา ระยะเวลาไม่น้อยกว่า 10 ปี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน

1.2.1.2 นักปฏิบัติการ ผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่มีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 10 มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน

1.2.2 สถาบันอาชีวศึกษาดีเด่น การศึกษาสถาบันอาชีวศึกษาดีเด่น เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหานำไปปรับเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย สถาบันอาชีวศึกษาที่ได้รับการคัดเลือกเป็นสถาบันอาชีวศึกษาต้นแบบจำนวน 1 สถาบัน ซึ่งได้มาโดยการ

เจาะจง ซึ่งได้แก่ วิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพาณิชยการ จังหวัดสกลนคร ซึ่งมีผู้ให้ข้อมูล ดังนี้ ผู้บริหาร 1 คน รองผู้บริหาร 2 คน ครูจำนวน 4 คน รวมทั้งสิ้น 7 คน

1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi–Structured Interview) เพื่อสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งมีประเด็นหลักในการสัมภาษณ์ ครอบคลุมเนื้อหาประกอบด้วย วิสัยทัศน์ ความกล้าเสี่ยง การสร้างนวัตกรรม การทำงานเชิงรุก และความคิดสร้างสรรค์

1.4 การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1.4.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีเนื้อหาสอดคล้องกับ กรอบแนวคิดของการวิจัย

1.4.2 ผู้วิจัยร่างแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ให้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณา ตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมเนื้อหา

1.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ โดยใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้น ในการบันทึกผลการสัมภาษณ์และเครื่องบันทึกเสียง โดยผู้วิจัยประสานกำหนดนัดหมาย ผู้ทรงคุณวุฒิล่วงหน้าประมาณ 1 สัปดาห์ และใช้เวลาสัมภาษณ์ประมาณ 30 นาทีต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 1 คน ซึ่งผู้วิจัยเก็บรวบรวบข้อมูลด้วยตนเอง

1.6 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน โดยนำมาจัดเรียงหมวดหมู่ เรียงลำดับตามกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่ 2 ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.1 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา คือ การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.2 กลุ่มเป้าหมาย

2.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่ ผู้รับใบอนุญาต ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และ ผู้จัดการ วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2568 สถาบันละ 4 คน ใน 20 จังหวัด จำนวน 800 คน (สมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย 2568)

2.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้รับใบอนุญาต ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และ ผู้จัดการ วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปีการศึกษา 2568 สถาบันละ 4 คน จำนวน 125 สถาบัน รวมทั้งหมด 500 คน โดย Comrey & Lee เสนอว่าถ้าใช้เกณฑ์ 500 คนขึ้นไปถือว่าดีมาก ซึ่งผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2555) โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์โดยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลขั้นสูง คือการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) จึงจำเป็นต้องกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้องกับสถิติแต่ละประเภท ซึ่งนักวิจัยและนักสถิติหลายท่านได้ให้แนวทางสำหรับการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งงานวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยใช้ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้กฎอัตราส่วน ระหว่างจำนวนกลุ่มตัวอย่างกับจำนวนตัวแปรสังเกตุได้ 20 : 1 ผู้ให้ข้อมูลอย่างน้อย 20 คน ต่อตัวแปรสังเกตได้ 1 ตัว ใช้เป็นเกณฑ์ที่เข้มงวด เพื่อให้ผลวิเคราะห์มีเสถียรภาพ เชื่อถือได้ และลดความเสี่ยงที่โมเดลจะบิดเบือนจากขนาดตัวอย่างที่น้อยเกินไป (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2555) ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบควรพิจารณาจากทั้งจำนวนตัวแปรสังเกตได้และเกณฑ์คุณภาพของขนาด

ตัวอย่าง Comrey & Lee เสนอว่าถ้าใช้เกณฑ์ 500 คนขึ้นไปถือว่าดีมาก จะช่วยให้ผลการวิเคราะห์มีความเสถียรและเชื่อถือได้สูง โดยเฉพาะเมื่อโมเดลมีตัวแปรจำนวนมาก (ศิริชัย กาญจนวสี, 2544) งานวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน มีจำนวนตัวแปรสังเกตุ 17 ตัวแปรจะทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 340 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ของ Comrey & Lee โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 500 คน ซึ่งถือว่าไม่ต่ำกว่าเกณฑ์และเป็นไปตามที่นักวิจัยและนักสถิติได้ให้แนวทางไว้ อันจะทำให้การวิเคราะห์องค์ประกอบมีความแม่นยำและสอดคล้องกลมกลืนกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์มากยิ่งขึ้น วิธีการที่ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างจำนวน 500 คน ดังกล่าว ผู้วิจัย ได้ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi–Stage Random Sampling) ดังนี้

2) สุ่มจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้งหมด 20 จังหวัด โดยใช้เกณฑ์ ร้อยละ 60 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 12 จังหวัด ดังนี้ 1) ขอนแก่น 2) อุดรธานี 3) กาฬสินธุ์ 4) ยโสธร 5) ร้อยเอ็ด 6) สกลนคร 7) นครพนม 8) อุบลราชธานี 9) สกลนคร 10) ศรีสะเกษ 11) ชัยภูมิ และ12) นครราชสีมา

3) สุ่มวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนใน 12 จังหวัดของภาคตะวันออกเฉียงเหนือรวมทั้งหมดจำนวน 167 สถาบัน โดยใช้เกณฑ์ ร้อยละ 75 ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัด ได้วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนทั้งสิ้น 125 สถาบัน

4) กลุ่มตัวอย่างเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ได้แก่ ผู้รับใบอนุญาต ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และ ผู้จัดการ วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2568 สถาบันละ 4 คน ใน 125 สถาบัน รวมทั้งสิ้นจำนวน 500 คน ดังตาราง 14

ตาราง 14 จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละจังหวัด

จังหวัด	วิทยาลัยเทคโนโลยีและวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	จำนวน/คน
1. ขอนแก่น	1. วิทยาลัยเทคโนโลยีขอนแกนบริหารธุรกิจ 2. วิทยาลัยเทคโนโลยีการจัดการขอนแกน 3. วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4. วิทยาลัยเทคโนโลยีขอนแกน 5. วิทยาลัยเทคโนโลยีพงษภิญโญ 6. วิทยาลัยเทคโนโลยีชุมแพไทย–เยอรมัน 7. วิทยาลัยเทคโนโลยีมหานครขอนแกนเอเชีย 8. วิทยาลัยเทคโนโลยีขอนแกนการศึกษา 9. วิทยาลัยอาชีวศึกษาการทองเที่ยวและการโรงแรมขอนแกน 10. วิทยาลัยเทคโนโลยีพลพณิชยการ 11.วิทยาลัยเทคโนโลยีอมตะ 12.วิทยาลัยเทคโนโลยีภูเวียงพณิชยการ	48
2. อุดรธานี	1. วิทยาลัยเทคโนโลยีอีสานเหนือ 2 กุมภวาปี 2. วิทยาลัยเทคโนโลยีโปลีเทคนิคอุดรธานี 3. วิทยาลัยเทคโนโลยีสันตพล 4. โรงเรียนช่างกลอุดรธานี 5. วิทยาลัยเทคโนโลยีบานจั่น 6. วิทยาลัยเทคโนโลยีอีสานเหนือ 7. วิทยาลัยอาชีวศึกษาหนองหาน 8. วิทยาลัยเทคโนโลยีเลิศสหพันธ์ 9. วิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการบานดุง 10.วิทยาลัยอาชีวศึกษาไทยเทคอินเตอร์ 11.วิทยาลัยเทคโนโลยีพิชญพิพัฒน์	44

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 14 (ต่อ)

จังหวัด	วิทยาลัยเทคโนโลยีและวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	จำนวน/คน
3. กาฬสินธุ์	1. วิทยาลัยอาชีวศึกษากาฬสินธุ์ 2. วิทยาลัยเทคโนโลยีกมลาไสย 3. วิทยาลัยอาชีวศึกษาไทยเทคเอเชีย 4. วิทยาลัยอาชีวศึกษาไท–เทค กาฬสินธุ 5. วิทยาลัยเทคโนโลยีไตรชุมพล 6. วิทยาลัยอาชีวศึกษาไทยเทคอีสาน 7. วิทยาลัยเทคโนโลยียางตลาด 8. วิทยาลัยเทคโนโลยีสหัสขันธ์ 9. วิทยาลัยเทคโนโลยีสมเด็จพณิชยการ 10.วิทยาลัยเทคโนโลยีพัฒนบัณฑิต	40
4. ยโสธร	1. วิทยาลัยเทคโนโลยียโสธรอินเตอรเนชั่นแนล 2. วิทยาลัยเทคโนโลยีมหาชนะชัย 3. วิทยาลัยเทคโนโลยีศรีพิพัฒนอินเตอร์ 4. วิทยาลัยอาชีวศึกษายโสธร 5. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเลิงนกทา 6. วิทยาลัยเทคโนโลยีไทยธุรกิจ 7. วิทยาลัยเทคโนโลยีเอกวรรณยโสธร 8. วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมยโสธร 9.วิทยาลัยเทคโนโลยีบริหารธุรกิจคำเขื่อนแกว	36
5. ร้อยเอ็ด	1. วิทยาลัยเทคโนโลยีพรเพชรร้อยเอ็ด 2. วิทยาลัยเทคโนโลยีรอยเอ็ด 3. วิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการพลาญชัยรอยเอ็ด 4. วิทยาลัยเทคโนโลยีธีรภาดา 5. วิทยาลัยเทคโนโลยีอินเตอรเอเซีย 6. วิทยาลัยเทคโนโลยีเสลภูมิอินเตอรเนชั่นแนล 7. วิทยาลัยเทคโนโลยีบริหารธุรกิจรักไทย สุวรรณภูมิ	40

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 14 (ต่อ)

จังหวัด	วิทยาลัยเทคโนโลยีและวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	จำนวน/คน
	8. วิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการโพนทอง 9. วิทยาลัยเทคโนโลยีหนองพอก 10.วิทยาลัยเทคโนโลยีแทนพล	
6. สกลนคร	1. วิทยาลัยเทคโนโลยีเทคนิคเอเชีย 2. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคนิคธุรกิจสวางแดนดิน 3. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสกลนครพัฒนศิลป์ 4. วิทยาลัยเทคโนโลยีบริหารธุรกิจพรรณา 5. วิทยาลัยเทคโนโลยีเอ็น-เทคบริหารธุรกิจ 6. วิทยาลัยเทคโนโลยีสวางแดนดิน 7. วิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการบานมวง 8. วิทยาลัยเทคโนโลยีเทคนิควิชาชีพสกลนคร 9.วิทยาลัยเทคโนโลยีภูมิภัทรบัณฑิต 10.วิทยาลัยอาชีวศึกษาอากาศอำนวย 11.วิทยาลัยเทคโนโลยี ไฮเทค สกลนคร 12.วิทยาลัยเทคโนโลยีการโรงแรมและการทองเที่ยวไทย	48
7. นครพนม	1. วิทยาลัยเทคโนโลยีอินเตอรพัฒนศาสตร์ 2. วิทยาลัยเทคโนโลยีไทย-อินโดจีน 3. วิทยาลัยเทคโนโลยีธาตุพนม 4. วิทยาลัยอาชีวศึกษานาแก 5. วิทยาลัยอาชีวศึกษาศรีสงคราม 6. วิทยาลัยเทคโนโลยีพัฒนบัณฑิตบริหารธุรกิจโพนสวรรค์ 7. โรงเรียนอริยะธุรกิจบัณฑิต 8. โรงเรียนอัสสัมชัญเทคนิคนครพนม	32

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 14 (ต่อ)

จังหวัด	วิทยาลัยเทคโนโลยีและวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	จำนวน/คน
8. อุบลราชธานี	1. วิทยาลัยอาชีวศึกษาการทองเที่ยวและการโรงแรม 2. วิทยาลัยอาชีวศึกษาโปลีเทคนิคภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ 3. วิทยาลัยเทคโนโลยีราชพฤกษ์ 4. วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุติญาบริหารธุรกิจ 5. วิทยาลัยเทคโนโลยีบริหารธุรกิจรักไทย บุณฑริก 6. วิทยาลัยเทคโนโลยีบริหารธุรกิจรักไทย น้ำยืน 7. วิทยาลัยเทคโนโลยีบริหารธุรกิจรักไทย สิรินธร 8. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสัมมาสิกขาวิชชาราม 9. วิทยาลัยอาชีวศึกษาการจัดการอุตสาหกรรมบริการ 10. วิทยาลัยเทคโนโลยีบริหารธุรกิจรักไทย เขมราฐ 11. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเขื่องใน 12. วิทยาลัยเทคโนโลยีสมารทเทค	48
9. หนองคาย	1. วิทยาลัยเทคโนโลยีพระมหาไถ หนองคาย 2. วิทยาลัยเทคโนโลยีเอเชียหนองคาย 3. วิทยาลัยเทคโนโลยีอาเซียน 4. วิทยาลัยเทคโนโลยีโพนพิสัย 5. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกวรรณหนองคาย 6. วิทยาลัยเทคโนโลยีศรีเชียงใหม 7. วิทยาลัยเทคโนโลยีบริหารธุรกิจรักไทย ทาบอ 8. วิทยาลัยเทคโนโลยีบริหารธุรกิจรักไทย โพนพิสัย 9. วิทยาลัยเทคโนโลยีวิชาชีพทาบอ 10.วิทยาลัยเทคโนโลยีทาบอบัณฑิต	40

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 14 (ต่อ)

จังหวัด	วิทยาลัยเทคโนโลยีและวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	จำนวน/คน
10.ศรีสะเกษ	1. วิทยาลัยอาชีวศึกษาศรีสะเกษบริหารธุรกิจ 2. วิทยาลัยเทคโนโลยีศรีสะเกษ 3. วิทยาลัยอาชีวศึกษาจุลมณีศรีสะเกษ 4. วิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการราษีไศล 5. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสัมมาสิกขาศีรษะอโศก 6. วิทยาลัยเทคโนโลยีพาณิชยการปรางคกู 7. วิทยาลัยอาชีวศึกษาจุลมณีอุทุมพรพิสัย 8. วิทยาลัยเทคโนโลยีศรีสะเกษบริหารธุรกิจ 9. วิทยาลัยเทคโนโลยีบริหารธุรกิจรักไทย ขุขันธ 10.วิทยาลัยเทคโนโลยีหลวงปูสรวงวัดไพรพัฒนา	40
11. ชัยภูมิ	1. วิทยาลัยเทคโนโลยีชัยภูมิบริหารธุรกิจ 2. วิทยาลัยเทคโนโลยีบริหารธุรกิจศิขรินทร์ 3. วิทยาลัยเทคโนโลยีภูเขียว 4. วิทยาลัยอาชีวศึกษาไทเฉลิมราชชัยภูมิ 5. วิทยาลัยเทคโนโลยี ไฮเทค ชัยภูมิ 6. วิทยาลัยเทคโนโลยีอีสานบริหารธุรกิจ 7. วิทยาลัยอาชีวศึกษาศรีภามหานคร 8. วิทยาลัยอาชีวศึกษามหานครอาเซียน 9. วิทยาลัยเทคโนโลยีมหานครชัยภูมิ 10.วิทยาลัยอาชีวศึกษาบานมารีย์	40

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 14 (ต่อ)

จังหวัด	วิทยาลัยเทคโนโลยีและวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	จำนวน/คน
12. นครราชสีมา	1. วิทยาลัยเทคโนโลยีอาชีวศึกษา 2. วิทยาลัยเทคโนโลยีมารียบริหารธุรกิจ 3. วิทยาลัยเทคโนโลยีชนะพลขันธ นครราชสีมา 4. วิทยาลัยเทคโนโลยีชางกลพณิชยการนครราชสีมา 5. วิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการปากชอง 6. วิทยาลัยเทคโนโลยีสายมิตรนครราชสีมา 7. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเซนตแอนน 8. วิทยาลัยอาชีวศึกษาจุลมณีสุรนารี 9. วิทยาลัยเทคโนโลยีอินเทคบัวใหญ่ 10. วิทยาลัยเทคโนโลยีบัวใหญ่ 11.วิทยาลัยอาชีวศึกษากุสุมภเทคโนโลยี	44

จากตาราง 14 สุ่มวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนใน 12 จังหวัดของภาคตะวันออกเฉียงเหนือรวมทั้งหมดจำนวน 167 สถาบัน โดยใช้เกณฑ์ ร้อยละ 75 ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัด ได้อาชีวศึกษาเอกชนทั้งสิ้น 125 สถาบัน กลุ่มตัวอย่างเลือกแบบเฉพาะเจาะจง สถาบันละ 4 คน ใน 125 สถาบัน รวมทั้งสิ้นจำนวน 500 คน

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ระดับการศึกษาและประสบการณ์

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามรูปแบบ ของ Likert's Scale ซึ่งมีรายละเอียดอันดับคะแนนที่ให้ความหมาย คือ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

4.51–5.00 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมมาก

2.51–3.50 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม ปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมน้อย

1.00–1.50 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

โดยจัดเรียงเนื้อหา ข้อคำถามตามลำดับขององค์ประกอบที่นำมาศึกษา ดังนี้

1) วิสัยทัศน์ ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ 20 ข้อ

2) ความกล้าเสี่ยง ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ 15 ข้อ

3) การสร้างนวัตกรรม ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ 15 ข้อ

4) การทำงานเชิงรุก ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ 15 ข้อ

5) ความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ 20 ข้อ

2.4 การสร้างและตรวจคุณภาพของเครื่องมือ

ดำเนินการสร้างและตรวจคุณภาพของเครื่องมือดังนี้

2.4.1 นำข้อมูลที่ได้จากกรอบแนวคิดการวิจัยมาร่างแบบสอบถามเพื่อใช้สอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แล้วนำเสนอที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ ความครอบคลุม องค์ประกอบของตัวบ่งชี้ ความถูกต้องเหมาะสมในด้านการใช้ภาษา ความเรียบร้อยและนำขอเสนอแนะที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไข

2.4.2 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมและความสอดคล้องของเครื่องมือ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence / IOC) ของความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อคัดเลือกเฉพาะตัวบ่งชี้ที่มีค่า IOC = 0.50 ขึ้นไปซึ่งแสดงว่าตัวบ่งชี้นั้น สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายเนื้อหาที่มุ่งวัด โดยได้กำหนดระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ

0 เมื่อไม่แน่ใจวาข้อความนั้นเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ

–1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นไม่เป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ

ซึ่งได้กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ 5 คน คือ อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณในการบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี 3 คน เมื่อพิจารณาเลือกผู้เชี่ยวชาญแล้วผู้วิจัยจึงส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบตัวบ่งชี้ทางไปรษณีย์และได้แนบข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยไปด้วย จากนั้นจึงประสานขอรับแบบสอบถามคืนเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป ในการนำข้อมูลไปหาความสอดคล้องนั้น ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามจำนวน 85 ข้อ เมื่อนำแบบสอบถามไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ และคัดเลือกเฉพาะตัวบ่งชี้ที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งถือว่ามีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาที่ต้องการวัด พบว่าตัวบ่งชี้ทุกข้อมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 แสดงว่ามีความสอดคล้องในระดับสูงมาก และสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยได้อย่างเหมาะสม

2.4.3 นำร่างแบบสอบถามที่ได้จากการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องที่อยู่ในระดับเหมาะสม ให้อาจารยที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเพื่อการ ปรับปรุงข้อคำถามก่อนนำไปเก็บข้อมูลเชิงประจักษในขั้นตอนต่อไป

2.4.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try–out) กับครูและผู้บริหารที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน จากวิทยาลัยเทคโนโลยีพุทธรักษาสกลนคร วิทยาลัยเทคนิคและเทคโนโลยีภูพาน วิทยาลัยเทคโนโลยีวานรนิวาส และวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพาณิชยการ แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ไปหาคุณภาพของเครื่องมือโดยการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม (r) ซึ่งการหาค่าอำนาจจำแนกต้องมีค่า 0.30 ขึ้นไป ถือว่า ผ่าน ใช้ได้ มีอำนาจจำแนกดีโดยใช้ค่า Item Total Correlation แปลผลคือ ถ้าค่า Item Total Correlation เป็นบวกแสดงว่ามีอำนาจจำแนกและวัดในสิ่งเดียวกับแบบสอบถามทั้งฉบับ ค่า Item Total Correlation เข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่าข้อนี้ไม่มีอำนาจจำแนก ถ้าค่า Item Total Correlation เป็นลบแสดงว่าคะแนนจากข้อนี้และจากแบบสอบถามไม่สอดคล้องกัน พบว่า ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.86–0.96 มากกว่า 0.30 ทุกข้อ แสดงว่าแบบสอบถามมีอำนาจจำแนกดี และการหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha Coefficient) ด้วยวิธีของ

ครอนบาค (Cronbach) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ต้องมีค่า 0.70 ขึ้นไป (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551) พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.99 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 ถือว่าผ่านเกณฑ์ทุกข้อ

2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.5.1 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บขอมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์จากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่ ที่ทำการวิจัยเพื่อใช้ในการ ตอบแบบสอบถาม

2.5.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม และหนังสือขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลโดยทางไปรษณีย์ จำนวน 500 ฉบับ พร้อมทั้งระบุเวลาให้ผู้ตอบส่งแบบสอบถามคืนภายใน 1 สัปดาห์ เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามตอบเรียบร้อยแล้ว ให้ส่งแบบสอบถามมายังผู้วิจัยตามที่อยู่ซึ่งได้พิมพ์ติดไว้ที่แบบสอบถาม

2.5.3 ตรวจสอบและคัดแยกแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อนำแบบสอบถาม ที่ได้รับไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป และหากพบว่าผู้บริหารสถานศึกษายังไม่ ส่งแบบสอบถามคืนตามกำหนดผู้วิจัยจะส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบ แบบสอบถามอีกครั้งและส่งไปทางไปรษณีย์ด่วน (EMS) ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถาม กลับคืนมา จำนวน 500 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2.5.4 นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

2.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและเกณฑ์การแปลความ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์ สำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

2.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง เป็นการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบลักษณะภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ

2.6.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) มาเปรียบเทียบกับ

การแปลผลที่กำหนด ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

4.51 – 5.00 หมายถึง เป็นตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง เป็นตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง เป็นตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง เป็นตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง เป็นตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้เพื่อกำหนดในโมเดลที่จะนำไปทดสอบ การวัดค่าการวัดความเบ้ (Skewness) ควรอยู่ระหว่าง –1 ถึง +1 ถือว่าข้อมูลใกล้เคียงปกติ และความโด่ง (Kurtosis)) ไม่ควรเบี่ยงเบนจาก 3 มากเกินไป ถ้าตัวแปรสุ่มใดมีการแจกแจงแบบปกติ (โค้งรูประฆังคว่ำ) เมื่อวัดขนาดความเบ้ จะเท่ากับ 0 และความโด่งเท่ากับ 3 ดังนั้นจึงนิยมใช้ค่าทั้งสองเป็นค่ามาตรฐานในการทดสอบว่าตัวแปรสุ่มที่สนใจมี การแจกแจงแบบปกติ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

สัมประสิทธิ์ความเบ้ (Coefficient of Skewness)

ถ้า S > +1 แสดงว่า โค้งเบ้ขวา

S < –1 แสดงว่า โค้งเบ้ซ้าย

S = 0 แสดงว่าโค้งสมมาตร

สัมประสิทธิ์ความโด่ง (Coefficient of Kurtosis)

ถ้า K > 3 แสดงว่า โค้งโด่งมากกว่าปกติ

K < 3 แสดงว่า โค้งโด่งน้อยกว่าปกติ

K = 3 แสดงว่า โค้งโด่งปกติ

2.6.3. การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีของเพียรสัน

ค่าตั้งแต่ –1 ถึง 1 ค่าลบแสดงความสัมพันธ์ทางลบหรือทางตรงกันข้าม ค่าบวกแสดงความสัมพันธ์ทางบวกหรือทางเดียวกัน

r = .50 ถึง 1.00 หรือ r –.50 ถึง –1.00 ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

r = .30 ถึง .49 หรือ r = –.30 ถึง –.49 ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

r = .10 ถึง .29 หรือ r = –.10 ถึง –.29 ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

r = .00 ถือว่าข้อมูลไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 15 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีการของเพียร์สัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.50 ถึง 1.00 หรือ –0.50 ถึง –1.00	สูง
0.30 ถึง 0.49 หรือ –0.30 ถึง –0.49	ปานกลาง
0.10 ถึง 0.29 หรือ –0.10 ถึง –0.29	ต่ำ
0	ไม่มี

2.6.4 ค่าสถิติทดสอบเพื่อพิจารณาว่าข้อมูลชุดนี้เหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์ องค์ประกอบหรือไม่ คือ ค่า KMO and Barlett's Test จะได้ค่าสถิติทดสอบ 2 ค่า คือ ค่า Kaiser–Meyer–Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) มีค่าระหว่าง 0–1 ค่าจะเท่ากับ 1 เมื่อตัวแปรแต่ละตัวสามารถทำนายได้ด้วยตัวแปรอื่น โดยปราศจากความคลาดเคลื่อน การแปลความหมาย ดังตาราง 16 (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551)

ตาราง 16 แสดงค่าสถิติทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

KMO	ความเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ
น้อยกว่า 0.50	ไม่เหมาะสม
0.50–0.59	น้อย
0.60–0.69	ปานกลาง
0.70–0.79	ดี
0.80 ขึ้นไป	ดีมาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.6.5 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบและกำหนด น้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยจากการวิเคราะห์ ข้อมูลจากแบบสอบถาม เพื่อหาน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้ และทำการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิจัยที่เป็นโมเดลเชิงทฤษฎีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.6.6 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งถ้าผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งแรกยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ผู้วิจัยต้องปรับโมเดล เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติที่จะตรวจสอบ ดังนี้

1) ค่าไค–สแควร (chi–square statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชั่นความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าไค–สแคว มีค่าต่ำมากหรือ ยิ่งเขาใกล้ศูนย์มากเท่าไรแสดงว่าข้อมูลโมเดลลิสเรลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

2) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness–of–fit Index: GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชั่นความกลมกลืนจากโมเดลก่อน และหลังปรับ โมเดลกับฟังก์ชั่น ความกลมกลืนก่อนปรับโมเดล ค่า GFI หากมีค่าตั้งแต่ 0.90–1.00 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

3) ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness– of – fit Index: AGFI) ซึ่งนำ GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงขนาดของอิสระ (df) ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง หากค่า AGFI มีค่าตั้งแต่ 0.90–1.00 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

4) ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่กลมกลืนของโมเดลที่สร้าง ซึ่งค่า RMSEA ต่ำกวา 0.05 แสดงว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์ในการตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปได้ดังตาราง 17

ตาราง 17 ค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สถิติที่ใช้วัดความกลมกลืน	ระดับความสัมพันธ์
1. ไค-สแควร์	ไม่มีนัยสำคัญหรือค่า p – value สูงกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดล มีความกลมกลืน
2. ค่า GFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืน
3. ค่า AGFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืน
4. ค่า RMSEA	มีค่าต่ำกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืน

ระยะที่ 3 พัฒนาคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การสร้างและประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

3.1 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา คือ การสร้างคู่มือภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยพิจารณาความเหมาะสมในด้านเนื้อหา โครงสร้าง และการนำไปใช้ตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Leadership) เพื่อให้คู่มือสามารถใช้เป็นแนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารให้สอดคล้องกับบริบทของอาชีวศึกษาเอกชนในยุคปัจจุบัน เพื่อให้ได้คู่มือที่มีความถูกต้องครอบคลุม และสามารถประยุกต์ใช้ได้จริงในการยกระดับภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย

1) ศึกษา เอกสาร ขั้นตอนวิธีการสร้างคู่มือ

2) ดำเนินการสร้างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน โดยการนำองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ที่ได้จากการวิจัย เรียบเรียง ตามแนวทางการสร้างคู่มือ พร้อมคำชี้แจงรายละเอียดในการดำเนินการตามคู่มือการใช้ ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษา

เอกชนโดย กำหนดเนื้อหาในคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ดังนี้

– ความเป็นมาและแนวคิดของการเป็นผู้มีภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ

– นิยาม องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้

– รายการตัวบ่งชี้แหล่งข้อมูลเพื่อการวัดตัวบ่งชี้

– แบบประเมินภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ

3) นำคู่มือที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะ

3.2 กลุ่มเป้าหมายเพื่อการประเมินคุณภาพคู่มือ

กลุ่มเป้าหมายในการประเมินคุณภาพคู่มือภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย

3.2.1 นักวิชาการ ได้แก่ ผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านหลักการบริหาร การศึกษา หรือพัฒนาการศึกษา เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 10 ปี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน

3.2.2 นักปฏิบัติการ ได้แก่ ผู้บริหารอาชีวศึกษา ที่มีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 10 มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกวาระดับปริญญาโท จำนวน 3 คน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 การประเมินคุณภาพคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน โดยผู้วิจัย ใช้เกณฑ์การประเมินคู่มือเพื่อแปรผลเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแบบ ของลิเคอร์ท (Likert scale) 5 ระดับ ส่วนการกำหนดค่าเฉลี่ย เพื่อแปลความหมายของระดับความเหมาะสมของการประเมินคุณภาพคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนและระดับความ คิดเห็นทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับ คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ

เชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ ดังนี้ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2555)

4.51 – 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

3.4 การพัฒนาและหาคุณภาพเครื่องมือ

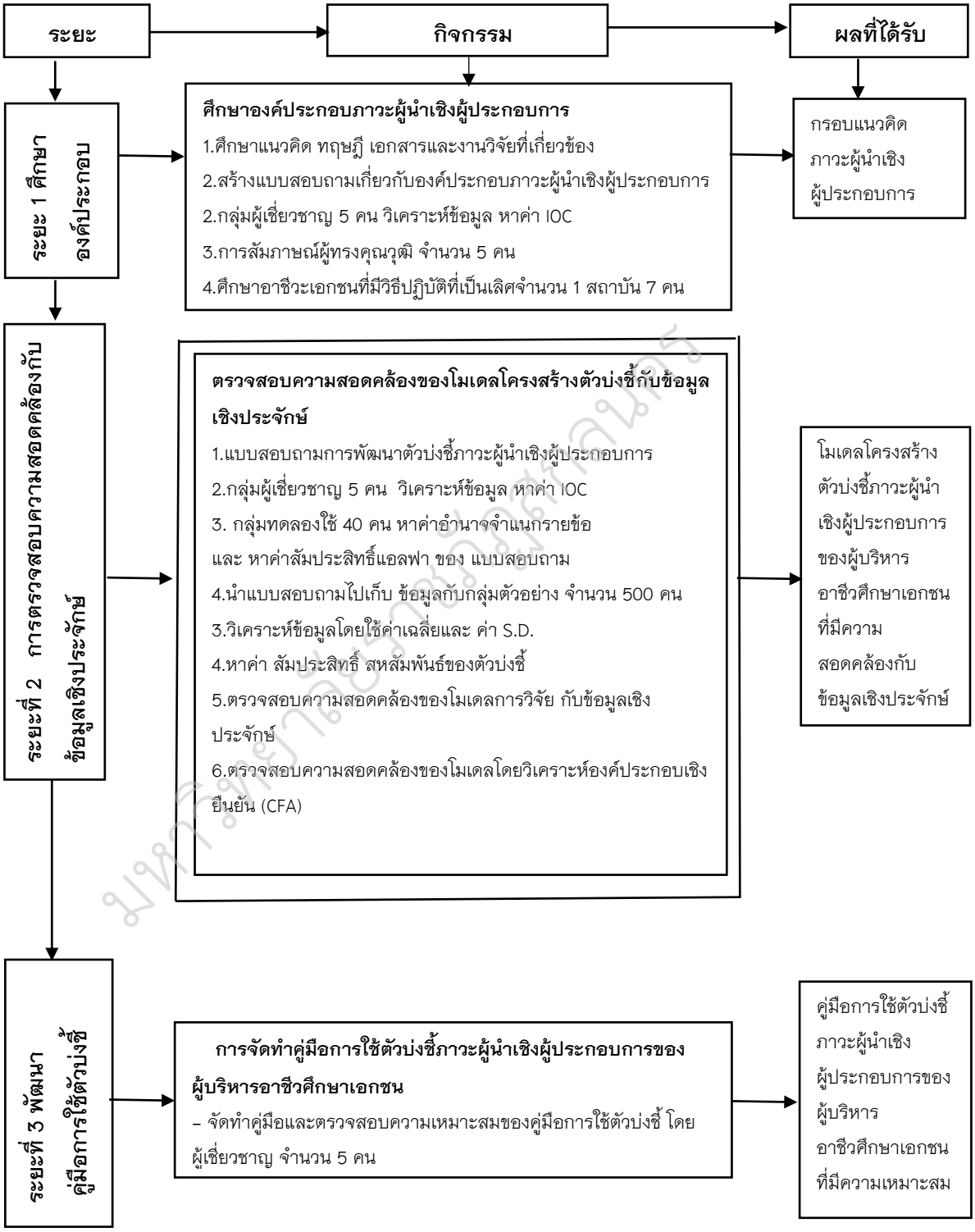
3.4.1 ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน และจัดทำข้อสรุป

3.4.2 นำข้อสรุปที่ได้จาการวิเคราะห์เอกสารใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาปรับปรุงแก้ไข

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์โดยใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้น โดยผู้วิจัย ประสานกำหนดนัดหมาย ผู้ทรงคุณวุฒิล่วงหน้าประมาณ 1 สัปดาห์ และใช้เวลาสัมภาษณ์ ประมาณ 30 นาทีต่อ ผู้ทรงคุณวุฒิ 1 คน ซึ่งผู้วิจัยเก็บรวบรวบข้อมูลด้วยตนเอง

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมมาวิเคราะห์ โดยนำข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจาก ผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อปรับปรุงคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนอาชีวศึกษาเอกชน ให้สมบูรณ์

ดังนั้นผู้วิจัยสรุประยะการดำเนินการวิจัย โดยมีรายละเอียดของการดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังภาพประกอบ 10



ภาพประกอบ 10 การดำเนินการวิจัย

ตาราง 18 แผนการดำเนินการวิจัย

ระยะ	วิธีดำเนินการวิจัย	เครื่องมือ	ผู้ให้ข้อมูล/ กลุ่มตัวอย่าง	การวิเคราะห์ ข้อมูล	ผลที่ได้รับ	ระยะเวลา
ระยะที่ 1 ศึกษา องค์ประกอบ	1.การศึกษาองค์ประกอบ โดยการวิเคราะห์เอกสาร และ งานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง 2.สัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน 3.ศึกษาอาชีวศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ จำนวน 1 สถาบัน จำนวน 7 คน	1.เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2.แบบสัมภาษณ์	1.ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน 2. อาชีวศึกษาดีเด่น 1 สถาบัน	การวิเคราะห์ข้อมูล เชิงเนื้อหา	1.องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ	ช่วงเดือนมกราคม 2568 ถึงธันวาคม 2568
ระยะที่ 2 ตรวจสอบสมมติฐานการวิจัย กับข้อมูล เชิงประจักษ์	1.สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ 2.ตรวจสอบความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน 3.ทดลองกับกลุ่มทดลอง จำนวน 40 คน โดยหาค่าอำนาจจำแนก และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 5.นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 500 คน 6.วิเคราะห์ข้อมูลและตรวจสอบความสอดคล้อง ของโมเดลกับข้อมูล เชิงประจักษ์	1. แบบสอบถามแสดงความคิดเห็น 5 ระดับ	1. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 5 คน 2. กลุ่มทดลองใช้ 40 คน 3. กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 500 คน	1. วิเคราะห์ข้อมูลหาค่า IOC 2. หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ 3. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และ ค่า S.D. 5.หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัว บ่งชี้ 6.ตรวจสอบความ สอดคล้องของ โมเดลการวิจัยกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์	1. ร่างแบบสอบถามความ เหมาะสมของ ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ 2. แบบสอบถามที่มีความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ 3. ตัวบ่งชี้ที่เหมาะสม เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ	ช่วงเดือนมกราคม 2569 ถึงมีนาคม 2569
ระยะที่ 3 พัฒนาคู่มือการใช้ ตัวบ่งชี้	จัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน	ร่างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้	ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน	ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือ การใช้ตัวบ่งชี้	คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่มีความสมบูรณ์	ช่วงเดือนเมษายน 2569

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เข้าใจความหมายสัญลักษณ์ตัวย่อต่าง ๆ ซึ่งได้นำเสนอตามลำดับดังนี้

1.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย (mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

Skew แทน ค่าที่ใช้วัดความเบ้ของโค้งความถี่

Kur แทน ค่าที่ใช้วัดความโด่งของโค้งปกติ

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

R^2 แทน ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (squared multiple correlation) หรือสัมประสิทธิ์การพยากรณ์

χ^2 แทน ค่าสถิติไค – สแควร์ (chi – square)

df แทน องศาอิสระ (degree of freedom)

** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$)

GFI แทน ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเหมาะสม (goodness of fit index)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

AGFI แทน ดัชนีวัดระดับความความสอดคล้องเหมาะสมที่ปรับแก้แล้ว (adjusted goodness of fit index)

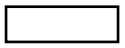
RMSEA แทน ดัชนีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณ ค่าพารามิเตอร์ (root mean square error of approximation)

b แทน น้ำหนักองค์ประกอบ

SE แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard error)

FS แทน ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ

e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (error) ของตัวบ่งชี้

 แทน ตัวบ่งชี้ (ตัวแปรที่สังเกตได้)

 แทน องค์ประกอบย่อย (ตัวแปรแฝง)

 แทน องค์ประกอบหลัก (ตัวแปรแฝง)

 แทน ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม หัวลูกศร แสดงทิศทางของอิทธิพล

 แทน ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม หัวลูกศรแสดงทิศทางของอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม

1.2 อักษรย่อที่ใช้แทนองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย

VS แทน องค์ประกอบหลักวิสัยทัศ (Vision)

- GS แทน องค์ประกอบย่อยที่ 1 การกำหนดเป้าหมายชัดเจน
- CM แทน องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสื่อสารวิสัยทัศน์
- FC แทน องค์ประกอบย่อยที่ 3 การคาดการณ์อนาคต
- IP แทน องค์ประกอบย่อยที่ 4 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

RT แทน องค์ประกอบหลักความกล้าเสี่ยง (Risk–Taking)

- DC แทน องค์ประกอบย่อยที่ 1 ตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน
- RA แทน องค์ประกอบย่อยที่ 2 การวิเคราะห์ความเสี่ยงก่อนตัดสินใจ
- UF แทน องค์ประกอบย่อยที่ 3 การนำความล้มเหลวมาเป็นบทเรียน

IN แทน องค์ประกอบหลักการสร้างนวัตกรรม (Innovation)

- PT แทน องค์ประกอบย่อยที่ 1 การนำแนวคิดนวัตกรรมไปปรับใช้จริง
- CT แทน องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสร้างแนวคิดนวัตกรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

– ST แทน องค์ประกอบย่อยที่ 3 การคัดเลือกและสนับสนุนแนวคิดนวัตกรรม

PA แทน องค์ประกอบหลักการทำงานเชิงรุก (Proactive)

– WC แทน องค์ประกอบย่อยที่ 1 การวางแผนล่วงหน้า

– CH แทน องค์ประกอบย่อยที่ 2 มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง

– SI แทน องค์ประกอบย่อยที่ 3 การริเริ่มด้วยตนเอง

CA แทน องค์ประกอบหลักการมีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

– HI แทน องค์ประกอบย่อยที่ 1 มีความคิดริเริ่ม

– AG แทน องค์ประกอบย่อยที่ 2 มีความคิดคล่องแคล่ว

– FB แทน องค์ประกอบย่อยที่ 3 มีความคิดยืดหยุ่น

– TF แทน องค์ประกอบย่อยที่ 4 มีความคิดละเอียดลออ

1.3 อักษรย่อที่ใช้แทนตัวบ่งชี้ จำนวน 85 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย

T1 แทน ผู้บริหารมีการกำหนดพันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน/โครงการ และการมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติงานตาม แผนงาน/โครงการที่ชัดเจน

T2 แทน ผู้บริหารเป็นผู้นำ ปลุกเร้า สร้างความเชื่อมั่นว่า มีความเป็นไปได้แก่บุคลากรเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

T3 แทน ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อขับเคลื่อนการ พัฒนาคุณภาพการศึกษาไปสู่ความสำเร็จ

T4 แทน ผู้บริหารมีการจัดวางภาพเป้าหมายในอนาคตมีความเฉพาะเจาะจง วัดผลได้ ปฏิบัติได้จริงและมีกรอบเวลาที่แน่นอน

T5 แทน ผู้บริหารกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบาย สอดคล้องกับบริบท สถานศึกษา

T6 แทน ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์ สื่อสารสร้างการรับรู้ให้ บุคลากรในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้อง

T7 แทน ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจอย่างชัดเจน เพื่อปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

T8 แทน ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิสัยทัศน์

T9 แทน ผู้บริหารมีการนำข้อมูลย้อนกลับจากการแลกเปลี่ยน เรียนรู้เพื่อการปรับปรุงพัฒนา

T10 แทน ผู้บริหารมีการสร้างขวัญ กำลังใจ ให้รางวัลเมื่อบุคลากรทำงานสำเร็จ

T11 แทน ผู้บริหารมีการติดตามข่าวสาร เทคโนโลยีใหม่ ๆ นโยบายภาครัฐ หรือทิศทางการศึกษาระดับสากล เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง

T12 แทน ผู้บริหารวางเป้าหมายระยะยาวที่สอดคล้องกับแนวโน้มในอนาคต

T13 แทน ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีทักษะรองรับการเปลี่ยนแปลง

T14 แทน ผู้บริหารใช้ข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ในการวางแผนและตัดสินใจ

T15 แทน ผู้บริหารสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภายนอกเพื่อเตรียมพร้อมอนาคต

T16 แทน ผู้บริหารมีการประชุม สร้างความเข้าใจ สื่อสารให้ บุคลากรทราบแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน

T17 แทน ผู้บริหารมีการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ การวางแผนกลยุทธ์ และ แผนปฏิบัติการประจำปีที่เน้นผลสัมฤทธิ์

T18 แทน ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในเป้าหมาย แสดงออกผ่านพฤติกรรมและการตัดสินใจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ทำให้ผู้อื่นเกิดแรงบันดาลใจและทำตาม

T19 แทน ผู้บริหารส่งเสริมค่านิยม ทัศนคติ และบรรยากาศในการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมาย

T20 แทน ผู้บริหาร ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานตามเป้าหมายของวิสัยทัศน์

T21 แทน ผู้บริหารกล้าตัดสินใจแม้มีข้อมูลไม่ครบถ้วน ใช้วิจารณญาณดุลยพินิจ และประสบการณ์เพื่อเลือกแนวทางที่เหมาะสมในช่วงเวลาที่เร่งด่วน

T22 แทน ผู้บริหารกล้าเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือแนวทางบริหารภายใต้แรงกดดัน ปรับแผนหรือวางแผนกลยุทธ์ได้รวดเร็ว

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

T23 แทน ผู้บริหารเชิญชวนคณะครูและบุคลากรร่วมพิจารณาทางเลือกที่มีความเสี่ยง เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและมุมมองที่หลากหลายก่อนตัดสินใจ

T24 แทน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรกล้าลองสิ่งใหม่ แม้จะมีความเสี่ยง เพื่อให้เกิดนวัตกรรมทางการศึกษาในสถานศึกษา

T25 แทน ผู้บริหารยอมรับผลลัพธ์ที่ไม่สามารถคาดเดา ได้ พร้อมรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจ โดยไม่โทษผู้อื่นแม้ผลลัพธ์จะไม่เป็นไปตามคาด

T26 แทน ผู้บริหารจะวิเคราะห์ว่าทางเลือกต่าง ๆ มีผลกระทบเชิงบวกหรือลบต่อครู นักเรียน และภาพลักษณ์ ก่อนตัดสินใจจากทางเลือกแต่ละทาง

T27 แทน ผู้บริหารแสวงหาข้อมูลจากครู นักเรียน ผู้ปกครอง หรือแหล่งวิชาการ เพื่อประกอบการวิเคราะห์ความเสี่ยงก่อนจะดำเนินนโยบายใหม่

T28 แทน ผู้บริหารกำหนดแนวทางป้องกันหรือแผนสำรองสำหรับความเสี่ยงที่คาดว่าจะเกิดขึ้น

T29 แทน ผู้บริหารชั่งน้ำหนักระหว่างความเสี่ยงและโอกาส ก่อนตัดสินใจ ไม่หลีกเลี่ยงความเสี่ยง แต่จะพิจารณาว่าความเสี่ยงที่ยอมรับได้นั้น คุ้มค่ากับผลประโยชน์หรือไม่

T30 แทน ผู้บริหารปรึกษาคณะทำงานหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการตัดสินใจในเรื่องที่มีความเสี่ยงสูง เป็นการลดความเสี่ยงจากการตัดสินใจเพียงลำพัง

T31 แทน ผู้บริหารกล้าที่จะยอมรับข้อผิดพลาดจากโครงการหรือกิจกรรมที่ไม่สำเร็จ และวิเคราะห์หาสาเหตุร่วมกับทีมงานอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปกปิดหรือโทษผู้อื่น

T32 แทน ผู้บริหารจดบันทึกข้อผิดพลาด บันทึกการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ไม่ประสบผลสำเร็จ เพื่อใช้วางแผนเป็นแนวทางปรับปรุงในอนาคต

T33 แทน ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไม่ตำหนิผู้ที่พลาด แต่ใช้โอกาสนั้นในการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและพัฒนาทีม

T34 แทน ผู้บริหารให้กำลังใจทีมงานแม้ผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย โดยไม่ตัดสินจากความล้มเหลว แต่ชื่นชมความพยายามและสนับสนุนให้ลุกขึ้นสู้ใหม่

T35 แทน ผู้บริหารกล้าเปลี่ยนวิธีการทำงานหรือแนวทางเดิมที่ไม่เวิร์กและหาทางเลือกใหม่ที่เหมาะสมมากขึ้น โดยเรียนรู้จากความผิดพลาดที่ผ่านมา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

T36 แทน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ออกแบบกิจกรรมใหม่ ๆ ทดลองวิธีสอน หรือใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการเรียนการสอน โดยไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม

T37 แทน ผู้บริหารปรับแผนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับแนวคิดนวัตกรรม เช่น การเน้นทักษะดิจิทัล หรือการเรียนรู้แบบ Active Learning

T38 แทน ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรจัดตั้งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อคิดและพัฒนานวัตกรรมร่วมกัน

T39 แทน ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการใช้นวัตกรรมอย่างเป็นระบบ

T40 แทน ผู้บริหารนำนวัตกรรมที่ประสบผลสำเร็จ ไปขยายผล ใช้ในทุกห้องเรียน หรือแบ่งปันในเครือข่ายสถานศึกษา

T41 แทน ผู้บริหารสังเกตและวิเคราะห์ปัญหาเชิงระบบในสถานศึกษา มองเห็นปัญหาหรือจุดที่ควรพัฒนา

T42 แทน ผู้บริหารหมั่นศึกษานวัตกรรมการศึกษาใหม่ ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้หรือเป็นแรงบันดาลใจในการคิดค้นแนวทางของตนเอง

T43 แทน ผู้บริหารมีการตั้งคำถามเพื่อค้นหาแนวทางใหม่ ๆ แทนที่การยึดติดกับรูปแบบดั้งเดิม

T44 แทน ผู้บริหารจัดเวทีให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอไอเดีย การระดมสมอง เพื่อคิดค้นนวัตกรรม

T45 แทน ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดแนวคิดด้านนวัตกรรม ต้องมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์โรงเรียน ทรัพยากรที่มี และความต้องการของชุมชน

T46 แทน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนางาน รวมถึงการสร้างเครื่องมือหรือกระบวนการใหม่ ๆ ที่ช่วยพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้

T47 แทน ผู้บริหารไม่เพียงสนับสนุน แต่ลงมือมีส่วนร่วมในการพัฒนาแนวคิด เพื่อให้แน่ใจว่านวัตกรรมนั้นสอดคล้องกับความต้องการจริงของสถานศึกษา

T48 แทน ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรเพื่อการทดลองและพัฒนานวัตกรรมอย่างเพียงพอ เช่น การจัดงบประมาณ เวลา อุปกรณ์

T49 แทน ผู้บริหารมีการตั้งเกณฑ์ประเมินแนวคิดที่ได้รับจากครูหรือบุคลากร ความเป็นไปได้ ผลกระทบต่อผู้เรียน ความสอดคล้องกับนโยบาย

T50 แทน ผู้บริหารติดตาม ประเมินผล และพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ไม่หยุดแค่การสร้างนวัตกรรม แต่ผู้บริหารจะติดตามผลการใช้งานจริง วิเคราะห์ข้อดี–ข้อด้อย และปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

T51 แทน ผู้บริหารมีการศึกษาข้อมูล ข่าวสาร และทิศทางของนโยบายการศึกษา เทคโนโลยี หรือสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้น

T52 แทน ผู้บริหารประเมินผลกระทบของเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต พิจารณาว่าการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นจะส่งผลอย่างไรต่อสถานศึกษา และวางแนวทางเตรียมรับมือไว้ล่วงหน้า

T53 แทน ผู้บริหารวางแผนเชิงรุกเพื่อตอบสนองต่อแนวโน้มและความท้าทายในอนาคต กำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานในระยะยาว

T54 แทน ผู้บริหารเปิดรับข้อมูลจากครู ชุมชน นักเรียน และแหล่งวิชาการต่าง ๆ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์ในอนาคตอย่างรอบด้าน

T55 แทน ผู้บริหารใช้การคาดการณ์ล่วงหน้าเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจและกำหนดทิศทางของสถานศึกษา

T56 แทน ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการเปิดรับสิ่งใหม่ ไม่ยึดติดกับกรอบเดิม และส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ

T57 แทน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรกล้าเสนอแนวคิดใหม่โดยไม่กลัวการถูกปฏิเสธและเคารพความเห็นที่แตกต่าง

T58 แทน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูหรือทีมงานได้ลองทำสิ่งใหม่ แม้จะมีความเสี่ยง พร้อมทั้งให้การสนับสนุนด้านทรัพยากร เวลา หรือคำแนะนำ

T59 แทน ผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น PLC เวทีนำเสนอผลงานนวัตกรรม หรือการศึกษาดูงาน เพื่อให้บุคลากรพัฒนาไอเดียใหม่จากการเรียนรู้ร่วมกัน

T60 แทน ผู้บริหารมีการยกย่อง ชื่นชม และให้รางวัลแก่ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่เกิดขึ้น

T61 แทน ผู้บริหารกล้าตัดสินใจเริ่มทำสิ่งใหม่ที่มุ่งพัฒนาโรงเรียนแม้ไม่มีใครร้องขอ เช่น ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ หรือสร้างโครงการใหม่ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์

T62 แทน ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการหาวิธีพัฒนาโรงเรียนโดยไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม และพร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ

T63 แทน ผู้บริหารไม่ลังเลเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจเร็วพร้อมรับผิดชอบและดำเนินการโดยใช้วิจารณญาณอย่างรอบคอบ

T64 แทน ผู้บริหารมองหาโอกาสในการพัฒนาก่อนที่ปัญหาจะเกิดขึ้น เห็นช่องทางการปรับปรุงก่อนเกิดปัญหา

T65 แทน ผู้บริหารลงมือทำให้เห็นเป็นตัวอย่าง เป็นต้นแบบที่แสดงถึงความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นในการทำงาน

T66 แทน ผู้บริหารกล้าคิดและเสนอแนวทางที่ไม่เคยมีมาก่อน เพื่อปรับปรุงการบริหารหรือการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

T67 แทน ผู้บริหารมองเห็นโอกาสในการพัฒนางานแม้ในสถานการณ์ปกติ แม้ไม่มีปัญหาเกิดขึ้น ยังสามารถมองเห็นโอกาสในการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงให้ดีขึ้น

T68 แทน ผู้บริหารสร้างแนวคิดใหม่จากประสบการณ์หรือสถานการณ์ที่พบเจอ ใช้ประสบการณ์ที่มีในการพัฒนาแนวทางใหม่

T69 แทน ผู้บริหารกล้าคิดนอกกรอบและท้าทายวิธีการเดิม ๆ ไม่ยึดติดกับความสำเร็จแบบเดิม

T70 แทน ผู้บริหารเป็นผู้นำในการริเริ่มกิจกรรม นวัตกรรม หรือโครงการใหม่ ๆ ไม่เพียงแค่สนับสนุน แต่ลงมือคิดและเป็นผู้นำในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่

T71 แทน ผู้บริหารไม่ยึดติดกับวิธีใดวิธีหนึ่ง แต่คิดได้หลายแนวทางในการแก้ปัญหา

T72 แทน ผู้บริหารสามารถระดมความคิดได้หลากหลายในการประชุมหรือระหว่างการวางแผน โดยไม่ติดขัดหรือขาดแนวทาง

T73 แทน ผู้บริหารตอบสนองต่อสถานการณ์หรือปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม มีไหวพริบในการคิดหาแนวทางใหม่ในสถานการณ์เร่งด่วน

T74 แทน ผู้บริหารมีความสามารถในการดัดแปลงหรือพลิกแพลงแนวคิดเดิมให้ใช้ได้กับสถานการณ์ที่แตกต่าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

T75 แทน ผู้บริหารกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดหลากหลายในการพัฒนางาน เปิดโอกาสให้ครูเสนอไอเดียหลาย ๆ แบบในการทำกิจกรรม หรือตั้งคำถามปลายเปิดในการประชุมเพื่อให้เกิดความคิดหลากหลาย

T76 แทน ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนวิธีการบริหารหรือการจัดกิจกรรมให้เข้ากับสถานการณ์ เช่น จากเรียนในห้องเป็นเรียนออนไลน์โดยไม่ลังเล

T77 แทน ผู้บริหารเปิดรับความคิดที่แตกต่าง พร้อมปรับความคิดของตนไม่ยึดติดกับความคิดตนเอง และยอมเปลี่ยนแปลงเมื่อเห็นว่าแนวคิดนั้นดีกว่า

T78 แทน ผู้บริหารมีมุมมองหลากหลายในการวิเคราะห์ปัญหา สามารถคิดหาวิธีแก้ปัญหาหลายมิติ และไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม

T79 แทน ผู้บริหารตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ปรับตัวได้ดีเมื่อมีนโยบายใหม่ หรือสถานการณ์เร่งด่วน โดยสามารถหาวิธีรับมือได้อย่างยืดหยุ่น

T80 แทน ผู้บริหารสามารถบูรณาการแนวคิดหรือวิธีการจากหลากหลายแหล่งเข้าด้วยกัน ผสมผสานความรู้จากหลายด้าน เช่น ความรู้ทางวิชาการ ท้องถิ่น เทคโนโลยี เพื่อสร้างแนวทางใหม่ที่เหมาะสมกับสถานศึกษา

T81 แทน ผู้บริหารสามารถขยายแนวคิดหรือแผนงานให้มีรายละเอียดที่ชัดเจนและนำไปใช้ได้จริง ไม่หยุดแค่การคิดภาพรวม แต่สามารถแตกย่อยแนวคิดเป็นขั้นตอน พร้อมวิธีดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

T82 แทน ผู้บริหารสามารถอธิบายแนวทางการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน ครบถ้วน และมีเหตุผลรองรับ อธิบายได้ว่าสิ่งที่คิดจะนำไปสู่ผลลัพธ์อย่างไร มีแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ไม่ใช่แค่แนวคิดกว้าง ๆ

T83 แทน ผู้บริหารใส่ใจในรายละเอียดของโครงการ นวัตกรรม หรือกิจกรรมที่ริเริ่มขึ้น ตรวจสอบให้แน่ใจว่า ทุกขั้นตอนมีการพิจารณารอบคอบ เช่น เวลา งบประมาณ เครื่องมือ วัสดุ บุคลากรที่เกี่ยวข้อง

T84 แทน ผู้บริหารตรวจสอบข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนของแผนงานอย่างรอบคอบ และปรับปรุงก่อนดำเนินการจริง มีการกลั่นกรองแนวคิดหรือนวัตกรรมอย่างละเอียด เพื่อป้องกันข้อผิดพลาด และเพิ่มประสิทธิภาพของการนำไปใช้

T85 แทน ผู้บริหารสามารถพัฒนารูปแบบหรือแนวทางใหม่ ๆ โดยมีองค์ประกอบครบถ้วนและสมบูรณ์ สร้างนวัตกรรมหรือโครงการใหม่ที่ไม่ได้เป็นเพียงความคิดคร่าว ๆ แต่เป็นสิ่งที่วางแผนไว้อย่างรัดกุม พร้อมดำเนินการได้ทันที

2. ลำดับขั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายของการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และการศึกษาสถาบันอาชีวศึกษาดีเด่น เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหานำไปปรับเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

ระยะที่ 2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ

4. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อพัฒนาโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5. น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ระยะที่ 3 ผลการวิเคราะห์ การจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีดังนี้

1. การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายของการ ซึ่งมีรายละเอียดแบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีดังนี้

1.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ จากการสังเคราะห์เอกสาร จำนวน 12 แหล่ง พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน มีทั้งหมด 15 องค์ประกอบ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 หรือคิดเป็นร้อยละ 50 ขึ้นไป จะได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ 2) ความกล้าเสี่ยง 3) การสร้างนวัตกรรม 4) การทำงานเชิงรุก และ 5) ความคิดสร้างสรรค์

1.2 2. การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เกี่ยวกับศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและการศึกษาสถาบันอาชีวศึกษาดีเด่น เพื่อสัมภาษณ์ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และครู เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหานำไปปรับเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและการศึกษาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนดีเด่นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับสูงมาก ว่าภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนควรประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ โดยสามารถอธิบายเชิงเนื้อหาได้ ดังนี้

ประการแรก ด้านวิสัยทัศน์ ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นตรงกันว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญสูงที่สุด โดยสะท้อนผ่านความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน การถ่ายทอดทิศทางองค์กรให้บุคลากรรับรู้และเข้าใจร่วมกัน การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต และการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ ทั้งนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า วิสัยทัศน์ที่ดีต้องไม่ใช่เพียงแนวคิดเชิงนามธรรม แต่ต้องสามารถนำไปสู่การกำหนดทิศทางเชิงปฏิบัติและผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมได้ ซึ่งสะท้อนบทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำเชิงกลยุทธ์ขององค์กร

ประการที่สอง ด้านความกล้าเสี่ยง ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นสอดคล้องกันว่าผู้บริหารควรมีความสามารถในการตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ควบคู่กับการพิจารณาและวิเคราะห์ความเสี่ยงอย่างรอบด้าน และสามารถนำประสบการณ์จากความล้มเหลวมาพัฒนาองค์กร โดยผู้ทรงคุณวุฒิได้สะท้อนว่า ความกล้าเสี่ยงของผู้บริหารไม่ใช่การตัดสินใจโดยปราศจากข้อมูล แต่เป็นการตัดสินใจบนฐานข้อมูลที่รอบด้านและพร้อมรับผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและลดความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้น

ประการที่สาม ด้านการสร้างนวัตกรรม ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ผู้บริหารควรมีบทบาทในการริเริ่มและส่งเสริมการสร้างแนวคิดใหม่ สามารถคัดเลือกและสนับสนุนแนวคิดที่มีศักยภาพ และนำแนวคิดเหล่านั้นไปสู่การปฏิบัติจริง ทั้งนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อคิดเห็นว่า นวัตกรรมที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งใหม่ระดับชาติ แต่ควรเป็นสิ่งที่ตอบโจทย์บริบทของผู้เรียนและสถานประกอบการอย่างแท้จริง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

ประการที่สี่ ด้านการทำงานเชิงรุก ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นสอดคล้องกันว่าผู้บริหารควรมีความสามารถในการวางแผนล่วงหน้า มีความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง และสามารถริเริ่มดำเนินการได้ด้วยตนเองโดยไม่รอคำสั่ง แม้องค์ประกอบนี้จะได้รับการกล่าวถึงในลำดับรองลงมา แต่ผู้ทรงคุณวุฒิได้เน้นว่าการทำงานเชิงรุกเป็น

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และลดผลกระทบจากความไม่แน่นอนในอนาคต อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำยุคใหม่

ประการที่ห้า ด้านความคิดสร้างสรรค์ ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาองค์ประกอบอื่น โดยครอบคลุมความสามารถในการคิดริเริ่มการคิดอย่างคล่องแคล่ว การปรับเปลี่ยนแนวคิดอย่างยืดหยุ่น และการคิดอย่างละเอียดรอบคอบ ทั้งนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็นว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นกลไกสำคัญในการแก้ปัญหาเชิงซับซ้อน และเป็นรากฐานของการพัฒนานวัตกรรมในองค์กร ซึ่งช่วยเสริมศักยภาพในการแข่งขันและการพัฒนาองค์กรในระยะยาว

โดยสรุป ผลการสัมภาษณ์สะท้อนให้เห็นว่า องค์ประกอบทั้ง 5 ด้านได้รับการยอมรับในระดับสูงมากจากผู้ให้ข้อมูลทุกกลุ่ม ซึ่งแสดงถึงความสอดคล้องของมุมมองระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหาร และครูในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนดีเด่น โดยแต่ละองค์ประกอบมีความเชื่อมโยงและเกื้อหนุนกันอย่างเป็นระบบ อันนำไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของการจัดการอาชีวศึกษาในปัจจุบัน

ระยะที่ 2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับกลับคืนมาจำนวน 500 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถาม จำนวนทั้งหมดที่ส่งไป ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ คือ ความถี่และร้อยละ ดังตาราง 19

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 19 ความถี่และร้อยละของข้อมูลแสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง
ที่ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	426	85.2
1.2 หญิง	74	14.8
รวม	500	100
2. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	125	25
2.2 รองผู้บริหารสถานศึกษา	250	50
2.3 ผู้จัดการ	125	25
รวม	500	100
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ปริญญาตรี	105	21.0
3.2 ปริญญาโท	373	74.6
3.3 ปริญญาเอก	22	4.4
รวม	500	100
4. ประสบการณ์ทำงาน		
4.1 6–10 ปี	107	21.4
4.2 11–15 ปี	255	51.0
4.3 มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	138	27.6
รวม	500	100

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 500 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศ ชาย จำนวน 426 คน คิดเป็นร้อยละ 85.2 และเพศหญิง จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 ตามลำดับ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 25 รองผู้บริหารสถานศึกษา 250 คิดเป็นร้อยละ 50 และผู้จัดการจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 25 ตามลำดับ ระดับ การศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่วุฒิปริญญาโท มากที่สุด จำนวน 373 คน คิดเป็นร้อยละ 74.6 รองลงมา ปริญญาตรี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 และปริญญาเอก จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 ตามลำดับ ประสบการณ์ทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่ 11–15 ปี มากที่สุด จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 51.0 รองลงมา มากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 และ 6–10 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 ตามลำดับ

2.2 ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งและความเหมาะสม โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 22

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้ และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม

ลำดับที่	องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์						
1	กำหนดเป้าหมายชัดเจน	4.52	0.69	–1.45	1.96	มากที่สุด
2	การสื่อสารวิสัยทัศน์	4.49	0.72	–1.41	1.70	มาก
3	การคาดการณ์อนาคต	4.52	0.67	–1.34	1.59	มากที่สุด
4	การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	4.51	0.70	–1.40	1.62	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.51	0.59	–1.34	1.73	มากที่สุด

ตาราง 20 (ต่อ)

ลำดับที่	องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
องค์ประกอบที่ 2 ความกล้าเสี่ยง						
1	ตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน	4.41	0.78	-1.34	1.43	มาก
2	การวิเคราะห์ความเสี่ยงก่อนตัดสินใจ	4.44	0.77	-1.48	1.78	มาก
3	การการนำความล้มเหลวมาเป็นบทเรียน	4.43	0.76	-1.39	1.64	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.43	0.64	-1.39	1.61	มาก
องค์ประกอบที่ 3 การสร้างนวัตกรรม						
1	การนำแนวคิดนวัตกรรมไปปรับใช้จริง	4.44	0.80	-1.21	1.04	มาก
2	การสร้างแนวคิดนวัตกรรม	4.43	0.80	-1.25	1.21	มาก
3	การคัดเลือกและสนับสนุนแนวคิดนวัตกรรม	4.44	0.79	-1.28	1.12	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.43	0.68	-1.25	1.12	มาก
องค์ประกอบที่ 4 การทำงานเชิงรุก						
1	การวางแผนล่วงหน้า	4.34	0.82	-1.19	0.90	มาก
2	มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง	4.34	0.76	-1.09	0.82	มาก
3	การริเริ่มด้วยตนเอง	4.35	0.82	-1.25	1.07	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.35	0.64	-1.18	0.93	มาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 20 (ต่อ)

ลำดับที่	องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
องค์ประกอบที่ 5 ความคิดสร้างสรรค์						
1	ความคิดริเริ่ม	4.34	0.76	–1.03	0.66	มาก
2	ความคิดคล่องแคล่ว	4.27	0.83	–1.09	0.65	มาก
3	ความคิดยืดหยุ่น	4.35	0.78	–1.11	0.85	มาก
4	ความคิดละเอียดลออ	4.31	0.78	–1.04	0.62	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.32	0.78	–1.04	0.62	มาก
	โดยรวมเฉลี่ย	4.41	0.67	–1.26	1.23	มาก

จากตาราง 20 พบว่า ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมขององค์ประกอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.41, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเรียงลำดับค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบหลักจากมากไปหาน้อย พบว่า ทั้ง 5 องค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยสามารถอธิบายผลได้ดังนี้

อันดับที่ 1 องค์ประกอบหลักด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$= 4.51, S.D. = 0.59) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ($\bar{X}$= 4.52, S.D. = 0.69) 2) การคาดการณ์อนาคต ($\bar{X}$= 4.52, S.D. = 0.67) และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$ = 4.51, S.D. = 0.70)

อันดับที่ 2 องค์ประกอบหลักด้านการสร้างนวัตกรรม ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.68) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) การสร้างแนวคิดนวัตกรรม ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.80) 2) การคัดเลือกและสนับสนุนแนวคิดนวัตกรรม ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.79) และ 3) การนำแนวคิดนวัตกรรมไปปรับใช้จริง ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.80)

อันดับที่ 3 องค์ประกอบหลักด้านความกล้าเสี่ยง ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.64) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ความเสี่ยงก่อนตัดสินใจ ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.77) 2) การนำความล้มเหลวมาเป็นบทเรียน ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.76) และ 3) การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.78)

อันดับที่ 4 องค์ประกอบหลักด้านการทำงานเชิงรุก ($\bar{X}$ = 4.35, S.D. = 0.64) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) การริเริ่มด้วยตนเอง ($\bar{X}$ = 4.35, S.D. = 0.82) 2) การวางแผนล่วงหน้า ($\bar{X}$ = 4.34, S.D. = 0.82) และ 3) การมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}$ = 4.34, S.D. = 0.76)

อันดับที่ 5 องค์ประกอบหลักด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = 0.78) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ความคิดยืดหยุ่น ($\bar{X}$ = 4.35, S.D. = 0.78) 2) ความคิดริเริ่ม ($\bar{X}$ = 4.34, S.D. = 0.76) และ 3) ความคิดละเอียดลออ ($\bar{X}$ = 4.31, S.D. = 0.78)

สรุปได้ว่า องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ คือค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 ส่วนค่า Skewness มีค่าเท่ากับ–1.26 ถือว่าไม่ส่งผลกระทบต่อสมมติฐานการแจกแจงใกล้เคียงปกติของข้อมูล ส่วนค่า Kurtosis มีค่าเท่ากับ 1.23 ซึ่งเป็นค่าบวก แสดงให้เห็นว่าการแจกแจงของข้อมูลมีลักษณะโด่งกว่าการแจกแจงปกติเล็กน้อย กล่าวคือ ข้อมูลมีการกระจุกตัวบริเวณค่าเฉลี่ยค่อนข้างสูง แต่ยังคงอยู่ในช่วงที่เหมาะสม ตามเกณฑ์การพิจารณาทางสถิติ ค่า Kurtosis ที่มีค่าสัมบูรณ์ไม่เกิน ±7.00 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ดังนั้น ค่า Kurtosis = 1.23 จึงถือว่า อยู่ในระดับที่เหมาะสมและไม่เป็นอุปสรรคต่อการวิเคราะห์ CFA

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านวิสัยทัศน์

ลำดับที่	องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย	$\bar{X}$	SD	Skew	Kur	ความเหมาะสม
องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การกำหนดเป้าหมายชัดเจน						
T1	ผู้บริหารมีการระบุและมีการกำหนดพันธกิจ เป้าหมายองค์กรอย่างชัดเจน	4.53	0.69	-1.47	1.93	มากที่สุด
T2	ผู้บริหารเป็นผู้นำ ปลุกเร้า สร้างความเชื่อมั่นว่า มีความเป็นไปได้แก่บุคลากรเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	4.53	0.69	-1.47	1.97	มากที่สุด
T3	ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปสู่ความสำเร็จ	4.52	0.68	-1.37	1.60	มากที่สุด
T4	ผู้บริหารมีการจัดวางภาพเป้าหมายในอนาคตมีความเฉพาะเจาะจง วัดผลได้ ปฏิบัติได้จริงและมีกรอบเวลาที่แน่นอน	4.48	0.72	-1.44	1.91	มาก
T5	ผู้บริหารกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบาย สอดคล้องกับบริบท สถานศึกษา	4.33	0.68	-1.51	2.38	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.52	0.57	-1.45	1.96	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 21 (ต่อ)

ลำดับที่	องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย	$\bar{X}$	SD	Skew	Kur	ความเหมาะสม
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสื่อสารวิสัยทัศน์						
T6	ผู้บริหารมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ให้แก่บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างชัดเจน	4.47	0.73	–1.31	1.25	มาก
T7	ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจอย่างชัดเจน เพื่อปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	4.51	0.70	–1.49	2.15	มากที่สุด
T8	ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิสัยทัศน์	4.50	0.69	–1.38	1.76	มาก
T9	ผู้บริหารมีการนำข้อมูลย้อนกลับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการปรับปรุงพัฒนา	4.50	0.72	–1.42	1.70	มาก
T10	ผู้บริหารมีการสร้างขวัญกำลังใจ ให้รางวัลเมื่อบุคลากรทำงานสำเร็จ	4.48	0.74	–1.45	1.82	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.49	0.60	–1.41	1.74	มาก
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การคาดการณ์อนาคต						
T11	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ข่าวสาร เทคโนโลยีใหม่ ๆ นโยบายภาครัฐ หรือทิศทางการศึกษาระดับสากลเพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง	4.53	0.65	–1.30	1.39	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 21 (ต่อ)

ลำดับที่	องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย	$\bar{X}$	SD	Skew	Kur	ความเหมาะสม
T12	ผู้บริหารวางเป้าหมายระยะยาวที่สอดคล้องกับแนวโน้มในอนาคต	4.52	0.67	–1.38	1.89	มากที่สุด
T13	ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีทักษะรองรับการเปลี่ยนแปลง	4.53	0.65	–1.24	1.08	มากที่สุด
T14	ผู้บริหารใช้ข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ในการวางแผนและตัดสินใจ	4.51	0.66	–1.27	1.44	มากที่สุด
T15	ผู้บริหารสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภายนอกเพื่อเตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	4.49	0.72	–1.50	2.16	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.51	0.56	–1.34	1.59	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์						
T16	ผู้บริหารมีการสร้างความเข้าใจ สื่อสารให้ บุคลากรทราบแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน	4.49	0.68	–1.18	0.83	มาก
T17	ผู้บริหารมีการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ การวางแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการประจำปีที่เน้นผลสัมฤทธิ์	4.52	0.71	–1.47	1.87	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 21 (ต่อ)

ลำดับที่	องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย	$\bar{X}$	SD	Skew	Kur	ความเหมาะสม
T18	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในเป้าหมาย และการตัดสินใจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	4.50	0.71	-1.36	1.44	มาก
T19	ผู้บริหารส่งเสริมค่านิยม ทัศนคติ และบรรยากาศในการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมาย	4.52	0.71	-1.47	1.76	มากที่สุด
T20	ผู้บริหาร ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานตามเป้าหมายของวิสัยทัศน์	4.54	0.68	-1.50	2.22	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.51	0.62	-1.40	1.62	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ยด้านวิสัยทัศน์	4.47	0.60	-1.39	1.63	มาก

จากตาราง 21 พบว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยและเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า มี 4 องค์ประกอบย่อย โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

อันดับที่ 1 การกำหนดเป้าหมายชัดเจน มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.52, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารมีการระบุและกำหนดพันธกิจ เป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = 0.69) 2) ผู้บริหารเป็นผู้นำ ปลุกเร้าสร้างความเชื่อมั่นว่าเป้าหมายมีความเป็นไปได้แก่บุคลากร เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = 0.69) และ 3) ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ($\bar{X}$ = 4.52, S.D. = 0.68)

อันดับที่ 2 การคาดการณ์อนาคต มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.51, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารวิเคราะห์ข่าวสาร เทคโนโลยีใหม่ ๆ นโยบายภาครัฐ หรือทิศทางการจัดการศึกษา เพื่อนำมาเตรียมความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = 0.65) 2) ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีทักษะรองรับการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = 0.65) และ 3) ผู้บริหารวางเป้าหมายระยะยาวที่สอดคล้องกับแนวโน้มในอนาคต ($\bar{X}$ = 4.52, S.D. = 0.67)

อันดับที่ 3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.51, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานตามเป้าหมายของวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = 0.68) 2) ผู้บริหารส่งเสริมค่านิยม ทัศนคติ และบรรยากาศในการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมาย ($\bar{X}$ = 4.52, S.D. = 0.71) และ 3) ผู้บริหารกำหนดเป้าหมาย และการตัดสินใจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = 0.71)

อันดับที่ 4 การสื่อสารวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจอย่างชัดเจนเพื่อปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$ = 4.51, S.D. = 0.70) 2) ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิสัยทัศน์ ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = 0.69) และ 3) ผู้บริหารมีการรับข้อมูลย้อนกลับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการปรับปรุงพัฒนา ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = 0.72)

สรุปผลการวิเคราะห์สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนมีภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์อยู่ในระดับสูง โดยให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน การคาดการณ์อนาคต และการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารมิได้เพียงกำหนดทิศทางขององค์กรเท่านั้น แต่ยังสามารถสื่อสาร สร้างความเข้าใจ และขับเคลื่อนบุคลากรให้มุ่งสู่เป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการในบริบทของสถานศึกษาอาชีวศึกษา

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความกล้าเสี่ยง

ลำดับที่	องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย	$\bar{X}$	SD	Skew	Kur	ความเหมาะสม
องค์ประกอบที่ 2 ความกล้าเสี่ยง						
องค์ประกอบย่อยที่ 5 การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน						
T21	ผู้บริหารกล้าตัดสินใจแม้มีข้อมูลไม่ครบถ้วน ใช้วิจารณญาณ เพื่อเลือกแนวทางที่เหมาะสม	4.40	0.76	−1.28	1.38	มาก
T22	ผู้บริหารกล้าเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือแนวทางบริหารภายใต้แรงกดดัน ปรับแผนหรือวางแผนกลยุทธ์ได้รวดเร็ว	4.39	0.77	−1.24	1.68	มาก
T23	ผู้บริหารมีการเชิญชวนคณะครูและบุคลากรร่วมพิจารณาทางเลือกที่มีความเสี่ยง เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและมุมมองที่หลากหลายก่อนตัดสินใจ	4.44	0.78	−1.44	1.67	มาก
T24	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรกล้าลองสิ่งใหม่แม้จะมีความเสี่ยง เพื่อให้เกิดนวัตกรรมทางการศึกษาในสถานศึกษา	4.41	0.80	−1.42	1.62	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 22 (ต่อ)

ลำดับที่	องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย	$\bar{X}$	SD	Skew	Kur	ความเหมาะสม
T25	ผู้บริหารยอมรับผลลัพธ์ที่ไม่สามารถคาดเดาได้ พร้อมรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจ โดยไม่โทษผู้อื่น	4.40	0.78	–1.30	1.31	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.41	0.64	–1.30	1.31	มาก
องค์ประกอบย่อยที่ 6 การวิเคราะห์ความเสี่ยงก่อนตัดสินใจ						
T26	ผู้บริหารจะวิเคราะห์ว่าทางเลือกต่าง ๆ มีผลกระทบเชิงบวกหรือลบต่อครู นักเรียน และภาพลักษณ์ก่อนตัดสินใจจากทางเลือกแต่ละทาง	4.42	0.77	–1.40	1.76	มาก
T27	ผู้บริหารแสวงหาข้อมูลจากครู นักเรียน ผู้ปกครอง หรือแหล่งวิชาการ เพื่อประกอบการวิเคราะห์ความเสี่ยงก่อนจะดำเนินนโยบายใหม่	4.45	0.75	–1.44	1.88	มาก
T28	ผู้บริหารกำหนดแนวทางป้องกันหรือแผนสำรองสำหรับความเสี่ยงที่คาดว่าจะเกิดขึ้น	4.43	0.80	–1.49	1.78	มาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 22 (ต่อ)

ลำดับที่	องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย	$\bar{X}$	SD	Skew	Kur	ความเหมาะสม
T29	ผู้บริหารชั่งน้ำหนักระหว่างความเสี่ยงและโอกาส ก่อนตัดสินใจ ไม่หลีกเลี่ยงความเสี่ยง แต่จะพิจารณาว่าความเสี่ยงที่ยอมรับได้นั้นคุ้มค่ากับผลประโยชน์หรือไม่	4.43	0.80	-1.49	1.78	มาก
T30	ผู้บริหารปรึกษาคณะทำงานหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการตัดสินใจในเรื่องที่มีความเสี่ยงสูง เป็นการลดความเสี่ยงจากการตัดสินใจเพียงลำพัง	4.47	0.77	-1.48	1.77	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.44	0.65	-1.45	1.79	มาก
องค์ประกอบย่อยที่ 7 การนำความล้มเหลวมาเป็นบทเรียน						
T31	ผู้บริหารกล้าที่จะยอมรับข้อผิดพลาดจากโครงการหรือกิจกรรมที่ไม่สำเร็จ และวิเคราะห์หาสาเหตุร่วมกับทีมงานอย่างตรงไปตรงมา	4.47	0.75	-1.47	1.93	มาก
T32	ผู้บริหารการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ไม่ประสบผลสำเร็จ เพื่อใช้วางแผนเป็นแนวทางปรับปรุงในอนาคต	4.45	0.74	-1.37	1.61	มาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 22 (ต่อ)

ลำดับที่	องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย	$\bar{X}$	SD	Skew	Kur	ความเหมาะสม
T33	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไม่ตำหนิผู้ที่พลาด แต่ใช้โอกาสนั้นในการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและพัฒนาทีม	4.45	0.75	–1.42	1.80	มาก
T34	ผู้บริหารให้กำลังใจทีมงานแม้ผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย โดยไม่ตัดสินจากความล้มเหลว แต่ชื่นชมความพยายามและสนับสนุนให้ลุกขึ้นสู้ใหม่	4.40	0.77	–1.29	1.33	มาก
T35	ผู้บริหารกล้าเปลี่ยนวิธีการทำงานหรือแนวทางเดิม และหาทางเลือกใหม่ที่เหมาะสมมากกว่า โดยเรียนรู้จากความผิดพลาดที่ผ่านมา	4.40	0.80	–1.38	1.52	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.43	0.62	–1.39	1.64	มาก
	รวมเฉลี่ยด้านความกล้าเสี่ยง	4.43	0.64	–1.39	1.62	มากที่สุด

จากตาราง 22 พบว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความกล้าเสี่ยง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยและเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า มี 3 องค์ประกอบย่อย โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อันดับที่ 1 การวิเคราะห์ความเสี่ยงก่อนตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$= 4.44, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารปรึกษาคณะทำงานหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการตัดสินใจในเรื่องที่มีความเสี่ยงสูง เพื่อลดความเสี่ยงจากการตัดสินใจเพียงลำพัง ($\bar{X}$= 4.47, S.D. = 0.77) 2) ผู้บริหารแสวงหาข้อมูลจากครู นักเรียน ผู้ปกครอง หรือแหล่งวิชาการ เพื่อประกอบการวิเคราะห์ความเสี่ยงก่อนจะดำเนินนโยบายใหม่ ($\bar{X}$= 4.45, S.D. = 0.75) และ 3) ผู้บริหารกำหนดแนวทางป้องกันหรือแผนสำรองสำหรับความเสี่ยงที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ($\bar{X}$= 4.43, S.D. = 0.80)

อันดับที่ 2 การนำความล้มเหลวมาเป็นบทเรียน มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$= 4.43, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารกล้าที่จะยอมรับข้อผิดพลาดจากโครงการหรือกิจกรรมที่ไม่สำเร็จ และวิเคราะห์หาสาเหตุร่วมกับทีมงานอย่างตรงไปตรงมา ($\bar{X}$= 4.47, S.D. = 0.75) 2) ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไม่ตำหนิผู้ที่พลาด แต่ใช้โอกาสนั้นในการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและพัฒนาทีม ($\bar{X}$= 4.45, S.D. = 0.75) และ 3) ผู้บริหารเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ไม่ประสบผลสำเร็จ เพื่อใช้วางแผนและปรับปรุงในอนาคต ($\bar{X}$= 4.45, S.D. = 0.74)

อันดับที่ 3 การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$= 4.41, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารมีการเชิญชวนคณะครูและบุคลากรร่วมพิจารณาทางเลือกที่มีความเสี่ยง เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและมุมมองที่หลากหลายก่อนตัดสินใจ ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.78) 2) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทดลองสิ่งใหม่ แม้จะมีความเสี่ยง เพื่อให้เกิดนวัตกรรมทางการศึกษาในสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.80) และ 3) ผู้บริหารกล้าตัดสินใจในสถานการณ์ที่ข้อมูลไม่ครบถ้วนโดยใช้วิจารณญาณเพื่อเลือกแนวทางที่เหมาะสม ($\bar{X}$= 4.40, S.D. = 0.76)

สรุปผลการวิเคราะห์สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนมีลักษณะความเป็นผู้นำที่กล้าเผชิญความเสี่ยงอย่างมีระบบ กล่าวคือ ให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ข้อมูล การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง และการใช้ความล้มเหลวเป็นฐานในการเรียนรู้และพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการสร้างนวัตกรรม

ลำดับที่	องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย	$\bar{X}$	SD	Skew	Kur	ความเหมาะสม
องค์ประกอบที่ 3 การสร้างนวัตกรรม						
องค์ประกอบย่อยที่ 8 การนำแนวคิดนวัตกรรมไปปรับใช้จริง						
T36	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ออกแบบกิจกรรมใหม่ ๆ ทดลองวิธีสอน หรือใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการเรียนการสอนโดยไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม	4.44	0.81	-1.19	0.89	มาก
T37	ผู้บริหารปรับแผนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับแนวคิดนวัตกรรม เช่น การเน้นทักษะดิจิทัล หรือ Active Learning	4.45	0.80	-1.18	0.85	มาก
T38	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรจัดตั้งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อคิดและพัฒนานวัตกรรมร่วมกัน	4.44	0.78	-1.31	1.54	มาก
T39	ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการใช้นวัตกรรมอย่างเป็นระบบ	4.42	0.79	-1.21	1.06	มาก
T40	ผู้บริหารนำนวัตกรรมที่ประสบผลสำเร็จ ไปขยายผล ใช้ในทุกห้องเรียน หรือแบ่งปันในเครือข่ายสถานศึกษา	4.43	0.81	-1.17	0.85	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.44	0.68	-1.21	1.04	มาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 23 (ต่อ)

ลำดับที่	องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย	$\bar{X}$	SD	Skew	Kur	ความเหมาะสม
องค์ประกอบย่อยที่ 9 การสร้างแนวคิดนวัตกรรม						
T41	ผู้บริหารสังเกตและวิเคราะห์ปัญหาเชิงระบบในสถานศึกษา มองเห็นปัญหาหรือจุดที่ควรพัฒนา	4.44	0.77	−1.30	1.35	มาก
T42	ผู้บริหารหมั่นศึกษานวัตกรรมการศึกษาใหม่ ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้หรือเป็นแรงบันดาลใจในการคิดค้นแนวทางของตนเอง	4.44	0.81	−1.18	0.96	มาก
T43	ผู้บริหารมีการตั้งคำถามเพื่อค้นหาแนวทางใหม่ ๆ แทนที่การยึดติดกับรูปแบบดั้งเดิม	4.45	0.80	−1.28	1.38	มาก
T44	ผู้บริหารจัดเวทีให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอไอเดีย การระดมสมองเพื่อคิดค้นนวัตกรรม	4.43	0.80	−1.19	0.96	มาก
T45	ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดแนวคิดด้านนวัตกรรม ต้องมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์โรงเรียน ทรัพยากรที่มี และความต้องการของชุมชน	4.42	0.80	−1.30	1.40	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.43	0.66	−1.25	1.21	มาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 23 (ต่อ)

ลำดับที่	องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย	$\bar{X}$	SD	Skew	Kur	ความเหมาะสม
องค์ประกอบย่อยที่ 10 การคัดเลือก และสนับสนุน แนวคิด นวัตกรรม						
T46	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนางาน รวมถึงการสร้างเครื่องมือหรือกระบวนการใหม่ ๆ ที่ช่วยพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้	4.43	0.79	–1.32	1.23	มาก
T47	ผู้บริหารไม่เพียงสนับสนุนแต่ลงมือมีส่วนร่วมในการพัฒนาแนวคิด เพื่อให้แน่ใจว่านวัตกรรมนั้นสอดคล้องกับความต้องการจริงของสถานศึกษา	4.44	0.80	–1.29	1.13	มาก
T48	ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรเพื่อการทดลองและพัฒนานวัตกรรมอย่างเพียงพอ เช่น การจัดงบประมาณ เวลา อุปกรณ์	4.44	0.80	–1.25	1.02	มาก
T49	ผู้บริหารมีการตั้งเกณฑ์ประเมินแนวคิดที่ได้รับจากครูหรือบุคลากร ความเป็นไปได้ ผลกระทบต่อผู้เรียน ความสอดคล้องกับนโยบาย	4.44	0.83	–1.20	0.77	มาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 23 (ต่อ)

ลำดับที่	องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย	$\bar{X}$	SD	Skew	Kur	ความเหมาะสม
T50	ผู้บริหารติดตาม ประเมินผลและพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ไม่หยุดแค่การสร้างนวัตกรรม แต่ผู้บริหารจะติดตามผลการใช้งานจริง วิเคราะห์ข้อดี–ข้อด้อย และปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	4.43	0.75	–1.34	1.47	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.44	0.70	–1.28	1.12	มาก
	รวมเฉลี่ยด้านการสร้างนวัตกรรม	4.43	0.68	–1.25	1.12	มาก

จากตาราง 23 พบว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการสร้างนวัตกรรม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$= 4.43, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยและเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า มี 3 องค์ประกอบย่อย โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

อันดับที่ 1 การนำแนวคิดนวัตกรรมไปใช้จริงมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$= 4.44, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารวางแผนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับแนวคิดนวัตกรรม เช่น การเน้นทักษะดิจิทัล หรือ Active Learning ($\bar{X}$= 4.45, S.D. = 0.80) 2) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ออกแบบกิจกรรมใหม่ ๆ ทดลองวิธีสอน หรือใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการเรียนการสอน โดยไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม ($\bar{X}$= 4.44, S.D. = 0.81) และ 3) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรจัดตั้งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อคิดค้นและพัฒนานวัตกรรมร่วมกัน ($\bar{X}$= 4.44, S.D. = 0.78)

อันดับที่ 2 การสร้างแนวคิดนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.43, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารส่งเสริมการตั้งคำถามเพื่อค้นหาแนวทางใหม่ ๆ แทนที่การยึดติดกับรูปแบบดั้งเดิม ($\bar{X}$= 4.45, S.D. = 0.80) 2) ผู้บริหารวิเคราะห์และพัฒนาวิธีการแก้ปัญหาในสถานศึกษา มองเห็นปัญหาหรือจุดที่ควรพัฒนา ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.77) และ 3) ผู้บริหารสนับสนุนให้ศึกษานวัตกรรมการศึกษาจากทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้หรือเป็นแรงบันดาลใจในการคิดค้นแนวทางของตนเอง ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.81)

อันดับที่ 3 การคัดเลือกและสนับสนุนแนวคิดนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$= 4.43, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนางาน รวมถึงการสร้างเครื่องมือหรือกระบวนการใหม่ ๆ ที่ช่วยพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ($\bar{X}$= 4.43, S.D. = 0.79) 2) ผู้บริหารไม่เพียงสนับสนุน แต่คัดเลือกสิ่งที่เหมาะสมในการพัฒนาแนวคิด เพื่อให้แน่ใจว่านวัตกรรมนั้นสอดคล้องกับความต้องการจริงของสถานศึกษา ($\bar{X}$= 4.44, S.D. = 0.80) และ 3) ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรเพื่อการทดลองและพัฒนานวัตกรรมอย่างเพียงพอ เช่น งบประมาณ เวลา และอุปกรณ์ ($\bar{X}$= 4.44, S.D. = 0.80)

สรุปผลการวิเคราะห์สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนมีภาวะผู้นำด้านการสร้างนวัตกรรมอยู่ในระดับสูง โดยให้ความสำคัญกับทั้งการสร้างแนวคิดใหม่ การคัดเลือกและสนับสนุนแนวคิดที่เหมาะสม ตลอดจนการนำแนวคิดนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติจริงอย่างเป็นรูปธรรม แสดงให้เห็นถึงบทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการทำงานเชิงรุก

ลำดับที่	องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย	$\bar{X}$	SD	Skew	Kur	ความเหมาะสม
องค์ประกอบที่ 4 การทำงานเชิงรุก						
องค์ประกอบย่อยที่ 11 การวางแผนล่วงหน้า						
T51	ผู้บริหารมีการศึกษาข้อมูลข่าวสาร และทิศทางของนโยบายการศึกษา เทคโนโลยี หรือสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อวางแผนรับมือกับสิ่งที่จะเกิดขึ้น	4.34	0.83	-1.60	1.09	มาก
T52	ผู้บริหารประเมินผลกระทบของเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต พิจารณาว่าการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นจะส่งผลอย่างไรต่อสถานศึกษา และวางแนวทางเตรียมรับมือไว้ล่วงหน้า	4.33	0.81	-1.11	0.67	มาก
T53	ผู้บริหารวางแผนเชิงรุกเพื่อตอบสนองต่อแนวโน้มและความท้าทายในอนาคต กำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานในระยะยาว	4.35	0.77	-1.15	0.99	มาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 24 (ต่อ)

ลำดับที่	องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย	$\bar{X}$	SD	Skew	Kur	ความเหมาะสม
T54	ผู้บริหารเปิดรับข้อมูลจากครู ชุมชน นักเรียน และแหล่งวิชาการต่าง ๆ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์ในอนาคตอย่างรอบด้าน	4.34	0.82	–1.20	0.93	มาก
T55	ผู้บริหารใช้การวางแผนล่วงหน้าเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจและกำหนดทิศทางของสถานศึกษา	4.32	0.85	–1.20	0.83	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.34	0.64	–1.19	0.90	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อยที่ 12 มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง						
T56	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการเปิดรับสิ่งใหม่ ไม่ยึดติดกับกรอบเดิม และส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ	4.37	0.75	–1.03	0.56	มาก
T57	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรกล้าเสนอแนวคิดใหม่โดย ไม่กลัวการถูกปฏิเสธและเคารพความเห็นที่แตกต่าง	4.36	0.75	–1.05	0.74	มาก
T58	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูหรือทีมงานได้ลองทำสิ่งใหม่ แม้จะมีความเสี่ยง พร้อมทั้งให้การสนับสนุนด้านทรัพยากร เวลา หรือคำแนะนำ	4.35	0.77	–1.13	0.94	มาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 24 (ต่อ)

ลำดับที่	องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย	$\bar{X}$	SD	Skew	ร้อยละ	ความเหมาะสม
T59	ผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น PLC เวทีนำเสนอผลงานนวัตกรรม หรือการศึกษาดูงาน เพื่อให้บุคลากรพัฒนาไอเดียใหม่จากการเรียนรู้ร่วมกัน	4.34	0.77	-1.10	0.92	มาก
T60	ผู้บริหารมีการยกย่อง ชื่นชม และให้รางวัลแก่ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่เกิดขึ้น	4.36	0.77	-1.14	0.93	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.36	0.62	-1.09	0.82	มาก
องค์ประกอบย่อยที่ 13 การริเริ่มด้วยตนเอง						
T61	ผู้บริหารกล้าตัดสินใจเริ่มทำสิ่งใหม่ที่มุ่งพัฒนาสถาบันศึกษา แม้ไม่มีใครร้องขอ เช่น ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ หรือสร้างโครงการใหม่ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	4.35	0.83	-1.23	0.93	มาก
T62	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการหาวิธีพัฒนาสถาบันศึกษา โดยไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม และพร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ	4.34	0.84	-1.25	1.00	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 24 (ต่อ)

ลำดับที่	องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย	$\bar{X}$	SD	Skew	Kur	ความเหมาะสม
T63	ผู้บริหารไม่ลังเลเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจเร็ว พร้อมรับผิดชอบและดำเนินการโดยใช้วิจารณญาณอย่างรอบคอบ	4.34	0.81	–1.31	1.26	มาก
T64	ผู้บริหารมองหาโอกาสในการพัฒนาก่อนที่ปัญหาจะเกิดขึ้น เห็นช่องทางการปรับปรุงก่อนเกิดปัญหา	4.37	0.83	–1.22	0.88	มาก
T65	ผู้บริหารลงมือทำให้เห็นเป็นตัวอย่าง เป็นต้นแบบที่แสดงถึงความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นในการทำงาน	4.35	0.78	–1.26	1.26	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.35	0.64	–1.25	1.07	มาก
	รวมเฉลี่ยด้านการทำงานเชิงรุก	4.35	0.64	–1.18	0.93	มาก

จากตาราง 24 พบว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการทำงานเชิงรุก โดยรวมมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$= 4.35, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยและเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า มี 3 องค์ประกอบย่อย โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

อันดับที่ 1 มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารมีการยกย่อง ชื่นชม และให้รางวัลแก่ความคิด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สร้างสรรค์และนวัตกรรมที่เกิดขึ้น ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = 0.77) 2) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรกล้าเสนอแนวคิดใหม่ โดยไม่กลัวการถูกปฏิเสธ และเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง ($\bar{X}$= 4.36, S.D. = 0.75) และ 3) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูหรือทีมงานได้ลองทำสิ่งใหม่ แม้จะมีความเสี่ยง พร้อมทั้งให้การสนับสนุนด้านทรัพยากร เวลา หรือคำแนะนำ ($\bar{X}$= 4.35, S.D. = 0.77)

อันดับที่ 2 การริเริ่มด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$= 4.35, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารมองหาโอกาสในการพัฒนาก่อนที่ปัญหาจะเกิดขึ้น เห็นช่องทางการปรับปรุงก่อนเกิดปัญหา ($\bar{X}$ = 4.37, S.D. = 0.83) 2) ผู้บริหารกล้าตัดสินใจเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ ที่มุ่งพัฒนาสถานศึกษา แม้ไม่มีใครร้องขอ ($\bar{X}$= 4.35, S.D. = 0.83) และ 3) ผู้บริหารแสดงตนให้เห็นเป็นตัวอย่างที่ดี เป็นแบบอย่างที่แสดงถึงความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นในการทำงาน ($\bar{X}$= 4.35, S.D. = 0.78)

อันดับที่ 3 การวางแผนล่วงหน้า มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$= 4.34, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารวางแผนเชิงรุกเพื่อตอบสนองต่อแนวโน้มและความท้าทายในอนาคต กำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานในระยะยาว ($\bar{X}$ = 4.35, S.D. = 0.77) 2) ผู้บริหารศึกษาข้อมูลข่าวสาร นโยบาย เทคโนโลยี หรือสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อวางแผนรับมือกับสิ่งที่จะเกิดขึ้น ($\bar{X}$= 4.34, S.D. = 0.83) และ 3) ผู้บริหารนำข้อมูลจากครู นักเรียน และแหล่งวิชาการมาใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์ในอนาคตอย่างรอบด้าน ($\bar{X}$= 4.34, S.D. = 0.82)

ผลการวิเคราะห์สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนมีพฤติกรรมการบริหารเชิงรุกอยู่ในระดับสูง โดยให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง การริเริ่มพัฒนา และการวางแผนล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ แสดงให้เห็นถึงบทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำที่ไม่รอให้เกิดปัญหา แต่สามารถคาดการณ์และเตรียมการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความคิดสร้างสรรค์

ลำดับที่	องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย	$\bar{X}$	SD	Skew	Kur	ความเหมาะสม
องค์ประกอบที่ 5 ความคิดสร้างสรรค์						
องค์ประกอบย่อยที่ 14 ความคิดริเริ่ม						
T66	ผู้บริหารกล้าคิดและเสนอแนวทางที่ไม่เคยมีมาก่อนเพื่อปรับปรุงการบริหารหรือการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.38	0.79	–0.94	0.37	มาก
T67	ผู้บริหารมองเห็นโอกาสในการพัฒนางานแม้ในสถานการณ์ปกติ แม้ไม่มีปัญหาเกิดขึ้น ยังสามารถมองเห็นโอกาสในการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงให้ดีขึ้น	4.29	0.77	–1.07	0.79	มาก
T68	ผู้บริหารสร้างแนวคิดใหม่จากประสบการณ์หรือสถานการณ์ที่พบเจอ ใช้ประสบการณ์ที่มีในการพัฒนาแนวทางใหม่	4.34	0.76	–1.09	0.87	มาก
T69	ผู้บริหารกล้าคิดนอกกรอบและท้าทายวิธีการเดิม ๆ ไม่ยึดติดกับความสำเร็จแบบเดิม	4.36	0.76	–1.00	0.70	มาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 25 (ต่อ)

ลำดับที่	องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย	$\bar{X}$	SD	Skew	ร้อยละ	ความเหมาะสม
T70	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการริเริ่มกิจกรรม นวัตกรรม หรือโครงการใหม่ ๆ ไม่เพียงแค่สนับสนุน แต่ลงมือคิดและเป็นผู้นำในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่	4.34	0.74	-1.07	0.55	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.34	0.62	-1.03	0.66	มาก
องค์ประกอบย่อยที่ 15 ความคิดคล่องแคล่ว						
T71	ผู้บริหารไม่ยึดติดกับวิธีใดวิธีหนึ่ง แต่คิดได้หลายแนวทางในการแก้ปัญหา	4.31	0.82	-1.08	0.59	มาก
T72	ผู้บริหารสามารถระดมความคิดได้หลากหลายในการประชุมหรือระหว่างการวางแผน โดยไม่ติดขัดหรือขาดแนวทาง	4.24	0.86	-1.03	0.53	มาก
T73	ผู้บริหารตอบสนองต่อสถานการณ์หรือปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม มีไหวพริบในการคิดหาแนวทางใหม่ในสถานการณ์เร่งด่วน	4.30	0.81	-1.07	0.58	มาก
T74	ผู้บริหารมีความสามารถในการดัดแปลงหรือพลิกแพลงแนวคิดเดิมให้ใช้ได้กับสถานการณ์ที่แตกต่าง	4.27	0.84	-1.06	0.59	มาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 25 (ต่อ)

ลำดับที่	องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย	$\bar{X}$	SD	Skew	Kur	ความเหมาะสม
T75	ผู้บริหารกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดหลากหลายในการพัฒนางาน เปิดโอกาสให้ครูเสนอไอเดียหลาย ๆ แบบในการทำกิจกรรม หรือตั้งคำถามปลายเปิดในการประชุมเพื่อให้เกิดความคิดหลากหลาย	4.25	0.84	–1.20	0.94	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.27	0.58	–1.09	0.65	มาก
องค์ประกอบย่อยที่ 16 ความคิดยืดหยุ่น						
T76	ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนวิธีการบริหารหรือการจัดกิจกรรมให้เข้ากับสถานการณ์ เช่น จากเรียนในห้องเป็นเรียนออนไลน์โดยไม่ลังเล	4.35	0.81	–1.20	0.95	มาก
T77	ผู้บริหารเปิดรับความคิดที่แตกต่าง พร้อมปรับความคิดของตน ไม่ยึดติดกับความคิดตนเอง และยอมเปลี่ยนแปลงเมื่อเห็นว่าแนวคิดนั้นดีกว่า	4.35	0.80	–1.08	0.82	มาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 25 (ต่อ)

ลำดับที่	องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย	$\bar{X}$	SD	Skew	Kur	ความเหมาะสม
T78	ผู้บริหารมีมุมมองหลากหลายในการวิเคราะห์ปัญหา สามารถคิดหาวิธีแก้ปัญหาหลายมิติ และไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม	4.36	0.75	-1.13	0.95	มาก
T79	ผู้บริหารตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ปรับตัวได้ดีเมื่อมีนโยบายใหม่ หรือสถานการณ์เร่งด่วน โดยสามารถหาวิธีรับมือได้อย่างยืดหยุ่น	4.36	0.77	-1.02	0.57	มาก
T80	ผู้บริหารสามารถบูรณาการแนวคิดหรือวิธีการจากหลากหลายแหล่งเข้าด้วยกัน ผสมผสานความรู้จากหลายด้าน เช่น ความรู้ทางวิชาการ ท้องถิ่น เทคโนโลยี เพื่อสร้างแนวทางใหม่ที่เหมาะสมกับสถานศึกษา	4.33	0.77	-1.11	0.96	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.35	0.58	-1.11	0.85	มาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 25 (ต่อ)

ลำดับที่	องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย	$\bar{X}$	SD	Skew	Kur	ความเหมาะสม
องค์ประกอบย่อยที่ 17 ความคิดละเอียดลออ						
T81	ผู้บริหารสามารถขยายแนวคิดหรือแผนงานให้มีรายละเอียดที่ชัดเจนและนำไปใช้ได้จริง ไม่หยุดแค่การคิดภาพรวม แต่สามารถแตกย่อยแนวคิดเป็นขั้นตอนพร้อมวิธีดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	4.37	0.75	–1.03	0.53	มาก
T82	ผู้บริหารสามารถอธิบายแนวทางการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน ครบถ้วน และมีเหตุผลรองรับ อธิบายได้ว่าสิ่งที่คิดจะนำไปสู่ผลลัพธ์อย่างไรมีแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ไม่ใช่แค่แนวคิดกว้าง ๆ	4.29	0.81	–1.04	2.66	มาก
T83	ผู้บริหารใส่ใจในรายละเอียดของโครงการ นวัตกรรม หรือกิจกรรมที่ริเริ่มขึ้น ตรวจสอบให้แน่ใจว่า ทุกขั้นตอนมีการพิจารณารอบคอบ เช่น เวลา งบประมาณ เครื่องมือ วัสดุ บุคลากรที่เกี่ยวข้อง	4.31	0.79	–1.08	0.76	มาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 25 (ต่อ)

ลำดับที่	องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย	$\bar{X}$	SD	Skew	ร้อยละ	ความเหมาะสม
T84	ผู้บริหารตรวจสอบข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนของแผนงานอย่างรอบคอบ และปรับปรุงก่อนดำเนินการจริง มีการกลั่นกรองแนวคิดหรือนวัตกรรมอย่างละเอียด เพื่อป้องกันข้อผิดพลาด และเพิ่มประสิทธิภาพของการนำไปใช้	4.28	0.82	–1.00	0.36	มาก
T85	ผู้บริหารสามารถพัฒนารูปแบบหรือแนวทางใหม่ ๆ โดยมีองค์ประกอบครบถ้วนและสมบูรณ์ สร้างนวัตกรรมใหม่ที่ไม่ได้เป็นเพียงความคิดคร่าว ๆ แต่เป็นสิ่งที่วางแผนไว้อย่างรัดกุม	4.30	0.74	–1.03	0.81	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.31	0.57	–1.04	0.62	มาก
	รวมเฉลี่ยความคิดสร้างสรรค์	4.32	0.78	–1.07	0.69	มาก

จากตาราง 25 พบว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยและเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า มี 4 องค์ประกอบย่อย โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

อันดับที่ 1 ความคิดยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.35, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารมุ่งมองหลากหลายมุมมองในการวิเคราะห์ปัญหา สามารถคิดหาวิธีแก้ปัญหาได้หลายวิธี และไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = 0.75) 2) ผู้บริหารตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ปรับตัวได้ดีเมื่อมีนโยบายใหม่หรือสถานการณ์เร่งด่วน ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = 0.77) และ 3) ผู้บริหารสามารถบูรณาการแนวคิดหรือวิธีการจากหลายแหล่งเข้าด้วยกัน เพื่อสร้างแนวทางใหม่ที่เหมาะสมกับสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.33, S.D. = 0.77)

อันดับที่ 2 ความคิดริเริ่ม มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.34, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารกล้าคิดและเสนอแนวทางใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อน เพื่อปรับปรุงการบริหารหรือการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ($\bar{X}$ = 4.38, S.D. = 0.79) 2) ผู้บริหารกล้าคิดนอกกรอบ และท้าทายวิธีการเดิม ๆ โดยไม่ยึดติดกับความสำเร็จในอดีต ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = 0.76) และ 3) ผู้บริหารสร้างแนวคิดใหม่จากประสบการณ์หรือสถานการณ์ที่พบเจอ เพื่อนำมาพัฒนาแนวทางใหม่ ($\bar{X}$ = 4.34, S.D. = 0.76)

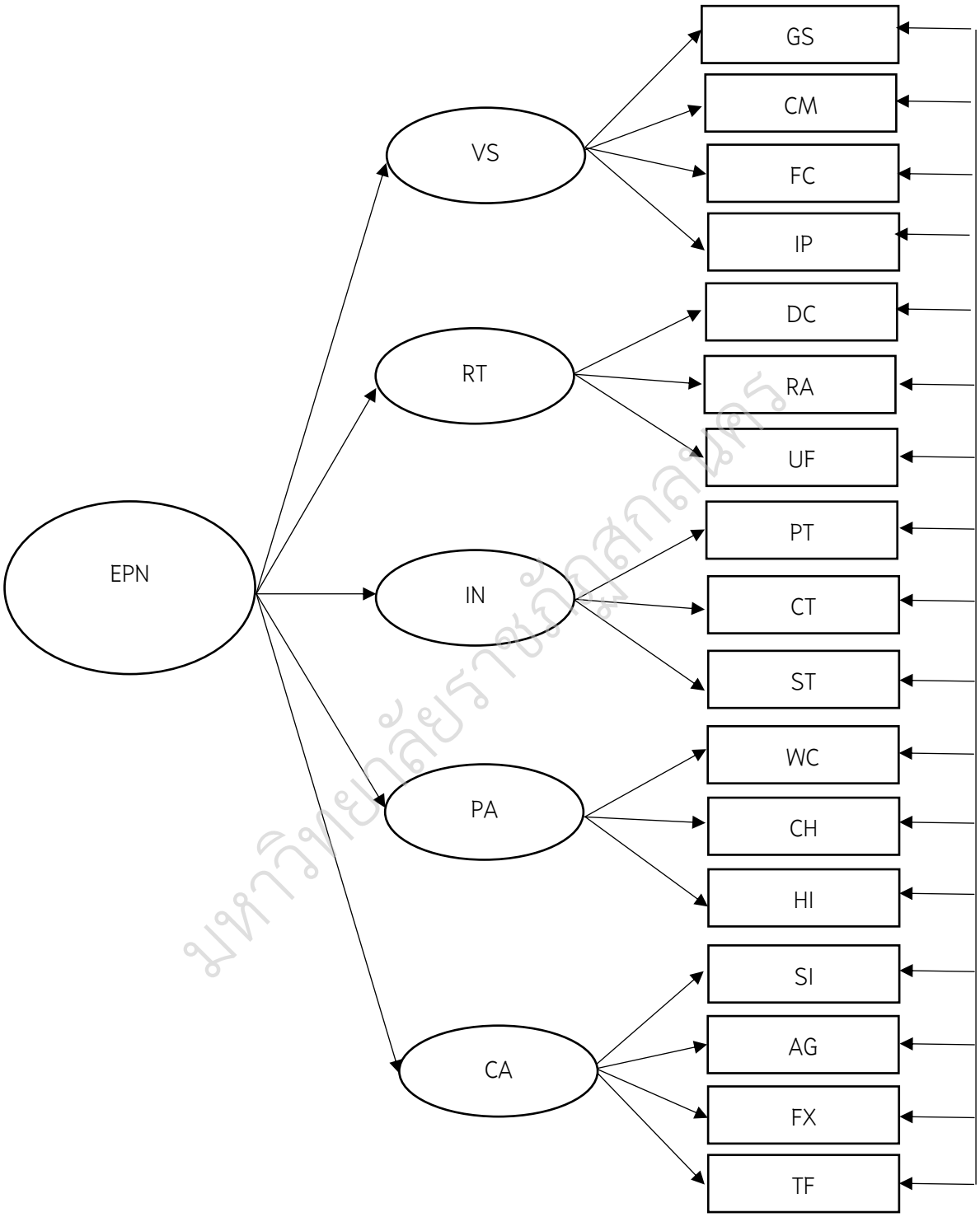
อันดับที่ 3 ความคิดละเอียดลออ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.31, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสามารถขยายแนวคิดหรือแผนงานให้มีรายละเอียดที่ชัดเจนและนำไปใช้ได้จริง ไม่หยุดแค่การคิดภาพรวม ($\bar{X}$ = 4.37, S.D. = 0.75) 2) ผู้บริหารใส่ใจในรายละเอียดของโครงการ นวัตกรรม หรือกิจกรรมที่ริเริ่มขึ้น ตรวจสอบให้แน่ใจว่าทุกขั้นตอนมีการพิจารณาอย่างรอบคอบ ($\bar{X}$ = 4.31, S.D. = 0.79) และ 3) ผู้บริหารสามารถอธิบายแนวทางการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน เป็นขั้นตอน และมีเหตุผลรองรับ ($\bar{X}$ = 4.29, S.D. = 0.81)

อันดับที่ 4 ความคิดคล่องแคล่ว มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ = 4.27, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสามารถคิดได้หลายแนวทางในการแก้ปัญหาหน้างานได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.30, S.D. = 0.81) 2) ผู้บริหารไม่ยึดติดกับวิธีการใดวิธีการหนึ่ง แต่เปิดรับหลายแนวทางในการแก้ปัญหา ($\bar{X}$ = 4.31, S.D. = 0.82) และ (3) ผู้บริหารสามารถปรับความคิดได้รวดเร็วตามสถานการณ์ที่แตกต่าง ($\bar{X}$ = 4.27, S.D. = 0.84)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนมีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะในมิติของ ความยืดหยุ่นทางความคิด และความสามารถในการริเริ่มแนวคิดใหม่ ซึ่งบ่งชี้ว่าผู้บริหารมิได้ยึดติดอยู่กับกรอบความคิดหรือรูปแบบการบริหารแบบเดิม แต่มีความพร้อมในการปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ขณะเดียวกันยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาแนวคิดให้มีความเป็นรูปธรรม มีความชัดเจนในเชิงกระบวนการและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริงในระดับสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผลการวิจัยยังสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในฐานะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ ที่สามารถผสานความคิดริเริ่มเข้ากับการวิเคราะห์สถานการณ์อย่างรอบด้าน ตลอดจนสามารถแตกประเด็นปัญหาออกเป็นส่วนย่อย วางแผนเชิงระบบ และบูรณาการแนวคิดจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทเฉพาะของตนเอง ความสามารถดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงศักยภาพของผู้บริหารในการขับเคลื่อนนวัตกรรมทางการบริหารและการจัดการศึกษา ไม่ใช่เพียงในระดับแนวคิดเชิงนามธรรมเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการแปลงแนวคิดไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง ความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนจึงมิได้เป็นเพียงคุณลักษณะส่วนบุคคล หากแต่เป็น กลไกสำคัญในการพัฒนาองค์กร ที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถปรับตัว รับมือกับความเปลี่ยนแปลง และสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันในบริบทของการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างยั่งยืน

2.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ

ผู้วิจัยได้นำเสนอโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องทำให้ได้โมเดลเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 85 ตัวบ่งชี้ โดยโมเดลนี้มีลักษณะเป็นโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสาม (Third Order Confirmatory Analysis) ดังภาพประกอบ 11



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาพประกอบ 11 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสามของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ เพื่อทดสอบความสอดคล้องและกลมกลืนของโมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และนำมาสร้างสเกล องค์ประกอบสำหรับนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองต่อไป แต่เนื่องจาก ข้อจำกัดของโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ทำให้ไม่สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน 17 องค์ประกอบย่อย 85 ตัวบ่งชี้ ได้ในครั้งเดียว ดังนั้นผู้วิจัยจึงแยกวิเคราะห์โมเดลย่อย ทั้งหมด 5 โมเดล ดังนี้

1. องค์ประกอบหลักวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ย่อย 20 ตัวบ่งชี้

2. องค์ประกอบหลักความกล้าเสี่ยง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 15 ตัวบ่งชี้

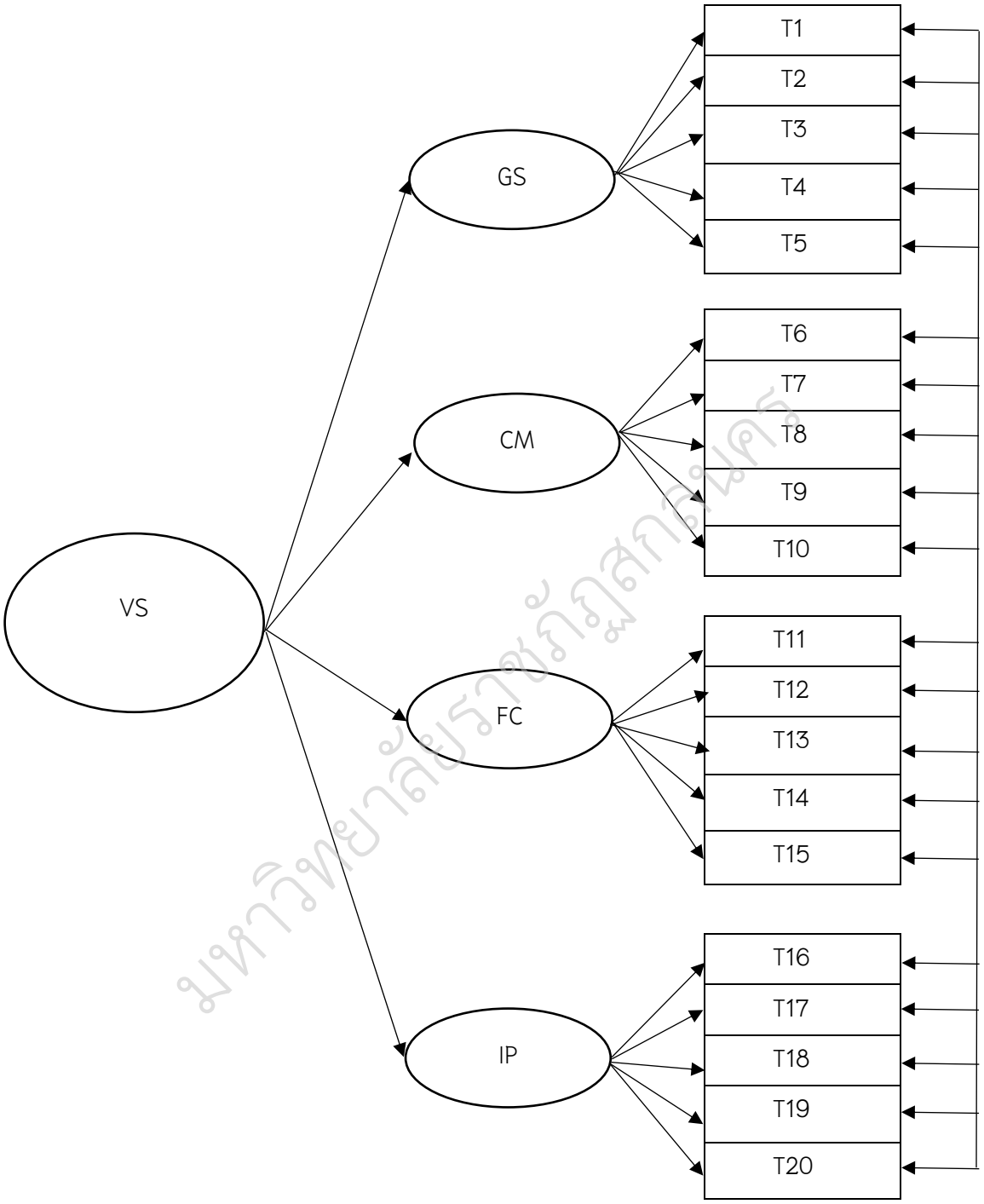
3. องค์ประกอบหลักการสร้างนวัตกรรม ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 15 ตัวบ่งชี้

4. องค์ประกอบหลักการทำงานเชิงรุก ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 15 ตัวบ่งชี้

5. องค์ประกอบหลักความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย 20 ตัวบ่งชี้

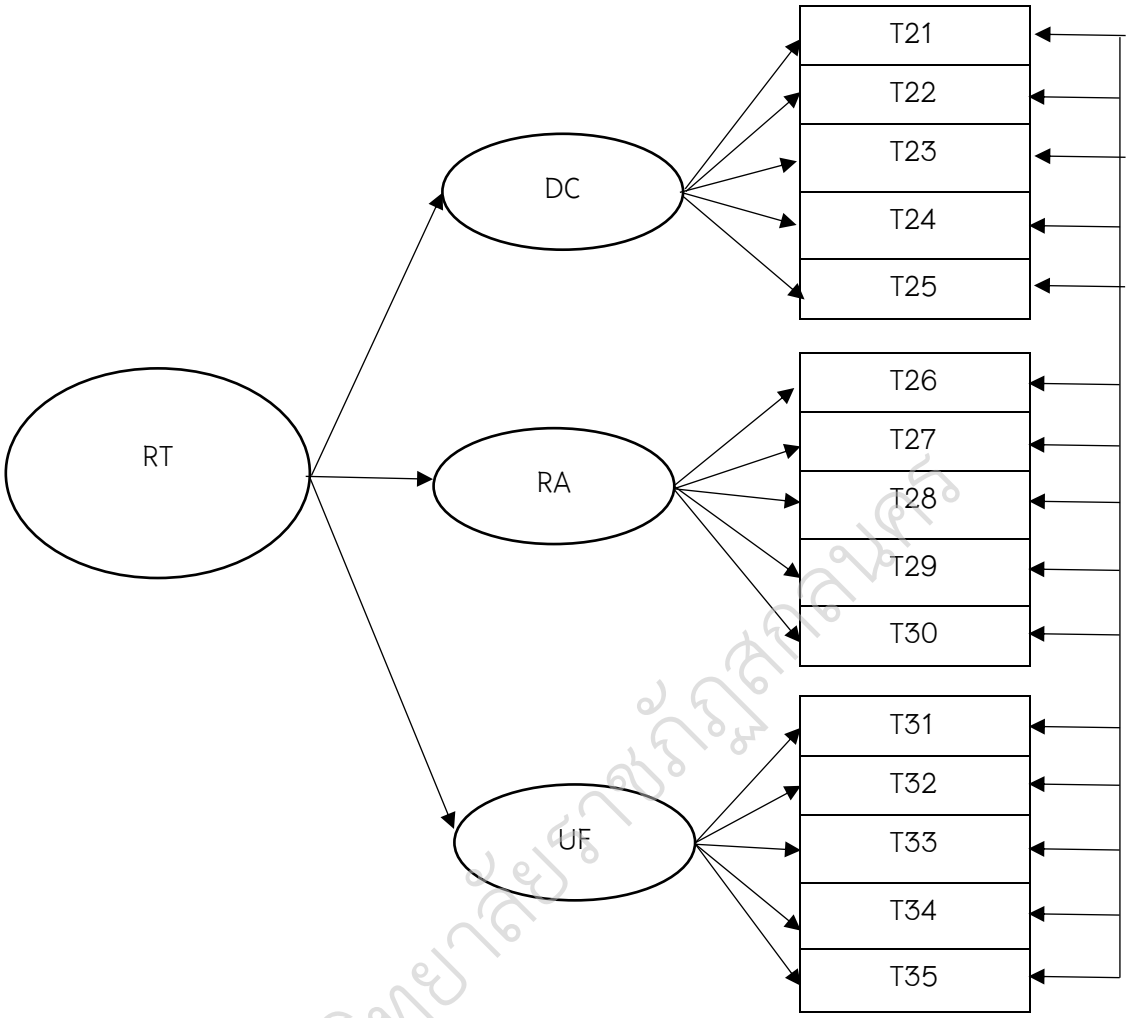
ลักษณะของโมเดลดังกล่าว แสดงในรูปของโมเดลการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันดังภาพประกอบ 12–16

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



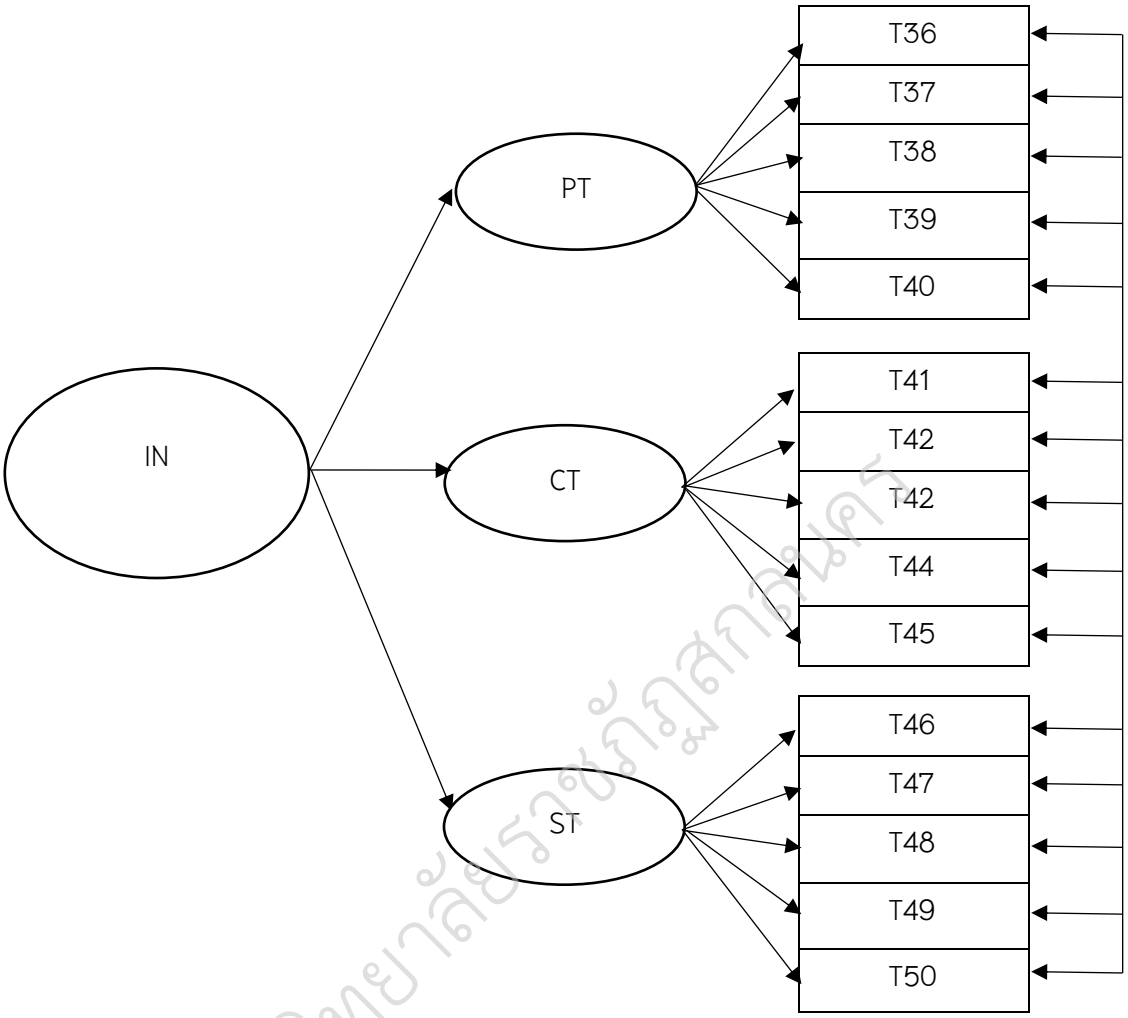
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาพประกอบ 12 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบวิสัยทัศน์



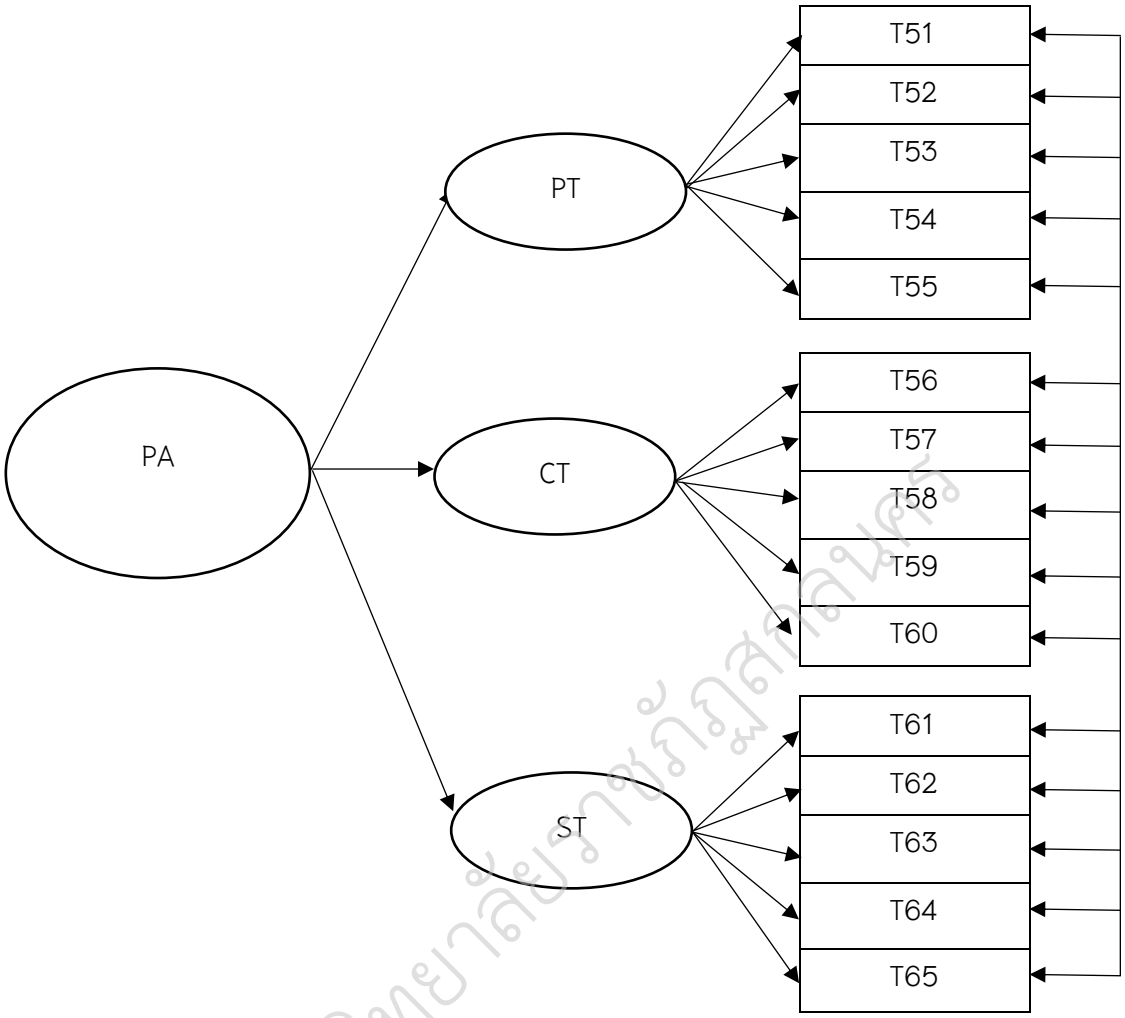
ภาพประกอบ 13 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของ
องค์ประกอบความกล้าเสี่ยง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



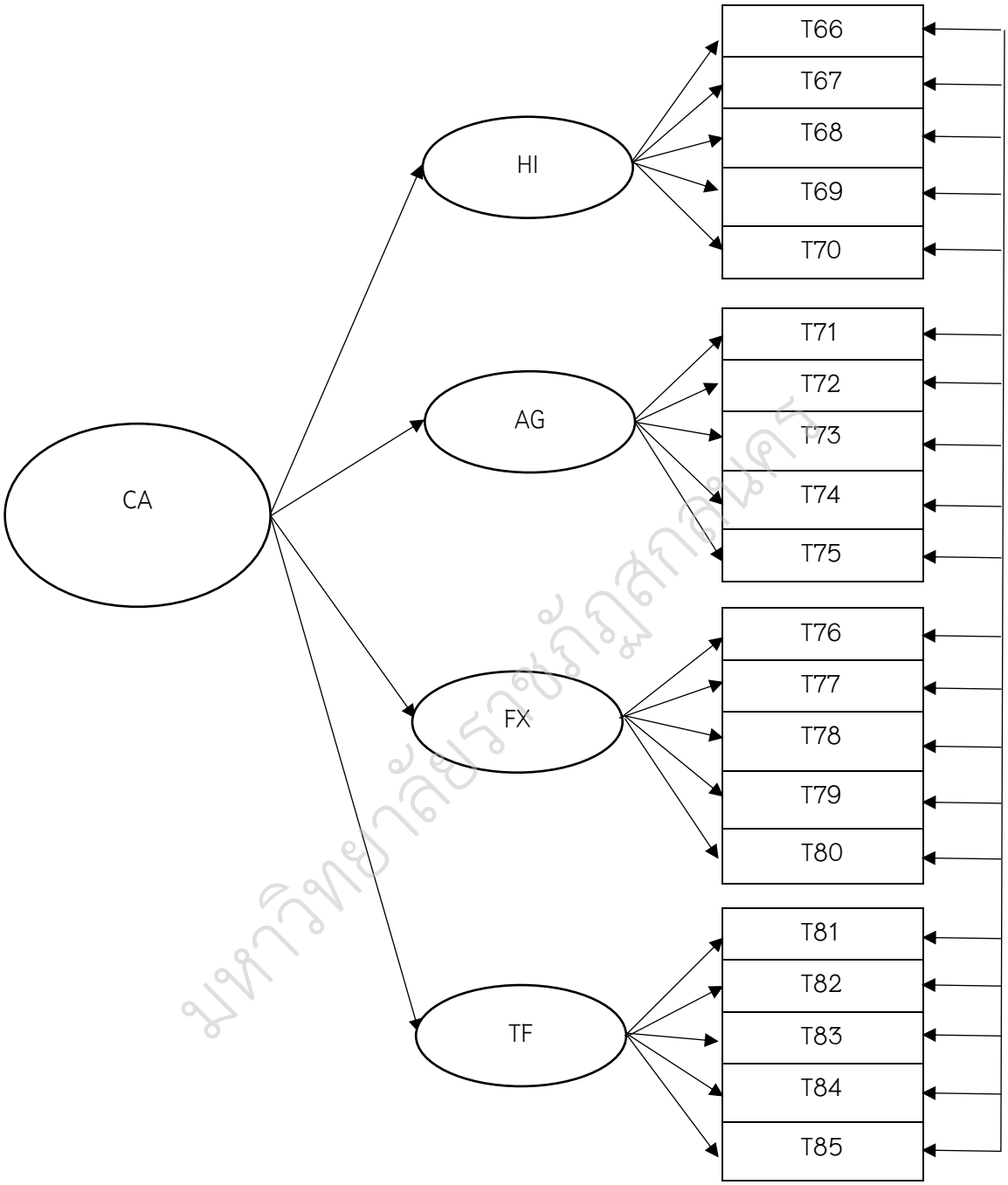
ภาพประกอบ 14 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการสร้างนวัตกรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 15 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการทำงานเชิงรุก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาพประกอบ 16 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนแสดงดังตาราง 26–30

ตาราง 26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ด้านวิสัยทัศน์

ตัวบ่งชี้	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16	T17	T18	T19	T20
T1	1																			
T2	.680**	1																		
T3	.662**	.626**	1																	
T4	.688**	.679**	.719**	1																
T5	.660**	.654**	.644**	.677**	1															
T6	.503**	.493**	.457**	.484**	.435**	1														
T7	.483**	.468**	.485**	.521**	.474**	.697**	1													
T8	.475**	.439**	.468**	.505**	.457**	.635**	.677**	1												
T9	.503**	.477**	.514**	.537**	.504**	.706**	.696**	.678**	1											
T10	.487**	.505**	.497**	.511**	.500**	.706**	.733**	.661**	.737**	1										
T11	.475**	.437**	.468**	.490**	.452**	.485**	.474**	.465**	.484**	.465**	1									
T12	.526**	.463**	.515**	.515**	.526**	.468**	.498**	.459**	.485**	.465**	.674**	1								
T13	.511**	.446**	.490**	.524**	.483**	.476**	.505**	.425**	.497**	.489**	.638**	.693**	1							
T14	.480**	.407**	.477**	.501**	.462**	.487**	.483**	.496**	.458**	.471**	.665**	.682**	.665**	1						
T15	.473**	.459**	.504**	.534**	.502**	.433**	.463**	.422**	.454**	.446**	.653**	.678**	.686**	.704**	1					
T16	.435**	.446**	.436**	.466**	.430**	.453**	.505**	.509**	.523**	.493**	.432**	.466**	.446**	.418**	.407**	1				
T17	.485**	.426**	.425**	.432**	.406**	.439**	.496**	.471**	.530**	.463**	.438**	.415**	.429**	.408**	.422**	.669**	1			
T18	.486**	.493**	.489**	.514**	.466**	.477**	.488**	.484**	.545**	.497**	.496**	.489**	.535**	.512**	.496**	.647**	.654**	1		
T19	.475**	.469**	.486**	.505**	.455**	.507**	.506**	.502**	.547**	.530**	.493**	.461**	.493**	.484**	.487**	.686**	.702**	.689**	1	
T20	.415**	.400**	.420**	.424**	.387**	.440**	.466**	.432**	.508**	.432**	.410**	.442**	.420**	.448**	.429**	.625**	.632**	.674**	.670**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 26 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการด้านวิสัยทัศน์ จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ (T1–T20) พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกคู่มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ทั้งหมด โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ในช่วงตั้งแต่ประมาณ .387 ถึง .737 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้อยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง แสดงถึงความเชื่อมโยงกันของตัวบ่งชี้ในทิศทางเดียวกัน และบ่งชี้ว่าตัวบ่งชี้ทั้งหมดสามารถสะท้อนโครงสร้างแฝงด้านวิสัยทัศน์ได้อย่างสอดคล้องกันในเชิงแนวคิด เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ตัวบ่งชี้ในกลุ่มเดียวกันหลายคู่มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง เช่น ความสัมพันธ์ระหว่าง T9 กับ T10 ($r = .737$), T10 กับ T7 ($r = .733$), T4 กับ T3 ($r = .719$) และ T15 กับ T14 ($r = .704$) แสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้มีเนื้อหาเชิงแนวคิดที่ใกล้เคียงกันและสะท้อนมิติย่อยของวิสัยทัศน์ในทิศทางเดียวกัน ขณะเดียวกัน ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้บางคู่มีค่าอยู่ในระดับปานกลาง เช่น T20 กับ T5 ($r = .387$) หรือ T20 กับ T2 ($r = .400$) ซึ่งยังคงอยู่ในระดับที่เหมาะสมและไม่ต่ำจนเกินไป แสดงว่าตัวบ่งชี้ยังคงมีความเชื่อมโยงกับโครงสร้างแฝงเดียวกัน ในเชิงความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ทั้งหมด พบว่า ไม่มีคู่ใดมีค่าสหสัมพันธ์สูงเกิน .85 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่อาจบ่งชี้ถึงปัญหาความซ้ำซ้อนของตัวแปรหรือปัญหา multicollinearity ดังนั้น ความสัมพันธ์ที่ปรากฏจึงอยู่ในระดับที่เหมาะสมต่อการนำไปใช้ในการวิเคราะห์ CFA

นอกจากนี้ รูปแบบความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูงดังกล่าว ยังสะท้อนถึงความตรงเชิงบรรจบ (Convergent Validity) ของตัวบ่งชี้ภายใต้องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ กล่าวคือ ตัวบ่งชี้แต่ละข้อสามารถอธิบายแนวคิดด้านวิสัยทัศน์ร่วมกันได้ในทิศทางเดียวกัน โดยไม่เกิดปัญหาความซ้ำซ้อนของข้อมูลมากเกินไป ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันในขั้นต้นนี้จึงเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สนับสนุนว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมที่จะนำตัวบ่งชี้ T1–T20 เข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อยืนยันโครงสร้างองค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในขั้นตอนต่อไป

ตาราง 27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนด้านความกล้าเสี่ยง

ตัวบ่งชี้	T21	T22	T23	T24	T25	T26	T27	T28	T29	T30	T31	T32	T33	T34	T35
T21	1														
T22	.703**	1													
T23	.673**	.697**	1												
T24	.709**	.734**	.730**	1											
T25	.678**	.724**	.698**	.748**	1										
T26	.528**	.487**	.534**	.534**	.536**	1									
T27	.485**	.468**	.524**	.476**	.473**	.682**	1								
T28	.492**	.469**	.523**	.521**	.484**	.711**	.682**	1							
T29	.511**	.524**	.550**	.556**	.546**	.709**	.706**	.717**	1						
T30	.471**	.444**	.511**	.511**	.503**	.727**	.692**	.695**	.760**	1					
T31	.436**	.483**	.506**	.540**	.508**	.557**	.534**	.528**	.577**	.576**	1				
T32	.474**	.507**	.531**	.548**	.529**	.526**	.550**	.577**	.581**	.575**	.720**	1			
T33	.455**	.456**	.485**	.525**	.499**	.555**	.526**	.534**	.572**	.555**	.701**	.671**	1		
T34	.471**	.481**	.463**	.549**	.501**	.502**	.504**	.500**	.513**	.496**	.714**	.723**	.708**	1	
T35	.502**	.523**	.477**	.540**	.520**	.516**	.495**	.553**	.538**	.549**	.703**	.729**	.701**	.748**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 27 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ด้านความกล้าเสี่ยง จำนวน 15 ตัวบ่งชี้ (T21–T35) พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกคู่มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ทั้งหมด โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ในช่วงตั้งแต่ประมาณ .436 ถึง .760 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้อยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง แสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทั้งหมดมีความเชื่อมโยงกันในทิศทางเดียวกันและสามารถสะท้อนโครงสร้างแฝงด้านความกล้าเสี่ยงได้อย่างสอดคล้องในเชิงแนวคิด เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่ามีตัวบ่งชี้หลายคู่ที่มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง เช่น ความสัมพันธ์ระหว่าง T29 กับ T30 ($r = .760$), T25 กับ T24 ($r = .748$), T35 กับ T34 ($r = .748$), T32 กับ T35 ($r = .729$), T32 กับ T31 ($r = .720$), T34 กับ T32 ($r = .723$) และ T33 กับ T31 ($r = .701$) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ในกลุ่มดังกล่าวมีเนื้อหาเชิงพฤติกรรมและทัศนคติที่ใกล้เคียงกันและสามารถอธิบายมิติย่อยของความกล้าเสี่ยงในทิศทางเดียวกันได้อย่างชัดเจน ขณะเดียวกัน ตัวบ่งชี้บางคู่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เช่น ความสัมพันธ์ระหว่าง T21 กับ T31 ($r = .436$) หรือ T22 กับ T30 ($r = .444$) ซึ่งยังคงอยู่ในระดับที่เหมาะสมและสะท้อนว่าตัวบ่งชี้ยังคงมีความเชื่อมโยงกับโครงสร้างแฝงเดียวกันโดยไม่เกิดความซ้ำซ้อนมากเกินไป ในเชิงความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ทั้งหมด พบว่าไม่มีคู่ใดมีค่าสหสัมพันธ์สูงเกิน .85 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่อาจบ่งชี้ถึงปัญหาความซ้ำซ้อนของตัวแปรหรือปัญหา multicollinearity

นอกจากนี้ รูปแบบความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูงดังกล่าว ยังสะท้อนถึงความตรงเชิงบรรจบ (Convergent Validity) ของตัวบ่งชี้ภายใต้องค์ประกอบด้านความกล้าเสี่ยง กล่าวคือ ตัวบ่งชี้แต่ละข้อสามารถอธิบายแนวคิดด้านความกล้าเสี่ยงร่วมกันได้ในทิศทางเดียวกัน โดยไม่เกิดปัญหาความซ้ำซ้อนของข้อมูลในระดับที่กระทบต่อความเสถียรของโมเดล ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันในขั้นต้นนี้จึงเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สนับสนุนว่าข้อมูลมีความเหมาะสมในการนำตัวบ่งชี้ T21–T35 เข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) เพื่อยืนยันโครงสร้างองค์ประกอบด้านความกล้าเสี่ยงและประเมินความสอดคล้องของโมเดลการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในขั้นตอนต่อไป

ตาราง 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ด้านการสร้างนวัตกรรม

ตัวบ่งชี้	T36	T37	T38	T39	T40	T41	T42	T43	T44	T45	T46	T47	T48	T49	T50
T36	1														
T37	.734**	1													
T38	.697**	.708**	1												
T39	.730**	.754**	.703**	1											
T40	.721**	.711**	.709**	.703**	1										
T41	.590**	.566**	.546**	.545**	.552**	1									
T42	.555**	.544**	.547**	.472**	.499**	.704**	1								
T43	.560**	.538**	.509**	.491**	.491**	.659**	.739**	1							
T44	.591**	.545**	.548**	.495**	.525**	.740**	.737**	.741**	1						
T45	.588**	.561**	.590**	.527**	.517**	.728**	.723**	.723**	.722**	1					
T46	.603**	.584**	.565**	.557**	.554**	.523**	.541**	.538**	.510**	.595**	1				
T47	.570**	.526**	.532**	.499**	.540**	.558**	.583**	.558**	.559**	.606**	.715**	1			
T48	.537**	.531**	.565**	.507**	.550**	.490**	.515**	.506**	.473**	.551**	.717**	.693**	1		
T49	.542**	.524**	.552**	.516**	.535**	.509**	.549**	.508**	.527**	.557**	.694**	.728**	.709**	1	
T50	.569**	.551**	.539**	.516**	.534**	.488**	.564**	.563**	.541**	.564**	.699**	.724**	.694**	.712**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 28 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการด้านการสร้างนวัตกรรม จำนวน 15 ตัวบ่งชี้ (T36–T50) พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกคู่มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ทั้งหมด โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ในช่วงตั้งแต่ประมาณ .472 ถึง .754 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้อยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง แสดงว่าตัวบ่งชี้ทั้งหมดมีความเชื่อมโยงกันในทิศทางเดียวกันและสามารถสะท้อนโครงสร้างแฝงด้านการสร้างนวัตกรรมได้อย่างสอดคล้องในเชิงแนวคิด เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่ามีหลายคู่ที่มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง เช่น ความสัมพันธ์ระหว่าง T39 กับ T37 ($r = .754$), 44 กับ T43 ($r = .741$), T42 กับ T43 ($r = .739$), T44 กับ T41 ($r = .740$), T49 กับ T47 ($r = .728$), T50 กับ T47 ($r = .724$), T45 กับ T41 ($r = .728$) และ T48 กับ T46 ($r = .717$) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ในกลุ่มดังกล่าวมีเนื้อหาเชิงพฤติกรรมและกระบวนการที่ใกล้เคียงกัน และสามารถอธิบายมิติย่อยของการสร้างนวัตกรรมในทิศทางเดียวกันได้อย่างชัดเจน ขณะเดียวกัน ตัวบ่งชี้บางคู่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เช่น ความสัมพันธ์ระหว่าง T42 กับ T39 ($r = .472$) หรือ T48 กับ T44 ($r = .473$) ซึ่งยังคงอยู่ในระดับที่เหมาะสมและสะท้อนว่าตัวบ่งชี้ยังคงมีความเชื่อมโยงกับโครงสร้างแฝงเดียวกันโดยไม่เกิดความซ้ำซ้อนมากเกินไป ในเชิงความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ทั้งหมด พบว่าไม่มีคู่ใดมีค่าสหสัมพันธ์สูงเกิน .85 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่อาจบ่งชี้ถึงปัญหาความซ้ำซ้อนของตัวแปรหรือปัญหา multicollinearity ดังนั้น ค่าสหสัมพันธ์ที่ปรากฏจึงอยู่ในระดับที่เหมาะสมสำหรับการนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA)

นอกจากนี้ รูปแบบความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูงดังกล่าวยังสะท้อนถึงความตรงเชิงบรรจบ (Convergent Validity) ของตัวบ่งชี้ภายใต้องค์ประกอบด้านการสร้างนวัตกรรม กล่าวคือ ตัวบ่งชี้แต่ละข้อสามารถอธิบายแนวคิดด้านการสร้างนวัตกรรมร่วมกันได้ในทิศทางเดียวกัน โดยไม่เกิดปัญหาความซ้ำซ้อนของข้อมูลในระดับที่ส่งผลกระทบต่อความเสถียรของโมเดล ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันในขั้นต้นนี้จึงเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สนับสนุนว่าข้อมูลมีความเหมาะสมในการนำตัวบ่งชี้ T36–T50 เข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) เพื่อยืนยันโครงสร้างองค์ประกอบด้านการสร้างนวัตกรรมและประเมินความสอดคล้องของโมเดลการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในขั้นตอนต่อไป

ตาราง 29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ด้านการทำงานเชิงรุก

ตัวบ่งชี้	T51	T52	T53	T54	T55	T56	T57	T58	T59	T60	T61	T62	T63	T64	T65
T51	1														
T52	.705**	1													
T53	.720**	.680**	1												
T54	.678**	.713**	.724**	1											
T55	.706**	.709**	.752**	.696**	1										
T56	.542**	.506**	.534**	.509**	.511**	1									
T57	.511**	.504**	.545**	.500**	.515**	.695**	1								
T58	.494**	.445**	.523**	.426**	.472**	.657**	.673**	1							
T59	.463**	.435**	.484**	.455**	.473**	.670**	.708**	.683**	1						
T60	.516**	.474**	.523**	.486**	.531**	.681**	.719**	.647**	.677**	1					
T61	.508**	.481**	.535**	.480**	.524**	.494**	.512**	.491**	.467**	.494**	1				
T62	.506**	.521**	.534**	.506**	.528**	.507**	.502**	.490**	.498**	.503**	.728**	1			
T63	.489**	.462**	.471**	.492**	.487**	.492**	.470**	.493**	.465**	.505**	.712**	.744**	1		
T64	.495**	.477**	.541**	.509**	.549**	.467**	.478**	.484**	.469**	.487**	.688**	.690**	.706**	1	
T65	.505**	.483**	.489**	.467**	.494**	.500**	.484**	.475**	.480**	.488**	.732**	.701**	.703**	.690**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p < .01

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 29 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการด้านการทำงานเชิงรุก จำนวน 15 ตัวบ่งชี้ (T51–T65) พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกคู่มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ทั้งหมด โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ในช่วงตั้งแต่ประมาณ .426 ถึง .752 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้อยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง แสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทั้งหมดมีความเชื่อมโยงกันในทิศทางเดียวกันและสามารถสะท้อนโครงสร้างแฝงด้านการทำงานเชิงรุกได้อย่างสอดคล้องในเชิงแนวคิด เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่ามีหลายคู่ที่มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง เช่น ความสัมพันธ์ระหว่าง T55 กับ T53 ($r = .752$), T54 กับ T53 ($r = .724$), T60 กับ T57 ($r = .719$), T59 กับ T57 ($r = .708$), T62 กับ T61 ($r = .728$), T63 กับ T62 ($r = .744$), T65 กับ T61 ($r = .732$) และ T64 กับ T63 ($r = .706$) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ในกลุ่มดังกล่าวมีเนื้อหาเชิงพฤติกรรมและรูปแบบการปฏิบัติงานที่ใกล้เคียงกัน และสามารถอธิบายมิติย่อยของการทำงานเชิงรุกในทิศทางเดียวกันได้อย่างชัดเจน ขณะเดียวกัน ตัวบ่งชี้บางคู่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เช่น ความสัมพันธ์ระหว่าง T58 กับ T54 ($r = .426$) หรือ T59 กับ T52 ($r = .435$) ซึ่งยังคงอยู่ในระดับที่เหมาะสมและสะท้อนว่าตัวบ่งชี้ยังคงมีความเชื่อมโยงกับโครงสร้างแฝงเดียวกันโดยไม่เกิดความซ้ำซ้อนมากเกินไป ในเชิงความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ทั้งหมด พบว่าไม่มีคู่ใดมีค่าสหสัมพันธ์สูงเกิน .85 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่อาจบ่งชี้ถึงปัญหาความซ้ำซ้อนของตัวแปรหรือปัญหา multicollinearity

นอกจากนี้ รูปแบบความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูงดังกล่าว ยังสะท้อนถึงความตรงเชิงบรรจบ (Convergent Validity) ของตัวบ่งชี้ภายใต้องค์ประกอบด้านการทำงานเชิงรุก กล่าวคือ ตัวบ่งชี้แต่ละข้อสามารถอธิบายแนวคิดด้านการทำงานเชิงรุกในทิศทางเดียวกันได้อย่างสอดคล้อง โดยไม่เกิดปัญหาความซ้ำซ้อนของข้อมูลในระดับที่ส่งผลกระทบต่อความเสถียรของโมเดล ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันในขั้นต้นนี้จึงเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สนับสนุนว่าข้อมูลมีความเหมาะสมในการนำตัวบ่งชี้ T51–T65 เข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) เพื่อยืนยันโครงสร้างองค์ประกอบด้านการทำงานเชิงรุกและประเมินความสอดคล้องของโมเดลการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในขั้นตอนต่อไป

ตาราง 30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนด้านความคิดสร้างสรรค์

ตัวบ่งชี้	T66	T67	T68	T69	T70	T71	T72	T73	T74	T75	T76	T77	T78	T79	T80	T81	T82	T83	T84	T85
T66	1																			
T67	.694**	1																		
T68	.721**	.711**	1																	
T69	.703**	.644**	.670**	1																
T70	.685**	.674**	.690**	.647**	1															
T71	.523**	.450**	.526**	.437**	.495**	1														
T72	.515**	.471**	.527**	.480**	.491**	.701**	1													
T73	.543**	.497**	.575**	.463**	.527**	.692**	.679**	1												
T74	.492**	.468**	.514**	.449**	.513**	.729**	.735**	.675**	1											
T75	.480**	.463**	.501**	.452**	.508**	.704**	.679**	.698**	.694**	1										
T76	.554**	.477**	.538**	.462**	.490**	.474**	.496**	.532**	.486**	.432**	1									
T77	.535**	.537**	.550**	.487**	.505**	.430**	.428**	.515**	.423**	.415**	.718**	1								
T78	.527**	.557**	.574**	.467**	.513**	.424**	.448**	.476**	.451**	.430**	.674**	.730**	1							
T79	.560**	.504**	.562**	.500**	.507**	.473**	.509**	.512**	.486**	.422**	.734**	.714**	.679**	1						
T80	.513**	.522**	.534**	.456**	.520**	.448**	.476**	.463**	.444**	.414**	.673**	.675**	.652**	.678**	1					
T81	.481**	.481**	.495**	.425**	.440**	.446**	.465**	.496**	.476**	.480**	.460**	.518**	.533**	.529**	.510**	1				
T82	.464**	.466**	.496**	.426**	.463**	.468**	.433**	.468**	.433**	.444**	.428**	.472**	.449**	.459**	.453**	.682**	1			
T83	.477**	.488**	.490**	.452**	.440**	.467**	.455**	.462**	.439**	.478**	.454**	.470**	.457**	.498**	.469**	.683**	.631**	1		
T84	.465**	.500**	.488**	.414**	.455**	.475**	.474**	.472**	.470**	.473**	.511**	.504**	.525**	.506**	.440**	.695**	.637**	.688**	1	
T85	.457**	.452**	.482**	.424**	.457**	.511**	.485**	.451**	.432**	.450**	.437**	.474**	.437**	.453**	.437**	.685**	.651**	.638**	.657**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตาราง 30 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการด้านความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ (T66–T85) พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกคู่มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ทั้งหมด โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ในช่วงตั้งแต่ประมาณ .414 ถึง .735 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้อยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง แสดงว่าตัวบ่งชี้ทั้งหมดมีความเชื่อมโยงกันในทิศทางเดียวกันและสามารถสะท้อนโครงสร้างแฝงด้านความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างสอดคล้องในเชิงแนวคิด เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่ามีหลายคู่ที่มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง โดยเฉพาะในกลุ่มตัวบ่งชี้ช่วง T71–T80 และ T76–T80 เช่น ความสัมพันธ์ระหว่าง T79 กับ T76 ($r = .734$), T74 กับ T72 ($r = .735$), T77 กับ T78 ($r = .730$), T76 กับ T77 ($r = .718$), T71 กับ T74 ($r = .729$) และ T75 กับ T73 ($r = .698$) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ในกลุ่มดังกล่าวมีเนื้อหาเชิงพฤติกรรมและกระบวนการคิดที่ใกล้เคียงกัน และสามารถอธิบายมิติย่อยของความคิดสร้างสรรค์ในทิศทางเดียวกันได้อย่างชัดเจน ขณะเดียวกัน ตัวบ่งชี้บางคู่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เช่น ความสัมพันธ์ระหว่าง T69 กับ T84 ($r = .414$) หรือ T75 กับ T80 ($r = .414$) ซึ่งยังคงอยู่ในระดับที่เหมาะสมและสะท้อนว่าตัวบ่งชี้ยังคงมีความเชื่อมโยงกับโครงสร้างแฝงเดียวกันโดยไม่เกิดความซ้ำซ้อนมากเกินไป ในเชิงความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ทั้งหมด พบว่าไม่มีคู่ใดมีค่าสหสัมพันธ์สูงเกิน .85 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่อาจบ่งชี้ถึงปัญหาความซ้ำซ้อนของตัวแปรหรือปัญหา multicollinearity

นอกจากนี้ รูปแบบความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูงดังกล่าว ยังสะท้อนถึงความตรงเชิงบรรจบ (Convergent Validity) ของตัวบ่งชี้ภายใต้องค์ประกอบด้านความคิดสร้างสรรค์ กล่าวคือ ตัวบ่งชี้แต่ละข้อสามารถอธิบายแนวคิดด้านความคิดสร้างสรรค์ร่วมกันได้ในทิศทางเดียวกัน โดยไม่เกิดปัญหาความซ้ำซ้อนของข้อมูลในระดับที่ส่งผลกระทบต่อความเสถียรของโมเดล ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันในขั้นต้นนี้จึงเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สนับสนุนว่าข้อมูลมีความเหมาะสมในการนำตัวบ่งชี้ T66–T85 เข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) เพื่อยืนยันโครงสร้างองค์ประกอบด้านความคิดสร้างสรรค์และประเมินความสอดคล้องของโมเดลการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในขั้นตอนต่อไป

ตาราง 31 แสดงค่าสถิติ Bartlett ดัชนี KMO ของโมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ลำดับ	โมเดล	Bartlett's Test of Sphericity	P–value	Kaiser – Meyer – Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO)
1	วิสัยทัศน์ (VS)	7,502	.00	.962**
2	ความกล้าเสี่ยง (RT)	6,174	.00	.958**
3	การสร้างนวัตกรรม (IN)	6,362	.00	.961**
4	การทำงานเชิงรุก (PA)	5,901	.00	.956**
5	ความคิดสร้างสรรค์ (CA)	7,772	.00	.961**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p < .01)

จากตาราง 31 แสดงผลการตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบของโมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ วิสัยทัศน์ (VS) ความกล้าเสี่ยง (RT) การสร้างนวัตกรรม (IN) การทำงานเชิงรุก (PA) และความคิดสร้างสรรค์ (CA) พบว่า ผลการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity ของแต่ละโมเดลมีค่าเท่ากับ 7,502, 6,174, 6,362, 5,901 และ 7,772 ตามลำดับ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกโมเดล (p = .00) เมื่อพิจารณาดัชนี KMO พบว่า โมเดลตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ด้านมีค่า KMO เท่ากับ .962, .958, .961, .956 และ .961 ตามลำดับ ซึ่งทั้งหมดอยู่ในระดับดีมากตามเกณฑ์ของ Kaiser (มากกว่า .90) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โมเดลด้านวิสัยทัศน์ (VS) และด้านความคิดสร้างสรรค์ (CA) มีค่า KMO สูงสุดเท่ากับ .962 และ .961 ตามลำดับ รองลงมาคือด้านการสร้างนวัตกรรม (IN) ซึ่งมีค่า KMO เท่ากับ .961 ด้านความกล้าเสี่ยง (RT) มีค่า KMO เท่ากับ .958 และด้านการทำงานเชิงรุก (PA) มีค่า KMO เท่ากับ .956 ทุกโมเดลมีค่า KMO มากกว่า .50 และเข้าใกล้ 1 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีความ

เหมาะสมอย่างยิ่งสำหรับการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ในขั้นตอนต่อไป

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบมาตรฐานจากตัวบ่งชี้ 85 ตัวตามโมเดลย่อยทั้ง 5 โมเดลมีรายละเอียด ดังนี้

1.โมเดลวิสัยทัศน์ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลวิสัยทัศน์ (VS) ดังตาราง 32

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลวิสัยทัศน์ (VS)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
GS	T1	0.89** (0.05)	0.80	0.14	0.20
	T2	0.88** (0.05)	0.77	0.13	0.23
	T3	0.89** (0.05)	0.80	0.13	0.21
	T4	0.92** (0.06)	0.84	0.12	0.16
	T5	0.88** (0.07)	0.78	0.09	0.22
CM	T6	0.89** (0.05)	0.79	0.09	0.21
	T7	0.93** (0.06)	0.87	0.18	0.13
	T8	0.87** (0.05)	0.76	0.07	0.24
	T9	0.94** (0.05)	0.88	0.21	0.12
	T10	0.92** (0.06)	0.84	0.09	0.16
FC	T11	0.88** (0.04)	0.77	0.13	0.23
	T12	0.92** (0.05)	0.85	0.16	0.15
	T13	0.92** (0.04)	0.84	0.30	0.16
	T14	0.90** (0.05)	0.82	0.21	0.18
	T15	0.89** (0.07)	0.79	0.03	0.21

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 32 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
IP	T16	0.88** (0.04)	0.77	0.14	0.23
	T17	0.88** (0.05)	0.78	0.13	0.22
	T18	0.88** (0.05)	0.78	0.14	0.22
	T19	0.93** (0.05)	0.86	0.22	0.14
	T20	0.87** (0.06)	0.75	0.09	0.25

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 (p < .01)

Chi-Square = 118.72 df = 103 p-value = 0.13783 GFI = 0.98

AGFI = 0.95 RMSEA = 0.017 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p < .01)

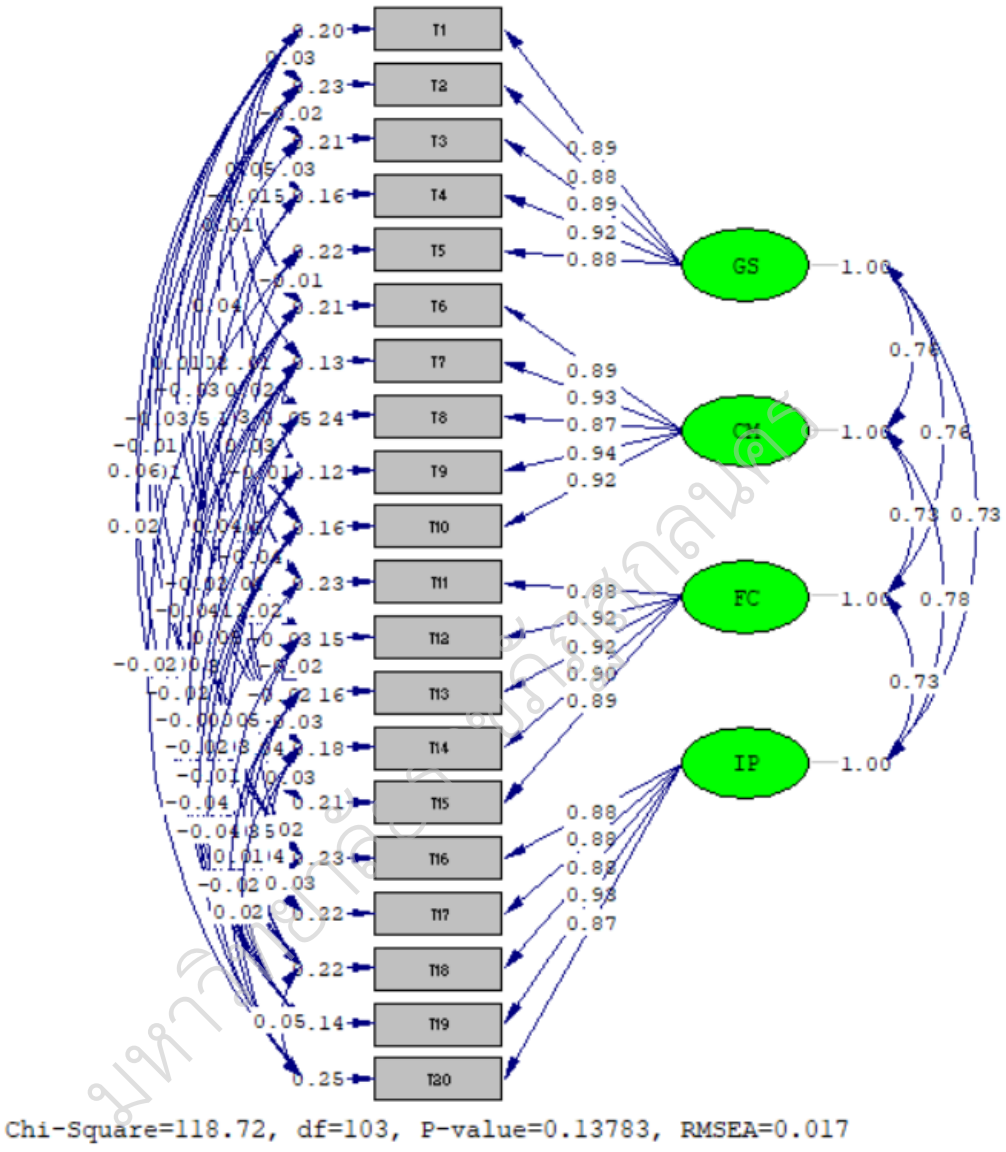
ตาราง 33 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 4 ตัวในองค์ประกอบวิสัยทัศน์ (VS)

องค์ประกอบย่อย	GS	CM	FC	IP
GS	1			
CM	.655**	1		
FC	.658**	.629**	1	
IP	.615**	.659**	.619**	1

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 (p < .01)

จากตาราง 32–33 สามารถสร้างโมเดลองค์ประกอบ วิสัยทัศน์ (VS) ดังภาพประกอบ 17

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 17 โมเดลองค์ประกอบวิสัยทัศน์ (VS)

จากตาราง 32 และภาพประกอบที่ 15 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการด้านวิสัยทัศน์ (VS) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ (GS,CM,FC,IP) จำนวนตัวบ่งชี้ 20 ตัว (T1–T20) พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี เมื่อพิจารณาจากดัชนีความสอดคล้องของโมเดล โดยมีค่า Chi-Square เท่ากับ 118.72

ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 103 เมื่อ $\chi^2/df < 2$ แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลในระดับดีมากและมีค่า p-value เท่ากับ 0.13783 มากกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลไม่แตกต่างจากข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ค่า RMSEA เท่ากับ 0.017 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (.05) แสดงให้เห็นว่าโมเดลมีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าต่ำและมีความพอดีของโมเดลในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงสัมบูรณ์ (Absolute Fit Indices) พบว่า ค่า Goodness of Fit Index (GFI) เท่ากับ 0.98 และค่า Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) เท่ากับ 0.95 ซึ่งทั้งสองค่ามีค่าสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ที่ 0.90 แสดงให้เห็นว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการด้านวิสัยทัศน์ สามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้เป็นอย่างดี และมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลในระดับสูงมาก

เมื่อพิจารณารายละเอียดของโมเดลจากตาราง 32 และภาพประกอบ 17 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 20 ตัวมีค่าเป็นบวกทุกตัว โดยมีค่าตั้งแต่ประมาณ 0.87 – 0.94 ซึ่งเป็นค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือช่วง 0.31–0.59 อย่างชัดเจนและค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้แต่ละตัวสามารถอธิบายองค์ประกอบแฝงที่ต้องการวัดได้เป็นอย่างดี และมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบแฝงในทิศทางเดียวกัน ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS) ที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับ นำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการด้านวิสัยทัศน์ ได้สเกลองค์ประกอบ 4 ตัว ดังสมการ

GS = 0.14(T1) + 0.13(T2) + 0.13(T3) + 0.12(T4) + 0.09(T5)

CM = 0.09(T6) + 0.18(T7) + 0.07(T8) + 0.21(T9) + 0.09(T10)

FC = 0.13(T11) + 0.16(T12) + 0.30(T13) + 0.21(T14) + 0.03(T15)

IP = 0.14(T16) + 0.13(T17) + 0.14(T18) + 0.22(T19) + 0.09(T20)

นอกจากนี้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จากตารางที่ 33 ยังพบว่าองค์ประกอบย่อยทั้ง 4 ได้แก่ GS, CM, FC และ IP มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกันทุกคู่ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง .615–.659 ซึ่งอยู่ในระดับสูง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบย่อยมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกันอย่าง

เหมาะสม สะท้อนโครงสร้างขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการด้านวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน

จากการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 20 ตัว T1–T20 พบว่าสามารถ จัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ด้านวิสัยทัศน์ (VS) โดยการเรียงค่าน้ำ หนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ดังตาราง 34

ตาราง 34 วิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้วิสัยทัศน์

ลำดับ	ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนัก (b)
1	T9. ผู้บริหารมีการนำข้อมูลย้อนกลับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการปรับปรุงพัฒนา	0.94**
2	T7. ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจอย่างชัดเจน เพื่อปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	0.93**
3	T4. ผู้บริหารมีการจัดวางภาพเป้าหมายในอนาคตที่มีความเฉพาะเจาะจง วัดผลได้ ปฏิบัติได้จริง และมีกรอบเวลาที่ชัดเจน	0.92**
4	T10. ผู้บริหารมีการสร้างขวัญกำลังใจ ให้รางวัลเมื่อบุคลากรทำงานสำเร็จ	0.92**
5	T19. ผู้บริหารส่งเสริมค่านิยม ทัศนคติ และบรรยากาศในการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมาย	0.92**
6	T12. ผู้บริหารวางเป้าหมายระยะยาวที่สอดคล้องกับแนวโน้มในอนาคต	0.92**
7	T13. ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีทักษะรองรับการเปลี่ยนแปลง	0.92**
8	T14. ผู้บริหารใช้ข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ในการวางแผนและตัดสินใจ	0.90**
9	T15. ผู้บริหารสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภายนอกเพื่อเตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต 0.90	0.89**
10	T1. ผู้บริหารมีการระบุและกำหนดพันธกิจ เป้าหมายองค์กรอย่างชัดเจน	0.89**

ตาราง 34 (ต่อ)

ลำดับ	ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนัก (b)
11	T3. ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปสู่ความสำเร็จ	0.89**
12	T6. ผู้บริหารมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้แก่บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างชัดเจน	0.89**
13	T5. ผู้บริหารกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบาย สอดคล้องกับบริบท สถานศึกษา	0.88**
14	T17. ผู้บริหารมีการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ การวางแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการประจำปีที่เน้นผลสัมฤทธิ์	0.88**
15	T11. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ข่าวสาร เทคโนโลยีใหม่ ๆ นโยบายภาครัฐ หรือทิศทางการศึกษาระดับสากลเพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง	0.88**
16	T16. ผู้บริหารมีการสร้างความเข้าใจและสื่อสารให้บุคลากรทราบแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน	0.88**
17	T18. ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในเป้าหมายและการตัดสินใจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	0.88**
18	T2. ผู้บริหารเป็นผู้นำ ปลุกเร้า สร้างความเชื่อมั่นว่า มีความเป็นไปได้แก่บุคลากรเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	0.88**
19	T8. ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิสัยทัศน์	0.87**
20	T20. ผู้บริหารติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานตามเป้าหมายของวิสัยทัศน์	0.87**

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. โมเดลความกล้าเสี่ยง ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความกล้าเสี่ยง (RT) ดังตาราง 35

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความกล้าเสี่ยง

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
DC	T21	0.88** (0.04)	0.77	0.80	0.23
	T22	0.90** (0.04)	0.82	0.10	0.18
	T23	0.89** (0.04)	0.80	0.07	0.20
	T24	0.94** (0.03)	0.88	0.14	0.12
	T25	0.91** (0.03)	0.84	0.13	0.17
RA	T26	0.92** (0.04)	0.85	0.12	0.16
	T27	0.88** (0.04)	0.77	0.07	0.23
	T28	0.89** (0.04)	0.80	0.06	0.20
	T29	0.94** (0.03)	0.89	0.17	0.11
	T30	0.92** (0.03)	0.85	0.10	0.15
UF	T31	0.92** (0.04)	0.84	0.11	0.16
	T32	0.94** (0.03)	0.88	0.23	0.12
	T33	0.90** (0.04)	0.81	0.11	0.20
	T34	0.90** (0.04)	0.81	0.06	0.20
	T35	0.90** (0.04)	0.81	0.06	0.20

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p < .01)

Chi-Square = 64.10 df = 52 p = 0.12114 GFI= 0.98 AGFI = 0.96

RMSEA = 0.022 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p < .01)

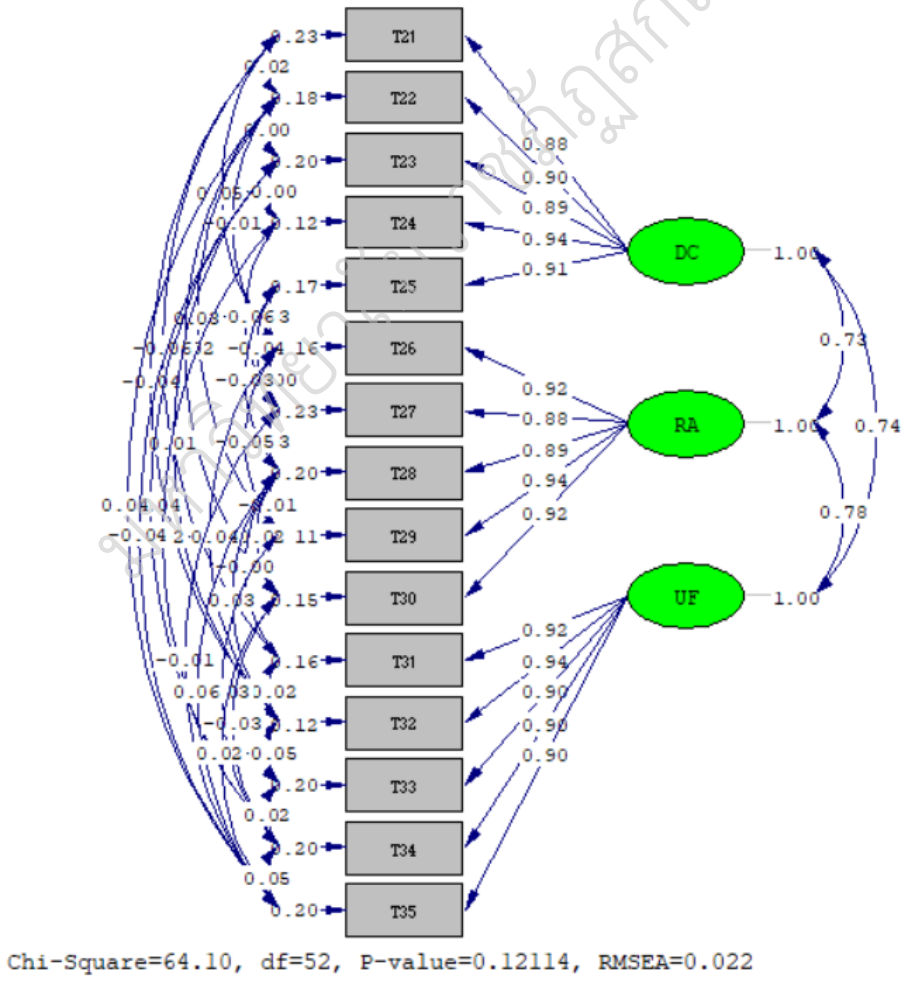
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 36 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 3 ตัวในองค์ประกอบความกล้าเสี่ยง

องค์ประกอบย่อย	DC	RA	UF
DC	1		
RA	.660**	1	
UF	.652**	.702**	1

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 (p < .01)

จากตาราง 35–36 สามารถสร้างโมเดลองค์ประกอบ ความกล้าเสี่ยง (RT) ดังภาพประกอบ 18



ภาพประกอบ 18 โมเดลองค์ประกอบความกล้าเสี่ยง (RT)

จากตาราง 35 และภาพประกอบ 18 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการด้านความกล้าเสี่ยง ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ (DC,RA,UF) จำนวนตัวบ่งชี้ 15 ตัว (T21–T35) พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี เมื่อพิจารณาดัชนีความสอดคล้องของโมเดล พบว่า ค่า Chi-Square เท่ากับ 64.10 ที่องศาอิสระ (df = 52) เมื่อ $\chi^2/df < 2$ แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลในระดับดีมากและมีค่า p-value = 0.12114 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 แสดงว่าโมเดลไม่แตกต่างจากข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ค่า RMSEA เท่ากับ 0.022 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (.05) แสดงให้เห็นว่าโมเดลมีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าต่ำ และมีความพอดีของโมเดลในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทั้งหมด และมีค่าระหว่าง 0.88–0.94 ซึ่งเป็นค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือช่วง 0.31–0.59 อย่างชัดเจนและค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้แต่ละตัวสามารถอธิบายองค์ประกอบแฝงที่ต้องการวัดได้เป็นอย่างดี และมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบแฝงในทิศทางเดียวกัน

เมื่อพิจารณาดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงสัมบูรณ์ (Absolute Fit Indices) พบว่าค่า Goodness of Fit Index (GFI) เท่ากับ 0.98 และค่า Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) เท่ากับ 0.96 ซึ่งทั้งสองค่ามีค่าสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ที่ 0.90 แสดงให้เห็นว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการด้านความกล้าเสี่ยงสามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้เป็นอย่างดี และมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลในระดับสูง ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficients: FS) จากผลการวิเคราะห์ CFA ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อยเพื่อสร้างตัวแปรใหม่สำหรับการวิเคราะห์ โดยสามารถเขียนสมการขององค์ประกอบย่อย DC, RA และ UF ได้ดังสมการ

DC = 0.08(T21) + 0.10(T22) + 0.07(T23) + 0.14(T24) + 0.134(T25

RA = 0.12(T26) + 0.04(T27) + 0.06(T28) + 0.17(T29) + 0.10(T30)

UF = 0.11(T31) + 0.23(T32) + 0.11(T33) + 0.06(T34) + 0.06(T35)

จากตาราง 36 พบว่าองค์ประกอบย่อยทั้ง 3 ได้แก่ DC, RA และ UF มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกันทุกคู่ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง .652–.702

ซึ่งอยู่ในระดับสูง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบย่อยมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกันอย่างเหมาะสม สะท้อนโครงสร้างขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการด้านความกล้าเสี่ยงได้อย่างชัดเจน

จากการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 15 ตัว พบว่า สามารถจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ด้านความกล้าเสี่ยง (RT) โดยการเรียงค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ดังตาราง 37

ตาราง 37 วิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ด้านความกล้าเสี่ยง

ลำดับ	ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนัก (b)
1	T29. ผู้บริหารชั่งน้ำหนักระหว่างความเสี่ยงและโอกาส ก่อนตัดสินใจ ไม่หลีกเลี่ยงความเสี่ยง แต่จะพิจารณาว่าความเสี่ยงที่ยอมรับได้นั้นคุ้มค่าหรือไม่	0.94**
2	T32. ผู้บริหารเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ไม่ประสบผลสำเร็จ เพื่อใช้วางแผนเป็นแนวทางปรับปรุงในอนาคต	0.94**
3	T24. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรกล้าลองสิ่งใหม่ แม้จะมีความเสี่ยง เพื่อให้เกิดนวัตกรรมทางการศึกษาในสถานศึกษา	0.94**
4	T30. ผู้บริหารปรึกษาคณะทำงานหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการตัดสินใจในเรื่องที่มีความเสี่ยงสูง เป็นการลดความเสี่ยงจากการตัดสินใจเพียงลำพัง	0.92**
5	T26. ผู้บริหารจะวิเคราะห์ว่าทางเลือกต่าง ๆ มีผลกระทบเชิงบวกหรือลบต่อครู นักเรียน และภาพลักษณ์ ก่อนตัดสินใจจากทางเลือกแต่ละทาง	0.92**
6	T31. ผู้บริหารกล้าที่จะยอมรับข้อผิดพลาดจากโครงการหรือกิจกรรมที่ไม่สำเร็จ และวิเคราะห์หาสาเหตุร่วมกับทีมงานอย่างตรงไปตรงมา	0.92**
7	T25. ผู้บริหารยอมรับผลลัพธ์ที่ไม่สามารถคาดเดาได้ พร้อมรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจ โดยไม่โทษผู้อื่น	0.91**

ตาราง 37 (ต่อ)

ลำดับ	ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนัก (b)
8	T22. ผู้บริหารกล้าเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือแนวทางบริหารภายใต้แรงกดดัน ปรับแผนหรือวางแผนกลยุทธ์ได้รวดเร็ว	0.90**
9	T33. ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไม่ตำหนิผู้ที่พลาด แต่ใช้โอกาสนั้นในการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและพัฒนาทีม	0.90**
10	T34. ผู้บริหารให้กำลังใจทีมงานแม้ผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย โดยไม่ตัดสินจากความล้มเหลว แต่ชื่นชมความพยายามและสนับสนุนให้ลุกขึ้นสู้ใหม่	0.90**
11	T35. ผู้บริหารกล้าเปลี่ยนวิธีการทำงานหรือแนวทางเดิม และหาทางเลือกใหม่ที่เหมาะสมมากกว่า โดยเรียนรู้จากความผิดพลาดที่ผ่านมา	0.90**
12	T23. ผู้บริหารมีการเชิญชวนคณะครูและบุคลากรร่วมพิจารณาทางเลือกที่มีความเสี่ยง เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและมุมมองที่หลากหลายก่อนตัดสินใจ	0.89**
13	T28. ผู้บริหารกำหนดแนวทางป้องกันหรือแผนสำรองสำหรับความเสี่ยงที่คาดว่าจะเกิดขึ้น	0.89**
14	T27. ผู้บริหารแสวงหาข้อมูลจากครู นักเรียน ผู้ปกครอง หรือแหล่งวิชาการ เพื่อประกอบการวิเคราะห์ความเสี่ยงก่อนจะดำเนินนโยบายใหม่	0.88**
15	T21. ผู้บริหารกล้าตัดสินใจแม้มีข้อมูลไม่ครบถ้วน ใช้วิจารณญาณเพื่อเลือกแนวทางที่เหมาะสม	0.88**

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. โมเดลการสร้างนวัตกรรม ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการสร้างนวัตกรรม (IN) ดังตาราง 38

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการสร้างนวัตกรรม

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
PT	T36	0.93** (0.06)	0.86	0.18	0.14
	T37	0.91** (0.05)	0.83	0.12	0.17
	T38	0.91** (0.08)	0.83	0.12	0.17
	T39	0.90** (0.03)	0.81	0.07	0.19
	T40	0.89** (0.05)	0.80	0.08	0.20
CT	T41	0.91** (0.05)	0.83	0.13	0.17
	T42	0.90** (0.03)	0.81	0.14	0.19
	T43	0.92** (0.04)	0.84	0.14	0.16
	T44	0.92** (0.04)	0.85	0.16	0.15
	T45	0.92** (0.04)	0.85	0.14	0.15
ST	T46	0.90** (0.05)	0.81	0.12	0.19
	T47	0.92** (0.04)	0.85	0.11	0.15
	T48	0.87** (0.05)	0.76	0.10	0.24
	T49	0.90** (0.04)	0.81	0.09	0.19
	T50	0.92** (0.04)	0.85	0.11	0.15

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p < .01)

Chi–Square = 52.31 df = 44 p = 0.18254 GFI= 0.99 AGFI = 0.96

RMSEA = 0.019 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p < .01)

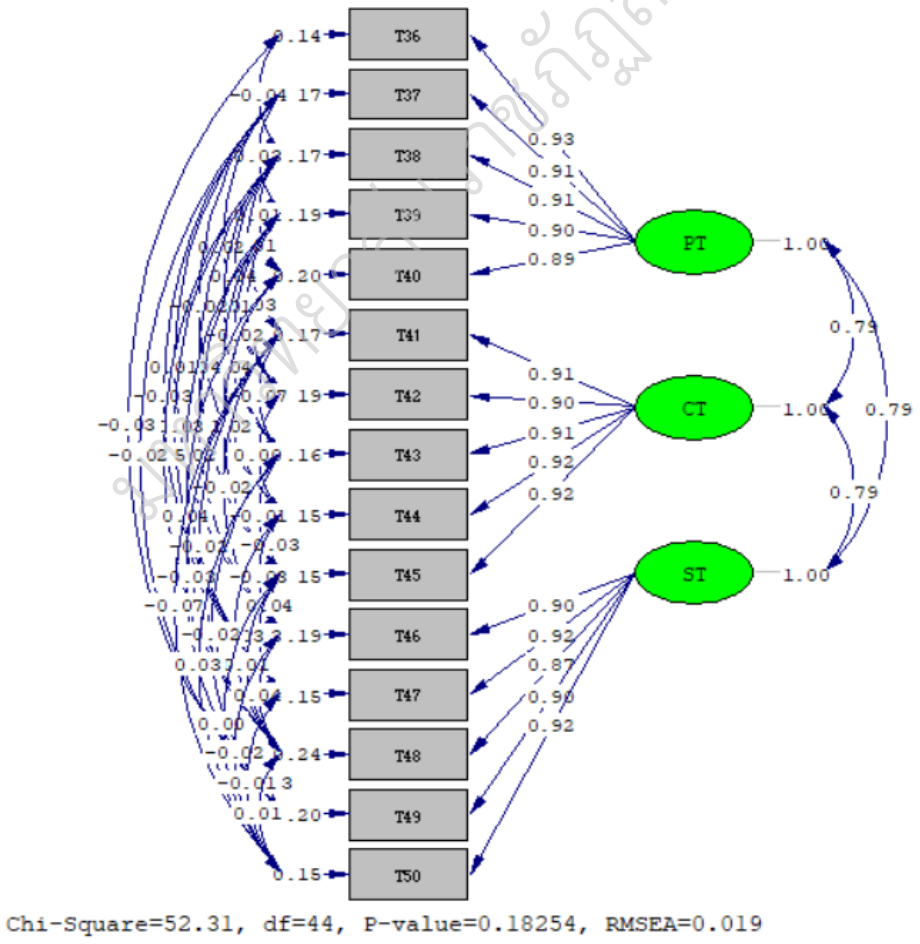
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 39 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 3 ตัวในองค์ประกอบการสร้างนวัตกรรม

องค์ประกอบย่อย	PT	CT	ST
PT	1		
CT	.695**	1	
ST	.706**	.698**	1

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 (p < .01)

จากตาราง 38–39 สามารถสร้างโมเดลองค์ประกอบการสร้างนวัตกรรม (IN) ดังภาพประกอบ 19



ภาพประกอบ 19 โมเดลองค์ประกอบการสร้างนวัตกรรม (IN)

จากตาราง 38 และภาพประกอบ 19 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการด้านการสร้างนวัตกรรม (IN) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ (PT,CT,ST) จำนวนตัวบ่งชี้ 15 ตัว (T36–T50) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี เมื่อพิจารณาดัชนีความสอดคล้องของโมเดล พบว่า ค่าไคสแควร์ (Chi–Square) เท่ากับ 52.31 ที่องศาอิสระ (df = 44) เมื่อ $\chi^2/df < 2$ แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลในระดับดีมาก และมีค่า p–value = 0.18254 แสดงว่า โมเดลไม่แตกต่างจากข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ค่า RMSEA = 0.019 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (.05) แสดงให้เห็นว่าโมเดลมีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าต่ำ และมีความพอดีของโมเดลในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทั้งหมด และมีค่าระหว่าง 0.87–0.93 ซึ่งเป็นค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือช่วง 0.31–0.59 อย่างชัดเจนและค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้แต่ละตัวสามารถอธิบายองค์ประกอบแฝงที่ต้องการวัดได้เป็นอย่างดี และมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบแฝงในทิศทางเดียวกัน

เมื่อพิจารณาดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงสัมบูรณ์ (Absolute Fit Indices) พบว่า ค่า Goodness of Fit Index (GFI) = 0.99 และค่า Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.96 ซึ่งมีค่าสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ที่ 0.90 แสดงให้เห็นว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการด้านความกล้าเสี่ยงสามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้เป็นอย่างดี และมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลในระดับสูง ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS) จากผลการวิเคราะห์ CFA ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อสร้างตัวแปรใหม่สำหรับการวิเคราะห์ โดยสามารถเขียนสมการขององค์ประกอบย่อย PT, CT และ ST ได้ดังสมการ

PT = 0.19(T36) + 0.10(T37) + 0.11(T38) + 0.07(T39) + 0.09(T40)

CT = 0.13(T41) + 0.07(T42) + 0.10(T43) + 0.12(T44) + 0.10(T45)

ST = 0.10(T46) + 0.15(T47) + 0.06(T48) + 0.12(T49) + 0.16(T50)

จากตาราง 39 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อย พบว่า องค์ประกอบย่อยทั้ง 3 ได้แก่ PT, CT และ ST มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกันทุกคู่ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก (ประมาณ 0.695–0.706) แสดงให้เห็นว่า

องค์ประกอบย่อยมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกันอย่างใกล้ชิด และสะท้อนโครงสร้างของอองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการด้านการสร้างนวัตกรรมได้อย่างชัดเจน

จากการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 15 ตัว พบว่า สามารถจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ด้านการสร้างนวัตกรรม (IN) โดยการเรียงค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ดังตาราง 40

ตาราง 40 วิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ด้านการสร้างนวัตกรรม

ลำดับ	ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนัก (b)
1	T36. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ออกแบบกิจกรรมใหม่ ๆ ทดลองวิธีสอน หรือใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการเรียนการสอน โดยไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม	0.93**
2	T44. ผู้บริหารจัดเวทีให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอไอเดีย การระดมสมอง เพื่อคิดค้นนวัตกรรม	0.92**
3	T45. ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดแนวคิดด้านนวัตกรรม ต้องมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์โรงเรียน ทรัพยากรที่มี และความต้องการของชุมชน	0.92**
4	T47. ผู้บริหารไม่เพียงสนับสนุน แต่ลงมือมีส่วนร่วมในการพัฒนาแนวคิด เพื่อให้แน่ใจว่านวัตกรรมนั้นสอดคล้องกับความต้องการจริงของสถานศึกษา	0.92**
5	T50. ผู้บริหารติดตาม ประเมินผล และพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ไม่หยุดแค่การสร้างนวัตกรรม แต่ติดตามผลการใช้งานจริง วิเคราะห์ข้อดี-ข้อด้อย และปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	0.92**
6	T37. ผู้บริหารปรับแผนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับแนวคิดนวัตกรรม เช่น การเน้นทักษะดิจิทัล หรือการเรียนรู้แบบ Active Learning	0.91**
7	T38. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรจัดตั้งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อคิดและพัฒนานวัตกรรมร่วมกัน	0.91**

ตาราง 40 (ต่อ)

ลำดับ	ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนัก (b)
8	T41. ผู้บริหารสังเกตและวิเคราะห์ปัญหาเชิงระบบในสถานศึกษา มองเห็นปัญหาหรือจุดที่ควรพัฒนา	0.91**
9	T43. ผู้บริหารมีการตั้งคำถามเพื่อค้นหาแนวทางใหม่ ๆ แทนที่การยึดติดกับรูปแบบดั้งเดิม	0.91**
10	T39. ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการใช้นวัตกรรมอย่างเป็นระบบ	0.90**
11	T42. ผู้บริหารหมั่นศึกษานวัตกรรมการศึกษาใหม่ ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้หรือเป็นแรงบันดาลใจในการคิดค้นแนวทางของตนเอง	0.90**
12	T46. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนางาน รวมถึงการสร้างเครื่องมือหรือกระบวนการใหม่ ๆ ที่ช่วยพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้	0.90**
13	T49. ผู้บริหารมีการตั้งเกณฑ์ประเมินแนวคิดที่ได้รับจากครูหรือบุคลากร ความเป็นไปได้ ผลกระทบต่อผู้เรียน และความสอดคล้องกับนโยบาย	0.90**
14	T40. ผู้บริหารนำนวัตกรรมที่ประสบผลสำเร็จไปขยายผล ใช้ในทุกห้องเรียน หรือแบ่งปันในเครือข่ายสถานศึกษา	0.89**
15	T48. ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรเพื่อการทดลองและพัฒนานวัตกรรมอย่างเพียงพอ เช่น การจัดงบประมาณ เวลา และอุปกรณ์	0.87**

3. โมเดลการทำงานเชิงรุก ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการทำงานเชิงรุก (PA) ดังตาราง 41

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการทำงานเชิงรุก

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
WC	T51	0.89** (0.07)	0.79	0.06	0.21
	T52	0.90** (0.05)	0.81	0.17	0.19
	T53	0.94** (0.05)	0.88	0.26	0.12
	T54	0.88** (0.06)	0.78	0.03	0.22
	T55	0.91** (0.07)	0.84	0.10	0.16
CH	T56	0.90** (0.04)	0.81	0.01	0.19
	T57	0.91** (0.05)	0.82	0.16	0.18
	T58	0.87** (0.06)	0.75	0.11	0.25
	T59	0.89** (0.05)	0.79	0.11	0.21
	T60	0.89** (0.05)	0.79	0.13	0.21
SI	T61	0.90** (0.06)	0.8	0.08	0.2
	T62	0.92** (0.07)	0.85	0.11	0.15
	T63	0.92** (0.07)	0.84	0.14	0.16
	T64	0.89** (0.06)	0.79	0.10	0.21
	T65	0.90** (0.06)	0.81	0.09	0.19

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

Chi-Square = 53.32 df = 52 p = 0.42338 GFI= 0.99 AGFI = 0.97

RMSEA = 0.007 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

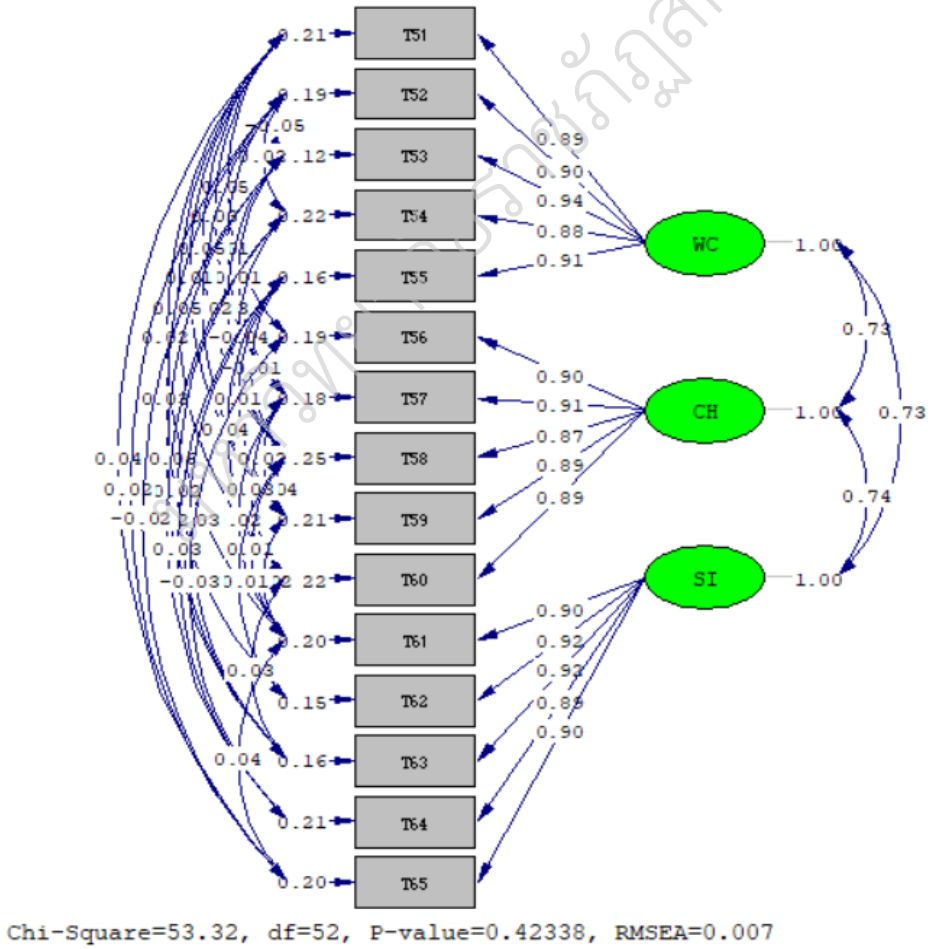
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 42 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 3 ตัวในองค์ประกอบการทำงานเชิงรุก (PA)

องค์ประกอบย่อย	WC	CH	SI
WC	1		
CH	.655**	1	
SI	.654**	.645**	1

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 (p < .01)

จากตาราง 38–39 สามารถสร้างโมเดลองค์ประกอบการทำงานเชิงรุก (PA) ดังภาพประกอบ 20



ภาพประกอบ 20 โมเดลองค์ประกอบการทำงานเชิงรุก(PA)

จากตาราง 41 และภาพประกอบ 20 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการด้านการทำงานเชิงรุกมีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบย่อย (WC, CH และ SI) ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้รวม 15 ตัว ได้แก่ T51–T65 พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี เมื่อพิจารณาดัชนีความสอดคล้องของโมเดล พบว่า ค่าไคสแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 53.32 ที่องศาอิสระ (df = 52) เมื่อ $\chi^2/df < 2$ แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลในระดับดีมาก และมีค่า p-value = 0.42338 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า โมเดลไม่แตกต่างจากข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ค่า RMSEA = 0.007 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (0.05) เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกและอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าตั้งแต่ประมาณ 0.87–0.94 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนดไว้ช่วง 0.31–0.59 สะท้อนว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความเหมาะสมในการอธิบายองค์ประกอบแฝงอย่างชัดเจน

เมื่อพิจารณาดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงสัมบูรณ์ (Absolute Fit Indices) พบว่า ค่า Goodness of Fit Index (GFI) = 0.99 และค่า Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.97 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 0.90 แสดงว่าโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้เป็นอย่างดี และมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลในระดับสูงมาก ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS) ที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อสร้างตัวแปรใหม่สำหรับใช้ในการวิเคราะห์ดังสมการ

$$WC = 0.06(T51) + 0.17(T52) + 0.26(T53) + 0.03(T54) + 0.10(T55)$$

$$CH = 0.01(T56) + 0.16(T57) + 0.11(T58) + 0.11(T59) + 0.13(T60)$$

$$SI = 0.08(T61) + 0.11(T62) + 0.14(T63) + 0.10(T64) + 0.09(T65)$$

จากตาราง 42 การพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อย (PHI) พบว่า องค์ประกอบย่อยทั้ง 3 ได้แก่ WC, CH และ SI มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกันทุกคู่ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก (ประมาณ 0.645–0.655) แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบย่อยมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกันอย่างใกล้ชิด และสะท้อนโครงสร้างขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการด้านการทำงานเชิงรุกได้อย่างชัดเจน

จากการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 15 ตัว พบว่า สามารถจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ด้านการทำงานเชิงรุก (PA) โดยการเรียงค่าน้ำ หนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ดังตาราง 43

ตาราง 43 วิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้การทำงานเชิงรุก

ลำดับ	ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนัก (b)
1	T53. ผู้บริหารวางแผนเชิงรุกเพื่อตอบสนองต่อแนวโน้มและความท้าทายในอนาคต กำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานในระยะยาว	0.94**
2	T62. ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการหาวิธีพัฒนาสถาบันศึกษา โดยไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม และพร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ	0.92**
3	T63. ผู้บริหารไม่ลังเลเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจเร็ว พร้อมรับผิดชอบและดำเนินการโดยใช้วิจารณญาณอย่างรอบคอบ	0.92**
4	T55. ผู้บริหารใช้การวางแผนล่วงหน้าเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจและกำหนดทิศทางของสถานศึกษา	0.91**
5	T57. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรกล้าเสนอแนวคิดใหม่โดยไม่กลัวการถูกปฏิเสธและเคารพความเห็นที่แตกต่าง	0.91**
6	T52. ผู้บริหารประเมินผลกระทบของเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต พิจารณาว่าการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นจะส่งผลอย่างไรต่อสถานศึกษา และวางแนวทางเตรียมรับมือไว้ล่วงหน้า	0.90**
7	T56. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการเปิดรับสิ่งใหม่ ไม่ยึดติดกับกรอบเดิม และส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ	0.90**
8	T61. ผู้บริหารกล้าตัดสินใจเริ่มทำสิ่งใหม่ที่มุ่งพัฒนาสถาบันศึกษา แม้ไม่มีใครร้องขอ เช่น ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ หรือสร้างโครงการใหม่ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	0.90**
9	T65. ผู้บริหารลงมือทำให้เห็นเป็นตัวอย่าง เป็นต้นแบบที่แสดงถึงความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นในการทำงาน	0.90**

ตาราง 43 (ต่อ)

ลำดับ	ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนัก (b)
10	T51. ผู้บริหารมีการศึกษาข้อมูล ข่าวสาร และทิศทางของนโยบายการศึกษา เทคโนโลยี หรือสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อวางแผนรับมือกับสิ่งที่จะเกิดขึ้น	0.89**
11	T59. ผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น PLC เวทีนำเสนอผลงานนวัตกรรม หรือการศึกษาดูงาน เพื่อให้บุคลากรพัฒนาไอเดียใหม่จากการเรียนรู้ร่วมกัน	0.89**
12	T60. ผู้บริหารมีการยกย่อง ชื่นชม และให้รางวัลแก่ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่เกิดขึ้น	0.89**
13	T64. ผู้บริหารมองหาโอกาสในการพัฒนาก่อนที่ปัญหาจะเกิดขึ้น เห็นช่องทางการปรับปรุงก่อนเกิดปัญหา	0.89**
14	T54. ผู้บริหารเปิดรับข้อมูลจากครู ชุมชน นักเรียน และแหล่งวิชาการต่าง ๆ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์ในอนาคตอย่างรอบด้าน	0.88**
15	T58. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูหรือทีมงานได้ลองทำสิ่งใหม่ แม้จะมีความเสี่ยง พร้อมทั้งให้การสนับสนุนด้านทรัพยากร เวลา หรือคำแนะนำ	0.87**

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.โมเดลความคิดสร้างสรรค์ (CA) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความคิดสร้างสรรค์ (CA) ดังตาราง 44

ตาราง 44 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความคิดสร้างสรรค์ (CA)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
HI	T66	0.90** (0.04)	0.81	0.13	0.19
	T67	0.90** (0.05)	0.81	0.18	0.20
	T68	0.92** (0.05)	0.85	0.22	0.16
	T69	0.85** (0.05)	0.73	0.08	0.28
	T70	0.87** (0.05)	0.75	0.12	0.25
AG	T71	0.90** (0.07)	0.81	0.15	0.19
	T72	0.89** (0.05)	0.78	0.14	0.22
	T73	0.88** (0.06)	0.77	0.10	0.23
	T74	0.89** (0.06)	0.80	0.06	0.20
	T75	0.89** (0.06)	0.79	0.12	0.21
FX	T76	0.91** (0.06)	0.83	0.19	0.17
	T77	0.91** (0.05)	0.83	0.16	0.17
	T78	0.87** (0.05)	0.76	0.05	0.24
	T79	0.92** (0.04)	0.84	0.21	0.16
	T80	0.87** (0.05)	0.76	0.09	0.24

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 44 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
IS	T81	0.91** (0.05)	0.83	0.20	0.17
	T82	0.87** (0.05)	0.75	0.13	0.25
	T83	0.87** (0.06)	0.75	0.09	0.25
	T84	0.87** (0.05)	0.76	0.12	0.24
	T85	0.88** (0.05)	0.78	0.16	0.22

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 (p < .01)

Chi-Square = 119.65 df = 110 p-value = 0.24925 GFI = 0.98

AGFI = 0.96 RMSEA = 0.013 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p < .01)

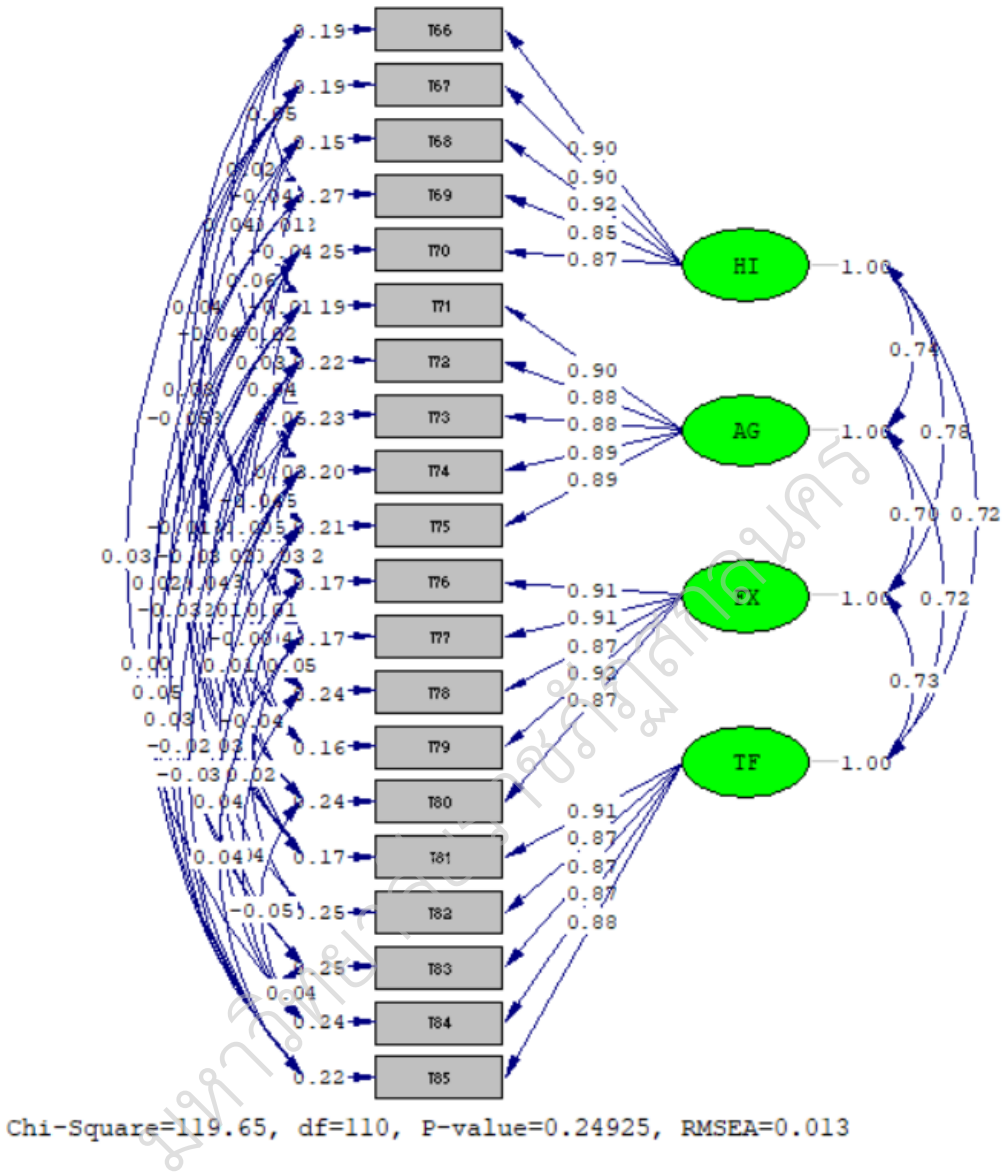
ตาราง 45 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 4 ตัวในองค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์ (CA)

องค์ประกอบย่อย	HI	AG	FX	IS
HI	1			
AG	.657**	1		
FX	.690**	.609**	1	
IS	.626**	.623**	.640**	1

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 (p < .01)

จากตาราง 44-45 สามารถสร้างโมเดลองค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์ (CA) ดังภาพประกอบ 21

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 21 โมเดลองค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์ (CA)

จากตาราง 44 และภาพประกอบ 21 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการด้านความคิดสร้างสรรค์ (CA) ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ HI, AG, FX และ IF และมีตัวบ่งชี้รวม 20 ตัว ได้แก่ T66–T85 พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี เมื่อพิจารณาดัชนีความสอดคล้องของโมเดล พบว่า ค่าไคสแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 119.65 ที่องศาอิสระ (df = 110) เมื่อ $\chi^2/df < 2$ แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลในระดับดีมากและมีค่า p-value = 0.24925 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า

.05 แสดงว่าโมเดลไม่แตกต่างจากข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ค่า RMSEA = 0.013 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (.05) สะท้อนว่าโมเดลมีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าต่ำ และมีความพอดีของโมเดลอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกและอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าตั้งแต่ประมาณ 0.85–0.92 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนดไว้ช่วง 0.31–0.59 สะท้อนว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความเหมาะสมในการอธิบายองค์ประกอบแฝงอย่างชัดเจน

เมื่อพิจารณาดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงสัมบูรณ์ (Absolute Fit Indices) พบว่า ค่า Goodness of Fit Index (GFI) = 0.98 และค่า Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.96 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 0.90 แสดงว่าโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้เป็นอย่างดี และมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลในระดับสูงมาก ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS) ที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อสร้างตัวแปรใหม่สำหรับใช้ในการวิเคราะห์ดังสมการ

HI = 0.13(T66) + 0.18(T67) + 0.22(T68) + 0.08(T69) + 0.12(T70)

AG = 0.15(T71) + 0.14(T72) + 0.10(T73) + 0.06(T74) + 0.12(T75)

FX = 0.19(T76) + 0.16(T77) + 0.05(T78) + 0.21(T79) + 0.09(T80)

TF = 0.20(T81) + 0.13(T82) + 0.09(T83) + 0.12(T84) + 0.16(T85)

จากตาราง 45 ซึ่งแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยทั้ง 4 ขององค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์ (CA) ได้แก่ HI, AG, FX และ TF พบว่าองค์ประกอบย่อยทั้งหมดมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกันทุกคู่ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับ สูงมาก (ระหว่าง .609–.690) สะท้อนให้เห็นว่าองค์ประกอบย่อยทั้ง 4 มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกันอย่างใกล้ชิด แสดงถึงความเป็นโครงสร้างเดียวกันขององค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์ และยืนยันว่าองค์ประกอบย่อยเหล่านี้ร่วมกันอธิบายมิติของความคิดสร้างสรรค์ (CA) ได้อย่างชัดเจนและสอดคล้องกันในเชิงทฤษฎี

จากการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 20 ตัว (T65–T85) พบว่า สามารถ จัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ด้านความคิดสร้างสรรค์ (CA) โดยการเรียงค่าน้ำ หนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ดังตาราง 46

ตาราง 46วิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ด้านความคิดสร้างสรรค์

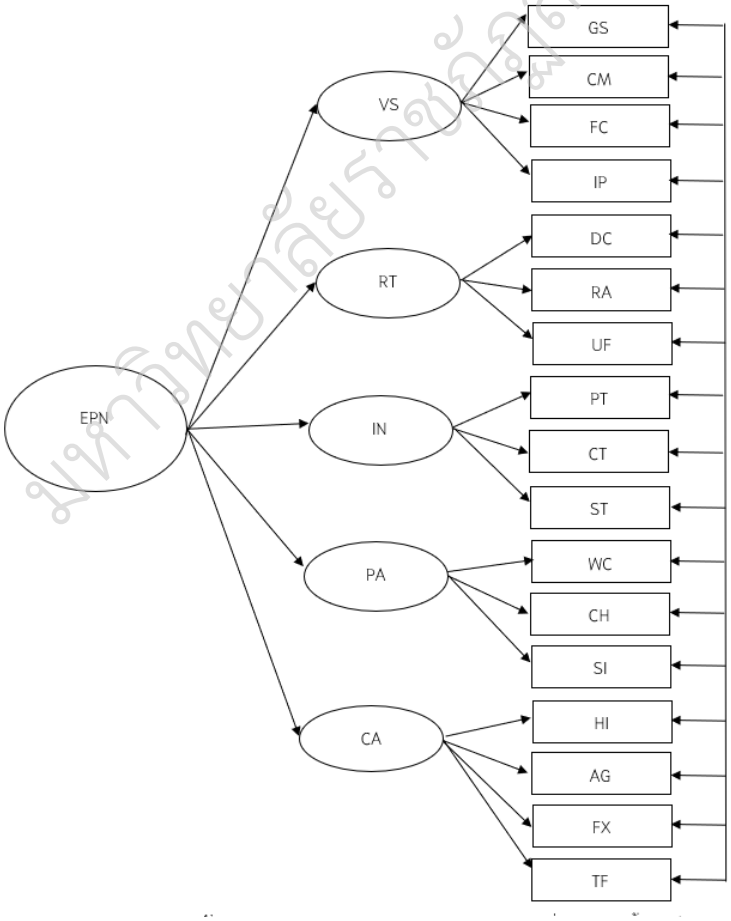
ลำดับ	ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนัก (b)
1	T68. ผู้บริหารสร้างแนวคิดใหม่จากประสบการณ์หรือสถานการณ์ที่พบเจอ ใช้ประสบการณ์ที่มีในการพัฒนาแนวทางใหม่	0.92**
2	T79. ผู้บริหารตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ปรับตัวได้ดีเมื่อมีนโยบายใหม่หรือสถานการณ์เร่งด่วน	0.92**
3	T76. ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนวิธีการบริหารหรือการจัดกิจกรรมให้เข้ากับสถานการณ์ เช่น จากเรียนในห้องเป็นเรียนออนไลน์โดยไม่ลังเล	0.91**
4	T77. ผู้บริหารเปิดรับความคิดที่แตกต่าง พร้อมปรับความคิดของตนไม่ยึดติดกับความคิดตนเอง และยอมเปลี่ยนแปลงเมื่อเห็นว่าแนวคิดนั้นดีกว่า	0.91**
5	T81. ผู้บริหารสามารถขยายแนวคิดหรือแผนงานให้มีรายละเอียดที่ชัดเจนและนำไปใช้ได้จริง ไม่หยุดแค่การคิดภาพรวม แต่สามารถแตกย่อยแนวคิดเป็นขั้นตอน พร้อมวิธีดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	0.91**
6	T66. ผู้บริหารกล้าคิดและเสนอแนวทางที่ไม่เคยมีมาก่อน เพื่อปรับปรุงการบริหารหรือการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	0.90**
7	T67. ผู้บริหารมองเห็นโอกาสในการพัฒนางานแม้ในสถานการณ์ปกติ แม้ไม่มีปัญหาเกิดขึ้นก็ยังมองเห็นโอกาสในการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงให้ดีขึ้น	0.90**
8	T71. ผู้บริหารไม่ยึดติดกับวิธีใดวิธีหนึ่ง แต่คิดได้หลายแนวทางในการแก้ปัญหา	0.90**
9	T74. ผู้บริหารมีความสามารถในการดัดแปลงหรือพลิกแพลงแนวคิดเดิมให้ใช้ได้กับสถานการณ์ที่แตกต่าง	0.89**

ตาราง 46 (ต่อ)

ลำดับ	ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนัก
10	T75. ผู้บริหารกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดหลากหลายในการพัฒนางาน เปิดโอกาสให้เสนอไอเดียหลายรูปแบบ	0.89**
11	T72. ผู้บริหารสามารถระดมความคิดได้หลากหลายในการประชุมหรือระหว่างการวางแผน	0.88**
12	T73. ผู้บริหารตอบสนองต่อสถานการณ์หรือปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม มีไหวพริบในการคิดหาแนวทางใหม่	0.88**
13	T85. ผู้บริหารสามารถพัฒนารูปแบบหรือแนวทางใหม่ ๆ โดยมีองค์ประกอบครบถ้วนและสมบูรณ์ สร้างนวัตกรรมใหม่ที่ไม่ได้เป็นเพียงความคิดคร่าว ๆ แต่เป็นสิ่งที่วางแผนไว้อย่างรัดกุม	0.88**
14	T80. ผู้บริหารสามารถบูรณาการแนวคิดหรือวิธีการจากหลากหลายแหล่งเข้าด้วยกัน เพื่อสร้างแนวทางใหม่ที่เหมาะสมกับสถานศึกษา	0.87**
15	T78. ผู้บริหารมีมุมมองหลากหลายในการวิเคราะห์ปัญหา สามารถคิดหาวิธีแก้ปัญหาได้หลายมิติ	0.87**
16	T70. ผู้บริหารเป็นผู้นำในการริเริ่มกิจกรรม นวัตกรรม หรือโครงการใหม่ ๆ	0.87**
17	T82. ผู้บริหารสามารถอธิบายแนวทางการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน ครบถ้วน และมีเหตุผลรองรับ	0.87**
18	T83. ผู้บริหารใส่ใจในรายละเอียดของโครงการ นวัตกรรม หรือกิจกรรมที่ริเริ่มขึ้น	0.87**
19	T84. ผู้บริหารตรวจสอบข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนของแผนงานอย่างรอบคอบ และปรับปรุงก่อนดำเนินการจริง	0.87**
20	T69. ผู้บริหารกล้าคิดนอกกรอบและท้าทายวิธีการเดิม ๆ ไม่ยึดติดกับความสำเร็จแบบเดิม	0.85**

2.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อพัฒนาโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ในการวิเคราะห์ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยันอันดับสอง (CFA2) ซึ่งได้จากสเกลองค์ประกอบที่สร้างขึ้นและองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ (VS) 2) ความกล้าเสี่ยง (RT) 3) การสร้างนวัตกรรม (IN) 4) การทำงานเชิงรุก (PA) และ 5) ความคิดสร้างสรรค์ (CA) นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองซึ่งได้โมเดล การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังภาพประกอบ 22



ภาพประกอบ 22 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสเกลองค์ประกอบย่อยหรือตัวบ่งชี้ใหม่ทั้ง 17 ตัว เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของ เมทริกซ์สหสัมพันธ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบรวมถึงการวิเคราะห์ค่าสถิติของ Bartlett (Bartlett' Test of Sphericity) และค่าดัชนี KMO (Kaiser–Meyer–Olkin Measure of Sampling Adequacy) เพื่อพิจารณาว่าองค์ประกอบมีความเหมาะสมหรือไม่ ดังตาราง 47

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 47 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวบ่งชี้	GS	CM	FC	IP	DC	RA	UF	PT	CT	ST	WC	CH	SI	HI	AG	FX	TF
GS	1																
CM	.655**	1															
FC	.658**	.629**	1														
IP	.615**	.659**	.619**	1													
DC	.415**	.421**	.405**	.412**	1												
RA	.435**	.406**	.389**	.421**	.660**	1											
UF	.470**	.398**	.415**	.416**	.652**	.702**	1										
PT	.487**	.456**	.410**	.398**	.364**	.367**	.380**	1									
CT	.499**	.475**	.420**	.421**	.424**	.400**	.419**	.695**	1								
ST	.460**	.468**	.407**	.414**	.388**	.405**	.441**	.706**	.698**	1							
WC	.449**	.371**	.400**	.369**	.462**	.422**	.431**	.402**	.471**	.382**	1						
CH	.399**	.367**	.347**	.364**	.382**	.385**	.380**	.423**	.468**	.417**	.655**	1					
SI	.424**	.404**	.377**	.389**	.456**	.396**	.427**	.432**	.469**	.415**	.654**	.645**	1				
HI	.438**	.467**	.368**	.406**	.460**	.492**	.477**	.439**	.436**	.419**	.416**	.416**	.424**	1			
AG	.442**	.415**	.357**	.403**	.419**	.423**	.414**	.408**	.469**	.403**	.433**	.389**	.425**	.657**	1		
FX	.465**	.449**	.412**	.400**	.452**	.444**	.467**	.426**	.462**	.459**	.410**	.394**	.458**	.690**	.609**	1	
TF	.453**	.445**	.390**	.421**	.369**	.351**	.421**	.378**	.406**	.421**	.398**	.343**	.362**	.626**	.623**	.640**	1

** ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .0

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 47 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 17 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การกำหนดเป้าหมายชัดเจน (GS) (2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ (CM) (3) การคาดการณ์อนาคต (FC) (4) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (IP) (5) การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน (DC) (6) การวิเคราะห์ความเสี่ยงก่อนตัดสินใจ (RA) (7) การนำความล้มเหลวมาเป็นบทเรียน (UF) (8) การนำแนวคิดนวัตกรรมไปปรับใช้จริง (PT) (9) การสร้างแนวคิดนวัตกรรม (CT) (10) การคัดเลือกและสนับสนุนแนวคิดนวัตกรรม (ST) (11) การวางแผนล่วงหน้า (WC) (12) การมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง (CH) (13) การริเริ่มด้วยตนเอง (SI) (14) การมีความคิดริเริ่ม (HI) (15) การมีความคิดคล่องแคล่ว (AG) (16) การมีความคิดยืดหยุ่น (FX) และ (17) การมีความคิดละเอียดลออ (TF)

ผลการวิเคราะห์พบว่า องค์ประกอบทุกคู่มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ในช่วงประมาณ .343 ถึง .706 ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาคู่ขององค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด พบว่า การนำแนวคิดนวัตกรรมไปปรับใช้จริง (PT) กับการคัดเลือกและสนับสนุนแนวคิดนวัตกรรม (ST) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดเท่ากับ .706 รองลงมาคือ PT กับ CT มีค่าเท่ากับ .695 และ CT กับ ST มีค่าเท่ากับ .698 ส่วนคู่ขององค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด ได้แก่ CH กับ TF ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .343 แสดงให้เห็นว่ายังคงมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน แต่มีระดับความสัมพันธ์ต่ำกว่าคู่อื่นเมื่อเปรียบเทียบในภาพรวม นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบทุกคู่มีค่า มากกว่า .30 และไม่มีคู่ใดมีค่าสูงเกิน .85 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่อาจบ่งชี้ถึงปัญหาความซ้ำซ้อนของตัวแปร (multicollinearity) ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับที่เหมาะสม สอดคล้องกับกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี และข้อมูลมีความเหมาะสมเพียงพอสำหรับการนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ผู้วิจัยจึงนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบในการพิจารณาความเหมาะสม ดังตาราง 48

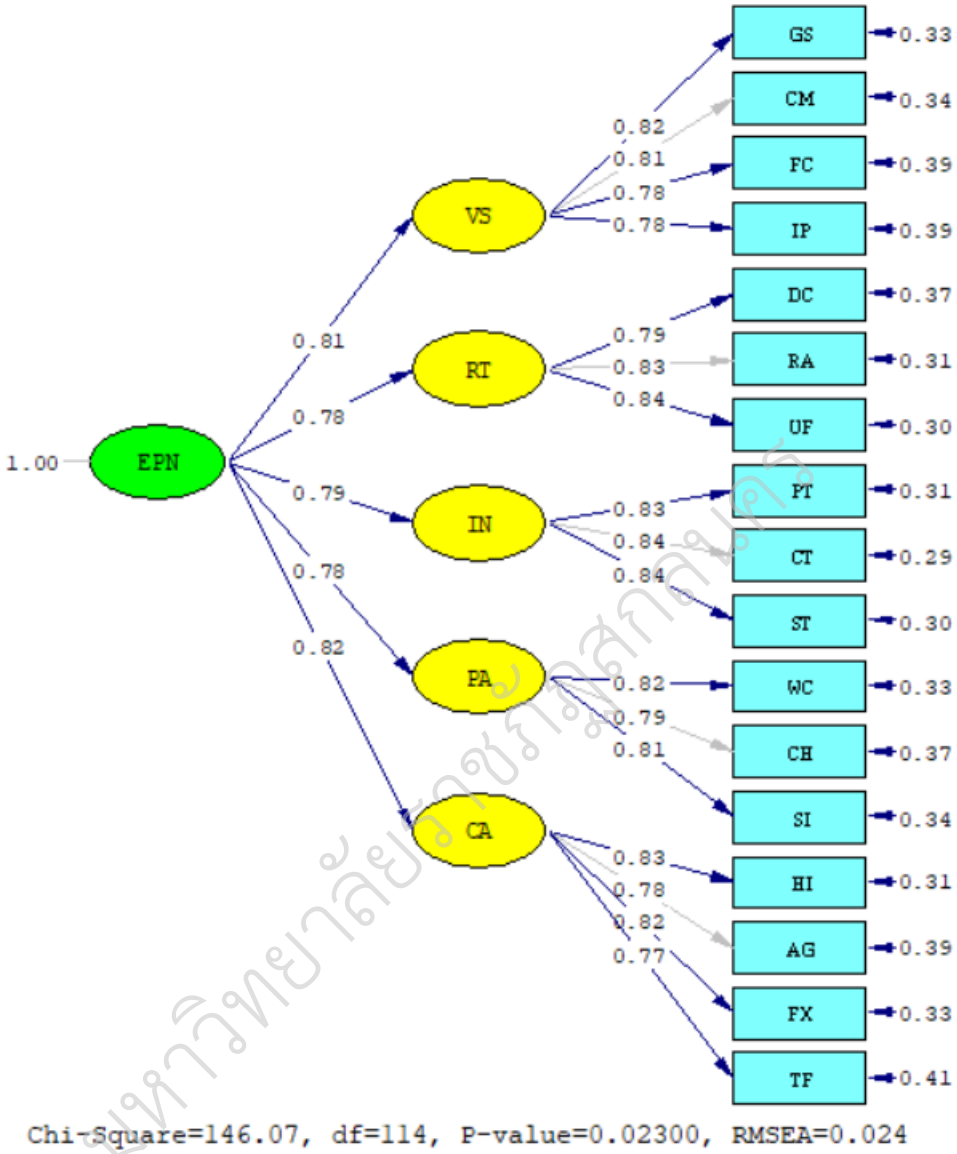
ตาราง 48 แสดงค่าสถิติ Bartlett ดัชนี KMO ของโมเดลภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ลำดับ	โมเดล	Bartlett's Test of Sphericity	P-value	Kaiser – Meyer – Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO)
1	ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ (EPN)	5,184	.00	.934**

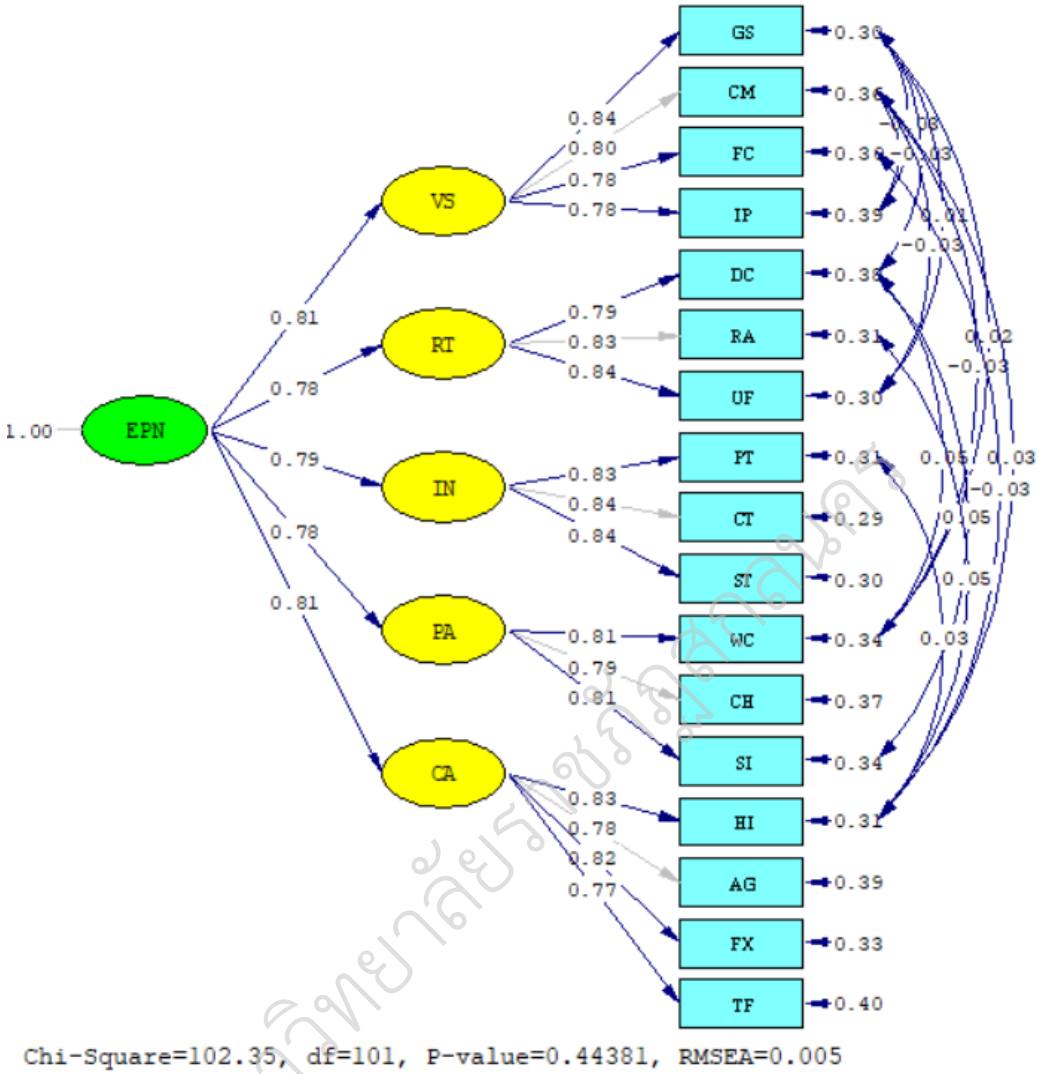
**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p < .01)

จากตาราง 48 พบว่า ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบของโมเดลภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Leadership: EPN) โดยใช้สถิติ Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 5,184 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 (p < .01) แสดงให้เห็นว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรมีความแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับที่เหมาะสมต่อการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาค่าดัชนี Kaiser–Meyer–Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.934 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนดไว้คือ 0.50 และอยู่ในระดับดีมากตามเกณฑ์ของ Kaiser แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีความเพียงพอและมีความเหมาะสมอย่างยิ่งสำหรับการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีคุณภาพและมีความเหมาะสมเพียงพอสำหรับการนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ โดยผู้วิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองและได้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ดังภาพประกอบ 23–24

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 23 โมเดลภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ก่อนปรับ



ภาพประกอบ 24 โมเดลภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หลังปรับ

จากภาพประกอบ 24 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการตรวจสอบความสอดคล้องเชิงโครงสร้างของโมเดลภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ซึ่งเป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้ยืนยันความถูกต้องของโครงสร้างเชิงทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นจากการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยโมเดลที่นำมาทดสอบเป็นโมเดลเชิงลำดับชั้น (Higher-order CFA) ประกอบด้วยองค์ประกอบแฝงระดับ

สูงสุด 1 ตัว คือ ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Leadership: EPN) ซึ่งถูกอธิบายผ่านองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ ได้แก่ วิสัยทัศน์ (VS) ความกล้าเสี่ยง (RT) การสร้างนวัตกรรม (IN) การทำงานเชิงรุก (PA) และความคิดสร้างสรรค์ (CA) และแต่ละองค์ประกอบหลักยังประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยรวมทั้งสิ้น 17 องค์ประกอบ ของโมเดลภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นโมเดลเชิงโครงสร้างแบบลำดับชั้น (Higher-order CFA) ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ และองค์ประกอบย่อย 17 องค์ประกอบ (GS, CM, FC, IP, DC, RA, UF, PT, CT, ST, WC, CH, SI, HI, AG, FX, TF) พบว่าโมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในระดับดีมาก

ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องของโมเดล พบว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในระดับดีมาก โดยพิจารณาจากค่าไคสแควร์ของโมเดล Minimum Fit Function Chi-Square เท่ากับ $\chi^2 = 104.77$ ที่องศาอิสระ df = 101 และมีค่า p-value = 0.44381 ซึ่งมากกว่า .05 แสดงว่าโครงสร้างโมเดลที่กำหนดขึ้นตามกรอบแนวคิดทางทฤษฎี ไม่แตกต่างจากข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสามารถสรุปได้ว่าโมเดลมีความเหมาะสมในเชิงภาพรวมและมีความสอดคล้องกับข้อมูลจริงในระดับที่น่าเชื่อถือ เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ พบว่า ค่า RMSEA = 0.005 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ 0.05 อย่างชัดเจน สะท้อนว่าโมเดลมีความคลาดเคลื่อนโดยประมาณต่ำมากและถือว่าอยู่ในระดับดีมากตามเกณฑ์การประเมินโมเดลสมการโครงสร้าง เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้พบว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกและอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าตั้งแต่ประมาณ 0.78–0.81 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนดไว้ช่วง 0.31–0.59 สะท้อนว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความเหมาะสมในการอธิบายองค์ประกอบแฝงอย่างชัดเจน

ในมิติของดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative / Incremental Fit) พบว่า ค่า NFI = 0.993, NNFI = 1.00, CFI = 1.00, IFI = 1.00 และ RFI = 0.990 ซึ่งทั้งหมดมีค่าสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน (≥ 0.90) และเข้าใกล้ 1.00 อย่างมาก แสดงว่าโมเดลที่พัฒนาขึ้นสามารถอธิบายข้อมูลได้ดีกว่าโมเดลอิสระอย่างชัดเจน และมีความเหมาะสมในระดับดีมาก สำหรับดัชนีความสอดคล้องเชิงสัมบูรณ์ (Absolute Fit) พบว่า ค่า GFI = 0.98 และ AGFI = 0.96 ซึ่งอยู่ในระดับสูง สะท้อนว่าโมเดลมีความพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวมเป็นอย่างดี ขณะเดียวกัน ดัชนีเชิง residual พบว่า ค่า RMR = 0.022 และ

Standardized RMR = 0.022 ซึ่งมีค่าต่ำมาก แสดงว่าความแตกต่างระหว่างค่าที่สังเกตได้กับค่าที่คาดประมาณจากโมเดลมีขนาดเล็กมาก เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สนับสนุนว่าโมเดลมีความพอดีอยู่ในระดับดีมาก ในด้านความเหมาะสมเชิงประหยัด (Parsimony Fit) พบว่า ค่า PNFI = 0.737 และ PGFI = 0.645 ซึ่งอยู่ในระดับน่าพอใจ สะท้อนว่าโมเดลยังคงรักษาความสมดุลระหว่าง “ความสอดคล้องของโมเดล” กับ “ความกระชับของโครงสร้างโมเดล” กล่าวคือ โมเดลไม่ได้มีความซับซ้อนเกินความจำเป็น แต่ยังคงสามารถอธิบายโครงสร้างข้อมูลเชิงประจักษ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาดัชนี ECVI ของโมเดล พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.414 (ช่วงความเชื่อมั่น 90% = 0.411 – 0.470) ซึ่งมีค่าต่ำกว่าโมเดลอิ่มตัว (Saturated Model = 0.613) และต่ำกว่าโมเดลอิสระอย่างมาก (Independence Model = 29.333) แสดงว่าโมเดลมีแนวโน้มที่จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับกลุ่มตัวอย่างอื่นได้ดีในเชิงการตรวจสอบไขว้ (cross–validation expectation) อีกทั้งค่า Critical N (CN) = 653.38 ยังสะท้อนว่าโมเดลมีความมั่นคงเชิงโครงสร้างและมีความเหมาะสมเมื่อพิจารณาความเพียงพอของขนาดกลุ่มตัวอย่างต่อระดับความซับซ้อนของโมเดล

กล่าวโดยสรุปในส่วนความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล ดัชนีทุกตัวชี้ไปในทิศทางเดียวกันว่า โมเดลที่ปรับแล้วมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีมาก และผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่ใช้ในการพิจารณาโมเดล CFA อย่างครบถ้วน พิจารณาจากค่า χ^2, p–value, RMSEA และดัชนีความสอดคล้องประเภทต่าง ๆ ที่ล้วนผ่านเกณฑ์มาตรฐานทางสถิติ สะท้อนถึงความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดล และยืนยันว่าโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม ครอบคลุม และสามารถนำไปใช้เป็นกรอบแนวคิดเชิงโครงสร้างเพื่อการประเมินและการพัฒนาผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนได้อย่างมีนัยสำคัญและมีความน่าเชื่อถือทางวิชาการ

2.5 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loadings) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ

ตาราง 49 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ

องค์ประกอบหลัก	b(SE)	องค์ประกอบย่อย	b(SE)	ตัวบ่งชี้	b(SE)
วิสัยทัศน์ (VS)	0.81**(0.05)	การกำหนดเป้าหมายชัดเจน (GS)	0.86**(0.05)	T1	0.89** (0.05)
				T2	0.88** (0.05)
				T3	0.89** (0.05)
				T4	0.92** (0.06)
				T5	0.88** (0.07)
		การสื่อสารวิสัยทัศน์ (CM)	0.82**(0.05)	T6	0.89** (0.05)
				T7	0.93** (0.06)
				T8	0.87** (0.05)
				T9	0.94** (0.05)
				T10	0.92** (0.06)
		การคาดการณ์อนาคต (FC)	0.81**(0.05)	T11	0.88** (0.04)
				T12	0.92** (0.05)
				T13	0.92** (0.04)
				T14	0.90** (0.05)
				T15	0.89** (0.07)
		การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์(IP)	0.80**(0.05)	T16	0.88** (0.04)
				T17	0.88** (0.05)
				T18	0.88** (0.05)
				T19	0.93** (0.05)
				T20	0.87** (0.06)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 49 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	b(SE)	องค์ประกอบย่อย	b(SE)	ตัวบ่งชี้	B(SE)
ความกล้าเสี่ยง (RT)	0.78**(0.05)	การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน (DC)	0.85**(0.05)	T21	0.88** (0.04)
				T22	0.90** (0.04)
				T23	0.89** (0.04)
				T24	0.94** (0.03)
				T25	0.91** (0.03)
		การวิเคราะห์ความเสี่ยงก่อนตัดสินใจ (RA)	0.89**(0.05)	T26	0.92** (0.04)
				T27	0.88** (0.04)
				T28	0.89** (0.04)
				T29	0.94** (0.03)
				T30	0.92** (0.03)
		การนำความล้มเหลวมาเป็นบทเรียน (UF)	0.87**(0.06)	T31	0.92** (0.04)
				T32	0.94** (0.03)
				T33	0.90** (0.04)
				T34	0.90** (0.04)
				T35	0.90** (0.04)
การสร้างนวัตกรรม (IN)	0.79**(0.05)	การนำแนวคิดนวัตกรรมไปปรับใช้จริง(PT)	0.85**(0.05)	T36	0.93** (0.06)
				T37	0.91** (0.05)
				T38	0.91** (0.08)
				T39	0.90** (0.03)
				T40	0.89** (0.05)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 49 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	น้ำหนักองค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย	น้ำหนักองค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ
		การสร้างแนวคิดนวัตกรรม (CT)	0.89**(0.05)	T41	0.91** (0.05)
				T42	0.90** (0.03)
				T43	0.92** (0.04)
				T44	0.92** (0.04)
				T45	0.92** (0.04)
		การคัดเลือกและสนับสนุนแนวคิดนวัตกรรม (ST)	0.86**(0.05)	T46	0.90** (0.05)
				T47	0.92** (0.04)
				T48	0.87** (0.05)
				T49	0.90** (0.04)
				T50	0.92** (0.04)
การทำงานเชิงรุก (PA)	0.78**(0.05)	การวางแผนล่วงหน้า(WC)	0.84**(0.05)	T51	0.89** (0.07)
				T52	0.90** (0.05)
				T53	0.94** (0.05)
				T54	0.88** (0.06)
				T55	0.91** (0.07)
		การมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง (CH)	0.76**(0.05)	T56	0.90** (0.04)
				T57	0.91** (0.05)
				T58	0.87** (0.06)
				T59	0.89** (0.05)
				T60	0.89** (0.05)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 49 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	น้ำหนักองค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย	น้ำหนักองค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ
		การริเริ่มด้วยตนเอง (SI)	0.85**(0.056)	T61	0.90** (0.06)
				T62	0.92** (0.07)
				T63	0.92** (0.07)
				T64	0.89** (0.06)
				T65	0.90** (0.06)
ความคิดสร้างสรรค์ (CA)	0.81**(0.05)	การมีความคิดริเริ่ม (HI)	0.83**(0.054)	T66	0.90** (0.04)
				T67	0.90** (0.05)
				T68	0.92** (0.05)
				T69	0.85** (0.05)
				T70	0.87** (0.05)
		การมีความคิดคล่องแคล่ว (AG)	0.78**(0.051)	T71	0.90** (0.07)
				T72	0.89** (0.05)
				T73	0.88** (0.06)
				T74	0.89** (0.06)
				T75	0.89** (0.06)
		การมีความคิดยืดหยุ่น(FX)	0.84**(0.050)	T76	0.91** (0.06)
				T77	0.91** (0.05)
				T78	0.87** (0.05)
				T79	0.92** (0.04)
				T80	0.87** (0.05)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 49 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	น้ำหนักองค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย	น้ำหนักองค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ
		การมีความคิดละเอียดละออ (TF)	0.76**(0.043)	T81	0.91** (0.05)
				T82	0.87** (0.05)
				T83	0.87** (0.06)
				T84	0.87** (0.05)
				T85	0.88** (0.05)

จากตาราง 49 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ของผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี และมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ประการแรก เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลักทั้ง 5 องค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยมีค่าตั้งแต่ 0.78 ถึง 0.81 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบหลักทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างกับภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการในระดับสูง ทั้งนี้ เมื่อเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย พบว่า วิสัยทัศน์ (VS)และความคิดสร้างสรรค์ (CA) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดเท่ากันคือ 0.81 รองลงมา คือ การการสร้างนวัตกรรม (IN) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.79 สุดท้ายคือ ความกล้าเสี่ยง (RT)และการทำงานเชิงรุก (PA) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากันคือ 0.78 ตามลำดับ ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าองค์ประกอบทั้ง 5 ประการล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ร่วมกันอธิบายโครงสร้างของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนได้อย่างมีนัยสำคัญ

ประการที่สอง เมื่อพิจารณา ค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบย่อย จำนวน 17 องค์ประกอบย่อย พบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยมีค่าตั้งแต่ 0.77 ถึง 0.84 แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบย่อยทุกองค์ประกอบสามารถเป็นตัวแทนขององค์ประกอบหลักที่สังกัดอยู่ได้เป็นอย่างดี และมีความสอดคล้องกับโครงสร้างเชิงทฤษฎีของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ

ประการสุดท้าย เมื่อพิจารณา ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ ทั้งสิ้น 85 ตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยมีค่าตั้งแต่ 0.85 ถึง 0.94 ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก แสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความเหมาะสมในการเป็นตัวแทนขององค์ประกอบย่อยและองค์ประกอบหลัก และสามารถอธิบายโครงสร้างของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยสรุป ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบในทุกระดับ ได้แก่ ระดับองค์ประกอบหลัก ระดับองค์ประกอบย่อย และระดับตัวบ่งชี้ แสดงให้เห็นว่าโมเดลการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างอยู่ในเกณฑ์ดีมาก และสามารถนำไปใช้เป็นกรอบแนวคิดเชิงโครงสร้าง เพื่อจัดทำคู่มือหรือใช้ในการการประเมินและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการได้อย่างมีความน่าเชื่อถือทางวิชาการต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ระยะที่ 3 ผลการการประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ และร้อยละดังตาราง 50

ตาราง 50 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อประเมินคู่มือ

ข้อมูลสถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	4	80
1.2 หญิง	1	20
รวม	5	100
2. ระดับการศึกษา		
2.1 ปริญญาตรี	0	0
2.2 ปริญญาโท	3	60
2.3 ปริญญาเอก	2	40
รวม	5	100
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
3.1 6-10 ปี	0	0
3.2 11-15 ปี	4	80
3.3 มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	1	20
รวม	5	100

จากตาราง 50 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวนทั้งสิ้น 5 คน โดยพิจารณาจากข้อมูลด้านเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อพิจารณาจำแนกตาม เพศ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 80 และเป็นเพศหญิง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 20 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมการประเมินส่วนใหญ่เป็นเพศชาย เมื่อพิจารณาจำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 60 รองลงมาคือระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 40 และไม่มีผู้ทรงคุณวุฒิที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้ทรงคุณวุฒิทุกคนมีคุณวุฒิการศึกษาระดับสูง และมีความเหมาะสมต่อการทำหน้าที่ประเมินคุณภาพของคู่มือ เมื่อพิจารณาจำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานอยู่ในช่วง 11–15 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 80 และมีประสบการณ์มากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 20 โดยไม่มีผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี แสดงให้เห็นว่าผู้ทรงคุณวุฒิทุกคนเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารและการทำงานทางการศึกษามาอย่างยาวนาน มีความเหมาะสมและมีความเชี่ยวชาญเพียงพอในการพิจารณาความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. ผลการประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังตาราง 51

ตาราง 51 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อ	รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ความเหมาะสม
ส่วนที่ 1 โครงสร้าง				
1	คำนำ	4.80	0.45	มากที่สุด
2	สารบัญ	4.80	0.45	มากที่สุด
3	บัญชีภาพประกอบ	4.60	0.55	มากที่สุด
4	คำชี้แจง	4.60	0.55	มากที่สุด
5	หลักการ	4.60	0.55	มากที่สุด
6	วัตถุประสงค์	4.40	0.55	มาก
7	เนื้อหา	4.40	0.55	มาก

ตาราง 51 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ความเหมาะสม
8	สื่อ วัสดุและอุปกรณ์	4.40	0.55	มาก
9	กระบวนการพัฒนา	4.60	0.55	มากที่สุด
10	มากที่สุด การวัดและประเมินผล	4.40	0.55	มาก
เฉลี่ย		4.56	0.41	มากที่สุด
ส่วนที่ 2 เนื้อหาคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้				
11	วิสัยทัศน์	4.40	0.55	มาก
12	ความกล้าเสี่ยง	4.40	0.55	มาก
13	การสร้างนวัตกรรม	4.40	0.55	มาก
14	การทำงานเชิงรุก	4.20	0.45	มาก
15	ความคิดสร้างสรรค์	4.40	0.55	มาก
เฉลี่ย		4.36	0.40	มาก
ส่วนที่ 3 วัตถุประสงค์ของคู่มือ				
16	คำชี้แจง มีความชัดเจน ถูกต้อง	4.40	0.55	มาก
17	วัตถุประสงค์ของคู่มือสามารถนำไปใช้บรรลุเป้าหมาย ได้	4.20	0.45	มาก
18	ประโยชน์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้จริง	4.20	0.45	มาก
19	นิยาม เนื้อหาสาระขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบ ย่อย ตัวบ่งชี้และแหล่งข้อมูลประกอบการวัดตัวบ่งชี้ถูกต้องตามหลักวิชาการ	4.40	0.55	มาก
20	แนวทางการนำตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินไปใช้ สามารถนำไปปฏิบัติได้	4.40	0.55	มาก
เฉลี่ย		4.32	0.42	มาก
รวมเฉลี่ย		4.42	0.40	มาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 51 แสดงผลการประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พบว่า โดยภาพรวมคู่มือมี ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.42, SD = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายส่วน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 โครงสร้างของคู่มือ ผลการประเมินด้านโครงสร้างของคู่มือ พบว่า โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.56, SD = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการที่ได้รับการประเมินในระดับ มากที่สุด ได้แก่ คำนำ สารบัญ บัญชีภาพประกอบ คำชี้แจง หลักการ และกระบวนการพัฒนา โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.60–4.80 แสดงให้เห็นว่าโครงสร้างของคู่มือมีความครบถ้วน เป็นระบบ และเรียงลำดับเนื้อหาได้อย่างเหมาะสม ส่วนรายการที่ได้รับการประเมินในระดับ มาก ได้แก่ วัตถุประสงค์ เนื้อหา สื่อ วัสดุและอุปกรณ์ และการวัดและประเมินผล ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 สะท้อนให้เห็นว่า แม้จะอยู่ในระดับรองลงมา แต่ยังถือว่ามีคุณภาพอยู่ในระดับสูงและเหมาะสมต่อการนำไปใช้งาน

ส่วนที่ 2 เนื้อหาคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ ผลการประเมินด้านเนื้อหาของคู่มือ พบว่า โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ = 4.36, SD = 0.40) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า รายการส่วนใหญ่ ได้แก่ วิสัยทัศน์ ความกล้าเสี่ยง การสร้างนวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ ได้รับการประเมินในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ขณะที่รายการการทำงานเชิงรุก มีค่าเฉลี่ย 4.20 ซึ่งยังคงอยู่ในระดับมากเช่นกัน ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า เนื้อหาของคู่มือมีความเหมาะสม ครอบคลุมสาระสำคัญของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

ส่วนที่ 3 วัตถุประสงค์ของคู่มือ ผลการประเมินด้านวัตถุประสงค์ของคู่มือ พบว่า โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ = 4.32, SD = 0.42) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า รายการด้านความชัดเจนของคำชี้แจง นิยามและโครงสร้างเนื้อหา รวมถึงแนวทางการนำตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินไปใช้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.40 ขณะที่รายการด้านความสามารถในการนำไปใช้บรรลุเป้าหมาย และประโยชน์ของคู่มือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ซึ่งยังอยู่ในระดับมาก ผลการประเมินสะท้อนให้เห็นว่า วัตถุประสงค์ของคู่มือมีความชัดเจน สอดคล้องกับเนื้อหา และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในทางปฏิบัติได้จริง

โดยสรุป ผลการประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า คู่มือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก สะท้อนให้เห็นว่าคู่มือมีคุณภาพในเชิงวิชาการและมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นอย่างดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโครงสร้างของคู่มือมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าคู่มือมีการจัดองค์ประกอบและลำดับเนื้อหาอย่างเป็นระบบ มีความครบถ้วน ชัดเจน และเอื้อต่อการนำไปใช้ปฏิบัติจริง ขณะที่ด้านเนื้อหาและด้านวัตถุประสงค์ของคู่มือมีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า เนื้อหามีความถูกต้อง ครอบคลุมสาระสำคัญของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ และวัตถุประสงค์ของคู่มือมีความชัดเจน สอดคล้องกับเนื้อหา และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ผลการประเมินดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า คู่มือที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพทั้งในเชิงรูปแบบ เนื้อหา และวัตถุประสงค์ มีความสมบูรณ์ในเชิงโครงสร้างและกระบวนการ สามารถใช้เป็นเครื่องมือเชิงวิชาการในการส่งเสริม พัฒนา และประเมินภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกันได้ ซึ่งสะท้อนถึงคุณค่าเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติของคู่มือที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นในครั้งนี้อย่างชัดเจน

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใช้วิธีวิจัย แบบผสานวิธี (Mixed Methods) ประกอบด้วย วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามความมุ่งหมายของการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ซึ่งมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

ระยะที่ 1 กลุ่มเป้าหมายในการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย นักวิชาการ จำนวน 2 คน ผู้บริหารศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 3 คน และศึกษาสถาบันอาชีวศึกษาที่ได้รับการคัดเลือกเป็นสถาบันอาชีวศึกษาต้นแบบ จำนวน 1 แห่ง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผู้วิจัยเก็บรวบรวมด้วยตนเอง การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่ 2 ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้รับใบอนุญาต ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และ ผู้จัดการ วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปีการศึกษา 2568 สถาบันละ 4 คน จำนวน 125 สถาบัน รวมทั้งหมด 500 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling จำแนกเป็น ผู้รับใบอนุญาตหรือผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 125 คน รองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 250 คนและผู้จัดการจำนวน 125 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 500 คน โดยการสุ่ม แบบหลายขั้นตอน (Multistage–stage Sampling) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ เกณฑ์ของ Comrey & Lee เสนอว่าถ้าใช้เกณฑ์ 500 คนขึ้นไปถือว่าดีมาก จะช่วยให้ผลการวิเคราะห์มีความเสถียรและเชื่อถือได้สูง โดยเฉพาะเมื่อโมเดลมี

ตัวแปรจำนวนมาก (ศิริชัย กาญจนวสี, 2544) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ระยะที่ 3 การจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 5 คน ได้แก่ นักวิชาการระดับอุดมศึกษา จำนวน 2 คน และผู้บริหารอาชีวศึกษา จำนวน 3 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งผู้วิจัยสรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก และ 17 องค์ประกอบย่อย จำแนกเป็น

1.1.1 วิสัยทัศน์ของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ประกอบด้วย 1) การมีเป้าหมายชัดเจน 2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ 3) การคาดการณ์อนาคต 4) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

1.1.2 ความกล้าเสี่ยงของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน 2) การวิเคราะห์ความเสี่ยงก่อนตัดสินใจ 3) การนำความล้มเหลวมาเป็นบทเรียน

1.1.3. การสร้างนวัตกรรมของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การนำแนวคิดนวัตกรรมไปปรับใช้จริง 2) การสร้างแนวคิดนวัตกรรม 3) การคัดเลือกและสนับสนุนแนวคิดนวัตกรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.4 การทำงานเชิงรุกของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การวางแผนล่วงหน้า 2) มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง 3) การเริ่มต้นด้วยตนเอง

1.1.5 ความคิดสร้างสรรค์ของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ความคิดริเริ่ม 2) ความคิดคล่องแคล่ว 3) ความคิดยืดหยุ่น 4) ความคิดละเอียดลออ

2. ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.41, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาทั้ง 5 องค์ประกอบ โดยสามารถอธิบายผลได้ดังนี้

2.1.1 องค์ประกอบหลักด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$= 4.51, S.D. = 0.59) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ($\bar{X}$= 4.52, S.D. = 0.69) 2) การคาดการณ์อนาคต ($\bar{X}$= 4.52, S.D. = 0.67) และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$ = 4.51, S.D. = 0.70)

2.1.2 องค์ประกอบหลักด้านความกล้าเสี่ยง ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.64) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ความเสี่ยงก่อนตัดสินใจ ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.77) 2) การนำความล้มเหลวมาเป็นบทเรียน ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.76) และ 3) การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.78)

2.1.3 องค์ประกอบหลักด้านการสร้างนวัตกรรม ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.68) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) การสร้างแนวคิดนวัตกรรม ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.80) 2) การคัดเลือกและสนับสนุนแนวคิดนวัตกรรม ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.79) และ 3) การนำแนวคิดนวัตกรรมไปปรับใช้จริง ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.80)

2.1.4 องค์ประกอบหลักด้านการทำงานเชิงรุก ($\bar{X}$ = 4.35, S.D. = 0.64) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) การริเริ่มด้วยตนเอง ($\bar{X}$ = 4.35, S.D. = 0.82) 2) การวางแผนล่วงหน้า ($\bar{X}$ = 4.34, S.D. = 0.82) และ 3) การมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}$ = 4.34, S.D. = 0.76)

2.1.5 องค์ประกอบหลักด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = 0.78) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ความคิดยืดหยุ่น ($\bar{X}$ = 4.35, S.D. = 0.78) 2) ความคิดริเริ่ม ($\bar{X}$ = 4.34, S.D. = 0.76) และ 3) ความคิดละเอียดลออ ($\bar{X}$ = 4.31, S.D. = 0.78)

2.2 ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า องค์ประกอบหลักทั้ง 5 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลักทั้ง 5 องค์ประกอบ พบว่า มีค่าตั้งแต่ 0.78 ถึง 0.81 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบหลักทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างกับภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการในระดับสูง ทั้งนี้ เมื่อเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย พบว่า วิสัยทัศน์ และความคิดสร้างสรรค์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดเท่ากันคือ 0.81 รองลงมา คือ การการสร้างนวัตกรรม ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.79 สุดท้ายคือ ความกล้าเสี่ยงและการทำงานเชิงรุก ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากันคือ 0.78 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบย่อย จำนวน 17 องค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยมีค่าตั้งแต่ 0.77 ถึง 0.84 แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบย่อยทุกองค์ประกอบสามารถเป็นตัวแทนขององค์ประกอบหลักที่สังกัดอยู่ได้เป็นอย่างดี และมีความสอดคล้องกับโครงสร้างเชิงทฤษฎีของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ เมื่อพิจารณา ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ ทั้งสิ้น 85 ตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยมีค่าตั้งแต่ 0.85 ถึง 0.94 ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก

แสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความเหมาะสมในการเป็นตัวแทนขององค์ประกอบย่อยและองค์ประกอบหลัก และสามารถอธิบายโครงสร้างของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ามีความ เหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.42, SD = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายส่วน สามารถอธิบายได้ดังนี้ ส่วนที่ 1 โครงสร้างของคู่มือ ผลการประเมินด้านโครงสร้างของคู่มือ พบว่า โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.56, SD = 0.41) ส่วนที่ 2 เนื้อหาคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ ผลการประเมินด้านเนื้อหาของคู่มือ พบว่า โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ = 4.36, SD = 0.40) และ ส่วนที่ 3 วัตถุประสงค์ของคู่มือ ผลการประเมินด้านวัตถุประสงค์ของคู่มือ พบว่า โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.32, SD = 0.42)

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ การศึกษาสถาบันอาชีวศึกษาดีเด่น และ ประเมินความเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งให้ความคิดเห็น ความสอดคล้อง (IOC เท่ากับ 1.00) ทุกด้าน และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .99 จึงถือว่าตัวบ่งชี้ใช้ได้ทุกตัวในการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลักได้แก่ วิสัยทัศน์ ความกล้าเสี่ยง การสร้างนวัตกรรม การทำงานเชิงรุก และความคิดสร้างสรรค์ และ 17 องค์ประกอบย่อย จำแนกเป็น ด้านวิสัยทัศน์ มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ประกอบด้วย 1) การมีเป้าหมายชัดเจน 2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ 3) การคาดการณ์อนาคต 4) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ด้านความกล้าเสี่ยง มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน 2) การวิเคราะห์ความเสี่ยงก่อนตัดสินใจ 3) การนำความล้มเหลวมาเป็นบทเรียน ด้านการสร้างนวัตกรรม มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การนำแนวคิดนวัตกรรมไปปรับใช้จริง 2) การสร้างแนวคิด

นวัตกรรม 3) การคัดเลือกและสนับสนุนแนวคิดนวัตกรรม ด้านการทำงานเชิงรุก มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การวางแผนล่วงหน้า 2) มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง 3) การเริ่มต้นด้วยตนเอง และด้านความคิดสร้างสรรค์ มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ความคิดริเริ่ม 2) ความคิดคล่องแคล่ว 3) ความคิดยืดหยุ่น 4) ความคิดละเอียดลออ

จากผลการวิจัยที่พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษาในบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงสูง โดยเฉพาะในยุคเศรษฐกิจฐานนวัตกรรมและการแข่งขันทางการศึกษา ทั้งนี้การบริหารอาชีวศึกษาในปัจจุบันไม่ได้มุ่งเพียงการจัดการศึกษาเชิงวิชาการเท่านั้น แต่ต้องตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน เทคโนโลยี และภาคอุตสาหกรรมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะเชิงผู้ประกอบการ เพื่อสามารถมองการณ์ไกล ตัดสินใจภายใต้ความไม่แน่นอน สร้างนวัตกรรม และขับเคลื่อนองค์กรอย่างทันการณ์ ซึ่งทำให้องค์ประกอบทั้ง 5 ด้านมีบทบาทเชิงระบบและสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด

ประการแรก ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) มีความสำคัญเนื่องจากเป็นกลไกหลักในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กรในระยะยาว ซึ่งพบว่าสถานศึกษาอาชีวศึกษาต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการกำลังคนอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารจึงต้องสามารถคาดการณ์แนวโน้มในอนาคตและสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจและร่วมมือกันปฏิบัติ สอดคล้องกับ Esmer and Dayi (2016) และ Harrison and Paul (2019) ที่อธิบายว่า วิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์และสร้างความมุ่งมั่นร่วมขององค์กร

ประการที่สอง ด้านความกล้าเสี่ยง (Risk-taking) มีความสำคัญเนื่องจากการตัดสินใจของผู้บริหารในบริบทอาชีวศึกษามักอยู่ภายใต้ความไม่แน่นอน ทั้งด้านงบประมาณ เทคโนโลยี และความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งพบว่าที่การพัฒนาองค์กรจำเป็นต้องกล้าลองสิ่งใหม่และยอมรับความล้มเหลวเพื่อการเรียนรู้ สอดคล้องกับ Navendu Nidhan and Singh (2020) และ Shaheen and Batool (2020) ที่ระบุว่าผู้นำเชิงผู้ประกอบการต้องมีความสามารถในการบริหารความเสี่ยงและใช้ความล้มเหลวเป็นโอกาสในการพัฒนา

ประการที่สาม ด้านการสร้างนวัตกรรม (Innovation) มีความสำคัญเนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานศึกษา

ซึ่งพบว่าอาชีวศึกษาต้องผลิตกำลังคนที่มีทักษะสอดคล้องกับอุตสาหกรรมใหม่ ผู้บริหารจึงต้องสามารถผลักดันให้เกิดนวัตกรรมทั้งด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการบริหารองค์กร สอดคล้องกับ Rey (2018) และ บุญจักรวาล รอดบำเรอและคณะ (2565) ที่ชี้ว่า นวัตกรรมเป็นหัวใจของความเป็นผู้ประกอบการและเป็นกลไกสำคัญในการสร้างคุณค่าใหม่ให้กับองค์กร

ประการที่สี่ ด้านการทำงานเชิงรุก (Proactiveness) มีความสำคัญเนื่องจากช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที ซึ่งพบว่าการบริหารเชิงรับไม่เพียงพอในบริบทปัจจุบัน ผู้บริหารต้องสามารถริเริ่ม วางแผนล่วงหน้า และขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงก่อนผู้อื่น สอดคล้องกับ ปิยะพร ชัยศักดิ์ (2566) ที่ระบุว่าการทำงานเชิงรุกเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำยุคใหม่ที่สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน

ประการที่ห้า ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) มีความสำคัญเนื่องจากเป็นพื้นฐานของการสร้างนวัตกรรมและการแก้ปัญหาเชิงซับซ้อน เพราะสถานศึกษาต้องเผชิญกับปัญหาที่หลากหลายและไม่เป็นแบบแผน ผู้บริหารจึงต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ สอดคล้องกับ อิฏฐิรา ทรงกิติพิศาล (2563) และ ธันยนันท ไพบูลยสุข (2566) ที่อธิบายว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นฐานสำคัญของการพัฒนานวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงองค์กร

โดยสรุป องค์ประกอบทั้ง 5 ด้านมีความสำคัญในลักษณะของระบบเชิงบูรณาการ กล่าวคือ วิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดทิศทาง ความกล้าเสี่ยงเป็นกลไกการตัดสินใจ นวัตกรรมเป็นผลลัพธ์ของการพัฒนา การทำงานเชิงรุกเป็นกระบวนการขับเคลื่อน และความคิดสร้างสรรค์เป็นฐานทางปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Taylor and Greenberg (2024) ที่มองว่าภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการเป็นการผสมผสานคุณลักษณะหลายมิติอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างความยั่งยืนและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว

2. ผลการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า โมเดลตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสำคัญและสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของการวิจัยและ

สมมติฐานการวิจัย ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลักและ 17 องค์ประกอบย่อย 85 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ทั้ง 5 องค์ประกอบหลักเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทั้งนี้เนื่องจากองค์ประกอบมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลัก ทั้ง 5 องค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยมีค่าตั้งแต่ 0.78 ถึง 0.81 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบหลักทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างกับภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการในระดับสูง ทั้งนี้ เมื่อเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย พบว่า วิสัยทัศน์ และความคิดสร้างสรรค์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดเท่ากันคือ 0.81 รองลงมา คือการสร้างนวัตกรรม ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.79 สุดท้ายคือ ความกล้าเสี่ยง (RT)และการทำงานเชิงรุก (PA) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากันคือ 0.78 ตามลำดับ ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าองค์ประกอบทั้ง 5 ประการล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ร่วมกันอธิบายโครงสร้างของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนได้อย่างมีนัยสำคัญ

ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้ความสำคัญต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการทั้ง 5 ประการในระดับสูง และมองว่าองค์ประกอบเหล่านี้เป็นคุณลักษณะเชิงภาวะผู้นำที่จำเป็นและสอดคล้องกับบริบทการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในยุคที่สภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และการแข่งขันทางการศึกษา โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

2.1.1 ด้านวิสัยทัศน์เป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ โดยทุกองค์ประกอบย่อยสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางองค์กรอย่างชัดเจน ควบคู่กับการคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต การขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ และการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมในองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าวิสัยทัศน์ไม่ได้เป็นเพียงแนวคิดเชิงนามธรรม แต่เป็นกลไกสำคัญในการกำหนดทิศทางและผลักดันการบริหารให้เกิดผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้เนื่องมาจากบริบทของอาชีวศึกษาที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเทคโนโลยี อุตสาหกรรม

และความต้องการกำลังคนในตลาดแรงงาน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และใช้วิสัยทัศน์เป็นเครื่องมือในการวางแผนและเตรียมความพร้อมขององค์กร โดยเฉพาะการคาดการณ์อนาคตและการกำหนดทิศทางระยะยาว ซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และการสื่อสารวิสัยทัศน์ยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างความสอดคล้องของการดำเนินงานภายในองค์กร ทำให้บุคลากรมีความเข้าใจในเป้าหมายเดียวกันและสามารถขับเคลื่อนงานไปในทิศทางที่กำหนดได้อย่างมีเอกภาพ ซึ่งสะท้อนถึงความเชื่อมโยงขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 ด้านในลักษณะของระบบที่เกื้อหนุนกัน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ บุญจักรวาล รอดบำเรอ และคณะ (2565) ที่ระบุว่าวิสัยทัศน์เป็นองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ โดยผู้นำต้องสามารถกำหนดทิศทางองค์กร คาดการณ์แนวโน้มในอนาคต และขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ให้เกิดความเข้าใจร่วมในองค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องโดยตรงกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่าองค์ประกอบย่อยทั้งด้านการกำหนดเป้าหมาย การคาดการณ์อนาคต การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการสื่อสารวิสัยทัศน์ ล้วนมีความสำคัญและเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบในการพัฒนาองค์กร

2.1.2 ด้านความคิดสร้างสรรค์เป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ โดยทุกองค์ประกอบย่อยอยู่ในระดับสูง สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนให้ความสำคัญกับการใช้ความคิดอย่างยืดหยุ่น การริเริ่มแนวทางใหม่ การพัฒนาแนวคิดให้เกิดความชัดเจน และการคิดอย่างหลากหลายเพื่อแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยเฉพาะความคิดยืดหยุ่นและความคิดริเริ่ม แสดงให้เห็นถึงความสามารถของผู้บริหารในการปรับตัว เปิดรับมุมมองใหม่ และไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม ทั้งนี้เนื่องมาจากบริบทของอาชีวศึกษาที่ต้องเผชิญกับปัญหาและความท้าทายที่หลากหลาย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และสร้างแนวทางใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ขณะเดียวกัน ความคิดละเอียดลออและความคิดคล่องแคล่วยังช่วยให้สามารถพัฒนาแนวคิดไปสู่การปฏิบัติได้จริง และตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮัมดี้ คอแด๊ะ และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2564) ที่ระบุว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นมิติสำคัญของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ โดยผู้นำควรส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อกระตุ้นการคิดเชิงสร้างสรรค์ ทั้งยังชี้ให้เห็นว่าข้อจำกัดด้าน

ระเบียบและโครงสร้างองค์กรอาจเป็นอุปสรรคต่อการคิดสร้างสรรค์ จึงจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพผู้บริหารผ่านการเปิดมุมมองใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการเปิดรับแนวคิดใหม่ การบูรณาการองค์ความรู้ และการพัฒนาแนวทางการทำงานที่ยืดหยุ่นและหลากหลาย

2.1.3 ด้านการสร้างนวัตกรรมเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ โดยทุกองค์ประกอบย่อยอยู่ในระดับสูง สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนนวัตกรรมทั้งในมิติของการนำไปใช้จริง การสร้างแนวคิดใหม่ และการคัดเลือกสนับสนุนอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการนำแนวคิดนวัตกรรมไปใช้จริง แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารไม่ได้หยุดอยู่เพียงการคิดเชิงนโยบาย แต่สามารถผลักดันให้เกิดการปฏิบัติ เช่น การส่งเสริม Active Learning การใช้เทคโนโลยีและการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริบทของอาชีวศึกษาที่ต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการกำลังคนในภาคอุตสาหกรรม ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องส่งเสริมให้เกิดการคิดค้นแนวทางใหม่ การวิเคราะห์ปัญหา และการเรียนรู้จากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาองค์กร ขณะเดียวกันยังต้องมีบทบาทในการคัดเลือกและสนับสนุนแนวคิดที่เหมาะสม รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้การพัฒนานวัตกรรมเกิดขึ้นได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ อิฏฐิรา ทรงกิติพิศาล (2563) ที่เสนอว่าการสร้างนวัตกรรมเป็นสมรรถนะสำคัญของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ และเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการบริหารวิชาการของสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ สื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้รูปแบบใหม่ โดยมิได้จำกัดเพียงการสร้างสิ่งใหม่แต่ครอบคลุมถึงการปรับปรุงกระบวนการทำงาน การพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้เชิงระบบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่าผู้บริหารมีบทบาททั้งในการสร้างแนวคิดนวัตกรรม คัดเลือกสนับสนุนนวัตกรรม และนำนวัตกรรมไปปรับใช้จริงอย่างครบวงจร

2.1.4 ด้านความกล้าเสี่ยงเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนให้ความสำคัญกับการตัดสินใจอย่างรอบคอบภายใต้ความไม่แน่นอน ควบคู่กับการวิเคราะห์ความเสี่ยงและการเรียนรู้จากความล้มเหลว ทั้งนี้ องค์ประกอบย่อยด้านการวิเคราะห์ความเสี่ยงก่อนตัดสินใจได้รับความสำคัญมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญ

กับการใช้ข้อมูล การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการวางแผนรองรับความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริบทของอาชีวศึกษาเอกชนที่มีการแข่งขันสูงและต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และนโยบาย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการบริหารความเสี่ยงอย่างรอบด้าน ไม่เพียงแต่กล้าตัดสินใจ แต่ต้องตัดสินใจบนฐานข้อมูลและการมีส่วนร่วม เพื่อลดความผิดพลาดและเพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จขององค์กร นอกจากนี้ การนำความล้มเหลวมาเป็นบทเรียนยังสะท้อนถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกที่เปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ลดการตำหนิ และส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ขณะที่การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอนแสดงให้เห็นถึงบทบาทของผู้บริหารในการใช้วิจารณญาณและการมีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อเลือกแนวทางที่เหมาะสมและเอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮัมดี้ คอแด๊ะ และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2564) ที่ระบุว่า ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการต้องอาศัยความสามารถในการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ การตัดสินใจภายใต้ความไม่แน่นอน และการเรียนรู้จากประสบการณ์เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยผู้นำต้องสร้างสมดุลระหว่างความกล้าเสี่ยงและการใช้ข้อมูลเชิงวิเคราะห์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่าองค์ประกอบย่อยทั้งด้านการวิเคราะห์ความเสี่ยง การเรียนรู้จากความล้มเหลว และการตัดสินใจภายใต้ความไม่แน่นอน ล้วนมีความสำคัญและเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบในการพัฒนาองค์กร

2.1.5 ด้านการทำงานเชิงรุกเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ โดยทุกองค์ประกอบย่อยอยู่ในระดับสูง สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนองค์กรเชิงรุก ทั้งในด้านการมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง การริเริ่มด้วยตนเอง และการวางแผนล่วงหน้า โดยเฉพาะการมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงที่สะท้อนถึงการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่ การสนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทดลอง และให้คุณค่ากับนวัตกรรม ทั้งนี้เนื่องมาจากบริบทของอาชีวศึกษาเอกชนที่ต้องเผชิญกับการแข่งขันสูงและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงาน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการมองเห็นโอกาสล่วงหน้า ริเริ่มการพัฒนาองค์กร และวางแผนเพื่อรองรับความท้าทายในอนาคตอย่างเป็นระบบ การทำงานเชิงรุกจึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวได้อย่างทันท่วงทีและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Esmer and Dayi (2016) ที่อธิบายว่า ผู้นำเชิงผู้ประกอบการต้องเป็นผู้ที่สามารถมองเห็นและแสวงหาโอกาส พร้อมลงมือดำเนินการก่อนที่สภาพแวดล้อมจะบีบบังคับให้เปลี่ยนแปลง โดยไม่ยอมจำกัดตนเองด้วยข้อจำกัดด้านทรัพยากรหรือความไม่แน่นอน แต่กลับใช้เป็นแรงผลักดันในการพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่า ผู้บริหารมีบทบาทเชิงรุกในการริเริ่มแนวคิด การส่งเสริมการเปลี่ยนแปลง และการวางแผนเชิงอนาคตอย่างต่อเนื่อง

3. ผลการประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผลการวิจัยพบว่า คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ได้รับการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิว่ามีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า คู่มือมีคุณภาพทั้งในเชิงโครงสร้าง เนื้อหา และวัตถุประสงค์ และสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือเชิงวิชาการเพื่อการพัฒนาและประเมินภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ผลการประเมินดังกล่าวสะท้อนว่ากระบวนการพัฒนาคู่มือของผู้วิจัย ซึ่งเริ่มจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคู่มือเชิงวิชาการ แล้วนำมาจัดโครงสร้างคู่มือออกเป็น 3 ส่วนหลัก ได้แก่ (1) โครงสร้างของคู่มือ (2) เนื้อหาคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ และ (3) วัตถุประสงค์และแนวทางการนำไปใช้ เป็นแนวทางที่มีความเป็นระบบ สอดคล้องกับหลักการพัฒนาคู่มือทางการศึกษา ที่เน้นความชัดเจน เป็นขั้นตอน และสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง เมื่อพิจารณาเป็นรายส่วน พบว่า ส่วนที่ 1 โครงสร้างของคู่มือ ได้รับการประเมินว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยรายการที่ได้รับการประเมินในระดับสูงสุด ได้แก่ คำนำ สารบัญ บัญชีภาพประกอบ คำชี้แจง หลักการ และกระบวนการพัฒนา ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า คู่มือมีการจัดองค์ประกอบและลำดับเนื้อหาอย่างเป็นระบบ ครบถ้วน และเอื้อต่อการใช้งานจริง ทั้งนี้ลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ นันท์มนัส รอดทัศนา (2554) ที่กล่าวว่า คู่มือที่ดีควรประกอบด้วยส่วนสำคัญ ได้แก่ คำชี้แจง เนื้อหา กิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงาน สื่อและอุปกรณ์ ตลอดจนการวัดและประเมินผล เพื่อให้ผู้อ่านสามารถใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติได้อย่างเป็นระบบ ในทำนองเดียวกัน มนภัทร ด่านวชิรา (2554) ได้เสนอว่า คู่มือที่มีคุณภาพควรประกอบด้วยส่วนสำคัญ เช่น คำแนะนำในการใช้คู่มือ เนื้อหาสาระ จุดประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน และวิธีการวัดและประเมินผล ซึ่งรูปแบบโครงสร้างของคู่มือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีลักษณะ

สอดคล้องกับแนวคิดดังกล่าวอย่างชัดเจน จึงเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินว่าโครงสร้างของคู่มือมีความเหมาะสมอยู่ในระดับสูงมาก สำหรับ ส่วนที่ 2 เนื้อหาคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ พบว่า โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มาก โดยเนื้อหาทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ วิสัยทัศน์ ความกล้าเสี่ยง การสร้างนวัตกรรม การทำงานเชิงรุก และความคิดสร้างสรรค์ ได้รับการประเมินว่าอยู่ในระดับมากทั้งหมด แสดงให้เห็นว่า เนื้อหาของคู่มือมีความถูกต้อง ครอบคลุมสาระสำคัญของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ และสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ผลดังกล่าวสะท้อนว่า การสังเคราะห์องค์ความรู้และการจัดทำเนื้อหาเชิงระบบของผู้วิจัยสามารถตอบโจทย์การนำไปใช้ในเชิงปฏิบัติได้จริง ส่วนที่ 3 วัตถุประสงค์ของคู่มือ ได้รับการประเมินว่าโดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความชัดเจนของคำชี้แจง ความถูกต้องของนิยาม โครงสร้างเนื้อหา และแนวทางการนำตัวบ่งชี้ไปใช้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า คู่มือมิได้เป็นเพียงเอกสารเชิงวิชาการเท่านั้น แต่ยังถูกออกแบบให้สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือเชิงปฏิบัติในการพัฒนาและประเมินผู้บริหารได้จริง สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการที่เห็นว่า คู่มือที่ดีต้องมีวัตถุประสงค์ชัดเจน และสามารถนำไปใช้ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. นำตัวบ่งชี้และคู่มือไปใช้เป็นเครื่องมือประเมินและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาหน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา ควรนำตัวบ่งชี้และคู่มือการใช้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการไปใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินตนเองและประเมินสมรรถนะผู้บริหาร เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบ

2. บูรณาการตัวบ่งชี้เข้ากับระบบการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหาร (Professional Development) ควรนำกรอบตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ด้าน ไปใช้เป็นแนวทางในการออกแบบหลักสูตรอบรม การพัฒนา และการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

3. ใช้เป็นกรอบกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารสามารถนำตัวบ่งชี้ไปใช้เป็นเครื่องมือกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาในแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ และโครงการพัฒนาต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาในเชิงผู้ประกอบการอย่างเป็นรูปธรรม

4. นำไปใช้ในกระบวนการคัดเลือก แต่งตั้ง และพิจารณาความก้าวหน้าของผู้บริหาร หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือก แต่งตั้ง หรือเลื่อนตำแหน่งผู้บริหาร เพื่อให้ได้ผู้นำที่มีสมรรถนะสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาการศึกษาในยุคปัจจุบัน

5. ขยายผลและประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาและบริบทอื่นที่ใกล้เคียง ควรนำคู่มือและตัวบ่งชี้ไปทดลองใช้ในสถานศึกษาอื่น หรือในบริบทการศึกษาที่คล้ายคลึงกัน เพื่อขยายผลการใช้ประโยชน์ และยกระดับคุณภาพการบริหารสถานศึกษาในวงกว้าง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายกลุ่มตัวอย่างและบริบทการวิจัย โดยการวิจัยครั้งต่อไปควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอื่น หรือในภูมิภาคอื่นของประเทศเพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและตรวจสอบความคงเส้นคงวาของโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการในบริบทที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาผลกระทบเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการต่อผลลัพธ์ของสถานศึกษา ควรมีการวิจัยต่อยอดในลักษณะการวิจัยเชิงโครงสร้างหรือเชิงสาเหตุ (เช่น SEM) เพื่อศึกษาว่าภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ประสิทธิผลการบริหาร หรือสมรรถนะขององค์กรสถานศึกษาอย่างไร

3. ควรพัฒนาและทดลองใช้โปรแกรมหรือรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารบนฐานตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น โดยการวิจัยในอนาคตควรนำตัวบ่งชี้และคู่มือที่พัฒนาขึ้นไปสร้างเป็นโปรแกรมหรือรูปแบบการพัฒนาผู้บริหาร และทำการทดลองใช้เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมในเชิงพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภาวะผู้นำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

กิติมา หงส์ศิริกาญจน์. (2562*). การศึกษาภาวะผู้นำธุรกิจสตาร์ทอัพที่ประสบความสำเร็จในประเทศไทย.* ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2551) *การวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปร.* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

กัลยรัตน์ คำทะเนตร. (2556). *ชุดฝึกประสบการณ์การเรียนแบบ 4 MAT ร่วมกับเทคนิคการเรียนแบบร่วมมือที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ความพึงพอใจในกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาของนักเรียนประถมศึกษาชั้นปีที่ 5.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ขันธวิจารณ์, ธ. (2563). *การศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างการคาดการณ์อนาคตและการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร.* สารนิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.

คณิต จิตเจริญทวีโชค. (2548). *คู่มือการจัดกิจกรรมการส่งเสริมและพัฒนาประชาธิปไตยในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เครือวัลย์ เผ่าผึ้ง. (2548). *การพัฒนาการจัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียนสื่อความ สำหรับครูภาษาไทย.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชญานิศ, โฆษิตพิมานเวช, เอกราช, และคณะ. (2565). การนำผลการประกันคุณภาพการศึกษาไปปรับปรุงสถานศึกษา. *วารสารมณีเชษฐาราม, 5*(2), 149–167. https://so07.tci-thaijo.org/index.php/JMCR/article/download/1889/1304/9299

จารุวรรณ ยอดระฆัง (2563) *การพัฒนาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานของบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงผ่านกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการบนฐานแนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. https://ir-ithesis.swu.ac.th/items/0272cd95-1bcd-4e3a-89d9-3d8b76072200

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จิราพร บุญศรี. (2554). *การสร้างคู่มือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์ที่เชื่อมโยงกับเครื่องใช้ชนเผ่าโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์เชียงดาวจังหวัดเชียงใหม่.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

จุฑาทิพย์ บุตรแสนคม และคณะ. (2567). การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. *วารสาร มจร.อุบลปริทรรศน์, 9*(3), 2007–2014. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/275720

ชัยศักดิ์, ป. (2567). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุบลราชธานี.* วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ไชยจักร์, ณ. (2567). การสร้างแรงบันดาลใจด้วยกระบวนการทางศิลปะ เพื่อขับเคลื่อนแนวคิดของเด็กปฐมวัย. *วารสารวิชาการราชภัฏร้อยแก่นสารสนเทศ, 9*(4), 158–182.

ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ณิชาภา เจริญรุ่งเรืองชัย. (2547). *คู่มือการบริหารงานโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนดอนฉิมพลีพิทยาคม.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ธัญพิชชา วะลัย. (2564). *การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และทักษะการนำเสนอโดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงาน.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ธันยนันท์ ไพบูลย์สุข. (2566). *คุณลักษณะของผู้นำผู้ประกอบการ:* การทบทวนวรรณกรรมแบบกำหนดขอบเขต. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นัฐกฤตา เกียรติกาญจน์. (2564). *การศึกษาองค์ประกอบของทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

นันท์มนัส รอดทัศนา. (2554). *การจัดทำคู่มือจัดกิจกรรมพัฒนาความมีวินัยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบอน.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสเรล สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย.* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นงลักษณ วิรัชชัย. (2551). *ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเสน (LISREL) สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์.* (เอกสารประกอบการบรรยาย). ภาควิชาวิจัย การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย.

บุญจักรวาล รอดบำเรอ และคณะ. (2565). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน. *วารสารรัชต์ภาคย์, 16*(47), 236–250.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุวีริยาสาส์น.

ปกรณ์ ประจันบาน. (2553) *สถิติชั้นสูงสำหรับการวิจัยและการประเมิน* (พิมพ์ครั้งที่ 3). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ปุณฑริกา น้อยนนท์. (2566). การสร้างสรรค์และนวัตกรรม: ทักษะสำคัญสำหรับโลกหลังยุคใหม่. *วารสารวิชาการหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 15*(42). 250–259.

ประจักษ์ ปฏิทัศน์ (2562). *การคิดเชิงระบบและความคิดสร้างสรรค์ (SYSTEMATIC AND CREATIVE THINKING).* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปริทรรศน์ มะโนแก้ว. (2553). *การสร้างคู่มือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเรื่องจำนวนเชิงซ้อนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงโดยใช้โปรแกรมจีโอมิเตอร์สเก็ตชแพด.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปราณี กรุณวงษ์. (2546). *คู่มือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบโมเดลซิปปาเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ระดับประถมศึกษาของโรงเรียนวัดแสงสรรค์.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปรัชญา ศิริภูรี. (2550). *การวิเคราะห์และออกแบบระบบ.* เข้าถึงได้จาก http://itd.htc.ac.th/

พนิดา พิมพ์จันทร์, หยกแก้ว กมลวรเดช, และ สุกัญญา รุจิเมธาภาส. (2565). การวิเคราะห์ของการสร้างแรงบันดาลใจในยุคดิจิทัลของครู. *วารสารรอยแคนสาร, 7*(11), 191–198.

พาสนา จุลรัตน์. (2563). *จิตวิทยาการคิด (Cognitive Psychology)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พงษ์พยุหะ, เจตนา. (2565). *รูปแบบการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

พิศูจน์ มีไปล่. (2549). *คู่มือการจัดการเรียนรู้โดยวิธีสตอรี่ไลน์ สำหรับครูโรงเรียนอำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

มนตรี ชมชื่น. (2548). *คู่มือการทอลวดลายผ้าตีนจกไท–ยวน จังหวัดราชบุรี*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

มนภัทร ด่านวชิรา (2554) *การพัฒนาคู่มือการเรียนรู้รายวิชา*.วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เยาวภา อุส่าห์ฤทธิ์. (2547). *คู่มือครูการดำเนินงานตามระบบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนโรงเรียนประสาทรัฐประชากิจ*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

รุณวงษ์, ปราณี. (2546). *การพัฒนาคู่มือการเรียนการสอน*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

รักษาพล, สุกัญญา. (2566). *การควบคุมภายในและสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง*. สารนิพนธ์ ปช.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

รัชนีภรณ์ คล่องแคล่ว, วีรพงศ์ ไตลังคะ, ณัฏฐพงศ์ ธนาบวรพาณิชย์. (2567). แนวทางการจัดการเพื่อคุณภาพสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทย. *วารสารรอยแก่นสาร, 9*(8), 1083–1098.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รัตนา คนไว. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รัญชิดา ดาวเรือง, และ วัชรพจน์ ทรัพย์สงวนบุญ. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำสำหรับ\ผู้ประกอบการและการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ส่งผลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดกาญจนบุรี. *NIDA Business Journal, 32*, 1–20.

เรืองชัย จรุงศิรวัฒน์. (2554). *เทคนิคการเขียนคู่มือการปฏิบัติงาน.* ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วิทยา และคณะ. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของการเรียนการสอนในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทย.* สถาบันวิจัยการศึกษาไทย

วีรพล แก้วพันธ์อ่ำ และดนุลดา จามจุรี. (2567). การพัฒนาองค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ของคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการรุ่นเยาว์เชิงรุกสำหรับผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย. *วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 8*(2),60–75.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549). *พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น

วันเพ็ญ นันทะศรี. (2555). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2556). *ศาสตร์แห่งการเป็นผู้นำยุคใหม่.* สำนักพิมพ์บริหารธุรกิจ.

ศุขเจริญ, น. (2562). การมองอนาคต Foresight. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 13*(3), 118–131.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). *การวิจัยและสถิติทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 11). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วรายุ ศิรินนท์ และระบิล พ้นภัย. (2563) การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการและความได้เปรียบทางการแข่งขันที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมอุตสาหกรรมอาหารในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. *วารสารชุมชนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*, *14*(1), 242–252.

สมชาติ กิจยรรยง. (2560). *ภาวะผู้นำและการบริหารจัดการองค์กร*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจ.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2565). *รายงานสถานการณ์อาชีวศึกษาเอกชนประจำปี 2565*. กระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2565). *รายงานแนวทางพัฒนาคุณภาพอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทย*. กระทรวงศึกษาธิการ.

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2566). *เทคโนโลยี AI และผลกระทบต่อภาคแรงงานในประเทศไทย*. รายงานการวิจัยประจำปี.

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2566). *อาชีวศึกษาไทยและทักษะแห่งอนาคต* (รายงานวิจัย). สืบค้นจาก https://tdri.or.th/wp-content/uploads/2025/07/2024_11_STD_660202.pdf

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (2567). *การคาดการณ์อนาคต: เครื่องมือเชิงกลยุทธ์เพื่อขับเคลื่อนการศึกษาทางเลือก*. https://www.nida.ac.th

เสถียร คามีศักดิ์ (2553) *การเขียนคู่มือปฏิบัติงาน: ข้าราชการตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ เชี่ยวชาญเฉพาะ และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุวิมล ติรกานันท์. (2550). *การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุภมาศ อังศุโชติ. (2554). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติสำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 3). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สรวงอัยย์ อนันทวิจักษณ์, และ สามัคคี กิจเจริญ. (2566). ความเป็นผู้นำเชิงผู้ประกอบการเพื่อสร้างความสำเร็จของธุรกิจยุคดิจิทัล. *วารสารพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม, 3*(3), 95–112.

อนุชิต เชิงจำเนียร. (2545). *คู่มือการจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณลักษณะคนดีของนักเรียนนักศึกษา* : ศึกษากรณีนักเรียน นักศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อร่าม เสือเดช. (2549). *คู่มือการดำเนินงานตามกระบวนการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนช้างเผือก*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อิฏฐิรา ทรงกิติพิศาล. (2563). *กลยุทธ์การบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดสมรรถนะ ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ฮัมดี้ คอแด๊ะ และเอกรินทร์ สังข์ทอง. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15. *วารสารวิจัยวิชาการ, 4*(2), 1–14.

Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context: Update to the social psychology of creativity*. Westview Press.

Bass, B. M. (1990). *From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision*. Organizational Dynamics.

Bagheri, A., & Akbari, M. (2018). *The impact of entrepreneurial leadership on nurses' innovation behavior. Journal of Nursing Scholarship, 50*(1), 28–35.

Cangiano, F., & Parker, S. K. (2016). *Proactivity for mental health and well–being*. In S. K. Parker & U. K. Bindl (Eds.), Proactivity at Work. 146–171. Routledge.

Doran, G. T. (1981). *There's a S.M.A.R.T. way to write management's goals and objectives. Management Review*

Esmer, Y., & Dayi, F. (2016). Entrepreneurial leadership: Atheoretical research. *Proceedings of the International Academic Conference*, 9(6), 159–163.

Fontana, A., & Musa, S. (2017). The impact of entrepreneurial leadership on innovation management and its measurement validation. *International Journal of Innovation Science, 9*(1), 2–19.

Frese, M., & Fay, D. (2021). Proactivity at work: A big picture perspective on a decade of research. Applied Psychology: An International Review, 70(3), 957–1002.

Ghosh, R., & Khatua, S. (2024). *Forecasting the future: A comprehensive review of time series prediction techniques.* ResearchGate.

Harrison, C., Burnard, K., & Paul, S. (2018). Entrepreneurial leadership in a developing economy: A skill–based analysis. *Journal of Small Business and Enterprise Development, 25*(3), 521–548.

Hopkins, D., Leask, M., & Aspinwall, K. (1992). *Creating the conditions for school improvement: A handbook of staff development activities.* David Fulton Publishers.

Johnstone, B. (1981). *Indicators in discourse: A study in interactional linguistics*. Academic Press.

Kahan, S. (2017). *Getting change right: How leaders transform organizations from the inside out*. Wiley.

Kerlinger, F. N. (1986). *Foundations of behavioral research* (3rd ed.). Holt, Rinehart and Winston.

Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). *A theory of goal setting & task performance*. Routledge.

Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). *Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35–year odyssey*. American Psychologist, 57(9), 705–717.

Merriam–Webster. (1991). *Webster's ninth new collegiate dictionary* (9th ed.). Merriam–Webster.

Moed, H. F., Glänzel, W., & Schmoch, U. (Eds.). (2004). *Handbook of quantitative science and technology research: The use of publication and patent statistics in studies of S&T systems. Springer.* https://doi.org/10.1007/1–4020–2755–9

Nidhan, N., & Singh, B. K. (2020). Entrepreneurial Leadership: A Conceptual Framework. *Annals of Multi–Disciplinary Research*, 10(4), 327–336. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/365300109

Parker, S. K. (1990). *Clear goal setting and employee performance: A practical approach*. Organizational Behavior Journal, 12(3), 45–52.

Rey, L. D. A. (2018). *The role of entrepreneurial leadership of principals in high performing schools* (Doctoral dissertation, University of Pretoria). University of Pretoria Repository https://repository.up.ac.za/server/api/core/bitstreams/0d83ebee–a9f4–4059–a2a8–94883439fb8b/content

Renko, M., El Tarabishy, A., Carsrud, A. L., & Brännback, M. (2015). Understanding and Measuring Entrepreneurial Leadership Style. *Journal of Small Business Management,* 53(1), 54–74.

Roberts, F. (2019, April 3). 7 essential traits of inspirational leadership. *People Development Magazine*. https://peopledevelopmentmagazine.com/2019/04/03/inspirational–leadership/

Slaughter, R. A. (1999). *Futures for the Third Millennium: Enabling the Forward View*. Prospect Media.

Shaheen, R., Sajid, M., & Batool, S. (2020). Impact of entrepreneurial leadership on the performance of higher education. *International Review of Management and Business Research, 9*(2), 64–75.

Srian, R. (2022). Internal organizational communication and the effectiveness of strategic communication. *Sukhothai Thammathirat Open University Journal,* 35(2), 89–106.

Sternberg, R. J., & Lubart, T. I. (1999). The concept of creativity: Prospects and paradigms. In R. J. Sternberg (Ed.), *Handbook of creativity* (pp. 3–15). Cambridge University Press.

Strauss, K., Parker, S. K., & O'Shea, D. (2017). When does proactivity have a cost? Motivation at work moderates the effects of proactive work behavior on employee job strain. *Journal of Vocational Behavior,* 100, 15–26.

Suhartono, N. (2016). *Comparation of creativity dimensions (fluency, flexibility, originality, elaboration)*. IICLL Dubai 2016–The IAFOR International Conference on Language Learning–Dubai 2016.

Taylor, M., Corbett, A. C., & Greenberg, D. (2024). A conceptual model of entrepreneurial leadership. *International Entrepreneurship and Management Journal.* Advance online publication. https://doi.org/10.1007/s11365-025-01074-9

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายศิริชัย เมืองโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๓๒๒๓๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวพร วรรณทอง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๘๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายศิริชัย เมืองโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๘๗๘ ๕๕๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายศิริชัย เมืองโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๙๖๓๒๒๓๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวพร วรรณทอง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายศิริชัย เมืองโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๘๗๙ ๕๕๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.ทิวา แจ้งสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายศิริชัย เมืองโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๓๒๓๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวพร วรรณทอง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายศิริชัย เมืองโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๘๗๙ ๕๕๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.กมลเทพ จันทรจิต

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายศิริชัย เมืองโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๓๒๒๓๓๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวพร วรรณทอง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๗๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายศิริชัย เมืองโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๘๗๙ ๕๕๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.ธนรัตน์ ตีรสวัสดิชัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายศิริชัย เมืองโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๓๒๒๓๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวพร วรรณทอง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายศิริชัย เมืองโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๘๗๙ ๕๕๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๒๔๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบ

เรียน ประธานบริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพณิชยการ

ด้วย นายศิริชัย เมืองโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๓๒๒๓๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวพร วรรณทอง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าหน่วยงานของท่านเป็นโรงเรียนต้นแบบด้านการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายศิริชัย เมืองโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๘๗๙ ๕๕๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.วุฒิกร เดชกวินเลิศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายศิริชัย เมืองโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๓๒๒๓๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวพร วรรณทอง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)
รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและงบประมาณ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๗๗ ๐๒๒๗
โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายศิริชัย เมืองโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๘๗๘ ๕๕๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.นภธร ศิวารัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายศิริชัย เมืองโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๓๒๒๓๓๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวพร วรรณทอง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)
รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและงบประมาณ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๗๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายศิริชัย เมืองโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๘๗๙ ๕๕๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายปราโมทย์ เทพกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายศิริชัย เมืองโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๓๒๒๓๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวพร วรรณทอง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)
รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและงบประมาณ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายศิริชัย เมืองโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๘๗๙ ๕๕๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๓๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายศิริพงษ์ ทักษิณวิโรจน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายศิริชัย เมืองโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๓๒๒๓๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวพร วรรณทอง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)
รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและงบประมาณ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๗๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายศิริชัย เมืองโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๘๗๙ ๕๕๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายนิรุตติ์ พลบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายศิริชัย เมืองโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๓๒๖๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวพร วรรณทอง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)
รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและงบประมาณ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๗๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายศิริชัย เมืองโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๘๗๙ ๕๕๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๘๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพาณิชการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายศิริชัย เมืองโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๓๒๒๓๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวพร วรรณทอง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร็ว (Expedited Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เลขที่ใบรับรอง COA NO. ๐๐๖/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๙ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวในหน่วยงานสังกัดท่านด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายศิริชัย เมืองโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๘๗๙ ๕๕๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๘๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีวานรนิวาส

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายศิริชัย เมืองโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๓๒๒๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวพร วรรณทอง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร็ว (Expedited Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เลขที่ใบรับรอง COA NO. ๐๐๖/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๙ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวในหน่วยงานสังกัดท่านด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายศิริชัย เมืองโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๘๗๙ ๕๕๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๓๘๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีพุทธรักษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายศิริชัย เมืองโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๓๒๒๓๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวพร วรรณทอง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร็ว (Expedited Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เลขที่ใบรับรอง COA NO. ๐๐๖/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๙ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวในหน่วยงานสังกัดท่านด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายศิริชัย เมืองโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๘๗๙ ๕๕๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๘๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคและเทคโนโลยีภูพาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายศิริชัย เมืองโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๓๒๒๓๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวพร วรรณทอง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร็ว (Expedited Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เลขที่ใบรับรอง COA NO. ๐๐๖/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๙ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวในหน่วยงานสังกัดท่านด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายศิริชัย เมืองโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๘๗๙ ๕๕๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๗๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายศิริชัย เมืองโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๓๒๒๓๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวพร วรรณทอง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร็ว (Expedited Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เลขที่ใบรับรอง COA NO. ๐๐๖/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณ ในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๗๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายศิริชัย เมืองโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๘๗๙ ๕๕๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๗๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินคุณภาพคู่มือ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี

ด้วย นายศิริชัย เมืองโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๓๒๒๓๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวพร วรรณทอง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินคุณภาพคู่มือการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๗๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายศิริชัย เมืองโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๘๗๙ ๕๕๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๗๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินคุณภาพคู่มือ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา

ด้วย นายศิริชัย เมืองโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๓๒๒๓๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวพร วรรณทอง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินคุณภาพคู่มือการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๘๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๘๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายศิริชัย เมืองโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๘๗๙ ๕๕๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๗๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินคุณภาพคู่มือ

เรียน นายวุฒินันท์ จันทร์ทอง

ด้วย นายศิริชัย เมืองโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๓๒๒๓๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวพร วรรณทอง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินคุณภาพคู่มือการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายศิริชัย เมืองโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๘๗๙ ๕๕๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๗๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินคุณภาพคู่มือ

เรียน นายธาตรี พิบูลมณฑา

ด้วย นายศิริชัย เมืองโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๓๒๒๓๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวพร วรรณทอง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินคุณภาพคู่มือการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๗๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายศิริชัย เมืองโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๘๗๙ ๕๕๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๗๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินคุณภาพคู่มือ

เรียน นายวาทิต ผ่านสำแดง

ด้วย นายศิริชัย เมืองโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๖๓๒๒๓๓๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.ทรัพย์ทิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวพร วรรณทอง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินคุณภาพคู่มือการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายศิริชัย เมืองโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๘๗๙ ๕๕๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหาร
อาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประกอบวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหาร
อาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย นายศิริชัย เมืองโคตร นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปริญญา
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.)
สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์	ประธานกรรมการ
ผศ.ดร.นวพร วรรณทอง	กรรมการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้ให้สัมภาษณ์ .....

ตำแหน่ง .....

สถานที่ทำงาน .....

ผู้สัมภาษณ์ .....

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. .....

เวลา .....

สถานที่ .....

ประเด็นการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

คำชี้แจง : ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างไรในประเด็นต่อไปนี้

1. วิสัยทัศน์ ควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

2. ความกล้าเสี่ยง ควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. การสร้างนวัตกรรม ควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

4. การทำงานเชิงรุก ควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

5 การมีความคิดสร้างสรรค์ ควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

6. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์

ผู้วิจัย นายศิริชัย เมืองโคตร นักศึกษาปริญญาเอก

สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสัมภาษณ์อาชีวศึกษาดีเด่น (Best Practice)
องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหาร
อาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประกอบวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการผู้บริหาร
อาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย นายศิริชัย เมืองโคตร นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปริญญา
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนา
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์	ประธานกรรมการ
รองศาสตราจารย์ ดร.นาพร วรรณทอง	กรรมการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสัมภาษณ์อาชีวศึกษาดีเด่น (Best Practice)
องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหาร
อาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้ให้สัมภาษณ์ .....

ตำแหน่ง .....

สถานที่ทำงาน .....

ผู้สัมภาษณ์ .....

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. .....

เวลา .....

สถานที่ .....

ประเด็นการสัมภาษณ์อาชีวศึกษาดีเด่น (Best Practice)

คำชี้แจง : ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างไรในประเด็นต่อไปนี้

1. วิสัยทัศน์ ควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

2. ความกล้าเสี่ยง ควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. การสร้างนวัตกรรม ควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง

.....

.....

.....

4. การทำงานเชิงรุก ควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง

.....

.....

.....

5 การมีความคิดสร้างสรรค์ ควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

6. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์

ผู้วิจัย นายศิริชัย เมืองโคตร นักศึกษาปริญญาเอก

สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบแบบสอบถาม
การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหาร อาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประกอบวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหาร อาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย นายศิริชัย เมืองโคตร นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.)
สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์	ประธานกรรมการ
ผศ.ดร.นวพร วรรณทอง	กรรมการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบแบบสอบถาม
การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหาร อาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง:

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. โปรดพิจารณาว่าท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้น โดยการท่านทำเครื่อง ✓ ลงในช่องความคิดเห็นช่องใดช่องหนึ่งและ ขอความอนุเคราะห์ท่านได้ตอบคำถามทุกข้อ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านได้สละเวลาอันมีค่าเพื่อตอบแบบสอบถาม โปรดส่งแบบสอบถามกลับตามซองเปล่าที่แนบมาด้วยภายใน 2 สัปดาห์ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัย นายศิริชัย เมืองโคตร นักศึกษาปริญญาเอก
สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำสั่ง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่อง ☐ หน้ารายการที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ ☐ ชาย
   ☐ หญิง

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
   ☐ ผู้รับใบอนุญาต
   ☐ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
   ☐ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
   ☐ ผู้จัดการสถานศึกษา
2. ระดับการศึกษา
   ☐ ปริญญาตรี
   ☐ ปริญญาโท
   ☐ ปริญญาเอก
3. ประสบการณ์ในการทำงาน
   ☐ 6–10 ปี
   ☐ 11–15 ปี
   ☐ มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. วิสัยทัศน์						
1.1 การกำหนดเป้าหมายชัดเจน						
1.1.1	ผู้บริหารมีการกำหนดพันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน/โครงการ และการมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติงานตาม แผนงาน/โครงการที่ชัดเจน					
1.1.2	ผู้บริหารเป็นผู้นำ ปลุกเร้า สร้างความเชื่อมั่นว่า มีความเป็นไปได้แก่บุคลากรเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย					
1.1.3	ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อขับเคลื่อนการ พัฒนาคุณภาพการศึกษาไปสู่ความสำเร็จ					
1.1.4	ผู้บริหารมีการจัดวางภาพเป้าหมายในอนาคตมีความเฉพาะเจาะจง วัดผลได้ ปฏิบัติได้จริงและมีกรอบเวลาที่แน่นอน					
1.1.5	ผู้บริหารกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายสอดคล้องกับบริบท สถานศึกษา					
1.2 การสื่อสารวิสัยทัศน์						
1.2.1	ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์ สื่อสารสร้างการรับรู้ให้บุคลากรในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้อง					
1.2.2	ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจอย่างชัดเจน เพื่อปฏิบัติตามวิสัยทัศน์					
1.2.3	ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือการแลกเปลี่ยน เรียนรู้วิสัยทัศน์					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.2.4	ผู้บริหารมีการนำข้อมูลย้อนกลับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนา					
1.2.5	ผู้บริหารมีการสร้างขวัญ กำลังใจ ให้รางวัลเมื่อบุคลากร ทำงานสำเร็จ					
1.3 การคาดการณ์อนาคต						
1.3.1	ผู้บริหารมีการติดตามข่าวสาร เทคโนโลยีใหม่ ๆ นโยบายภาครัฐ หรือทิศทางการศึกษาระดับสากล เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง					
1.3.2	ผู้บริหารวางเป้าหมายระยะยาวที่สอดคล้องกับแนวโน้มในอนาคต					
1.3.3	ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีทักษะรองรับการเปลี่ยนแปลง					
1.3.4	ผู้บริหารใช้ข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ในการวางแผนและตัดสินใจ					
1.3.5	ผู้บริหารสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภายนอกเพื่อเตรียมพร้อมอนาคต					
1.4 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์						
1.4.1	ผู้บริหารมีการประชุม สร้างความเข้าใจ สื่อสารให้บุคลากรทราบแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน					
1.4.2	ผู้บริหารมีการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ การวางแผนกลยุทธ์ และ แผนปฏิบัติการประจำปีที่เน้นผลสัมฤทธิ์					
1.4.3	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในเป้าหมาย แสดงออกผ่านพฤติกรรมและการตัดสินใจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ทำให้ผู้อื่นเกิดแรงบันดาลใจและทำตาม					

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.4.4	ผู้บริหารส่งเสริมค่านิยม ทัศนคติ และบรรยากาศในการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมาย					
1.4.5	ผู้บริหาร ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานตามเป้าหมายของวิสัยทัศน์					
2. ความกล้าเสี่ยง						
2.1 การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน						
2.1.1	ผู้บริหารกล้าตัดสินใจแม้มีข้อมูลไม่ครบถ้วน ใช้วิจารณญาณ ดุลยพินิจ และประสบการณ์เพื่อเลือกแนวทางที่เหมาะสมในช่วงเวลาที่เร่งด่วน					
2.1.2	ผู้บริหารกล้าเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือแนวทางบริหารภายใต้แรงกดดัน ปรับแผนหรือวางแผนกลยุทธ์ได้รวดเร็ว					
2.1.3	ผู้บริหารเชิญชวนคณะครูและบุคลากรร่วมพิจารณาทางเลือกที่มีความเสี่ยง เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและมุมมองที่หลากหลายก่อนตัดสินใจ					
2.1.4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรกล้าลองสิ่งใหม่แม้จะมีความเสี่ยง เพื่อให้เกิดนวัตกรรมทางการศึกษาในสถานศึกษา					
2.1.5	ผู้บริหารยอมรับผลลัพธ์ที่ไม่สามารถคาดเดา ได้พร้อมรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจโดยไม่โทษผู้อื่น แม้ผลลัพธ์จะไม่เป็นไปตามคาด					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.2 การวิเคราะห์ความเสี่ยงก่อนตัดสินใจ						
2.2.1	ผู้บริหารจะวิเคราะห์ว่าทางเลือกต่าง ๆ มีผลกระทบเชิงบวกหรือลบต่อครู นักเรียน และภาพลักษณ์ ก่อนตัดสินใจจากทางเลือกแต่ละทาง					
2.2.2	ผู้บริหารแสวงหาข้อมูลจากครู นักเรียน ผู้ปกครอง หรือแหล่งวิชาการ เพื่อประกอบการวิเคราะห์ความเสี่ยงก่อนจะดำเนินนโยบายใหม่					
2.2.3	ผู้บริหารกำหนดแนวทางป้องกันหรือแผนสำรองสำหรับความเสี่ยงที่คาดว่าจะเกิดขึ้น					
2.2.4	ผู้บริหารชั่งน้ำหนักระหว่างความเสี่ยงและโอกาส ก่อนตัดสินใจ ไม่หลีกเลี่ยงความเสี่ยง แต่จะพิจารณาว่าความเสี่ยงที่ยอมรับได้นั้น คุ้มค่ากับผลประโยชน์หรือไม่					
2.2.5	ผู้บริหารปรึกษาคณะทำงานหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการตัดสินใจในเรื่องที่มีความเสี่ยงสูง เป็นการลดความเสี่ยงจากการตัดสินใจเพียงลำพัง					
2.3 การนำความล้มเหลวมาเป็นบทเรียน						
2.3.1	ผู้บริหารกล้าที่จะยอมรับข้อผิดพลาดจากโครงการหรือกิจกรรมที่ไม่สำเร็จ และวิเคราะห์หาสาเหตุร่วมกับทีมงานอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปกปิดหรือโทษผู้อื่น					
2.3.2	ผู้บริหารจดบันทึกข้อผิดพลาด บันทึกการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ไม่ประสบผลสำเร็จ เพื่อใช้วางแผนเป็นแนวทางปรับปรุงในอนาคต					
2.3.3	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไม่ตำหนิผู้ที่พลาด แต่ใช้โอกาสนั้นในการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและพัฒนาทีม					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.3.4	ผู้บริหารให้กำลังใจทีมงานแม้ผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย โดยไม่ตัดสินจากความล้มเหลว แต่ชื่นชมความพยายามและสนับสนุนให้ลุกขึ้นสู้ใหม่					
2.3.5	ผู้บริหารกล้าเปลี่ยนวิธีการทำงานหรือแนวทางเดิมที่ไม่เวิร์ก และหาทางเลือกใหม่ที่เหมาะสมมากขึ้น โดยเรียนรู้จากความผิดพลาดที่ผ่านมา					
3 การสร้างนวัตกรรม						
3.1 การนำแนวคิดนวัตกรรมไปปรับใช้จริง						
3.1.1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ออกแบบกิจกรรมใหม่ ๆ ทดลองวิธีสอน หรือใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการเรียนการสอน โดยไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม					
3.1.2	ผู้บริหารปรับแผนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับแนวคิดนวัตกรรม เช่น การเน้นทักษะดิจิทัล หรือการเรียนรู้แบบ Active Learning					
3.1.3	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรจัดตั้งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อคิดและพัฒนานวัตกรรมร่วมกัน					
3.1.4	ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการใช้นวัตกรรมอย่างเป็นระบบ					
3.1.5	ผู้บริหารนำนวัตกรรมที่ประสบผลสำเร็จ ไปขยายผลใช้ในทุกห้องเรียน หรือแบ่งปันในเครือข่ายสถานศึกษา					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.2 การสร้างแนวคิดนวัตกรรม						
3.2.1	ผู้บริหารสังเกตและวิเคราะห์ปัญหาเชิงระบบในสถานศึกษา มองเห็นปัญหาหรือจุดที่ควรพัฒนา					
3.2.2	ผู้บริหารหมั่นศึกษานวัตกรรมการศึกษาใหม่ ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้หรือเป็นแรงบันดาลใจในการคิดค้นแนวทางของตนเอง					
3.2.3	ผู้บริหารมีการตั้งคำถามเพื่อค้นหาแนวทางใหม่ ๆ แทนที่การยึดติดกับรูปแบบดั้งเดิม					
3.2.4	ผู้บริหารจัดเวทีให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอไอเดีย การระดมสมอง เพื่อคิดค้นนวัตกรรม					
3.2.5	ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดแนวคิดด้านนวัตกรรม ต้องมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์โรงเรียน ทรัพยากรที่มีและความต้องการของชุมชน					
3.3 การคัดเลือกและสนับสนุนแนวคิดนวัตกรรม						
3.3.1	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนางาน รวมถึงการสร้างเครื่องมือหรือกระบวนการใหม่ ๆ ที่ช่วยพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้					
3.3.2	ผู้บริหารไม่เพียงสนับสนุน แต่ลงมือมีส่วนร่วมในการพัฒนาแนวคิด เพื่อให้แน่ใจว่านวัตกรรมนั้นสอดคล้องกับความต้องการจริงของสถานศึกษา					
3.3.3	ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรเพื่อการทดลองและพัฒนานวัตกรรมอย่างเพียงพอ เช่น การจัดงบประมาณ เวลา อุปกรณ์					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.3.4	ผู้บริหารมีการตั้งเกณฑ์ประเมินแนวคิดที่ได้รับจากครู หรือบุคลากร ความเป็นไปได้ ผลกระทบต่อผู้เรียน ความสอดคล้องกับนโยบาย					
3.3.5	ผู้บริหารติดตาม ประเมินผล และพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ไม่หยุดแค่การสร้างนวัตกรรม แต่ผู้บริหารจะติดตามผลการใช้งานจริง วิเคราะห์ข้อดี–ข้อด้อย และปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
4 การทำงานเชิงรุก						
4.1 การคาดการณ์และวางแผนล่วงหน้า						
4.1.1	ผู้บริหารมีการศึกษาข้อมูล ข่าวสาร และทิศทางของนโยบายการศึกษา เทคโนโลยี หรือสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้น					
4.1.2	ผู้บริหารประเมินผลกระทบของเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต พิจารณาว่าการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นจะส่งผลอย่างไรต่อสถานศึกษา และวางแนวทางเตรียมรับมือไว้ล่วงหน้า					
4.1.3	ผู้บริหารวางแผนเชิงรุกเพื่อตอบสนองต่อแนวโน้มและความท้าทายในอนาคต กำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานในระยะยาว					
4.1.4	ผู้บริหารเปิดรับข้อมูลจากครู ชุมชน นักเรียน และแหล่งวิชาการต่าง ๆ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์ในอนาคตอย่างรอบด้าน					
4.1.5	ผู้บริหารใช้การคาดการณ์ล่วงหน้าเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจและกำหนดทิศทางของสถานศึกษา					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.2 มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง						
4.2.1	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการเปิดรับสิ่งใหม่ ไม่ยึดติดกับกรอบเดิม และส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ					
4.2.2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรกล้าเสนอแนวคิดใหม่โดย ไม่กลัวการถูกปฏิเสธและเคารพความเห็นที่แตกต่าง					
4.2.3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูหรือทีมงานได้ลองทำสิ่งใหม่ แม้จะมีความเสี่ยง พร้อมทั้งให้การสนับสนุนด้านทรัพยากร เวลา หรือคำแนะนำ					
4.2.4	ผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น PLC เวทีนำเสนอผลงานนวัตกรรม หรือการศึกษาดูงาน เพื่อให้บุคลากรพัฒนาไอเดียใหม่จากการเรียนรู้ร่วมกัน					
4.2.5	ผู้บริหารมีการยกย่อง ชื่นชม และให้รางวัลแก่ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่เกิดขึ้น					
4.3 การริเริ่มด้วยตนเอง						
4.3.1	ผู้บริหารกล้าตัดสินใจเริ่มทำสิ่งใหม่ที่มุ่งพัฒนาสถาบันศึกษา แม้ไม่มีใครร้องขอ เช่น ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ หรือสร้างโครงการใหม่ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์					
4.3.2	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการหาวิธีพัฒนาสถาบันศึกษา โดยไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม และพร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ					
4.3.3	ผู้บริหารไม่ลังเลเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจเร็ว พร้อมรับผิดชอบและดำเนินการโดยใช้วิจารณญาณอย่างรอบคอบ					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.3.4	ผู้บริหารมองหาโอกาสในการพัฒนาก่อนที่ปัญหาจะเกิดขึ้น เห็นช่องทางการปรับปรุงก่อนเกิดปัญหา					
4.3.5	ผู้บริหารลงมือทำให้เห็นเป็นตัวอย่าง เป็นต้นแบบที่แสดงถึงความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นในการทำงาน					
5. การมีความคิดสร้างสรรค์						
5.1 มีความคิดริเริ่ม						
5.1.1	ผู้บริหารกล้าคิดและเสนอแนวทางที่ไม่เคยมีมาก่อน เพื่อปรับปรุงการบริหารหรือการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น					
5.1.2	ผู้บริหารมองเห็นโอกาสในการพัฒนางานแม้ในสถานการณ์ปกติ แม้ไม่มีปัญหาเกิดขึ้น ยังสามารถมองเห็นโอกาสในการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงให้ดีขึ้น					
5.1.3	ผู้บริหารสร้างแนวคิดใหม่จากประสบการณ์หรือสถานการณ์ที่พบเจอ ใช้ประสบการณ์ที่มีในการพัฒนาแนวทางใหม่					
5.1.4	ผู้บริหารกล้าคิดนอกกรอบและท้าทายวิธีการเดิม ๆ ไม่ยึดติดกับความสำเร็จแบบเดิม					
5.1.5	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการริเริ่มกิจกรรม นวัตกรรม หรือโครงการใหม่ ๆ ไม่เพียงแค่สนับสนุน แต่ลงมือคิดและเป็นผู้นำในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5.2 มีความคิดคล่องแคล่ว						
5.2.1	ผู้บริหารไม่ยึดติดกับวิธีใดวิธีหนึ่ง แต่คิดได้หลายแนวทางในการแก้ปัญหา					
5.2.2	ผู้บริหารสามารถระดมความคิดได้หลากหลายในการประชุมหรือระหว่างการวางแผน โดยไม่ติดขัดหรือขาดแนวทาง					
5.2.3	ผู้บริหารตอบสนองต่อสถานการณ์หรือปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม มีไหวพริบในการคิดหาแนวทางใหม่ในสถานการณ์เร่งด่วน					
5.2.4	ผู้บริหารมีความสามารถในการดัดแปลงหรือพลิกแพลงแนวคิดเดิมให้ใช้ได้กับสถานการณ์ที่แตกต่าง					
5.2.5	ผู้บริหารกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดหลากหลายในการพัฒนางาน เปิดโอกาสให้ครูเสนอไอเดียหลาย ๆ แบบในการทำกิจกรรม หรือตั้งคำถามปลายเปิดในการประชุมเพื่อให้เกิดความคิดหลากหลาย					
5.3 มีความคิดยืดหยุ่น						
5.3.1	ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนวิธีการบริหารหรือการจัดกิจกรรมให้เข้ากับสถานการณ์ เช่น จากเรียนในห้องเป็นเรียนออนไลน์โดยไม่ลังเล					
5.3.2	ผู้บริหารเปิดรับความคิดที่แตกต่าง พร้อมปรับความคิดของตน ไม่ยึดติดกับความคิดตนเอง และยอมเปลี่ยนแปลงเมื่อเห็นว่าแนวคิดนั้นดีกว่า					
5.3.3	ผู้บริหารมีมุมมองหลากหลายในการวิเคราะห์ปัญหา สามารถคิดหาวิธีแก้ปัญหาหลายมิติ และไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5.3.4	ผู้บริหารตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ปรับตัวได้ดีเมื่อมีนโยบายใหม่ หรือสถานการณ์เร่งด่วน โดยสามารถหาวิธีรับมือได้อย่างยืดหยุ่น					
5.3.5	ผู้บริหารสามารถบูรณาการแนวคิดหรือวิธีการจากหลากหลายแหล่งเข้าด้วยกัน ผสมผสานความรู้จากหลายด้าน เช่น ความรู้ทางวิชาการ ท้องถิ่น เทคโนโลยี เพื่อสร้างแนวทางใหม่ที่เหมาะสมกับสถานศึกษา					
5.4 มีความคิดละเอียดลออ						
5.4.1	ผู้บริหารสามารถขยายแนวคิดหรือแผนงานให้มีรายละเอียดที่ชัดเจนและนำไปใช้ได้จริง ไม่หยุดแค่การคิดภาพรวม แต่สามารถแตกย่อยแนวคิดเป็นขั้นตอนพร้อมวิธีดำเนินงานอย่างเป็นระบบ					
5.4.2	ผู้บริหารสามารถอธิบายแนวทางการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน ครบถ้วน และมีเหตุผลรองรับ อธิบายได้ว่าสิ่งที่คิดจะนำไปสู่ผลลัพธ์อย่างไร มีแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ไม่ใช่แค่แนวคิดกว้าง ๆ					
5.4.3	ผู้บริหารใส่ใจในรายละเอียดของโครงการ นวัตกรรม หรือกิจกรรมที่ริเริ่มขึ้น ตรวจสอบให้แน่ใจว่า ทุกขั้นตอนมีการพิจารณารอบคอบ เช่น เวลา งบประมาณ เครื่องมือ วัสดุ บุคลากรที่เกี่ยวข้อง					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5.4.4	ผู้บริหารตรวจสอบข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนของแผนงานอย่างรอบคอบ และปรับปรุงก่อนดำเนินการจริง มีการกลั่นกรองแนวคิดหรือนวัตกรรมอย่างละเอียด เพื่อป้องกันข้อผิดพลาด และเพิ่มประสิทธิภาพของการนำไปใช้					
5.4.5	ผู้บริหารสามารถพัฒนารูปแบบหรือแนวทางใหม่ ๆ โดยมีองค์ประกอบครบถ้วนและสมบูรณ์ สร้างนวัตกรรมหรือโครงการใหม่ที่ไม่ได้เป็นเพียงความคิดคร่าว ๆ แต่เป็นสิ่งที่วางแผนไว้อย่างรัดกุม พร้อมดำเนินการได้ทันที					

ผู้วิจัย นายศิริชัย เมืองโคตร นักศึกษาปริญญาเอก
สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC)

เรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหาร อาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประกอบวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหาร อาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย นายศิริชัย เมืองโคตร นักศึกษาปริญญาเอก
หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.)
สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์	ประธานกรรมการ
ผศ.ดร.นวพร วรรณทอง	กรรมการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้เชี่ยวชาญ .....

ตำแหน่ง .....

สถานที่ทำงาน/สังกัด.....

คำชี้แจง

แบบประเมินความสอดคล้องข้อคำถามมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็น ของท่าน ซึ่งมีระดับคะแนนดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อค าถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อค าถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

–1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ในความอนุเคราะห์ของท่าน ที่ได้สละเวลาอันมีค่าเพื่อตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัย นายศิริชัย เมืองโคตร นักศึกษาปริญญาเอก
หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.)
สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำสั่ง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่อง ☐ หน้ารายการที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ ☐ ชาย
   ☐ หญิง
2. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
   ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
   ☐ รองผู้บริหารสถานศึกษา
   ☐ ผู้จัดการสถานศึกษา
3. ระดับการศึกษา
   ☐ ปริญญาตรี
   ☐ ปริญญาโท
   ☐ ปริญญาเอก
4. ประสบการณ์ในการทำงาน
   ☐ 6–10 ปี
   ☐ 11–15 ปี
   ☐ มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 2 แบบประเมินความสอดคล้อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
		+1	0	−1	
1. วิสัยทัศน์					
1.1 การกำหนดเป้าหมายชัดเจน					
1.1.1	ผู้บริหารมีการกำหนดพันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน/โครงการ และการมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติงานตาม แผนงาน/โครงการที่ชัดเจน				
1.1.2	ผู้บริหารเป็นผู้นำ ปลุกเร้า สร้างความเชื่อมั่นว่า มีความเป็นไปได้แก่บุคลากรเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย				
1.1.3	ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อขับเคลื่อนการ พัฒนาคุณภาพการศึกษาไปสู่ความสำเร็จ				
1.1.4	ผู้บริหารมีการจัดวางภาพเป้าหมายในอนาคตมีความเฉพาะเจาะจง วัดผลได้ ปฏิบัติได้จริงและมีกรอบเวลาที่แน่นอน				
1.1.5	ผู้บริหารกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายสอดคล้องกับบริบท สถานศึกษา				
1.2 การสื่อสารวิสัยทัศน์					
1.2.1	ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์ สื่อสารสร้างการรับรู้ให้บุคลากรในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้อง				
1.2.2	ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจอย่างชัดเจน เพื่อปฏิบัติตามวิสัยทัศน์				
1.2.3	ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือการแลกเปลี่ยน เรียนรู้วิสัยทัศน์				

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
		+1	0	–1	
1.2.4	ผู้บริหารมีการนำข้อมูลย้อนกลับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนา				
1.2.5	ผู้บริหารมีการสร้างขวัญ กำลังใจ ให้รางวัลเมื่อบุคลากร ทำงานสำเร็จ				
1.3 การคาดการณ์อนาคต					
1.3.1	ผู้บริหารมีการติดตามข่าวสาร เทคโนโลยีใหม่ ๆ นโยบายภาครัฐ หรือทิศทางการศึกษาระดับสากล เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง				
1.3.2	ผู้บริหารวางเป้าหมายระยะยาวที่สอดคล้องกับแนวโน้มในอนาคต				
1.3.3	ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีทักษะรองรับการเปลี่ยนแปลง				
1.3.4	ผู้บริหารใช้ข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ในการวางแผนและตัดสินใจ				
1.3.5	ผู้บริหารสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภายนอกเพื่อเตรียมพร้อมอนาคต				
1.4 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์					
1.4.1	ผู้บริหารมีการประชุม สร้างความเข้าใจ สื่อสารให้บุคลากรทราบแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน				
1.4.2	ผู้บริหารมีการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ การวางแผนกลยุทธ์ และ แผนปฏิบัติการประจำปีที่เน้นผลสัมฤทธิ์				
1.4.3	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในเป้าหมาย แสดงออกผ่านพฤติกรรมและการตัดสินใจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ทำให้ผู้อื่นเกิดแรงบันดาลใจและทำตาม				

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
		+1	0	−1	
1.4.4	ผู้บริหารส่งเสริมค่านิยม ทัศนคติ และบรรยากาศในการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมาย				
1.4.5	ผู้บริหาร ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานตามเป้าหมายของวิสัยทัศน์				
2. ความกล้าเสี่ยง					
2.1 การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน					
2.1.1	ผู้บริหารกล้าตัดสินใจแม้มีข้อมูลไม่ครบถ้วน ใช้วิจารณญาณ ดุลยพินิจ และประสบการณ์เพื่อเลือกแนวทางที่เหมาะสมในช่วงเวลาที่เร่งด่วน				
2.1.2	ผู้บริหารกล้าเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือแนวทางบริหารภายใต้แรงกดดัน ปรับแผนหรือวางแผนกลยุทธ์ได้รวดเร็ว				
2.1.3	ผู้บริหารเชิญชวนคณะครูและบุคลากรร่วมพิจารณาทางเลือกที่มีความเสี่ยง เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและมุมมองที่หลากหลายก่อนตัดสินใจ				
2.1.4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรกล้าลองสิ่งใหม่แม้จะมีความเสี่ยง เพื่อให้เกิดนวัตกรรมทางการศึกษาในสถานศึกษา				
2.1.5	ผู้บริหารยอมรับผลลัพธ์ที่ไม่สามารถคาดเดา ได้พร้อมรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจ โดยไม่โทษผู้อื่น แม้ผลลัพธ์จะไม่เป็นไปตามคาด				

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
		+1	0	–1	
2.2 การวิเคราะห์ความเสี่ยงก่อนตัดสินใจ					
2.2.1	ผู้บริหารจะวิเคราะห์ว่าทางเลือกต่าง ๆ มีผลกระทบเชิงบวกหรือลบต่อครู นักเรียน และภาพลักษณ์ ก่อนตัดสินใจจากทางเลือกแต่ละทาง				
2.2.2	ผู้บริหารแสวงหาข้อมูลจากครู นักเรียน ผู้ปกครอง หรือแหล่งวิชาการ เพื่อประกอบการวิเคราะห์ความเสี่ยงก่อนจะดำเนินนโยบายใหม่				
2.2.3	ผู้บริหารกำหนดแนวทางป้องกันหรือแผนสำรองสำหรับความเสี่ยงที่คาดว่าจะเกิดขึ้น				
2.2.4	ผู้บริหารชั่งน้ำหนักระหว่างความเสี่ยงและโอกาส ก่อนตัดสินใจ ไม่หลีกเลี่ยงความเสี่ยง แต่จะพิจารณาว่าความเสี่ยงที่ยอมรับได้นั้น คุ้มค่ากับผลประโยชน์หรือไม่				
2.2.5	ผู้บริหารปรึกษาคณะทำงานหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการตัดสินใจในเรื่องที่มีความเสี่ยงสูง เป็นการลดความเสี่ยงจากการตัดสินใจเพียงลำพัง				
2.3 การนำความล้มเหลวมาเป็นบทเรียน					
2.3.1	ผู้บริหารกล้าที่จะยอมรับข้อผิดพลาดจากโครงการหรือกิจกรรมที่ไม่สำเร็จ และวิเคราะห์หาสาเหตุร่วมกับทีมงานอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปกปิดหรือโทษผู้อื่น				
2.3.2	ผู้บริหารจดบันทึกข้อผิดพลาด บันทึกการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ไม่ประสบผลสำเร็จ เพื่อใช้วางแผนเป็นแนวทางปรับปรุงในอนาคต				
2.3.3	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไม่ตำหนิผู้ที่พลาด แต่ใช้โอกาสนั้นในการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและพัฒนาทีม				

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
		+1	0	−1	
2.3.4	ผู้บริหารให้กำลังใจทีมงานแม้ผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย โดยไม่ตัดสินจากความล้มเหลว แต่ชื่นชมความพยายามและสนับสนุนให้ลุกขึ้นสู้ใหม่				
2.3.5	ผู้บริหารกล้าเปลี่ยนวิธีการทำงานหรือแนวทางเดิมที่ไม่เวิร์ก และหาทางเลือกใหม่ที่เหมาะสมมากขึ้น โดยเรียนรู้จากความผิดพลาดที่ผ่านมา				
3 การสร้างนวัตกรรม					
3.1 การนำแนวคิดนวัตกรรมไปปรับใช้จริง					
3.1.1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ออกแบบกิจกรรมใหม่ ๆ ทดลองวิธีสอน หรือใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการเรียนการสอน โดยไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม				
3.1.2	ผู้บริหารปรับแผนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับแนวคิดนวัตกรรม เช่น การเน้นทักษะดิจิทัล หรือการเรียนรู้แบบ Active Learning				
3.1.3	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรจัดตั้งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อคิดและพัฒนานวัตกรรมร่วมกัน				
3.1.4	ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการใช้นวัตกรรมอย่างเป็นระบบ				
3.1.5	ผู้บริหารนำนวัตกรรมที่ประสบผลสำเร็จ ไปขยายผลใช้ในทุกห้องเรียน หรือแบ่งปันในเครือข่ายสถานศึกษา				

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
		+1	0	−1	
3.2 การสร้างแนวคิดนวัตกรรม					
3.2.1	ผู้บริหารสังเกตและวิเคราะห์ปัญหาเชิงระบบในสถานศึกษา มองเห็นปัญหาหรือจุดที่ควรพัฒนา				
3.2.2	ผู้บริหารหมั่นศึกษานวัตกรรมการศึกษาใหม่ ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้หรือเป็นแรงบันดาลใจในการคิดค้นแนวทางของตนเอง				
3.2.3	ผู้บริหารมีการตั้งคำถามเพื่อค้นหาแนวทางใหม่ ๆ แทนที่การยึดติดกับรูปแบบดั้งเดิม				
3.2.4	ผู้บริหารจัดเวทีให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอไอเดีย การระดมสมอง เพื่อคิดค้นนวัตกรรม				
3.2.5	ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดแนวคิดด้านนวัตกรรม ต้องมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์โรงเรียน ทรัพยากรที่มีและความต้องการของชุมชน				
3.3 การคัดเลือกและสนับสนุนแนวคิดนวัตกรรม					
3.3.1	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนางาน รวมถึงการสร้างเครื่องมือหรือกระบวนการใหม่ ๆ ที่ช่วยพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้				
3.3.2	ผู้บริหารไม่เพียงสนับสนุน แต่ลงมือมีส่วนร่วมในการพัฒนาแนวคิด เพื่อให้แน่ใจว่านวัตกรรมนั้นสอดคล้องกับความต้องการจริงของสถานศึกษา				
3.3.3	ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรเพื่อการทดลองและพัฒนานวัตกรรมอย่างเพียงพอ เช่น การจัดงบประมาณ เวลา อุปกรณ์				

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
		+1	0	−1	
3.3.4	ผู้บริหารมีการตั้งเกณฑ์ประเมินแนวคิดที่ได้รับจากครู หรือบุคลากร ความเป็นไปได้ ผลกระทบต่อผู้เรียน ความสอดคล้องกับนโยบาย				
3.3.5	ผู้บริหารติดตาม ประเมินผล และพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ไม่หยุดแค่การสร้างนวัตกรรม แต่ผู้บริหารจะติดตามผลการใช้งานจริง วิเคราะห์ข้อดี-ข้อด้อย และปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น				
4 การทำงานเชิงรุก					
4.1 การคาดการณ์และวางแผนล่วงหน้า					
4.1.1	ผู้บริหารมีการศึกษาข้อมูล ข่าวสาร และทิศทางของนโยบายการศึกษา เทคโนโลยี หรือสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้น				
4.1.2	ผู้บริหารประเมินผลกระทบของเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต พิจารณาว่าการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นจะส่งผลอย่างไรต่อสถานศึกษา และวางแนวทางเตรียมรับมือไว้ล่วงหน้า				
4.1.3	ผู้บริหารวางแผนเชิงรุกเพื่อตอบสนองต่อแนวโน้มและความท้าทายในอนาคต กำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานในระยะยาว				
4.1.4	ผู้บริหารเปิดรับข้อมูลจากครู ชุมชน นักเรียน และแหล่งวิชาการต่าง ๆ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์ในอนาคตอย่างรอบด้าน				
4.1.5	ผู้บริหารใช้การคาดการณ์ล่วงหน้าเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจและกำหนดทิศทางของสถานศึกษา				

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
		+1	0	–1	
4.2 มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง					
4.2.1	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการเปิดรับสิ่งใหม่ ไม่ยึดติดกับกรอบเดิม และส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ				
4.2.2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรกล้าเสนอแนวคิดใหม่ โดย ไม่กลัวการถูกปฏิเสธและเคารพความเห็นที่แตกต่าง				
4.2.3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูหรือทีมงานได้ลองทำสิ่งใหม่ แม้จะมีความเสี่ยง พร้อมทั้งให้การสนับสนุนด้านทรัพยากร เวลา หรือคำแนะนำ				
4.2.4	ผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น PLC เวทีนำเสนอผลงานนวัตกรรม หรือการศึกษาดูงาน เพื่อให้บุคลากรพัฒนาไอเดียใหม่จากการเรียนรู้ร่วมกัน				
4.2.5	ผู้บริหารมีการยกย่อง ชื่นชม และให้รางวัลแก่ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่เกิดขึ้น				
4.3 การริเริ่มด้วยตนเอง					
4.3.1	ผู้บริหารกล้าตัดสินใจเริ่มทำสิ่งใหม่ที่มุ่งพัฒนาสถาบันศึกษา แม้ไม่มีใครร้องขอ				
4.3.2	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการหาวิธีพัฒนาสถาบันศึกษา โดยไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม และพร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ				
4.3.3	ผู้บริหารไม่ลังเลเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจเร็ว พร้อมรับผิดชอบและดำเนินการโดยใช้วิจารณญาณอย่างรอบคอบ				

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
		+1	0	−1	
4.3.4	ผู้บริหารมองหาโอกาสในการพัฒนาก่อนที่ปัญหาจะเกิดขึ้น เห็นช่องทางการปรับปรุงก่อนเกิดปัญหา				
4.3.5	ผู้บริหารลงมือทำให้เห็นเป็นตัวอย่าง เป็นต้นแบบที่แสดงถึงความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นในการทำงาน				
5. การมีความคิดสร้างสรรค์					
5.1 มีความคิดริเริ่ม					
5.1.1	ผู้บริหารกล้าคิดและเสนอแนวทางที่ไม่เคยมีมาก่อนเพื่อปรับปรุงการบริหารหรือการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น				
5.1.2	ผู้บริหารมองเห็นโอกาสในการพัฒนางานแม้ในสถานการณ์ปกติ แม้ไม่มีปัญหาเกิดขึ้น ยังสามารถมองเห็นโอกาสในการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงให้ดีขึ้น				
5.1.3	ผู้บริหารสร้างแนวคิดใหม่จากประสบการณ์หรือสถานการณ์ที่พบเจอ ใช้ประสบการณ์ที่มีในการพัฒนาแนวทางใหม่				
5.1.4	ผู้บริหารกล้าคิดนอกกรอบและท้าทายวิธีการเดิม ๆ ไม่ยึดติดกับความสำเร็จแบบเดิม				
5.1.5	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการริเริ่มกิจกรรม นวัตกรรม หรือโครงการใหม่ ๆ ไม่เพียงแค่สนับสนุน แต่ลงมือคิดและเป็นผู้นำในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่				

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
		+1	0	-1	
5.2 มีความคิดคล่องแคล่ว					
5.2.1	ผู้บริหารไม่ยึดติดกับวิธีใดวิธีหนึ่ง แต่คิดได้หลายแนวทางในการแก้ปัญหา				
5.2.2	ผู้บริหารสามารถระดมความคิดได้หลากหลายในการประชุมหรือระหว่างการวางแผน โดยไม่ติดขัดหรือขาดแนวทาง				
5.2.3	ผู้บริหารตอบสนองต่อสถานการณ์หรือปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม มีไหวพริบในการคิดหาแนวทางใหม่ในสถานการณ์เร่งด่วน				
5.2.4	ผู้บริหารมีความสามารถในการดัดแปลงหรือพลิกแพลงแนวคิดเดิมให้ใช้ได้กับสถานการณ์ที่แตกต่าง				
5.2.5	ผู้บริหารกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดหลากหลายในการพัฒนางาน เปิดโอกาสให้ครูเสนอไอเดียหลาย ๆ แบบในการทำกิจกรรม หรือตั้งคำถามปลายเปิดในการประชุมเพื่อให้เกิดความคิดหลากหลาย				
5.3 มีความคิดยืดหยุ่น					
5.3.1	ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนวิธีการบริหารหรือการจัดกิจกรรมให้เข้ากับสถานการณ์ เช่น จากเรียนในห้องเป็นเรียนออนไลน์โดยไม่ลังเล				
5.3.2	ผู้บริหารเปิดรับความคิดที่แตกต่าง พร้อมปรับความคิดของตน ไม่ยึดติดกับความคิดตนเอง และยอมเปลี่ยนแปลงเมื่อเห็นว่าแนวคิดนั้นดีกว่า				
5.3.3	ผู้บริหารมีมุมมองหลากหลายในการวิเคราะห์ปัญหา สามารถคิดหาวิธีแก้ปัญหาหลายมิติ และไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม				

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
		+1	0	−1	
5.3.4	ผู้บริหารตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ปรับตัวได้ดีเมื่อมีนโยบายใหม่ หรือสถานการณ์เร่งด่วน โดยสามารถหาวิธีรับมือได้อย่างยืดหยุ่น				
5.3.5	ผู้บริหารสามารถบูรณาการแนวคิดหรือวิธีการจากหลากหลายแหล่งเข้าด้วยกัน ผสมผสานความรู้จากหลายด้าน เช่น ความรู้ทางวิชาการ ท้องถิ่น เทคโนโลยี เพื่อสร้างแนวทางใหม่ที่เหมาะสมกับสถานศึกษา				
5.4 มีความคิดละเอียดลออ					
5.4.1	ผู้บริหารสามารถขยายแนวคิดหรือแผนงานให้มีรายละเอียดที่ชัดเจนและนำไปใช้ได้จริง ไม่หยุดแค่การคิดภาพรวม แต่สามารถแตกย่อยแนวคิดเป็นขั้นตอนพร้อมวิธีดำเนินงานอย่างเป็นระบบ				
5.4.2	ผู้บริหารสามารถอธิบายแนวทางการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน ครบถ้วน และมีเหตุผลรองรับ อธิบายได้ว่าสิ่งที่คิดจะนำไปสู่ผลลัพธ์อย่างไร มีแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ไม่ใช่แค่แนวคิดกว้าง ๆ				
5.4.3	ผู้บริหารใส่ใจในรายละเอียดของโครงการ นวัตกรรม หรือกิจกรรมที่ริเริ่มขึ้น ตรวจสอบให้แน่ใจว่า ทุกขั้นตอนมีการพิจารณารอบคอบ เช่น เวลา งบประมาณ เครื่องมือ วัสดุ บุคลากรที่เกี่ยวข้อง				

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
		+1	0	–1	
5.4.4	ผู้บริหารตรวจสอบข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนของแผนงานอย่างรอบคอบ และปรับปรุงก่อนดำเนินการจริง มีการกลั่นกรองแนวคิดหรือนวัตกรรมอย่างละเอียด เพื่อป้องกันข้อผิดพลาด และเพิ่มประสิทธิภาพของการนำไปใช้				
5.4.5	ผู้บริหารสามารถพัฒนารูปแบบหรือแนวทางใหม่ ๆ โดยมีองค์ประกอบครบถ้วนและสมบูรณ์ สร้างนวัตกรรมหรือโครงการใหม่ที่ไม่ได้เป็นเพียงความคิดคร่าว ๆ แต่เป็นสิ่งที่วางแผนไว้อย่างรัดกุม พร้อมดำเนินการได้ทันที				

ผู้วิจัย นายศิริชัย เมืองโคตร นักศึกษาปริญญาเอก
สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบประเมิน

คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหาร อาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประกอบวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหาร อาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย นายศิริชัย เมืองโคตร นักศึกษาปริญญาเอก
หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.)
สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ ประธานกรรมการ
ผศ.ดร.นวพร วรรณทอง กรรมการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบประเมิน

คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหาร อาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง :

แบบประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านได้สละเวลาอันมีค่าเพื่อให้สัมภาษณ์เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัย นายศิริชัย เมืองโคตร นักศึกษาปริญญาเอก
หลักสูตรปริญญา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.)
สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำสั่ง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่อง ☐ หน้ารายการที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ ☐ ชาย
   ☐ หญิง

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
   ☐ นักวิชาการ
   ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
   ☐ รองผู้บริหารสถานศึกษา
   ☐ ผู้จัดการสถานศึกษา

2. ระดับการศึกษา
   ☐ ปริญญาตรี
   ☐ ปริญญาโท
   ☐ ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์ในการทำงาน
   ☐ 6–10 ปี
   ☐ 11–15 ปี
   ☐ มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 2 แบบประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. โครงสร้าง						
1.1	คำนำ					
1.2	สารบัญ					
1.3	บทนำ					
1.4	คำชี้แจง					
1.5	วัตถุประสงค์					
1.6	หลักการ					
1.7	ความเป็นมาและแนวคิดของคู่มือ					
1.8	เนื้อหา					
1.9	นิยาม องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย					
1.10	ตัวบ่งชี้และแหล่งข้อมูลในการวัดตัวบ่งชี้					
1.11	การนำตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินไปใช้					
1.12	แบบประเมินพฤติกรรม					
1.13	แบบสรุปผลการประเมิน					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.เนื้อหา						
2.1	วิสัยทัศน์					
2.2	ความกล้าเสี่ยง					
2.3	การสร้างนวัตกรรม					
2.4	การทำงานเชิงรุก					
2.5	ความคิดสร้างสรรค์					
3.เอกสารประกอบ						
3.1	บรรณานุกรม					
3.2	ภาคผนวก ก ประวัติย่อของผู้วิจัย					
3.3	ภาคผนวก ข กรรมการที่ปรึกษาการจัดทำคู่มือ					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

กราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์

ผู้วิจัย นายศิริชัย เมืองโคตร นักศึกษาปริญญาเอก

สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ค

การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview)

การวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) ประกอบด้วย

1. ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า ตำแหน่งรองอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ ตำแหน่งประธานสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ดร.ทิวา แจ้งสุข ตำแหน่ง อุปนายกภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี และยังดำรงตำแหน่ง ประธานบริหาร/ผู้รับใบอนุญาต วิทยาลัยในเครือไทยเทคเอเชีย 4 วิทยาลัย

4. ดร.กมลเทพ จันทรจิต ตำแหน่ง ผู้รับใบอนุญาต วิทยาลัยเทคโนโลยีวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร

5. ดร.ธนรัตน์ ตีรสวัสดิชัย ตำแหน่ง ผู้รับใบอนุญาต วิทยาลัยเทคโนโลยีพุทธรักษา จังหวัดสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ง
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีรายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ประกอบด้วย

1. ดร.วุฒิกร เดชกวินเลิศ ตำแหน่งอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. ดร.นภธร ศิวารัตน์ ตำแหน่งอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
3. นายปราโมทย์ เทพกุล ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนปิยะมหาราชาลัย จังหวัดนครพนม
4. นายศิริพงษ์ ทักษิณวิโรจน์ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนนาแกสามัคคีวิทยาคม จังหวัดนครพนม
5. นายนิรุจน์ พลบุตร ผู้อำนวยการโรงเรียนดงมะไฟวิทยา จังหวัดสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก จ
รายชื่อการสัมภาษณ์ผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน
ที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายชื่อการสัมภาษณ์อาชีวศึกษาเอกชนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

การวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีรายชื่อการสัมภาษณ์ผู้บริหาร รองผู้บริหาร และครู ของวิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการพังโคน ที่มีวิธีปฏิบัติการเป็นเลิศ จำนวน 7 คน ประกอบด้วย

1. นายบุญเสริม เสริมสกุล ตำแหน่ง ประธานบริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการพังโคน จังหวัดสกลนคร

2. นางณัฐรดา สรรเพชุดา ตำแหน่ง ผู้จัดการวิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการพังโคน จังหวัดสกลนคร

3. นางวรรณธนา ชินวงศ์ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการพังโคน จังหวัดสกลนคร

4. นางสาววิภาภรณ์ สร้อยคำ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายแผนงานและความร่วมมือวิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการพังโคน จังหวัดสกลนคร

5. นายประชา เสริมสกุล ตำแหน่ง หัวหน้าแผนกอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการพังโคน จังหวัดสกลนคร

6. นางสาวกฤตินันท์ นันทะมาตย์ ตำแหน่ง หัวหน้าแผนกบริหารธุรกิจ วิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการพังโคน จังหวัดสกลนคร

7. นางสาวนิยมพันธ์ แก้วอุดม ตำแหน่ง หัวหน้าสาขาภาษาต่างประเทศ วิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการพังโคน จังหวัดสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ช

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 52 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ

องค์ประกอบหลัก/ย่อยของตัวบ่งชี้	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ผลการวิเคราะห์	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1. วิสัยทัศน์								
1.1 การกำหนดเป้าหมายชัดเจน								
1.1.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
1.1.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
1.1.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
1.1.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
1.1.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
1.2 การสื่อสารวิสัยทัศน์								
1.2.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
1.2.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
1.2.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
1.2.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
1.2.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
1.3 การคาดการณ์อนาคต								
1.3.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
1.3.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
1.3.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
1.3.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
1.4.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 53 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก/ย่อยของตัวบ่งชี้	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ผลการวิเคราะห์	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1.4 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์								
1.4.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
1.4.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
1.4.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
1.4.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
1.4.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2. ความกล้าเสี่ยง								
2.1 การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน								
2.1.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2.1.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2.1.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2.1.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2.1.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2.2 การวิเคราะห์ความเสี่ยงก่อนตัดสินใจ								
2.2.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2.2.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2.2.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2.2.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2.2.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 53 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก/ย่อยของตัวบ่งชี้	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ผลการวิเคราะห์	แปลผล
	1	2	3	4	5			
2.3 การนำความล้มเหลวมาเป็นบทเรียน								
2.3.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2.3.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2.3.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2.3.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2.3.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3 การสร้างนวัตกรรม								
3.1 การนำแนวคิดนวัตกรรมไปปรับใช้จริง								
3.1.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3.1.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3.1.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3.1.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3.1.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3.2 การสร้างแนวคิดนวัตกรรม								
3.2.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3.2.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3.2.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3.2.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3.2.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 53 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก/ย่อยของตัวบ่งชี้	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ผลการวิเคราะห์	แปลผล
	1	2	3	4	5			
3.3 การคัดเลือกและสนับสนุนแนวคิดนวัตกรรม								
3.3.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3.3.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3.3.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3.3.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3.3.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4 การทำงานเชิงรุก								
4.1 การคาดการณ์และวางแผนล่วงหน้า								
4.1.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4.1.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4.1.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4.1.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4.1.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4.2 มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง								
4.2.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4.2.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4.2.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4.2.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4.2.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 53 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก/ย่อยของตัวบ่งชี้	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ผลการวิเคราะห์	แปลผล
	1	2	3	4	5			
4.3 การริเริ่มด้วยตนเอง								
4.3.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4.3.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4.3.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4.3.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4.3.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5. การมีความคิดสร้างสรรค์								
5.1 มีความคิดริเริ่ม								
5.1.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5.1.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5.1.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5.1.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5.1.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5.2 มีความคิดคล่องแคล่ว								
5.2.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5.2.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5.2.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5.2.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5.2.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 53 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก/ย่อยของตัวบ่งชี้	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ผลการวิเคราะห์	แปลผล
	1	2	3	4	5			
5.3 มีความคิดยืดหยุ่น								
5.3.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5.3.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5.3.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5.3.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5.3.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5.4 มีความคิดละเอียดลออ								
5.4.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5.4.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5.4.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5.4.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5.4.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ฉ
ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้

การวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีรายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทศรี ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. นายวุฒินันท์ จันทร์ทอง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสกลนคร จังหวัดสกลนคร

4. นายธาตรี พิบูลฆณฑา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี

5. นายวาทิต ผ่านสำแดง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาการท่องเที่ยวและการโรงแรมสกลนคร จังหวัดสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ซ

ผลการวิเคราะห์ค่าอานาจจำแนกของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 53 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อที่	ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน	ค่าอำนาจจำแนก (N = 40)
1.	ผู้บริหารมีการระบุและมีการกำหนดพันธกิจ เป้าหมายองค์กรอย่างชัดเจน	.94
2.	ผู้บริหารเป็นผู้นำ ปลุกเร้า สร้างความเชื่อมั่นว่า มีความเป็นไปได้แก่บุคลากรเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	.93
3.	ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อขับเคลื่อนการ พัฒนาคุณภาพการศึกษาไปสู่ความสำเร็จ	.90
4.	ผู้บริหารมีการจัดวางภาพเป้าหมายในอนาคตมีความเฉพาะเจาะจงวัดผลได้ ปฏิบัติได้จริงและมีกรอบเวลาที่แน่นอน	.91
5.	ผู้บริหารกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบาย สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา	.95
6.	ผู้บริหารมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ให้แก่บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างชัดเจน	.90
7.	ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจอย่างชัดเจนเพื่อปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	.94
8.	ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือการแลกเปลี่ยน เรียนรู้วิสัยทัศน์	.95
9.	ผู้บริหารมีการนำข้อมูลย้อนกลับจากการแลกเปลี่ยน เรียนรู้เพื่อการปรับปรุงพัฒนา	.89

ตาราง 53 (ต่อ)

ข้อที่	ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน	ค่าอำนาจจำแนก (N = 40)
10.	ผู้บริหารมีการสร้างขวัญ กำลังใจ ให้รางวัลเมื่อบุคลากร ทำงานสำเร็จ	.92
11.	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ข่าวสาร เทคโนโลยีใหม่ ๆ นโยบายภาครัฐ หรือทิศทางการศึกษาระดับสากล เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง	.92
12.	ผู้บริหารวางเป้าหมายระยะยาวที่สอดคล้องกับแนวโน้มในอนาคต	.92
13.	ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีทักษะรองรับการเปลี่ยนแปลง	.91
14.	ผู้บริหารใช้ข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ในการวางแผนและตัดสินใจ	.92
15.	ผู้บริหารสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภายนอกเพื่อเตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	.91
16.	ผู้บริหารมีการสร้างความเข้าใจ สื่อสารให้ บุคลากรทราบแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน	.91
17.	ผู้บริหารมีการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ การวางแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการประจำปีที่เน้นผลสัมฤทธิ์	.91
18.	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในเป้าหมาย และการตัดสินใจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	.91
19.	ผู้บริหารส่งเสริมค่านิยม ทัศนคติ และบรรยากาศในการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมาย	.94
20.	ผู้บริหาร ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานตามเป้าหมายของวิสัยทัศน์	.93
21.	ผู้บริหารกล้าตัดสินใจแม้มีข้อมูลไม่ครบถ้วน ใช้วิจารณญาณ เพื่อเลือกแนวทางที่เหมาะสม	.90

ตาราง 53 (ต่อ)

ข้อที่	ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน	ค่าอำนาจจำแนก (N = 40)
22.	ผู้บริหารกล้าเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือแนวทางบริหารภายใต้แรงกดดัน ปรับแผนหรือวางแผนกลยุทธ์ได้รวดเร็ว	.95
23.	ผู้บริหารมีการเชิญชวนคณะครูและบุคลากรร่วมพิจารณาทางเลือกที่มีความเสี่ยง เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและมุมมองที่หลากหลายก่อนตัดสินใจ	.94
24.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรกล้าลองสิ่งใหม่ แม้จะมีความเสี่ยง เพื่อให้เกิดนวัตกรรมทางการศึกษาในสถานศึกษา	.93
25.	ผู้บริหารยอมรับผลลัพธ์ที่ไม่สามารถคาดเดาได้ พร้อมรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจ โดยไม่โทษผู้อื่น	.93
26.	ผู้บริหารจะวิเคราะห์ว่าทางเลือกต่าง ๆ มีผลกระทบเชิงบวกหรือลบต่อครู นักเรียน และภาพลักษณ์ ก่อนตัดสินใจจากทางเลือกแต่ละทาง	.93
27.	ผู้บริหารแสวงหาข้อมูลจากครู นักเรียน ผู้ปกครอง หรือแหล่งวิชาการ เพื่อประกอบการวิเคราะห์ความเสี่ยงก่อนจะดำเนินนโยบายใหม่	.91
28.	ผู้บริหารกำหนดแนวทางป้องกันหรือแผนสำรองสำหรับความเสี่ยงที่คาดว่าจะเกิดขึ้น	.91
29.	ผู้บริหารชั่งน้ำหนักระหว่างความเสี่ยงและโอกาส ก่อนตัดสินใจ ไม่หลีกเลี่ยงความเสี่ยง แต่จะพิจารณาว่าความเสี่ยงที่ยอมรับได้นั้น คุ้มค่ากับผลประโยชน์หรือไม่	.89
30.	ผู้บริหารปรึกษาคณะทำงานหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการตัดสินใจในเรื่องที่มีความเสี่ยงสูง เป็นการลดความเสี่ยงจากการตัดสินใจเพียงลำพัง	.89
31.	ผู้บริหารกล้าที่จะยอมรับข้อผิดพลาดจากโครงการหรือกิจกรรมที่ไม่สำเร็จ และวิเคราะห์หาสาเหตุร่วมกับทีมงานอย่างตรงไปตรงมา	.92

ตาราง 53 (ต่อ)

ข้อที่	ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน	ค่าอำนาจจำแนก (N = 40)
32.	ผู้บริหารการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ไม่ประสบผลสำเร็จ เพื่อใช้วางแผนเป็นแนวทางปรับปรุงในอนาคต	.92
33.	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไม่ตำหนิผู้ที่พลาด แต่ใช้โอกาสนั้นในการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและพัฒนาทีม	.94
34.	ผู้บริหารให้กำลังใจทีมงานแม้ผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย โดยไม่ตัดสินจากความล้มเหลว แต่ชื่นชมความพยายามและสนับสนุนให้ลุกขึ้นสู้ใหม่	.89
35.	ผู้บริหารกล้าเปลี่ยนวิธีการทำงานหรือแนวทางเดิม และหาทางเลือกใหม่ที่เหมาะสมมากกว่า โดยเรียนรู้จากความผิดพลาดที่ผ่านมา	.92
36.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ออกแบบกิจกรรมใหม่ ๆ ทดลองวิธีสอน หรือใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการเรียนการสอน โดยไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม	.92
37.	ผู้บริหารปรับแผนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับแนวคิดนวัตกรรม เช่น การเน้นทักษะดิจิทัล หรือการเรียนรู้แบบ Active Learning	.90
38.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรจัดตั้งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อคิดและพัฒนานวัตกรรมร่วมกัน	.94
39.	ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการใช้นวัตกรรมอย่างเป็นระบบ	.92
40.	ผู้บริหารนำนวัตกรรมที่ประสบผลสำเร็จ ไปขยายผล ใช้ในทุกห้องเรียนหรือแบ่งปันในเครือข่ายสถานศึกษา	.89
41.	ผู้บริหารสังเกตและวิเคราะห์ปัญหาเชิงระบบในสถานศึกษา มองเห็นปัญหาหรือจุดที่ควรพัฒนา	.93

ตาราง 53 (ต่อ)

ข้อที่	ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน	ค่าอำนาจจำแนก (N = 40)
42.	ผู้บริหารหมั่นศึกษานวัตกรรมการศึกษาใหม่ ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้หรือเป็นแรงบันดาลใจในการคิดค้นแนวทางของตนเอง	.91
43.	ผู้บริหารมีการตั้งคำถามเพื่อค้นหาแนวทางใหม่ ๆ แทนที่การยึดติดกับรูปแบบดั้งเดิม	.92
44.	ผู้บริหารจัดเวทีให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอไอเดีย การระดมสมอง เพื่อคิดค้นนวัตกรรม	.92
45.	ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดแนวคิดด้านนวัตกรรม ต้องมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์โรงเรียน ทรัพยากรที่มี และความต้องการของชุมชน	.94
46.	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนางาน รวมถึงการสร้างเครื่องมือหรือกระบวนการใหม่ ๆ ที่ช่วยพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้	.89
47.	ผู้บริหารไม่เพียงสนับสนุน แต่ลงมือมีส่วนร่วมในการพัฒนาแนวคิดเพื่อให้แน่ใจว่านวัตกรรมนั้นสอดคล้องกับความต้องการจริงของสถานศึกษา	.95
48.	ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรเพื่อการทดลองและพัฒนานวัตกรรมอย่างเพียงพอ เช่น การจัดงบประมาณ เวลา อุปกรณ์	.88
49.	ผู้บริหารมีการตั้งเกณฑ์ประเมินแนวคิดที่ได้รับจากครูหรือบุคลากร ความเป็นไปได้ ผลกระทบต่อผู้เรียน ความสอดคล้องกับนโยบาย	.93
50.	ผู้บริหารติดตาม ประเมินผล และพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ไม่หยุดแค่การสร้างนวัตกรรม แต่ผู้บริหารจะติดตามผลการใช้งานจริง วิเคราะห์ข้อดี–ข้อด้อย และปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	.90

ตาราง 53 (ต่อ)

ข้อที่	ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน	ค่าอำนาจจำแนก (N = 40)
51.	ผู้บริหารมีการศึกษาข้อมูล ข่าวสาร และทิศทางของนโยบายการศึกษา เทคโนโลยี หรือสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อวางแผนรับมือกับสิ่งที่จะเกิดขึ้น	.95
52.	ผู้บริหารประเมินผลกระทบของเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต พิจารณาว่าการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นจะส่งผลอย่างไรต่อสถานศึกษา และวางแนวทางเตรียมรับมือไว้ล่วงหน้า	.94
53.	ผู้บริหารวางแผนเชิงรุกเพื่อตอบสนองต่อแนวโน้มและความท้าทายในอนาคต กำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานในระยะยาว	.95
54.	ผู้บริหารเปิดรับข้อมูลจากครู ชุมชน นักเรียน และแหล่งวิชาการต่าง ๆ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์ในอนาคตอย่างรอบด้าน	.91
55.	ผู้บริหารใช้การวางแผนล่วงหน้าเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจและกำหนดทิศทางของสถานศึกษา	.92
56.	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการเปิดรับสิ่งใหม่ ไม่ยึดติดกับกรอบเดิม และส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ	.94
57.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรกล้าเสนอแนวคิดใหม่โดย ไม่กลัวการถูกปฏิเสธและเคารพความเห็นที่แตกต่าง	.90
58.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูหรือทีมงานได้ลองทำสิ่งใหม่ แม้จะมีความเสี่ยง พร้อมทั้งให้การสนับสนุนด้านทรัพยากร เวลา หรือคำแนะนำ	.94
59.	ผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น PLC เวทีนำเสนอผลงานนวัตกรรม หรือการศึกษาดูงาน เพื่อให้บุคลากรพัฒนาไอเดียใหม่จากการเรียนรู้ร่วมกัน	.87

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 53 (ต่อ)

ข้อที่	ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน	ค่าอำนาจจำแนก (N = 40)
60.	ผู้บริหารมีการยกย่อง ชื่นชม และให้รางวัลแก่ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่เกิดขึ้น	.91
61.	ผู้บริหารกล้าตัดสินใจเริ่มทำสิ่งใหม่ที่มุ่งพัฒนาสถาบันศึกษา แม้ไม่มีใครร้องขอ เช่น ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ หรือสร้างโครงการใหม่ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	.94
62.	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการหาวิธีพัฒนาสถาบันศึกษา โดยไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม และพร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ	.90
63.	ผู้บริหารไม่ลังเลเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจเร็ว พร้อมรับผิดชอบและดำเนินการโดยใช้วิจารณญาณอย่างรอบคอบ	.86
64.	ผู้บริหารมองหาโอกาสในการพัฒนาก่อนที่ปัญหาจะเกิดขึ้น เห็นช่องทางการปรับปรุงก่อนเกิดปัญหา	.92
65.	ผู้บริหารลงมือทำให้เห็นเป็นตัวอย่าง เป็นต้นแบบที่แสดงถึงความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นในการทำงาน	.91
66.	ผู้บริหารกล้าคิดและเสนอแนวทางที่ไม่เคยมีมาก่อน เพื่อปรับปรุงการบริหารหรือการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	.91
67.	ผู้บริหารมองเห็นโอกาสในการพัฒนางานแม้ในสถานการณ์ปกติ แม้ไม่มีปัญหาเกิดขึ้น ยังสามารถมองเห็นโอกาสในการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงให้ดีขึ้น	.94
68.	ผู้บริหารสร้างแนวคิดใหม่จากประสบการณ์หรือสถานการณ์ที่พบเจอ ใช้ประสบการณ์ที่มีในการพัฒนาแนวทางใหม่	.91
69.	ผู้บริหารกล้าคิดนอกกรอบและท้าทายวิธีการเดิม ๆ ไม่ยึดติดกับความสำเร็จแบบเดิม	.96

ตาราง 53 (ต่อ)

ข้อที่	ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน	ค่าอำนาจจำแนก (N = 40)
70.	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการริเริ่มกิจกรรม นวัตกรรม หรือโครงการใหม่ ๆ ไม่เพียงแค่สนับสนุน แต่ลงมือคิดและเป็นผู้นำในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่	.90
71.	ผู้บริหารไม่ยึดติดกับวิธีใดวิธีหนึ่ง แต่คิดได้หลายแนวทางในการแก้ปัญหา	.91
72.	ผู้บริหารสามารถระดมความคิดได้หลากหลายในการประชุมหรือระหว่างการวางแผน โดยไม่ติดขัดหรือขาดแนวทาง	.87
73.	ผู้บริหารตอบสนองต่อสถานการณ์หรือปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม มีไหวพริบในการคิดหาแนวทางใหม่ในสถานการณ์เร่งด่วน	.90
74.	ผู้บริหารมีความสามารถในการดัดแปลงหรือพลิกแพลงแนวคิดเดิมให้ใช้ได้กับสถานการณ์ที่แตกต่าง	.92
75.	ผู้บริหารกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดหลากหลายในการพัฒนางาน เปิดโอกาสให้ครูเสนอไอเดียหลาย ๆ แบบในการทำกิจกรรม หรือตั้งคำถามปลายเปิดในการประชุมเพื่อให้เกิดความคิดหลากหลาย	.88
76.	ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนวิธีการบริหารหรือการจัดกิจกรรมให้เข้ากับสถานการณ์ เช่น จากเรียนในห้องเป็นเรียนออนไลน์โดยไม่ลังเล	.94
77.	ผู้บริหารเปิดรับความคิดที่แตกต่าง พร้อมปรับความคิดของตน ไม่ยึดติดกับความคิดตนเอง และยอมเปลี่ยนแปลงเมื่อเห็นว่าแนวคิดนั้นดีกว่า	.91
78.	ผู้บริหารมีมุมมองหลากหลายในการวิเคราะห์ปัญหา สามารถคิดหาวิธีแก้ปัญหาหลายมิติ และไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม	.93
79	ผู้บริหารตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ปรับตัวได้ดีเมื่อมีนโยบายใหม่ หรือสถานการณ์เร่งด่วน โดยสามารถหาวิธีรับมือได้อย่างยืดหยุ่น	.90

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตาราง 53 (ต่อ)

ข้อที่	ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน	ค่าอำนาจจำแนก (N = 40)
80.	ผู้บริหารสามารถบูรณาการแนวคิดหรือวิธีการจากหลากหลายแหล่งเข้าด้วยกัน ผสมผสานความรู้จากหลายด้าน เช่น ความรู้ทางวิชาการ ท้องถิ่น เทคโนโลยี เพื่อสร้างแนวทางใหม่ที่เหมาะสมกับสถานศึกษา	.93
81.	ผู้บริหารสามารถขยายแนวคิดหรือแผนงานให้มีรายละเอียดที่ชัดเจนและนำไปใช้ได้จริง ไม่หยุดแค่การคิดภาพรวม แต่สามารถแตกย่อยแนวคิดเป็นขั้นตอน พร้อมวิธีดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	.92
82.	ผู้บริหารสามารถอธิบายแนวทางการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน ครบถ้วน และมีเหตุผลรองรับ อธิบายได้ว่าสิ่งที่คิดจะนำไปสู่ผลลัพธ์อย่างไร มีแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ไม่ใช่แค่แนวคิดกว้าง ๆ	.87
83.	ผู้บริหารใส่ใจในรายละเอียดของโครงการ นวัตกรรม หรือกิจกรรมที่ริเริ่มขึ้น ตรวจสอบให้แน่ใจว่า ทุกขั้นตอนมีการพิจารณารอบคอบ เช่น เวลา งบประมาณ เครื่องมือ วัสดุ บุคลากรที่เกี่ยวข้อง	.92
84.	ผู้บริหารตรวจสอบข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนของแผนงานอย่างรอบคอบ และปรับปรุงก่อนดำเนินการจริง มีการกลั่นกรองแนวคิดหรือนวัตกรรมอย่างละเอียด เพื่อป้องกันข้อผิดพลาด และเพิ่มประสิทธิภาพของการนำไปใช้	.91
85.	ผู้บริหารสามารถพัฒนารูปแบบหรือแนวทางใหม่ ๆ โดยมีองค์ประกอบครบถ้วนและสมบูรณ์ สร้างนวัตกรรมใหม่ที่ไม่ได้เป็นเพียงความคิดคร่าว ๆ แต่เป็นสิ่งที่วางแผนไว้อย่างรัดกุม	.93

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.99

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ฌ
คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหาร อาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



คู่มือ

การใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

นายศิริชัย เมืองโคตร
นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.)
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คู่มือ

การใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



เพื่อให้การดำเนินงานด้านการพัฒนาและประเมินภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนเป็นไปอย่างชัดเจน เป็นระบบ และสอดคล้องกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลง จึงได้จัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำความเข้าใจองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ เกณฑ์การประเมิน และวิธีการนำไปใช้ในการพัฒนาและประเมินผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งในระดับสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด และผู้เกี่ยวข้องที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาคุณภาพการบริหารสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการและคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คู่มือ การใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำนำ

การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการกำหนดวิสัยทัศน์เชิง การสร้างนวัตกรรม การตัดสินใจบนพื้นฐานของโอกาสและความเสี่ยง การทำงานเชิงรุก และการมีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่มีความไม่แน่นอน และสามารถผลิตกำลังคนที่มีสมรรถนะตรงตามความต้องการของประเทศและตลาดแรงงาน จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้กระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อให้ได้ชุดตัวบ่งชี้ที่มีความถูกต้องทางวิชาการ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสามารถนำไปใช้ในบริบทจริงของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้การนำตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในการพัฒนาและประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้จัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการฉบับนี้ขึ้น โดยมุ่งให้ผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด ผู้ประเมิน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สามารถใช้เป็นแนวทางในการทำความเข้าใจโครงสร้างองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ คำอธิบายเชิงปฏิบัติการ เกณฑ์การประเมิน ตลอดจนแนวทางการแปลผลและการนำผลไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง คู่มือฉบับนี้จึงถือเป็นส่วนหนึ่งของผลงานวิจัยที่มุ่งเชื่อมโยงองค์ความรู้เชิงทฤษฎีกับการประยุกต์ใช้เชิงปฏิบัติ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาการศึกษา และตอบสนองต่อความต้องการกำลังคนในระดับพื้นที่และระดับประเทศ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา นักวิชาการ ผู้ประเมิน และผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการนำไปใช้พัฒนาการบริหารจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลอย่างยั่งยืนต่อไป

(นายศิริชัย เมืองโคตร)
ผู้วิจัย

คู่มือ

การใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทนำ	1
คำชี้แจง	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
หลักการ	4
ความเป็นมาและแนวคิดของคู่มือ	5
เนื้อหา	8
นิยาม องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย	9
ตัวบ่งชี้ และแหล่งข้อมูลในการวัดตัวบ่งชี้	14
แนวทางการนำตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินไปใช้	31
แบบสรุปผลการประเมิน	42



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คู่มือ การใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

บทนำ

คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเล่มนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ประเมิน และยกระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความสามารถในการบริหารจัดการเชิงผู้ประกอบการ อันประกอบด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ การสร้างนวัตกรรม การดำเนินงานเชิงรุก การบริหารความเสี่ยง และการพัฒนาโอกาสทางการศึกษา เพื่อให้การนำคู่มือไปใช้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องควรดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและทำความเข้าใจคู่มือ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องควรศึกษาแนวคิด หลักการ โครงสร้างองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ คำอธิบายเชิงปฏิบัติการ และเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ในคู่มือ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องก่อนนำไปใช้

ขั้นตอนที่ 2 การเตรียมความพร้อมและวางแผนดำเนินการ กำหนดแผนการใช้คู่มือ แต่งตั้งคณะทำงาน กำหนดบทบาทหน้าที่ ช่วงเวลา และแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งเตรียมเครื่องมือและเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการประเมินภาวะผู้นำ ดำเนินการประเมินภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษาตามตัวบ่งชี้และเกณฑ์ที่กำหนด โดยอาจใช้วิธีการประเมินตนเอง การประเมินโดยผู้เกี่ยวข้อง หรือการประเมินจากหลักฐานเชิงประจักษ์

ขั้นตอนที่ 4 การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล รวบรวมผลการประเมิน ตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำในแต่ละองค์ประกอบ และสรุปผลการประเมินในภาพรวม

ขั้นตอนที่ 5 การนำผลไปใช้พัฒนา นำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษา ปรับปรุงการบริหารจัดการ และกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 6 การติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงต่อเนื่อง โดยการติดตามผลการพัฒนา ประเมินความก้าวหน้า และปรับปรุงแนวทางการใช้คู่มืออย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการอย่างยั่งยืน





คู่มือ การใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง

คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความสามารถในการบริหารจัดการเชิงผู้ประกอบการ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารสถานศึกษาและการจัดการอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคมและความต้องการของตลาดแรงงาน คู่มือการใช้ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของคู่มือ โครงสร้างองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ตัวบ่งชี้ คำอธิบายเชิงปฏิบัติการ แนวทางการใช้เครื่องมือ เกณฑ์การประเมิน วิธีการแปลผล และแนวทางการนำผลไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ขอบข่ายเนื้อหาของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่

1. วิสัยทัศน์เชิงผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Vision) ครอบคลุมการกำหนดทิศทางองค์กร การมองเห็นโอกาส และการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษา
2. ความกล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผล (Risk Management) ครอบคลุมการตัดสินใจบนพื้นฐานข้อมูล การวิเคราะห์ความเสี่ยง และการบริหารความไม่แน่นอนในการดำเนินงาน
3. การสร้างนวัตกรรมในการบริหาร (Innovation) ครอบคลุมการพัฒนาแนวคิดใหม่ การส่งเสริมการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการที่ทันสมัย
4. การทำงานเชิงรุก (Proactiveness) ครอบคลุมการริเริ่มงาน การแสวงหาโอกาส และการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
5. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ครอบคลุมการสร้างแนวคิดใหม่ การพัฒนาโครงการ และการขยายโอกาสทางการศึกษา

คู่มือฉบับนี้มุ่งให้ผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด ผู้ประเมิน และผู้เกี่ยวข้อง สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการประเมินและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ และนำผลไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน
2. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและเชื่อถือได้
3. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาและยกระดับการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของตลาดแรงงาน

คู่มือ การใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด หลักการ และองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนมีเครื่องมือในการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเป็นระบบ เชื่อถือได้ และสอดคล้องกับบริบทของการจัดการอาชีวศึกษา
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดสามารถนำผลการประเมินจากตัวบ่งชี้ไปใช้ในการวางแผนพัฒนา ปรับปรุง และยกระดับศักยภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง
4. สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสามารถยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการและการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และความต้องการของตลาดแรงงาน
5. ผลจากการใช้คู่มือสามารถเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับการตัดสินใจเชิงนโยบาย การพัฒนาบุคลากร และการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับสถานศึกษาและระดับหน่วยงานต้นสังกัด

ขอบเขตการใช้คู่มือ

คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือฉบับนี้ กำหนดขอบเขตการใช้ ดังนี้

1. ด้านเนื้อหา ครอบคลุมองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ คำอธิบายเชิงปฏิบัติการ เกณฑ์การประเมิน วิธีการใช้เครื่องมือ การแปลผล และแนวทางการนำผลไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ด้านกลุ่มเป้าหมาย ใช้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน รองผู้บริหาร หัวหน้างาน หน่วยงานต้นสังกัด ผู้ประเมิน และผู้เกี่ยวข้องด้านการพัฒนาคุณภาพการบริหารสถานศึกษา
3. ด้านพื้นที่การใช้ ใช้กับสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และสามารถประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงได้
4. ด้านการนำไปใช้ โดยเป็นเครื่องมือในการประเมินภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา การวางแผนพัฒนาองค์กร และการสนับสนุนการประกันคุณภาพการศึกษา





คู่มือ การใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

หลักการ

คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีหลักการ ดังนี้

1. คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน มุ่งพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจในแนวคิด หลักการ และองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน และการดำเนินงานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน มีการพัฒนาบนพื้นฐานของแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยเชิงประจักษ์ โดยเน้นกระบวนการพัฒนาอย่างเป็นระบบ สามารถนำไปใช้ในการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง
3. คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการบริหารสถานศึกษา สนับสนุนการประกันคุณภาพการศึกษา และเป็นต้นแบบในการขยายผลการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาไปยังหน่วยงานหรือสถานศึกษาอื่นที่มีบริบทใกล้เคียง





คู่มือ การใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ความเป็นมาและแนวคิดของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทยเป็นส่วนสำคัญของระบบการศึกษาที่มุ่งเน้นการผลิตกำลังคนที่มีทักษะวิชาชีพ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน โดยมีบทบาทเสริมภาครัฐในการพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถเฉพาะด้าน สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทยมักดำเนินการโดยองค์กรเอกชนหรือมูลนิธิ และมีการจัดการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2566) ปัจจุบันประเทศไทยมีสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนจำนวน 444 แห่ง มีครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 11,913 คน และนักเรียนนักศึกษาในสังกัดกว่า 330,184 คน แบ่งเป็นระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) 214,794 คน และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) 115,390 คน ซึ่งเมื่อพิจารณาข้อมูลย้อนหลัง 5 ปีพบว่าสัดส่วนผู้เรียนระดับ ปวส. มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น สะท้อนถึงความต้องการทักษะขั้นสูงของตลาดแรงงานที่เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2566)

ปัจจุบันสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกำลังยืนอยู่บนจุดตัดของสองแรงกดดันใหญ่คือ คลื่นเทคโนโลยีใหม่ (AI, Automation, IoT, Data) ที่เร่งให้ทักษะงานเปลี่ยนเร็วและสเปกแรงงานซับซ้อนขึ้น และ โจทย์ตลาดแรงงานที่ผันผวนทั้งด้านจำนวน ตำแหน่งงานใหม่ และมาตรฐานสมรรถนะ ขณะเดียวกันสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนยังต้องรับมือกับปัจจัยอื่นอีก เช่น ภาพลักษณ์เชิงลบ งบประมาณจำกัด ขาดแคลนอุปกรณ์ครุภัณฑ์ ครูไม่เพียงพอ และความร่วมมือกับอุตสาหกรรมที่ยังไม่เป็นระบบ (เจตนา พงษ์พยุหะ, 2565) หากจะขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้เกิดจริงได้ กลไกชี้ขาดอยู่ที่ คุณภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยตรง ผู้บริหารต้องคิดเชิงนวัตกรรม สร้างพื้นที่ทดลองและความร่วมมือ ใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์สู่การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์แบบยืดหยุ่น หากยังติดกับดักภาวะผู้นำแบบ สั่งการ–ควบคุม ที่ไม่เปิดพื้นที่ให้ทดลอง ไม่เชื่อมเครือข่ายอุตสาหกรรม และไม่ขับเคลื่อนด้วยหลักฐาน การยกระดับคุณภาพจะสะดุดตั้งแต่ระดับสถาบัน (รัชนีภรณ์ และคณะ, 2567)

รายงานของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI, 2566) ชี้ให้เห็นว่าปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะสูง ไม่ได้เกิดจากจำนวนผู้จบอาชีวะที่น้อยเกินไป หากแต่เกิดจาก คุณภาพของระบบอาชีวศึกษา ตั้งแต่ต้นน้ำคือ หลักสูตร ครู และครุภัณฑ์ ไปจนปลายน้ำ คือมาตรฐานฝึกงานการจ้างงาน ซึ่งทำให้เกิดช่องว่างทักษะทันทีที่บัณฑิตเข้าสู่สถานประกอบการ และผลักภาระการฝึกซ้ำไปที่นายจ้าง การละเลยทักษะพื้นฐานวิชาการที่จำเป็นต่อ งานช่างยุคใหม่ หลายหลักสูตรในชั้นเรียนยังให้ความสำคัญกับการท่องจำมากกว่าความเข้าใจเชิงแนวคิดและการนำไปใช้จริง ทำให้ทักษะพื้นฐานอย่างคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ (เช่น สถิติพื้นฐาน การคำนวณกำลัง การอ่านแบบ การวิเคราะห์วงจร) ซึ่งเป็นภาษากลางของงานช่างเทคนิคยุคดิจิทัลมีคุณภาพต่ำ เมื่อเจอสถานการณ์จริงที่ต้องคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาหน้างาน นักศึกษาและผู้จบใหม่จึงสะดุด ส่งผลต่อคุณภาพงาน ความปลอดภัย และเวลาฝึกงานในโรงงาน (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2566)

ความเป็นมาและแนวคิดของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

อีกทั้งด้านปัญหาของหลักสูตรไม่สอดคล้องตลาดแรงงาน และ ช้าต่อการเปลี่ยนแปลง เนื้อหาหลายรายวิชาไม่ทันมาตรฐานเทคโนโลยี กระบวนการผลิต และแนวปฏิบัติในสถานประกอบการจริง อีกทั้งยังเน้นทฤษฎีมากกว่าภาคปฏิบัติ ทำให้สมรรถนะเชิงปฏิบัติ และ soft skills หน้างาน การสื่อสารทีมสหวิชาชีพ ความปลอดภัย วินัยงาน ไม่ชัดเจนและไม่ถูกวัดผลอย่างเป็นระบบ ผลคือเกิดความไม่เข้ากัน (Mismatch) ระหว่างทักษะบัณฑิตและงานจริง (สุกัญญา และคณะ, 2566) ในส่วนของจังหวะเวลา การปรับหลักสูตรยังเป็นแบบตั้งรับ ปรับช้า ปรับทีละมาก แทนที่จะเป็นวงรอบสั้นที่ยืดหยุ่น จึงตามไม่ทันการเปลี่ยนแปลงของ AI/Automation/IoT และงานดิจิทัลที่เกิดตำแหน่งใหม่ ๆ อย่างรวดเร็ว ครู–ครุภัณฑ์มีข้อจำกัด ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการสอน หลายสถาบันยังไม่สามารถจัดให้มี Upskill/Reskill ของครูอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะทักษะดิจิทัล–อุตสาหกรรม 4.0 และประสบการณ์ร่วมทำงานกับภาคอุตสาหกรรม ส่งผลให้การออกแบบบทเรียนเชิงสมรรถนะ (CBE) และการประเมินฐานปฏิบัติยังไม่เข้มแข็งพอ ขณะที่แรงจูงใจครูก็ถูกบั่นทอนด้วยภาระงานเอกสารและงานกิจกรรมที่มากขึ้น ด้านครุภัณฑ์มีข้อจำกัดงบประมาณทำให้เครื่องมือฝึกปฏิบัติล้าสมัย ไม่สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่ใช้จริงในโรงงาน นักศึกษาจึงไม่ได้สัมผัสมาตรฐานเครื่องมือ/ซอฟต์แวร์จริงและกระบวนการทำงานจริงอย่างเพียงพอ คุณภาพและความมั่นใจหน้างานจึงต่ำกว่าที่นายจ้างคาดหวัง (TDRI, 2566)

แนวโน้มปัญหาระบบประกันคุณภาพ เน้นเอกสารมากกว่าผลลัพธ์ผู้เรียน เกณฑ์ประกันคุณภาพที่ให้น้ำหนักสูงกับการจัดทำเอกสารและกิจกรรมภายใน แต่ให้น้ำหนักกับคุณภาพการสอนเพียงเล็กน้อย ทำให้ทรัพยากรและเวลาของครู สถาบันถูกดูดไปกับการทำให้ครบมากกว่าการทำให้ดี ผลคือห้องเรียนไม่ได้รับการปรับปรุงเชิงคุณภาพเท่าที่ควร นวัตกรรมการสอนถูกชะลอ และตัวชี้วัดปลายน้ำอย่างการได้งาน เวลาหางานและค่าจ้างเริ่มต้นไม่ถูกรวมเป็นตัวชี้วัดหลักของคุณภาพ (ชญานิศ และคณะ, 2565) แนวโน้มการสร้างความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมยังไม่เป็นรูปธรรม แม้ประเทศไทยผลักดันระบบทวิภาคีมานานกว่า 20 ปี แต่สัดส่วนผู้เรียนในระบบนี้ยังประมาณ 14% ของนักเรียนอาชีวะทั้งหมด และมาตรฐานฝึกงานไม่เสมอต้นเสมอปลาย บางแห่งใช้นักศึกษาเป็นแรงงานทดแทน ไม่ได้ออกแบบประสบการณ์ให้เกิดสมรรถนะใหม่อย่างชัดเจน อีกทั้งค่าตอบแทน สวัสดิการฝึกงานยังไม่ดึงดูด ทำให้เข้าร่วมได้ไม่เต็มที่ เมื่อเทียบประเทศที่มีระบบทวิภาคีเข้มแข็งอย่างเยอรมนี/สวิตเซอร์แลนด์ ความร่วมมือเชิงลึกในระดับ ออกแบบ สอน ประเมินร่วม ของไทยยังห่างอยู่มาก (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2566) ปัญหาเทคโนโลยีและเศรษฐกิจฐานนวัตกรรม หลักสูตรยังบูรณาการไม่ทัน ตลาดแรงงานต้องการแรงงานที่ ผสมทักษะ ระหว่างเครื่องกล/ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์กับดิจิทัล/ข้อมูล (เช่น เข้าใจหลักการเครื่องกล–ไฟฟ้าพื้นฐาน ควบคุมอัตโนมัติ ใช้ PLC/SCADA ตีความสัญญาณเซนเซอร์ แก้ปัญหาเชิงระบบ) แต่การบูรณาการ AI, Automation, IoT, Data Science ยังเข้าไปไม่ลึกในหลักสูตร นักศึกษาจึงเจอของจริงครั้งแรกหลังจบ ทำให้ต้องใช้เวลาปรับตัวในโรงงานนาน นายจ้างจึงต้องลงทุนฝึกอบรมซ้ำและแบกรับต้นทุนเพิ่ม ขณะที่แรงงานไทยเสียเปรียบในการแข่งขันระดับภูมิภาค (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2566)

คู่มือ การใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ความเป็นมาและแนวคิดของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากปัญหาที่กล่าวมา การจะแปลงโจทย์เป็นการเปลี่ยนจริง ต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่คิด ทำแบบผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Leadership) มองเห็นโอกาสและตั้งเป้าผลลัพธ์ เช่น อัตราจ้างงาน เวลาหางาน ค่าจ้างเริ่มงานรายสาขา แล้ว ปรับหลักสูตรแบบวงรอบสั้น สร้างพื้นที่ทดลองต้นแบบ ของการสอนเชิงสมรรถนะ งานจริง และกระจายสิ่งที่ได้ผล เชื่อมอุตสาหกรรมเชิงลึก ตั้งแต่ร่วมออกแบบ กำหนดมาตรฐานฝึกงาน ประเมินร่วม ไปจนถึง ร่วมลงทุนครุภัณฑ์ ระดมทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์ ทุนวิจัย และ ตัดสินใจบนข้อมูลเชิงประจักษ์ มากกว่า เอกสารเพื่อผ่านเกณฑ์ (ฮัมดี้ คอแด๊ะ และคณะ, 2564) อย่างไรก็ตามการมีทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายสู่การปฏิบัติจริง แต่ยังมีข้อจำกัดหลายด้าน ได้แก่ ขาดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารจำนวนไม่น้อยไม่สามารถกำหนดทิศทางที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและเทคโนโลยีได้อย่างชัดเจน ผู้บริหารบางรายไม่สามารถสร้างสรรค์รูปแบบใหม่ ๆ หรือบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ ขาดการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน การบริหารแบบรวมศูนย์ยังคงมีอยู่ในหลายแห่ง ส่งผลให้การตัดสินใจไม่ครอบคลุมมุมมองของครู นักเรียน และภาคอุตสาหกรรม เมื่อภาวะผู้นำของผู้บริหารไม่สามารถตอบโจทย์ได้ การแปลงนโยบายและการปฏิรูปเชิงโครงสร้างจึงไม่เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างแท้จริง (ฐิตินันท์ นันทะศรี,2563)

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยพบว่าปัจจุบันการมีภาวะผู้นำหรือการมีคุณลักษณะของการเป็นผู้ประกอบการเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะทำให้การบริหารประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจึงจำเป็นที่จะต้องมีทั้งภาวะผู้นำและคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการจึงเกิดแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ (Esmer และ Dayi, 2017) แม้จะมีงานวิจัยที่เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ (ปิยะพร ชัยศักดิ์, 2566) แต่ยังไม่มี “ตัวบ่งชี้” ที่ได้รับการพัฒนาและตรวจสอบเชิงประจักษ์ในบริบทอาชีวศึกษาเอกชน ตัวบ่งชี้ดังกล่าวมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อใช้ในการ คัดเลือก ประเมิน และพัฒนา ผู้บริหารให้มีความเป็นผู้ประกอบการ สามารถมองหาโอกาสใหม่ ๆ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดเชิงนวัตกรรม มีความเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรม ระดมทรัพยากร และบริหารจัดการเพื่อขับเคลื่อนผลลัพธ์เชิงคุณภาพ ประโยชน์ของการวิจัยภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ช่วยกำหนดตัวบ่งชี้ที่ชัดเจนของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการในบริบทอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาและประเมินสมรรถนะของผู้บริหารอย่างมีมาตรฐาน เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาศักยภาพผู้บริหารให้มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม การบริหารจัดการเชิงสร้างสรรค์ และการขับเคลื่อนองค์กรให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี สนับสนุนการพัฒนาคู่มือภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ที่สามารถนำไปใช้ในการอบรม พัฒนา และประเมินผู้บริหารในระดับอาชีวศึกษาเอกชนได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนให้มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวต่อการแข่งขันในยุคปัจจุบัน ช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม และนำไปสู่ความยั่งยืนทางการศึกษาในระยะยาว

คู่มือ การใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เนื้อหา

โครงสร้างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก และ 17 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ
   - 1.1 การมีเป้าหมายชัดเจน
   - 1.2 การสื่อสารวิสัยทัศน์
   - 1.3 การคาดการณ์อนาคต
   - 1.4 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
2. ความกล้าเสี่ยงของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ
   - 2.1 ตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน
   - 2.2 การวิเคราะห์ความเสี่ยงก่อนตัดสินใจ
   - 2.3 การนำความล้มเหลวมาเป็นบทเรียน
3. การสร้างนวัตกรรมของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ
   - 3.1 การนำแนวคิดนวัตกรรมไปปรับใช้จริง
   - 3.2 การสร้างแนวคิดนวัตกรรม
   - 3.3 การคัดเลือกและสนับสนุนแนวคิดนวัตกรรม
4. การทำงานเชิงรุกของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ
   - 4.1 การวางแผนล่วงหน้า
   - 4.2 มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง
   - 4.3 การเริ่มต้นด้วยตนเอง
5. ความคิดสร้างสรรค์ของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ
   - 5.1 ความคิดริเริ่ม
   - 5.2 ความคิดคล่องแคล่ว
   - 5.3 ความคิดยืดหยุ่น
   - 5.4 ความคิดละเอียดลออ



มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

คู่มือ การใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

นิยาม องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย

ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการผสมผสานคุณลักษณะของภาวะผู้นำกับแนวคิดและพฤติกรรมของผู้ประกอบการ โดยมีวิสัยทัศน์กว้างไกล กล้าคิด กล้าทำ กล้ารับความเสี่ยง และพร้อมเรียนรู้จากความล้มเหลว อีกทั้งยังมีความสามารถในการทำงานเชิงรุก มีความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรม มองหาและใช้โอกาสใหม่ ๆเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืนในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและสามารถพัฒนาองค์กรให้แข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1 วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการมองเห็นภาพของอนาคตที่ต้องการให้เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นในระดับส่วนบุคคล ทีม องค์กร หรือประเทศ วิสัยทัศน์เป็นเสมือนเข็มทิศที่ชี้แนวทางให้กับการวางแผน การตัดสินใจ และการดำเนินการต่าง ๆ ให้มุ่งไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจน เมื่อเรามองเห็นอนาคตที่ดี เราจะมีแรงผลักดันในการทำงานหนัก ฝ่าฟันอุปสรรค และไม่ยอมแพ้ง่าย ๆ เมื่อทุกคนมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน จะเกิดความเข้าใจตรงกัน มีเป้าหมายเดียวกัน และทำงานประสานกันได้ดี เพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน องค์กรหรือบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ มักมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มองเห็นโอกาสก่อนใคร และพร้อมปรับตัวได้รวดเร็ว ประกอบด้วย

1.1 การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในกระบวนการระบุและการกำหนดพันธกิจขององค์กรอย่างชัดเจน เป็นผู้นำ ปลุกเร้า สร้างความเชื่อมั่นว่า มีความเป็นไปได้แก่บุคลากรเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปี มีความเฉพาะเจาะจง วัดผลได้ ปฏิบัติได้จริง สอดคล้องกับบริบท และมีกรอบเวลาที่แน่นอน โดยเป้าหมายเหล่านั้นต้องสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายของสถานศึกษา

1.2 การสื่อสารวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ให้แก่บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างชัดเจน มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ เพื่อปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือการแลกเปลี่ยน เรียนรู้วิสัยทัศน์ การนำข้อมูลย้อนกลับจากการแลกเปลี่ยนเพื่อปรับปรุงพัฒนา และ การสร้างขวัญ กำลังใจ ให้รางวัลเมื่อบุคลากร ทำงานสำเร็จ

1.3 การคาดการณ์อนาคต หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการวิเคราะห์ข่าวสาร เทคโนโลยีใหม่ ๆ นโยบายภาครัฐ หรือทิศทางการศึกษาระดับสากล เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง มีการวางเป้าหมายระยะยาวที่สอดคล้องกับแนวโน้มในอนาคต มีการส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีทักษะรองรับการเปลี่ยนแปลง ใช้ข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ในการวางแผนและตัดสินใจ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภายนอกเพื่อเตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

1.4 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างความเข้าใจ ให้บุคลากรทราบแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน มีการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ แผนกลยุทธ์ ที่เน้นผลสัมฤทธิ์ มีความเชื่อมั่นในเป้าหมาย และการตัดสินใจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ส่งเสริมค่านิยม ทัศนคติ และบรรยากาศในการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมาย มีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานตามเป้าหมายของวิสัยทัศน์

นิยาม องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย

2 ความกล้าเสี่ยง หมายถึง ความสามารถหรือความเต็มใจของผู้บริหารในการเผชิญหน้ากับความไม่แน่นอน ความเสี่ยง หรือผลลัพธ์ที่ไม่สามารถคาดเดาได้ เพื่อให้ได้ผลตอบแทนหรือบรรลุเป้าหมายบางอย่าง ความกล้าเสี่ยงจะประกอบไปด้วยความมั่นใจในตนเอง เชื่อว่าตนเองมีศักยภาพในการจัดการกับผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้นพร้อมรับผลที่อาจจะดีหรือแย่จากการตัดสินใจนั้น ไม่ใช่แค่กล้าเสี่ยงแบบไร้เหตุผล แต่มีการประเมินโอกาส ความเสี่ยง และแนวทางรับมือ ประกอบด้วย

2.1 การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ไม่แน่นอน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกล้าตัดสินใจแม้มีข้อมูลไม่ครบถ้วน ใช้วิจารณญาณ เพื่อเลือกแนวทางที่เหมาะสม กล้าเปลี่ยนแปลงนโยบาย หรือแนวทางบริหารภายใต้แรงกดดัน ปรับแผนกลยุทธ์ได้รวดเร็ว มีการเชิญชวนบุคลากรร่วมพิจารณาทางเลือกที่มีความเสี่ยง ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าลองสิ่งใหม่ แม้จะมีความเสี่ยง เพื่อให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร การยอมรับผลลัพธ์ที่ไม่สามารถคาดเดาได้ พร้อมรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจ โดยไม่โทษผู้อื่น

2.2 การวิเคราะห์ความเสี่ยงก่อนตัดสินใจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการวิเคราะห์ว่าทางเลือกต่าง ๆ มีผลกระทบเชิงบวกหรือลบต่อครู นักเรียน และภาพลักษณ์ ก่อนตัดสินใจจากทางเลือกแต่ละทาง แสวงหาข้อมูลจากครู นักเรียน ผู้ปกครอง หรือแหล่งวิชาการ เพื่อประกอบการวิเคราะห์ความเสี่ยง กำหนดแนวทางป้องกันหรือแผนสำรองสำหรับความเสี่ยงที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ชั่งน้ำหนักระหว่างความเสี่ยงและโอกาส ก่อนตัดสินใจ ปรึกษาคณะทำงานหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการตัดสินใจในเรื่องที่มีความเสี่ยงสูง เป็นการลดความเสี่ยงจากการตัดสินใจเพียงลำพัง

2.3 การนำความล้มเหลวมาเป็นบทเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกล้าที่จะยอมรับข้อผิดพลาดจากโครงการหรือกิจกรรมที่ไม่สำเร็จ และวิเคราะห์หาสาเหตุร่วมกับทีมงานอย่างตรงไปตรงมา การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ไม่ประสบผลสำเร็จ เพื่อใช้วางแผนเป็นแนวทางปรับปรุงในอนาคต ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไม่ตำหนิผู้ที่พลาด การให้กำลังใจทีมงานแม้ผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย โดยไม่ตัดสินจากความล้มเหลว กล้าเปลี่ยนวิธีการทำงานหรือแนวทางเดิมที่ไม่สำเร็จและหาทางเลือกใหม่ที่เหมาะสมมากขึ้น โดยเรียนรู้จากความผิดพลาดที่ผ่านมา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นิยาม องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย

3 การสร้างนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการคิดค้น ปรับปรุง หรือพัฒนาแนวคิด วิธีการ หรือสิ่งใหม่ๆ ให้สามารถนำไปใช้ได้จริง โดยอาจเป็นผลิตภัณฑ์ บริการ กระบวนการ หรือแนวทางในการแก้ปัญหา ที่ช่วยให้เกิดประโยชน์เพิ่มขึ้นจากสิ่งเดิม หรือสร้างคุณค่าใหม่อย่างชัดเจน นวัตกรรมไม่จำเป็นต้อง “ใหม่หมดจด” เสมอไป แต่อาจเป็นการ “ต่อยอดสิ่งเดิม” ให้ดีกว่าเดิม ประกอบด้วย

3.1 การนำนวัตกรรมไปปรับใช้จริง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในกระบวนการนำแนวคิดใหม่ วิธีการใหม่ ผลิตภัณฑ์ หรือเทคโนโลยีที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ไปใช้ในสถานการณ์หรือบริบทจริง โดยมีการเปิดโอกาสให้ครูได้ออกแบบกิจกรรมใหม่ ๆ ทดลองวิธีสอน หรือใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ปรับแผนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับแนวคิดนวัตกรรม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรจัดตั้งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อคิดและพัฒนานวัตกรรมร่วมกัน มีการติดตามและประเมินผลการใช้นวัตกรรมอย่างเป็นระบบ และนำนวัตกรรมที่ประบผลสำเร็จ ไปขยายผล ใช้ในทุกห้องเรียน

3.2 การสร้างแนวคิดนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในกระบวนการคิดค้นหา และพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ที่มีศักยภาพในการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น การสังเกตและวิเคราะห์ปัญหาเชิงระบบในสถานศึกษา มองเห็นปัญหาหรือจุดที่ควรพัฒนา หมั่นศึกษานวัตกรรมการศึกษาใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา การตั้งคำถามเพื่อค้นหาแนวทางใหม่ ๆ แทนที่การยึดติดกับรูปแบบดั้งเดิม จัดเวทีให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอไอเดีย การระดมสมอง เพื่อคิดค้นนวัตกรรม การกำหนดแนวคิดด้านนวัตกรรม ต้องมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์โรงเรียน ทรัพยากรที่มีและความต้องการของชุมชน

3.3 การคัดเลือกและสนับสนุนแนวคิดนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในกระบวนการในการพิจารณา ประเมิน และเลือกแนวคิดนวัตกรรมที่มีศักยภาพสูง เหมาะสมกับเป้าหมายขององค์กร การให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนางาน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาแนวคิด เพื่อให้แน่ใจว่านวัตกรรมนั้นสอดคล้องกับความต้องการจริงของสถานศึกษา จัดสรรทรัพยากรเพื่อการทดลองและพัฒนานวัตกรรมอย่างเพียงพอ มีการตั้งเกณฑ์ประเมินแนวคิดที่ได้รับจากครูหรือบุคลากร ความเป็นไปได้ ผลกระทบต่อผู้เรียน ความสอดคล้องกับนโยบาย มีการติดตาม ประเมินผล และพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ไม่หยุดแค่การสร้างนวัตกรรม แต่ผู้บริหารจะติดตามผลการใช้งานจริง วิเคราะห์ข้อดี-ข้อด้อย และปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นิยาม องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย

4 การทำงานเชิงรุก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการวางแผนและดำเนินการล่วงหน้าโดยไม่รอให้ปัญหาเกิดขึ้นก่อนแล้วค่อยแก้ไข แต่เป็นการคาดการณ์ปัญหา หรือโอกาสล่วงหน้า และเตรียมการรับมือหรือดำเนินการเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด เป็นแนวทางการทำงานที่ มุ่งเน้นการป้องกันปัญหา มากกว่าการรอให้เกิดปัญหาแล้วจึงแก้ไข (เชิงรับ) เป็นการทำงานที่ต้องอาศัย ความคิดริเริ่ม ความสามารถในการวางแผน คาดการณ์ และลงมือทำอย่างมีเป้าหมาย มุ่งเน้นการสร้าง โอกาส ความก้าวหน้าและการพัฒนา อย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย

4.1 การวางแผนล่วงหน้า หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการศึกษาข้อมูล ข่าวสารและทิศทางของนโยบายการศึกษา สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อวางแผนรับมือกับสิ่งที่จะเกิดขึ้น ประเมินผลกระทบของเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต พิจารณาการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสถานศึกษา วางแผนเชิงรุกเพื่อตอบสนองต่อแนวโน้มและความท้าทายในอนาคต เปิดรับข้อมูลจากครู ชุมชน นักเรียน และแหล่งวิชาการต่าง ๆ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์ในอนาคตอย่างรอบด้าน ใช้การวางแผนล่วงหน้าเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจและกำหนดทิศทางของสถานศึกษา

4.2 การมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปรับตัวอย่างยืดหยุ่นต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การเป็นแบบอย่างในการเปิดรับสิ่งใหม่ ไม่ยึดติดกับกรอบเดิม และส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรกล้าเสนอแนวคิดใหม่โดย ไม่กลัวการถูกปฏิเสธและเคารพความเห็นที่แตกต่าง เปิดโอกาสให้ครูหรือทีมงานได้ลองทำสิ่งใหม่ แม้จะมีความเสี่ยง ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การยกย่อง ชื่นชม และให้รางวัลแก่ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่เกิดขึ้น

4.3 การริเริ่มด้วยตนเอง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกล้าตัดสินใจเริ่มทำสิ่งใหม่ที่มุ่งพัฒนาสถาบันศึกษา แม้ไม่มีใครร้องขอ มีความคิดสร้างสรรค์ในการหาวิธีพัฒนาสถาบันศึกษาโดยไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม ไม่ลังเลเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจเร็ว พร้อมรับผิดชอบและดำเนินการโดยใช้วิจารณญาณอย่างรอบคอบ มองหาโอกาสในการพัฒนาก่อนที่ปัญหาจะเกิดขึ้น เห็นช่องทางการปรับปรุงก่อนเกิดปัญหา ลงมือทำให้เห็นเป็นตัวอย่าง เป็นต้นแบบที่แสดงถึงความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นในการทำงาน

นิยาม องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย

5 ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการคิดอย่างยืดหยุ่น แปลกใหม่ ไม่ยึดติดกับกรอบเดิม ๆ เพื่อสร้างแนวคิด วิธีการ หรือ สิ่งใหม่ ที่มีคุณค่าและสามารถนำไปใช้ได้จริงเป็นการใช้จินตนาการและความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหา หรือพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น ซึ่งอาจเกิดจากการผสมผสานสิ่งเดิมในมุมมองใหม่ หรือสร้างสิ่งที่ไม่เคยมีมาก่อน ทำให้เราคิดหาวิธีใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิม แก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

5.1 ความคิดริเริ่ม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกล้าคิดและเสนอแนวทางที่ไม่เคยมีมาก่อน เพื่อปรับปรุงการบริหารหรือการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มองเห็นโอกาสในการพัฒนางานแม้ในสถานการณ์ปกติ แม้ไม่มีปัญหาเกิดขึ้น ยังสามารถมองเห็นโอกาสในการเปลี่ยนแปลง การสร้างแนวคิดใหม่จากประสบการณ์ ใช้ประสบการณ์ที่มีในการพัฒนากล้าคิดนอกกรอบและท้าทายวิธีการเดิม ๆ ไม่ยึดติดกับความสำเร็จแบบเดิม เป็นผู้นำในการริเริ่มกิจกรรม นวัตกรรม หรือโครงการใหม่ ๆ ไม่เพียงแค่สนับสนุน แต่ลงมือคิดและเป็นผู้นำในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่

5.2 ความคิดคล่องแคล่ว หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการไม่ยึดติดกับวิธีใดวิธีหนึ่ง แต่คิดได้หลายแนวทางในการแก้ปัญหา สามารถระดมความคิดได้หลากหลายในการประชุมหรือระหว่างการวางแผน ตอบสนองต่อสถานการณ์หรือปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม มีการดัดแปลงหรือพลิกแพลงแนวคิดเดิมให้ใช้ได้กับสถานการณ์ที่แตกต่าง กระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดหลากหลายในการพัฒนางาน เปิดโอกาสให้ครูเสนอไอเดียหลาย ๆ แบบในการทำกิจกรรม หรือตั้งคำถามปลายเปิดในการประชุมเพื่อให้เกิดความคิดหลากหลาย

5.3 ความคิดยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเปลี่ยนวิธีการบริหารหรือการจัดกิจกรรมให้เข้ากับสถานการณ์ เปิดรับความคิดที่แตกต่าง พร้อมปรับความคิดของตน ไม่ยึดติดกับความคิดตนเอง และยอมเปลี่ยนแปลงเมื่อเห็นว่าแนวคิดนั้นดีกว่า มีมุมมองหลากหลายในการวิเคราะห์ปัญหา สามารถคิดหาวิธีแก้ปัญหาหลายมิติ และไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ สามารถบูรณาการแนวคิดหรือวิธีการจากหลากหลายแหล่งเข้าด้วยกัน ผสมผสานความรู้จากหลายด้าน

5.4 ความคิดละเอียดลออ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการขยายแนวคิดหรือแผนงานให้มีรายละเอียดที่ชัดเจนและนำไปใช้ได้จริง อธิบายแนวทางการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน ครบถ้วน และมีเหตุผลรองรับ การใส่ใจในรายละเอียดของโครงการ นวัตกรรม หรือกิจกรรมที่ริเริ่มขึ้น ตรวจสอบให้แน่ใจว่า ทุกขั้นตอนมีการพิจารณารอบคอบ มีการตรวจสอบข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนของแผนงานอย่างละเอียด และปรับปรุงก่อนดำเนินการจริง มีการกลั่นกรองแนวคิดหรือนวัตกรรมอย่างรอบคอบ เพื่อป้องกันข้อผิดพลาด และเพิ่มประสิทธิภาพของการนำไปใช้ สามารถพัฒนารูปแบบหรือแนวทางใหม่ ๆ โดยมีองค์ประกอบครบถ้วนและสมบูรณ์ สร้างนวัตกรรมใหม่ที่ไม่ได้เป็นเพียงความคิดคร่าว ๆ แต่เป็นสิ่งที่วางแผนไว้อย่างรัดกุม

ตัวบ่งชี้ และแหล่งข้อมูลในการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.องค์ประกอบหลักด้านวิสัยทัศน์ มีองค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ และแหล่งของข้อมูลในการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย

1.1 องค์ประกอบย่อยด้านการกำหนดเป้าหมายชัดเจน มีตัวบ่งชี้ และแหล่งของข้อมูลในการวัดตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
1. ผู้บริหารมีการระบุและมีการกำหนดพันธกิจเป้าหมายองค์กรอย่างชัดเจน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
2. ผู้บริหารเป็นผู้นำ ปลุกเร้า สร้างความเชื่อมั่นว่า มีความเป็นไปได้แก่บุคลากรเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
3. ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อขับเคลื่อนการ พัฒนาคุณภาพการศึกษาไปสู่ความสำเร็จ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
4. ผู้บริหารมีการจัดวางภาพเป้าหมายในอนาคต มีความเฉพาะเจาะจง วัดผลได้ ปฏิบัติได้จริง และมีกรอบเวลาที่แน่นอน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
5. ผู้บริหารกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบาย สอดคล้องกับบริบท สถานศึกษา	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)

ตัวบ่งชี้ และแหล่งข้อมูลในการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.2 องค์ประกอบย่อยด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ มีตัวบ่งชี้ และแหล่งของข้อมูลในการวัดตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
6. ผู้บริหารมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ให้แก่บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างชัดเจน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
7. ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจน เพื่อปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
8. ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือการแลกเปลี่ยน เรียนรู้วิสัยทัศน์	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
9. ผู้บริหารมีการนำข้อมูลย้อนกลับจากการแลกเปลี่ยน เรียนรู้เพื่อการปรับปรุงพัฒนา	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
10. ผู้บริหารมีการสร้างขวัญ กำลังใจ ให้รางวัลเมื่อบุคลากร ทำงานสำเร็จ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตัวบ่งชี้ และแหล่งข้อมูลในการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.3 องค์ประกอบย่อยด้านการคาดการณ์อนาคต มีตัวบ่งชี้ และแหล่งของข้อมูลในการวัดตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
11. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ข่าวสาร เทคโนโลยีใหม่ ๆ นโยบายภาครัฐ หรือทิศทางการศึกษาระดับสากล เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
12. ผู้บริหารวางเป้าหมายระยะยาวที่สอดคล้องกับแนวโน้มในอนาคต	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
13. ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีทักษะรองรับการเปลี่ยนแปลง	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
14. ผู้บริหารใช้ข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ในการวางแผนและตัดสินใจ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
15. ผู้บริหารสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภายนอกเพื่อเตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตัวบ่งชี้ และแหล่งข้อมูลในการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.4 องค์ประกอบย่อยด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ มีตัวบ่งชี้ และแหล่งของข้อมูลในการวัดตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
16. ผู้บริหารมีการสร้างความเข้าใจ สื่อสารให้บุคลากรทราบแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
17. ผู้บริหารมีการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ การวางแผนกลยุทธ์ และ แผนปฏิบัติการประจำปีที่เน้นผลสัมฤทธิ์	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
18. ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในเป้าหมาย และการตัดสินใจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
19. ผู้บริหารส่งเสริมค่านิยม ทัศนคติ และบรรยากาศในการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมาย	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
20. ผู้บริหาร ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานตามเป้าหมายของวิสัยทัศน์	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตัวบ่งชี้ และแหล่งข้อมูลในการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. องค์ประกอบหลักด้านความกล้าเสี่ยง มีองค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ และแหล่งของข้อมูลในการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย

2.1 องค์ประกอบย่อยด้านการตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน มีตัวบ่งชี้ และแหล่งของข้อมูลในการวัดตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
21. ผู้บริหารกล้าตัดสินใจแม้มีข้อมูลไม่ครบถ้วน ใช้วิจารณญาณ เพื่อเลือกแนวทางที่เหมาะสม	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
22. ผู้บริหารกล้าเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือแนวทางบริหารภายใต้แรงกดดัน ปรับแผนหรือวางแผนกลยุทธ์ได้รวดเร็ว	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
23. ผู้บริหารมีการเชิญชวนคณะครูและบุคลากรร่วมพิจารณาทางเลือกที่มีความเสี่ยง เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและมุมมองที่หลากหลายก่อนตัดสินใจ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
24. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรกล้าลองสิ่งใหม่ แม้จะมีความเสี่ยง เพื่อให้เกิดนวัตกรรมทางการศึกษาในสถานศึกษา	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
25. ผู้บริหารยอมรับผลลัพธ์ที่ไม่สามารถคาดเดาได้ พร้อมรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจ โดยไม่โทษผู้อื่น	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตัวบ่งชี้ และแหล่งข้อมูลในการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2 องค์ประกอบย่อยด้านการวิเคราะห์ความเสี่ยงก่อนตัดสินใจ มีตัวบ่งชี้ และแหล่งของข้อมูลในการวัดตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
26. ผู้บริหารจะวิเคราะห์ว่าทางเลือกต่าง ๆ มีผลกระทบเชิงบวกหรือลบต่อครู นักเรียน และภาพลักษณ์ ก่อนตัดสินใจจากทางเลือกแต่ละทาง	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
27. ผู้บริหารแสวงหาข้อมูลจากครู นักเรียน ผู้ปกครอง หรือแหล่งวิชาการ เพื่อประกอบการวิเคราะห์ความเสี่ยงก่อนจะดำเนินนโยบายใหม่	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
28. ผู้บริหารกำหนดแนวทางป้องกันหรือแผนสำรองสำหรับความเสี่ยงที่คาดว่าจะเกิดขึ้น	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
29. ผู้บริหารชั่งน้ำหนักระหว่างความเสี่ยงและโอกาส ก่อนตัดสินใจ ไม่หลีกเลี่ยงความเสี่ยง แต่จะพิจารณาว่าความเสี่ยงที่ยอมรับได้นั้น คุ้มค่ากับผลประโยชน์หรือไม่	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
30. ผู้บริหารปรึกษาคณะทำงานหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการตัดสินใจในเรื่องที่มีความเสี่ยงสูง เป็นการลดความเสี่ยงจากการตัดสินใจเพียงลำพัง	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตัวบ่งชี้ และแหล่งข้อมูลในการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.3 องค์ประกอบย่อยด้านการนำความล้มเหลวมาเป็นบทเรียน มีตัวบ่งชี้ และแหล่งของข้อมูลในการวัดตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
31. ผู้บริหารกล้าที่จะยอมรับข้อผิดพลาดจากโครงการหรือกิจกรรมที่ไม่สำเร็จ และวิเคราะห์หาสาเหตุร่วมกับทีมงานอย่างตรงไปตรงมา	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
32. ผู้บริหารการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ไม่ประสบผลสำเร็จ เพื่อใช้วางแผนเป็นแนวทางปรับปรุงในอนาคต	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
33. ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไม่ตำหนิผู้ที่พลาด แต่ใช้โอกาสนั้นในการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและพัฒนาทีม	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
34. ผู้บริหารให้กำลังใจทีมงานแม้ผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย โดยไม่ตัดสินจากความล้มเหลว แต่ชื่นชมความพยายามและสนับสนุนให้ลุกขึ้นสู้ใหม่	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
35. ผู้บริหารกล้าเปลี่ยนวิธีการทำงานหรือแนวทางเดิม และหาทางเลือกใหม่ที่เหมาะสมมากกว่า โดยเรียนรู้จากความผิดพลาดที่ผ่านมา	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตัวบ่งชี้ และแหล่งข้อมูลในการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. องค์ประกอบหลักด้านการสร้างนวัตกรรม มีองค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ และแหล่งของข้อมูลในการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย

3.1 องค์ประกอบย่อยด้านการนำแนวคิดนวัตกรรมไปปรับใช้จริง มีตัวบ่งชี้ และแหล่งของข้อมูลในการวัดตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
36. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ออกแบบกิจกรรมใหม่ ๆ ทดลองวิธีสอน หรือใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการเรียนการสอน โดยไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
37. ผู้บริหารปรับแผนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับแนวคิดนวัตกรรม เช่น การเน้นทักษะดิจิทัล หรือการเรียนรู้แบบ Active Learning	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
38. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรจัดตั้งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อคิดและพัฒนานวัตกรรมร่วมกัน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
39. ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการใช้นวัตกรรมอย่างเป็นระบบ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
40. ผู้บริหารนำนวัตกรรมที่ประสบผลสำเร็จ ไปขยายผล ใช้ในทุกห้องเรียน หรือแบ่งปันในเครือข่ายสถานศึกษา	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตัวบ่งชี้ และแหล่งข้อมูลในการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.2 องค์ประกอบย่อยด้านการสร้างแนวคิดนวัตกรรม มีตัวบ่งชี้ และแหล่งของข้อมูลในการวัดตัวบ่งชี้ดังนี้

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
41. ผู้บริหารสังเกตและวิเคราะห์ปัญหาเชิงระบบในสถานศึกษา มองเห็นปัญหาหรือจุดที่ควรพัฒนา	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
42. ผู้บริหารหมั่นศึกษานวัตกรรมการศึกษาใหม่ ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้หรือเป็นแรงบันดาลใจในการคิดค้นแนวทางของตนเอง	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
43. ผู้บริหารมีการตั้งคำถามเพื่อค้นหาแนวทางใหม่ ๆ แทนที่การยึดติดกับรูปแบบดั้งเดิม	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
44. ผู้บริหารจัดเวทีให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอไอเดีย การระดมสมอง เพื่อคิดค้นนวัตกรรม	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
45. ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดแนวคิดด้านนวัตกรรมต้องมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์โรงเรียน ทรัพยากรที่มี และความต้องการของชุมชน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตัวบ่งชี้ และแหล่งข้อมูลในการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.3 องค์ประกอบย่อยด้านการคัดเลือก และสนับสนุน แนวคิด นวัตกรรม มีตัวบ่งชี้ และแหล่งของข้อมูลในการวัดตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
46. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนางาน รวมถึงการสร้างเครื่องมือหรือกระบวนการใหม่ ๆ ที่ช่วยพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
47. ผู้บริหารไม่เพียงสนับสนุน แต่ลงมือมีส่วนร่วมในการพัฒนาแนวคิด เพื่อให้แน่ใจว่านวัตกรรมนั้นสอดคล้องกับความต้องการจริงของสถานศึกษา	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
48. ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรเพื่อการทดลองและพัฒนานวัตกรรมอย่างเพียงพอ เช่น การจัดงบประมาณ เวลา อุปกรณ์	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
49. ผู้บริหารมีการตั้งเกณฑ์ประเมินแนวคิดที่ได้รับจากครูหรือบุคลากร ความเป็นไปได้ ผลกระทบต่อผู้เรียน ความสอดคล้องกับนโยบาย	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
50. ผู้บริหารติดตาม ประเมินผล และพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ไม่หยุดแค่การสร้างนวัตกรรม แต่ผู้บริหารจะติดตามผลการใช้งานจริง วิเคราะห์ข้อดี-ข้อด้อย และปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตัวบ่งชี้ และแหล่งข้อมูลในการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4. องค์ประกอบหลักด้านการทำงานเชิงรุก มีองค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ และแหล่งของข้อมูลในการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย

4.1 องค์ประกอบย่อยด้านการวางแผนล่วงหน้า มีตัวบ่งชี้ และแหล่งของข้อมูลในการวัดตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
51. ผู้บริหารมีการศึกษาข้อมูล ข่าวสาร และทิศทางของนโยบายการศึกษา เทคโนโลยี หรือสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อวางแผนรับมือกับสิ่งที่จะเกิดขึ้น	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
52. ผู้บริหารประเมินผลกระทบของเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต พิจารณาว่าการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นจะส่งผลอย่างไรต่อสถานศึกษา และวางแนวทางเตรียมรับมือไว้ล่วงหน้า	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
53. ผู้บริหารวางแผนเชิงรุกเพื่อตอบสนองต่อแนวโน้มและความท้าทายในอนาคต กำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานในระยะยาว	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
54. ผู้บริหารเปิดรับข้อมูลจากครู ชุมชน นักเรียน และแหล่งวิชาการต่าง ๆ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์ในอนาคตอย่างรอบด้าน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
55. ผู้บริหารใช้การวางแผนล่วงหน้าเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจและกำหนดทิศทางของสถานศึกษา	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตัวบ่งชี้ และแหล่งข้อมูลในการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4.2 องค์ประกอบย่อยด้านมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง มีตัวบ่งชี้ และแหล่งของข้อมูลในการวัดตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
56. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการเปิดรับสิ่งใหม่ ไม่ยึดติดกับกรอบเดิม และส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
57. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรกล้าเสนอแนวคิดใหม่โดย ไม่กลัวการถูกปฏิเสธและเคารพความเห็นที่แตกต่าง	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
58. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูหรือทีมงานได้ลองทำสิ่งใหม่ แม้จะมีความเสี่ยง พร้อมทั้งให้การสนับสนุนด้านทรัพยากร เวลา หรือคำแนะนำ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
59. ผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น PLC เวทีนำเสนอผลงานนวัตกรรม หรือการศึกษาดูงาน เพื่อให้บุคลากรพัฒนาไอเดียใหม่จากการเรียนรู้ร่วมกัน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
60. ผู้บริหารมีการยกย่อง ชื่นชม และให้รางวัลแก่ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่เกิดขึ้น	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)

ตัวบ่งชี้ และแหล่งข้อมูลในการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4.3 องค์ประกอบย่อยด้านการริเริ่มด้วยตนเอง มีตัวบ่งชี้ และแหล่งของข้อมูลในการวัดตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
61. ผู้บริหารกล้าตัดสินใจเริ่มทำสิ่งใหม่ที่มุ่งพัฒนาสถาบันศึกษา แม้ไม่มีใครร้องขอ เช่น ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ หรือสร้างโครงการใหม่ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
62. ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการหาวิธีพัฒนาสถาบันศึกษา โดยไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม และพร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
63. ผู้บริหารไม่ลังเลเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจเร็ว พร้อมรับผิดชอบและดำเนินการโดยใช้วิจารณญาณอย่างรอบคอบ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
64. ผู้บริหารมองหาโอกาสในการพัฒนาก่อนที่ปัญหาจะเกิดขึ้น เห็นช่องทางการปรับปรุงก่อนเกิดปัญหา	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
65. ผู้บริหารลงมือทำให้เห็นเป็นตัวอย่าง เป็นต้นแบบที่แสดงถึงความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นในการทำงาน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตัวบ่งชี้ และแหล่งข้อมูลในการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5. องค์ประกอบหลักด้านความคิดสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ และแหล่งของข้อมูลในการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย

5.1 องค์ประกอบย่อยด้านความคิดริเริ่ม มีตัวบ่งชี้ และแหล่งของข้อมูลในการวัดตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
66. ผู้บริหารกล้าคิดและเสนอแนวทางที่ไม่เคยมีมาก่อน เพื่อปรับปรุงการบริหารหรือการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
67. ผู้บริหารมองเห็นโอกาสในการพัฒนางาน แม้ในสถานการณ์ปกติ แม้ไม่มีปัญหาเกิดขึ้น ยังสามารถมองเห็นโอกาสในการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงให้ดีขึ้น	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
68. ผู้บริหารสร้างแนวคิดใหม่จากประสบการณ์หรือสถานการณ์ที่พบเจอ ใช้ประสบการณ์ที่มีในการพัฒนาแนวทางใหม่	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
69. ผู้บริหารกล้าคิดนอกกรอบและท้าทายวิธีการเดิม ๆ ไม่ยึดติดกับความสำเร็จแบบเดิม	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
70. ผู้บริหารเป็นผู้นำในการริเริ่มกิจกรรมนวัตกรรม หรือโครงการใหม่ ๆ ไม่เพียงแค่สนับสนุน แต่ลงมือคิดและเป็นผู้นำในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตัวบ่งชี้ และแหล่งข้อมูลในการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5.2 องค์ประกอบย่อยด้านความคิดคล่องแคล่ว มีตัวบ่งชี้ และแหล่งของข้อมูลในการวัดตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
71. ผู้บริหารไม่ยึดติดกับวิธีใดวิธีหนึ่ง แต่คิดได้หลายแนวทางในการแก้ปัญหา	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
72. ผู้บริหารสามารถระดมความคิดได้หลากหลายในการประชุมหรือระหว่างการวางแผนโดยไม่ติดขัดหรือขาดแนวทาง	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
73. ผู้บริหารตอบสนองต่อสถานการณ์หรือปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม มีไหวพริบในการคิดหาแนวทางใหม่ในสถานการณ์เร่งด่วน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
74. ผู้บริหารมีความสามารถในการดัดแปลงหรือพลิกแพลงแนวคิดเดิมให้ใช้ได้กับสถานการณ์ที่แตกต่าง	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
75. ผู้บริหารกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดหลากหลายในการพัฒนางาน เปิดโอกาสให้ครูเสนอไอเดียหลาย ๆ แบบในการทำกิจกรรม หรือตั้งคำถามปลายเปิดในการประชุมเพื่อให้เกิดความคิดหลากหลาย	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)

ตัวบ่งชี้ และแหล่งข้อมูลในการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5.3 องค์ประกอบย่อยด้านความคิดยืดหยุ่น มีตัวบ่งชี้ และแหล่งของข้อมูลในการวัดตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
T76. ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนวิธีการบริหารหรือการจัดกิจกรรมให้เข้ากับสถานการณ์ เช่น จากเรียนในห้องเป็นเรียนออนไลน์โดยไม่ลังเล	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
T77. ผู้บริหารเปิดรับความคิดที่แตกต่าง พร้อมปรับความคิดของตน ไม่ยึดติดกับความคิดตนเอง และยอมเปลี่ยนแปลงเมื่อเห็นว่าแนวคิดนั้นดีกว่า	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
T78. ผู้บริหารมีมุมมองหลากหลายในการวิเคราะห์ปัญหา สามารถคิดหาวิธีแก้ปัญหาหลายมิติ และไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
T79. ผู้บริหารตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ปรับตัวได้ดีเมื่อมีนโยบายใหม่ หรือสถานการณ์เร่งด่วน โดยสามารถหาวิธีรับมือได้อย่างยืดหยุ่น	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
T80. ผู้บริหารสามารถบูรณาการแนวคิดหรือวิธีการจากหลากหลายแหล่งเข้าด้วยกัน ผสมผสานความรู้จากหลายด้าน เช่น ความรู้ทางวิชาการ ท้องถิ่น เทคโนโลยี เพื่อสร้างแนวทางใหม่ที่เหมาะสมกับสถานศึกษา	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตัวบ่งชี้ และแหล่งข้อมูลในการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5.4 องค์ประกอบย่อยด้านความคิดละเอียดลออ มีตัวบ่งชี้ และแหล่งของข้อมูลในการวัดตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
81. ผู้บริหารสามารถขยายแนวคิดหรือแผนงานให้มีรายละเอียดที่ชัดเจนและนำไปใช้ได้จริง ไม่หยุดแค่การคิดภาพรวม แต่สามารถแตกย่อยแนวคิดเป็นขั้นตอน พร้อมวิธีดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
82. ผู้บริหารสามารถอธิบายแนวทางการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน ครบถ้วน และมีเหตุผลรองรับ อธิบายได้ว่าสิ่งที่คิดจะนำไปสู่ผลลัพธ์อย่างไร มีแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ไม่ใช่แค่แนวคิดกว้าง ๆ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
83. ผู้บริหารใส่ใจในรายละเอียดของโครงการนวัตกรรม หรือกิจกรรมที่ริเริ่มขึ้น ตรวจสอบให้แน่ใจว่า ทุกขั้นตอนมีการพิจารณารอบคอบ เช่น เวลา งบประมาณ เครื่องมือ วัสดุ บุคลากรที่เกี่ยวข้อง	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
84. ผู้บริหารตรวจสอบข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนของแผนงานอย่างรอบคอบ และปรับปรุงก่อนดำเนินการจริง มีการกลั่นกรองแนวคิดหรือนวัตกรรมอย่างละเอียด เพื่อป้องกันข้อผิดพลาดและเพิ่มประสิทธิภาพของการนำไปใช้	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
85. ผู้บริหารสามารถพัฒนารูปแบบหรือแนวทางใหม่ ๆ โดยมีองค์ประกอบครบถ้วนและสมบูรณ์ สร้างนวัตกรรมใหม่ที่ไม่ได้เป็นเพียงความคิดคร่าว ๆ แต่เป็นสิ่งที่วางแผนไว้อย่างรัดกุม	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)

แนวทางการนำตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินไปใช้

แนวทางการนำตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินไปใช้ มีเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละประเด็น/รายการระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ดังนี้ ปฏิบัติน้อยที่สุด ได้คะแนน 1 คะแนน ปฏิบัติน้อย ได้คะแนน 2 คะแนน ปฏิบัติปานกลาง ได้คะแนน 3 คะแนน ปฏิบัติมาก ได้คะแนน 4 คะแนน ปฏิบัติมากที่สุด ได้คะแนน 5 คะแนน เกณฑ์ในการแปลผลการประเมิน การนำคะแนนเฉลี่ยที่คำนวณได้ ในแต่ละองค์ประกอบ หลักมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลผลที่กำหนดไว้ ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับคุณภาพ
4.01-5.00	สูง
3.01-4.00	ปานกลาง
ตั้งแต่ 3.00 ลงมา	ต่ำ

(อ้างอิงเกณฑ์การให้คะแนนจาก สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาพื้นฐาน, (2553): คู่มือประเมินสมรรถนะครู(ฉบับปรับปรุง)





แบบประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง แบบประเมินภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาตะวันออกเฉียงเหนือ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

ชื่อ-นามสกุล .....

ตำแหน่ง .....

สถานที่ทำงาน .....

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. .....

เวลา .....

อายุ.....วุฒิการศึกษาสูงสุด.....

ประสบการณ์ในการทำงาน.....ปี

ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับพฤติกรรมของท่าน ในแต่ละข้อว่าท่านมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติ /การกระทำ / การแสดงออกของท่านอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ต่อไปนี้

1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก 5 = มากที่สุด

ข้อ	ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน	ระดับพฤติกรรม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. วิสัยทัศน์						
1.1 การกำหนดเป้าหมายชัดเจน						
1.1.1	ผู้บริหารมีการกำหนดพันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน/โครงการ และการมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติงานตาม แผนงาน/โครงการที่ชัดเจน					
1.1.2	ผู้บริหารเป็นผู้นำ ปลุกเร้า สร้างความเชื่อมั่นว่า มีความเป็นไปได้แก่บุคลากรเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย					
1.1.3	ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อขับเคลื่อนการ พัฒนาคุณภาพการศึกษาไปสู่ความสำเร็จ					
1.1.4	ผู้บริหารมีการจัดวางภาพเป้าหมายในอนาคตมีความเฉพาะเจาะจง วัดผลได้ ปฏิบัติได้จริงและมีกรอบเวลาที่แน่นอน					
1.1.5	ผู้บริหารกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบาย สอดคล้องกับบริบท สถานศึกษา					

แบบประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อ	ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน	ระดับพฤติกรรม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.2 การสื่อสารวิสัยทัศน์						
1.2.1	ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์ สื่อสารสร้างการรับรู้ให้บุคลากรในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้อง					
1.2.2	ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจอย่างชัดเจน เพื่อปฏิบัติตามวิสัยทัศน์					
1.2.3	ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิสัยทัศน์					
1.2.4	ผู้บริหารมีการนำข้อมูลย้อนกลับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนา					
1.2.5	ผู้บริหารมีการสร้างขวัญ กำลังใจ ให้รางวัลเมื่อบุคลากรทำงานสำเร็จ					
1.3 การคาดการณ์อนาคต						
1.3.1	ผู้บริหารมีการติดตามข่าวสาร เทคโนโลยีใหม่ ๆ นโยบายภาครัฐ หรือทิศทางการศึกษาระดับสากล เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง					
1.3.2	ผู้บริหารวางเป้าหมายระยะยาวที่สอดคล้องกับแนวโน้มในอนาคต					
1.3.3	ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีทักษะรองรับการเปลี่ยนแปลง					
1.3.4	ผู้บริหารใช้ข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ในการวางแผนและตัดสินใจ					
1.3.5	ผู้บริหารสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภายนอกเพื่อเตรียมพร้อมอนาคต					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อ	ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน	ระดับพฤติกรรม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.4 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์						
1.4.1	ผู้บริหารมีการประชุม สร้างความเข้าใจ สื่อสารให้ บุคลากรทราบแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน					
1.4.2	ผู้บริหารมีการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ การวางแผนกลยุทธ์ และ แผนปฏิบัติการประจำปีที่เน้นผลสัมฤทธิ์					
1.4.3	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในเป้าหมาย แสดงออกผ่านพฤติกรรมและการตัดสินใจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ทำให้ผู้อื่นเกิดแรงบันดาลใจและทำตาม					
1.4.4	ผู้บริหารส่งเสริมค่านิยม ทัศนคติ และบรรยากาศในการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมาย					
1.4.5	ผู้บริหาร ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานตามเป้าหมายของวิสัยทัศน์					
2. ความกล้าเสี่ยง						
2.1 การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน						
2.1.1	ผู้บริหารกล้าตัดสินใจแม้มีข้อมูลไม่ครบถ้วน ใช้วิจารณญาณดุลยพินิจ และประสบการณ์เพื่อเลือกแนวทางที่เหมาะสมในช่วงเวลาที่เร่งด่วน					
2.1.2	ผู้บริหารกล้าเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือแนวทางบริหารภายใต้แรงกดดัน ปรับแผนหรือวางแผนกลยุทธ์ได้รวดเร็ว					
2.1.3	ผู้บริหารเชิญชวนคณะครูและบุคลากรร่วมพิจารณาทางเลือกที่มีความเสี่ยง เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและมุมมองที่หลากหลายก่อนตัดสินใจ					
2.1.4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรกล้าลองสิ่งใหม่ แม้จะมีความเสี่ยง เพื่อให้เกิดนวัตกรรมทางการศึกษาในสถานศึกษา					
2.1.5	ผู้บริหารยอมรับผลลัพธ์ที่ไม่สามารถคาดเดา ได้ พร้อมรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจ โดยไม่โทษผู้อื่น แม้ผลลัพธ์จะไม่เป็นไปตามคาด					

แบบประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อ	ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน	ระดับพฤติกรรม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.2 การวิเคราะห์ความเสี่ยงก่อนตัดสินใจ						
2.2.1	ผู้บริหารจะวิเคราะห์ว่าทางเลือกต่าง ๆ มีผลกระทบเชิงบวกหรือลบต่อครู นักเรียน และภาพลักษณ์ ก่อนตัดสินใจจากทางเลือกแต่ละทาง					
2.2.2	ผู้บริหารแสวงหาข้อมูลจากครู นักเรียน ผู้ปกครอง หรือแหล่งวิชาการ เพื่อประกอบการวิเคราะห์ความเสี่ยงก่อนจะดำเนินนโยบายใหม่					
2.2.3	ผู้บริหารกำหนดแนวทางป้องกันหรือแผนสำรองสำหรับความเสี่ยงที่คาดว่าจะเกิดขึ้น					
2.2.4	ผู้บริหารชั่งน้ำหนักระหว่างความเสี่ยงและโอกาส ก่อนตัดสินใจ ไม่หลีกเลี่ยงความเสี่ยง แต่จะพิจารณาว่าความเสี่ยงที่ยอมรับได้นั้น คุ้มค่ากับผลประโยชนหรือไม่					
2.2.5	ผู้บริหารปรึกษาคณะทำงานหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการตัดสินใจในเรื่องที่มีความเสี่ยงสูง เป็นการลดความเสี่ยงจากการตัดสินใจเพียงลำพัง					
2.3 การนำความล้มเหลวมาเป็นบทเรียน						
2.3.1	ผู้บริหารกล้าที่จะยอมรับข้อผิดพลาดจากโครงการหรือกิจกรรมที่ไม่สำเร็จ และวิเคราะห์หาสาเหตุร่วมกับทีมงานอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปกปิดหรือโทษผู้อื่น					
2.3.2	ผู้บริหารจดบันทึกข้อผิดพลาด บันทึกการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ไม่ประสบผลสำเร็จ เพื่อใช้วางแผนเป็นแนวทางปรับปรุงในอนาคต					
2.3.3	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไม่ตำหนิผู้ที่พลาด แต่ใช้โอกาสนั้นในการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและพัฒนาทีม					
2.3.4	ผู้บริหารให้กำลังใจทีมงานแม้ผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย โดยไม่ตัดสินจากความล้มเหลว แต่ชื่นชมความพยายามและสนับสนุนให้ลุกขึ้นสู้ใหม่					
2.3.5	ผู้บริหารกล้าเปลี่ยนวิธีการทำงานหรือแนวทางเดิมที่ไม่เวิร์ก และหาทางเลือกใหม่ที่เหมาะสมมากขึ้น โดยเรียนรู้จากความผิดพลาดที่ผ่านมา					

แบบประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อ	ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน	ระดับพฤติกรรม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3 การสร้างนวัตกรรม						
3.1 การนำแนวคิดนวัตกรรมไปปรับใช้จริง						
3.1.1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ออกแบบกิจกรรมใหม่ ๆ ทดลองวิธีสอน หรือใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการเรียนการสอน โดยไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม					
3.1.2	ผู้บริหารปรับแผนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับแนวคิดนวัตกรรม เช่น การเน้นทักษะดิจิทัล หรือการเรียนรู้แบบ Active Learning					
3.1.3	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรจัดตั้งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อคิดและพัฒนานวัตกรรมร่วมกัน					
3.1.4	ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการใช้นวัตกรรมอย่างเป็นระบบ					
3.1.5	ผู้บริหารนำนวัตกรรมที่ประสบผลสำเร็จ ไปขยายผล ใช้ในทุกห้องเรียน หรือแบ่งปันในเครือข่ายสถานศึกษา					
3.2 การสร้างแนวคิดนวัตกรรม						
3.2.1	ผู้บริหารสังเกตและวิเคราะห์ปัญหาเชิงระบบในสถานศึกษา มองเห็นปัญหาหรือจุดที่ควรพัฒนา					
3.2.2	ผู้บริหารหมั่นศึกษานวัตกรรมการศึกษาใหม่ ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้หรือเป็นแรงบันดาลใจในการคิดค้นแนวทางของตนเอง					
3.2.3	ผู้บริหารมีการตั้งคำถามเพื่อค้นหาแนวทางใหม่ ๆ แทนที่การยึดติดกับรูปแบบดั้งเดิม					
3.2.4	ผู้บริหารจัดเวทีให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอไอเดีย การระดมสมอง เพื่อคิดค้นนวัตกรรม					
3.2.5	ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดแนวคิดด้านนวัตกรรม ต้องมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์โรงเรียน ทรัพยากรที่มี และความต้องการของชุมชน					

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อ	ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน	ระดับพฤติกรรม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.3 การคัดเลือกและสนับสนุนแนวคิดนวัตกรรม						
3.3.1	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนางาน รวมถึงการสร้างเครื่องมือหรือกระบวนการใหม่ ๆ ที่ช่วยพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้					
3.3.2	ผู้บริหารไม่เพียงสนับสนุน แต่ลงมือมีส่วนร่วมในการพัฒนาแนวคิด เพื่อให้แน่ใจว่านวัตกรรมนั้นสอดคล้องกับความต้องการจริงของสถานศึกษา					
3.3.3	ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรเพื่อการทดลองและพัฒนานวัตกรรมอย่างเพียงพอ เช่น การจัดงบประมาณ เวลา อุปกรณ์					
3.3.4	ผู้บริหารมีการตั้งเกณฑ์ประเมินแนวคิดที่ได้รับจากครูหรือบุคลากร ความเป็นไปได้ ผลกระทบต่อผู้เรียน ความสอดคล้องกับนโยบาย					
3.3.5	ผู้บริหารติดตาม ประเมินผล และพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ไม่หยุดแค่การสร้างนวัตกรรม แต่ผู้บริหารจะติดตามผลการใช้งานจริง วิเคราะห์ข้อดี-ข้อด้อย และปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
4 การทำงานเชิงรุก						
4.1 การคาดการณ์และวางแผนล่วงหน้า						
4.1.1	ผู้บริหารมีการศึกษาข้อมูล ข่าวสาร และทิศทางของนโยบายการศึกษา เทคโนโลยี หรือสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้น					
4.1.2	ผู้บริหารประเมินผลกระทบของเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต พิจารณาว่าการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นจะส่งผลอย่างไรต่อสถานศึกษา และวางแนวทางเตรียมรับมือไว้ล่วงหน้า					
4.1.3	ผู้บริหารวางแผนเชิงรุกเพื่อตอบสนองต่อแนวโน้มและความท้าทายในอนาคต กำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานในระยะยาว					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อ	ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน	ระดับพฤติกรรม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.1.4	ผู้บริหารเปิดรับข้อมูลจากครู ชุมชน นักเรียน และแหล่งวิชาการต่าง ๆ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์ในอนาคตอย่างรอบด้าน					
4.1.5	ผู้บริหารใช้การคาดการณ์ล่วงหน้าเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจและกำหนดทิศทางของสถานศึกษา					
4.2 มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง						
4.2.1	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการเปิดรับสิ่งใหม่ ไม่ยึดติดกับกรอบเดิม และส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ					
4.2.2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรกล้าเสนอแนวคิดใหม่ โดย ไม่กลัวการถูกปฏิเสธและเคารพความเห็นที่แตกต่าง					
4.2.3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูหรือทีมงานได้ลองทำสิ่งใหม่ แม้จะมีความเสี่ยง พร้อมทั้งให้การสนับสนุนด้านทรัพยากร เวลา หรือคำแนะนำ					
4.2.4	ผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น PLC เวทีนำเสนอผลงานนวัตกรรม หรือการศึกษาดูงาน เพื่อให้บุคลากรพัฒนาไอเดียใหม่จากการเรียนรู้ร่วมกัน					
4.2.5	ผู้บริหารมีการยกย่อง ชื่นชม และให้รางวัลแก่ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่เกิดขึ้น					
4.3 การริเริ่มด้วยตนเอง						
4.3.1	ผู้บริหารกล้าตัดสินใจเริ่มทำสิ่งใหม่ที่มุ่งพัฒนาสถาบันศึกษา แม้ไม่มีใครร้องขอ เช่น ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ หรือสร้างโครงการใหม่ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์					
4.3.2	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการหาวิธีพัฒนาสถาบันศึกษา โดยไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม และพร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ					

แบบประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อ	ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน	ระดับพฤติกรรม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.3.3	ผู้บริหารไม่ลังเลเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจเร็ว พร้อมรับผิดชอบและดำเนินการโดยใช้วิจารณญาณอย่างรอบคอบ					
4.3.4	ผู้บริหารมองหาโอกาสในการพัฒนาก่อนที่ปัญหาจะเกิดขึ้น เห็นช่องทางการปรับปรุงก่อนเกิดปัญหา					
4.3.5	ผู้บริหารลงมือทำให้เห็นเป็นตัวอย่าง เป็นต้นแบบที่แสดงถึงความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นในการทำงาน					
5. การมีความคิดสร้างสรรค์						
5.1 มีความคิดริเริ่ม						
5.1.1	ผู้บริหารกล้าคิดและเสนอแนวทางที่ไม่เคยมีมาก่อน เพื่อปรับปรุงการบริหารหรือการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น					
5.1.2	ผู้บริหารมองเห็นโอกาสในการพัฒนางานแม้ในสถานการณ์ปกติ แม้ไม่มีปัญหาเกิดขึ้น ยังสามารถมองเห็นโอกาสในการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงให้ดีขึ้น					
5.1.3	ผู้บริหารสร้างแนวคิดใหม่จากประสบการณ์หรือสถานการณ์ที่พบเจอ ใช้ประสบการณ์ที่มีในการพัฒนาแนวทางใหม่					
5.1.4	ผู้บริหารกล้าคิดนอกกรอบและท้าทายวิธีการเดิม ๆ ไม่ยึดติดกับความสำเร็จแบบเดิม					
5.1.5	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการริเริ่มกิจกรรม นวัตกรรม หรือโครงการใหม่ ๆ ไม่เพียงแค่สนับสนุน แต่ลงมือคิดและเป็นผู้นำในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่					

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อ	ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน	ระดับพฤติกรรม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5.2 มีความคิดคล่องแคล่ว						
5.2.1	ผู้บริหารไม่ยึดติดกับวิธีใดวิธีหนึ่ง แต่คิดได้หลายแนวทางในการแก้ปัญหา					
5.2.2	ผู้บริหารสามารถระดมความคิดได้หลากหลายในการประชุมหรือระหว่างการวางแผน โดยไม่ติดขัดหรือขาดแนวทาง					
5.2.3	ผู้บริหารตอบสนองต่อสถานการณ์หรือปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม มีไหวพริบในการคิดหาแนวทางใหม่ในสถานการณ์เร่งด่วน					
5.2.4	ผู้บริหารมีความสามารถในการดัดแปลงหรือพลิกแพลงแนวคิดเดิมให้ใช้ได้กับสถานการณ์ที่แตกต่าง					
5.2.5	ผู้บริหารกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดหลากหลายในการพัฒนางาน เปิดโอกาสให้ครูเสนอไอเดียหลาย ๆ แบบในการทำกิจกรรม หรือตั้งคำถามปลายเปิดในการประชุมเพื่อให้เกิดความคิดหลากหลาย					
5.3 มีความคิดยืดหยุ่น						
5.3.1	ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนวิธีการบริหารหรือการจัดกิจกรรมให้เข้ากับสถานการณ์ เช่น จากเรียนในห้องเป็นเรียนออนไลน์โดยไม่ลังเล					
5.3.2	ผู้บริหารเปิดรับความคิดที่แตกต่าง พร้อมปรับความคิดของตน ไม่ยึดติดกับความคิดตนเอง และยอมเปลี่ยนแปลงเมื่อเห็นว่าแนวคิดนั้นดีกว่า					
5.3.3	ผู้บริหารมีมุมมองหลากหลายในการวิเคราะห์ปัญหา สามารถคิดหาวิธีแก้ปัญหาหลายมิติ และไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม					
5.3.4	ผู้บริหารตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ปรับตัวได้ดีเมื่อมีนโยบายใหม่ หรือสถานการณ์เร่งด่วน โดยสามารถหาวิธีรับมือได้อย่างยืดหยุ่น					

แบบประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อ	ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน	ระดับพฤติกรรม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5.3.5	ผู้บริหารสามารถบูรณาการแนวคิดหรือวิธีการจากหลากหลายแหล่งเข้าด้วยกัน ผสมผสานความรู้จากหลายด้าน เช่น ความรู้ทางวิชาการ ท้องถิ่น เทคโนโลยี เพื่อสร้างแนวทางใหม่ที่เหมาะสมกับสถานศึกษา					
5.4 มีความคิดละเอียดลออ						
5.4.1	ผู้บริหารสามารถขยายแนวคิดหรือแผนงานให้มีรายละเอียดที่ชัดเจนและนำไปใช้ได้จริง ไม่หยุดแค่การคิดภาพรวม แต่สามารถแตกย่อยแนวคิดเป็นขั้นตอน พร้อมวิธีดำเนินงานอย่างเป็นระบบ					
5.4.2	ผู้บริหารสามารถอธิบายแนวทางการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน ครบถ้วน และมีเหตุผลรองรับ อธิบายได้ว่าสิ่งที่คิดจะนำไปสู่ผลลัพธ์อย่างไร มีแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ไม่ใช่แค่แนวคิดกว้าง ๆ					
5.4.3	ผู้บริหารใส่ใจในรายละเอียดของโครงการ นวัตกรรม หรือกิจกรรมที่ริเริ่มขึ้น ตรวจสอบให้แน่ใจว่า ทุกขั้นตอนมีการพิจารณารอบคอบ เช่น เวลา งบประมาณ เครื่องมือ วัสดุ บุคลากรที่เกี่ยวข้อง					
5.4.4	ผู้บริหารตรวจสอบข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนของแผนงานอย่างรอบคอบ และปรับปรุงก่อนดำเนินการจริง มีการกลั่นกรองแนวคิดหรือนวัตกรรมอย่างละเอียด เพื่อป้องกันข้อผิดพลาด และเพิ่มประสิทธิภาพของการนำไปใช้					
5.4.5	ผู้บริหารสามารถพัฒนารูปแบบหรือแนวทางใหม่ ๆ โดยมีองค์ประกอบครบถ้วนและสมบูรณ์ สร้างนวัตกรรมหรือโครงการใหม่ที่ไม่ได้เป็นเพียงความคิดคร่าว ๆ แต่เป็นสิ่งที่วางแผนไว้อย่างรัดกุม พร้อมดำเนินการได้ทันที					

แบบสรุปผลการประเมินภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน

ประจำปี.....ชื่อ-นามสกุล ..... ตำแหน่ง .....
วิทยฐานะ .....สถาบัน .....

ข้อ	องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย	คะแนนเฉลี่ย ระดับคุณภาพ	คะแนนเฉลี่ย ระดับคุณภาพ
องค์ประกอบหลักด้านวิสัยทัศน์			
1	การกำหนดเป้าหมายชัดเจน		
2	การสื่อสารวิสัยทัศน์		
3	การคาดการณ์อนาคต		
4	การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์		
องค์ประกอบหลักด้านความกล้าเสี่ยง			
5	การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน		
6	การวิเคราะห์ความเสี่ยงก่อนตัดสินใจ		
7	การนำความล้มเหลวมาเป็นบทเรียน		
องค์ประกอบหลักด้านการสร้างนวัตกรรม			
8	การนำแนวคิดนวัตกรรมไปปรับใช้จริง		
9	การสร้างแนวคิดนวัตกรรม		
10	การคัดเลือกและสนับสนุนแนวคิดนวัตกรรม		
องค์ประกอบด้านการทำงานเชิงรุก			
11	การคาดการณ์และวางแผนล่วงหน้า		
12	มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง		
13	การริเริ่มด้วยตนเอง		

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสรุปผลการประเมินภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน

ข้อ	องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย	คะแนนเฉลี่ย ระดับคุณภาพ	คะแนนเฉลี่ย ระดับคุณภาพ
องค์ประกอบหลักด้านวิสัยทัศน์			
1	ความคิดริเริ่ม		
2	ความคิดคล่องแคล่ว		
3	ความคิดยืดหยุ่น		
4	ความคิดละเอียดลออ		

สรุปผล
ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ระดับสูง จำนวน.....องค์ประกอบ
ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ระดับปานกลาง จำนวน.....องค์ประกอบ
ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ระดับต่ำ จำนวน.....องค์ประกอบ



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบประเมิน

คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประกอบวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย นายศิริชัย เมืองโคตร นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปริญญา

ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนา

การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์	ประธานกรรมการ
ผศ.ดร.นวพร วรรณทอง	กรรมการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบประเมิน
คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหาร อาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง :

แบบประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านได้สละเวลาอันมีค่าเพื่อให้สัมภาษณ์เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้วิจัย นายศิริชัย เมืองโคตร นักศึกษาปริญญาเอก
หลักสูตรปริญญา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.)
สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำสั่ง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่อง ☐ หน้ารายการที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ ☐ ชาย
   ☐ หญิง

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
   ☐ นักวิชาการ
   ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
   ☐ รองผู้บริหารสถานศึกษา
   ☐ ผู้จัดการสถานศึกษา
2. ระดับการศึกษา
   ☐ ปริญญาตรี
   ☐ ปริญญาโท
   ☐ ปริญญาเอก
3. ประสบการณ์ในการทำงาน
   ☐ 6–10 ปี
   ☐ 11–15 ปี
   ☐ มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 2 แบบประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. โครงสร้าง						
1.1	คำนำ					
1.2	สารบัญ					
1.3	บทนำ					
1.4	คำชี้แจง					
1.5	วัตถุประสงค์					
1.6	หลักการ					
1.7	ความเป็นมาและแนวคิดของคู่มือ					
1.8	เนื้อหา					
1.9	นิยาม องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย					
1.10	ตัวบ่งชี้และแหล่งข้อมูลในการวัดตัวบ่งชี้					
1.11	การนำตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินไปใช้					
1.12	แบบประเมินพฤติกรรม					
1.13	แบบสรุปผลการประเมิน					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.เนื้อหา						
2.1	วิสัยทัศน์					
2.2	ความกล้าเสี่ยง					
2.3	การสร้างนวัตกรรม					
2.4	การทำงานเชิงรุก					
2.5	ความคิดสร้างสรรค์					
3.เอกสารประกอบ						
3.1	บรรณานุกรม					
3.2	ภาคผนวก ก ประวัติย่อของผู้วิจัย					
3.3	ภาคผนวก ข กรรมการที่ปรึกษาการจัดทำคู่มือ					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

กราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์

ผู้วิจัย นายศิริชัย เมืองโคตร นักศึกษาปริญญาเอก

สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติย่อของผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นายศิริชัย เมืองโคตร

วัน เดือน ปีเกิด 23 กันยายน 2520

ที่อยู่ปัจจุบัน 14 หมู่ 13 ถนนชยางกูร ตำบลธาตุพนม อำเภอบ้านธาตุพนม จังหวัดนครพนม 48110

ตำแหน่งปัจจุบัน นักธุรกิจอิสระ

สถานที่ทำงาน 14 หมู่ 13 ถนนชยางกูร ตำบลธาตุพนม อำเภอบ้านธาตุพนม จังหวัดนครพนม 48110

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2539 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ช่างอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร

พ.ศ. 2541 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ช่างอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น

พ.ศ. 2544 วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วศ.บ.) สาขาวิศกรรมไฟฟ้า มหาวิทยาลัยมหานคร

พ.ศ. 2551 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (M.B.A) สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยรามคำแหง

พ.ศ. 2569 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2544 วิศวกร บริษัท ฮิวแลตแพคการ์ด (ประเทศไทย)

พ.ศ. 2552 ผู้จัดการ บริษัท รียูเนี่ยน โปรเกรส เอ็นจิเนียริ่ง

พ.ศ. 2554 กรรมการผู้จัดการ หจก.ระยอง พริ้นเตอร์ เซอร์วิส

พ.ศ. 2560 นักธุรกิจอิสระ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร