

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์ โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่สร้างและพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รวมจำนวนทั้งสิ้น 385 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากตัวแบบเชิงทฤษฎี เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติตามตัวบ่งชี้มีข้อคำถามรวมทั้งสิ้น จำนวน 46 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับแบบลิเคอร์ท เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการทดสอบความสอดคล้องของ โมเดลความสัมพันธ์ โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่สร้างและพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สมมติฐานการวิจัย คือ โมเดลความสัมพันธ์ โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่สร้างและพัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สำหรับขั้นตอนการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้ คือ ระยะที่ 1 การสร้างกรอบแนวคิด และร่างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และระยะที่ 3 การทดสอบความสอดคล้องของ โมเดลความสัมพันธ์ โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ค่าสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการประเมินความเที่ยงตรงของตัวบ่งชี้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อใช้พิจารณาระดับการปฏิบัติต่อการ

นำไปวิเคราะห์ข้อมูล และการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การสร้างสเกลองค์ประกอบย่อยด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ

เชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second - order confirmatory factor analysis)

สรุปผล

ผลการวิจัยในครั้งนี้ สรุปได้ดังนี้

1. การสร้างตัวบ่งชี้การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ได้ตัวบ่งชี้จำนวน 46 ตัวบ่งชี้ ซึ่งผู้วิจัยได้นำตัวบ่งชี้ดังกล่าวมาดำเนินการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่ารายข้ออยู่ระหว่าง .71-1.00 แล้วนำผลดังกล่าวมานำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาจึงได้ตัวบ่งชี้ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพทั้ง 46 ตัวบ่งชี้

2. สรุปผลการสอบถามกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติตามตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยสรุปผลการสอบถามกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติตามตัวบ่งชี้ทั้ง 46 ตัวบ่งชี้ โดยภาพรวม พบว่า มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$; S.D. = .80) เมื่อจำแนกตามแต่ละองค์ประกอบ ได้ดังนี้

2.1 ค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาตามตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านมีจินตนาการ มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$; S.D. = .79)

2.2 ค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาตามตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านมีความยืดหยุ่นมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$; S.D. = .80)

2.3 ค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาตามตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และ

การศึกษาตามอรรถศาสตร์ ด้านมีความคิดริเริ่ม มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$; S.D. = .80)

2.4 ค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาตามตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านมีวิสัยทัศน์ มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$; S.D. = .53)

3. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อการพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย

3.1 การวิเคราะห์เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ซึ่งก่อนที่จะทำการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ทั้ง 46 ตัวบ่งชี้ พบว่า สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ในแต่ละโมเดลมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่า โมเดลมีความเหมาะสมอย่างมากที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ ประกอบด้วย โมเดลมีจินตนาการ โมเดลมีความยืดหยุ่น โมเดลด้านมีวิสัยทัศน์ และโมเดลด้านมีความคิดริเริ่ม พบว่า โมเดลตามสมมติฐานการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่าซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 46 ตัว เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย

3.2 การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการพัฒนาจากสเกลองค์ประกอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ก่อนทำการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยทั้ง 46 องค์ประกอบ พบว่าสหสัมพันธ์ระหว่าง

ตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ทุกองค์ประกอบ แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบย่อยทั้ง 46 องค์ประกอบ มีความเหมาะสมอย่างมากที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป

ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้รวมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สรุปได้ดังนี้

3.2.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลตามกรอบแนวคิดในการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี และมีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองต่อไป

3.2.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง พบว่า ทุกองค์ประกอบของตัวบ่งชี้รวมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า โดยตัวบ่งชี้รวมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เกิดจากองค์ประกอบ คือ ด้านมีจินตนาการ (CLI) ด้านมีความยืดหยุ่น (CLF) ด้านมีวิสัยทัศน์ (CLV) และด้านมีความคิดริเริ่ม (CLi) ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้นทั้งหมด แสดงให้เห็นว่าโมเดลการวิจัยที่ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 46 ตัว และองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านมีจินตนาการ ด้านมีความยืดหยุ่น ด้านมีวิสัยทัศน์ และด้านมีความคิดริเริ่ม องค์ประกอบทั้งหมดนี้ สามารถใช้วัดบทบาทความเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ได้อย่างมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยครั้งนี้มีประเด็นที่สำคัญในการอภิปรายผลการวิจัย 2 ประเด็น ดังนี้

1. ผลการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย มี 4 องค์ประกอบ คือ ด้านมีจินตนาการ ด้านมีความยืดหยุ่น ด้านมีความคิดริเริ่ม และด้านมีวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ดังนี้

1.1 ด้านมีจินตนาการ พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาตามตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านมีจินตนาการ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ ปรับปรุงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องในองค์ประกอบย่อย ด้านคิดใหม่ ($\bar{X} = 4.11$; S.D. = .74) โดยมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้จากผลการสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับการปฏิบัติที่ตรงกันคือมีการปรับปรุงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องจาก โดยมากแล้วสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จะจัดทำนวัตกรรมต่างๆ ไปยังสถานศึกษาทั่วประเทศ ดังนั้นจึงเป็นต้นแบบที่ให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปแก้ไขปรับปรุงให้มีจำนวนนวัตกรรมที่หลากหลายมากขึ้น อีกทั้งจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงจาก สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยมีความคิดเห็นที่ตรงกันคือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการพัฒนานวัตกรรม หรือแก้ไขปรับปรุงนวัตกรรมที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำด้านวิชาการ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาภายในสถานศึกษา (ประเสริฐ บุญเรือง, 2556 : สัมภาษณ์) ซึ่งเป็นทักษะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่ต้องมี สอดคล้องกับแนวคิดของ บาร์ตเลต และมาร์ติน (Corey and Martin, 2008 : 13-17) ที่กล่าวว่าแนวโน้ม 10 ประการที่ผู้นำต้องมีในอนาคตเพื่อสร้างสรรค์งาน ประการหนึ่ง คือ การสร้างนวัตกรรม (The innovation revolution) เช่นเดียวกับ พงษ์ ภาวีจิตร (2553 : 131-132) ที่ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำที่ดีในองค์กรสมัยใหม่ควรแสวงหา พัฒนาตนเองให้มีความสามารถ พัฒนานวัตกรรม สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้มากขึ้น นวัตกรรมจึงกลายเป็นทางสิ่งหนึ่งที่ทำให้สามารถชนะคู่แข่งได้ รวมทั้ง Warner (2002 : เว็บไซต์) ในฐานะที่เป็นผู้นำทางการศึกษาเกี่ยวกับปรัชญาภาวะผู้นำกล่าวว่า ผู้นำที่ดีจะพัฒนาองค์กรให้ไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้นต้องแสวงหาโอกาส และนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ Conger and Kanuage (1998 : 471-482) และ Bass and Avolio (1994 : 121-122) ยังมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน คือ ผู้นำจะใช้ นวัตกรรมเป็นเครื่องมือเพื่อให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย อีกทั้งปัจจุบันในประเทศไทยมีองค์มหาวิทยาลัยที่มีหน้าที่ควบคุมดูแลคุณภาพผู้บริหาร คือสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา (คุรุสภา) ที่ได้กำหนดให้มีมาตรฐานมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน คือ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณของวิชาชีพ) โดยเฉพาะมาตรฐานการ

ปฏิบัติงานในมาตรฐานที่ 5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูง
 ขึ้นเป็นลำดับนวัตกรรมการบริหารเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารในการนำไปสู่ผลงานที่มี
 คุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ ผู้บริหารมีอาชีพต้องมีความรู้ในการบริหารแนว
 ใหม่ๆ เลือกลงและปรับปรุง ใช้นวัตกรรมได้หลากหลาย ตรงกับสภาพการณ์ เจื่อน ใจข้อจำกัด
 ของงานและองค์กร จนนำไปสู่ผลได้จริง เพื่อให้องค์กรก้าวหน้าพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง
 ผู้ร่วมงานทุกคนได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ มีความภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน สภาครู
 และบุคลากรทางการศึกษา (2548 : เว็บไซต์) จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเอง
 ด้านการพัฒนาวัตกรรมการให้สอดคล้องกับข้อกำหนดดังกล่าว

รองลงมา ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมใน
 แก้ปัญหา ในองค์ประกอบย่อยด้านคิดแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.07$; S.D. = .779) โดยมีระดับการ
 ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากปัญหาบางอย่างที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาเป็นปัญหา
 ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา ดังนั้นการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาส
 ที่จะแสดงความคิดเห็น และเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาพร้อมกันเป็นอีกวิธีการหนึ่ง
 ที่จะสามารถช่วยแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์เช่นเดียวกัน อีกทั้งยังส่งเสริมให้บุคลากร
 ฝึกทักษะ และการฝึกฝน พัฒนาศักยภาพของสมองให้สามารถคิดแก้ปัญหา เปิดโอกาสให้มี
 ส่วนร่วมในการได้รับประสบการณ์ในการแก้ปัญหาต่างๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ
 เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2553 : 16) ที่กล่าวว่าผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์จะช่วยให้สามารถ
 แก้ปัญหาเดิมด้วยวิธีการใหม่ได้อย่างเหมาะสม สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาสิ่งใหม่ได้อย่าง
 เหมาะสม ซึ่งตรงกับแนวคิดของ สมชาติ กิจยรรยง (2555 : 17-20) ที่กล่าวว่า คนแต่ละคน
 สามารถที่จะพัฒนาความคิดได้อย่างหลากหลาย รวมทั้งสามารถพัฒนาแนวทางในการ
 แก้ปัญหาได้เช่นเดียวกัน

สำหรับตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำสุด คือ
 ตัดสินใจ โดยใช้ข้อมูลและสารสนเทศเป็นฐาน ในองค์ประกอบย่อยด้านคิดเชิงอนาคต
 ($\bar{X} = 3.73$; S.D. = .72) แม้จะเป็นตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดแต่ยังอยู่ในระดับระดับการปฏิบัติ
 มาก สอดคล้องกับแนวคิดของ Torrance (1974 : 112) นักจิตวิทยา ที่กล่าวว่าผู้นำที่มีความคิด
 สร้างสรรค์จะรับรู้ความสำคัญของข้อมูลเพื่อสร้างความคิด และตั้งสมมติฐาน เพื่อสื่อ
 ความหมายให้ผู้อื่นสามารถเข้าใจได้ เขากล่าวว่าการเกิดความคิดสร้างสรรค์นั้นมีต้นกำเนิดมา
 จากการที่บุคคล ต้องการหาข้อเท็จจริง ค้นพบปัญหา ค้นพบความคิด ค้นพบคำตอบ และ
 ขอมรับจากการค้นพบ สำหรับกระบวนการตัดสินใจนั้น Griffin (2007 : 327-347) มีความ

คิดเห็นว่าการตัดสินใจเป็นกระบวนการที่สำคัญเป็นศูนย์กลางของการบริหาร หน้าที่หลักของการบริหาร คือการสั่งการและควบคุมกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งมีขั้นตอน 6 ขั้นตอน คือ

1) การศึกษาปัญหา 2) การวิเคราะห์และประเมินผลปัญหา 3) การสร้างเกณฑ์และมาตรฐานเพื่อประเมินทางเลือก หรือตัดสินใจ 4) การรวบรวมข้อมูล 5) การเลือกวิธีการแก้ปัญหา 6) การลงมือปฏิบัติตามทางเลือกที่ดีที่สุด หากพิจารณาทั้ง 6 ขั้นตอนจะเห็นว่ากระบวนการตัดสินใจนั้นแบ่งด้วยการนำเสนอสารสนเทศเพื่อนำมาช่วยในการตัดสินใจทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins (2000 : 249) ที่อธิบายถึงกระบวนการของการตัดสินใจไว้ว่า มี 5 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดปัญหา 2) การกำหนดมาตรการ สำหรับใช้ในการตัดสินใจ 3) การลำดับความสำคัญของมาตรการ 4) การกำหนดทางเลือกเพื่อประเมินทางเลือก 5) การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด

1.2 ด้านมีความยืดหยุ่น พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาตามตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านมีความยืดหยุ่น พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ ขอมรับเงื่อนไขที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ทุกสถานการณ์ ในองค์ประกอบย่อยด้านปรับตัว ($\bar{X} = 4.16$; S.D. = .750) โดยมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากการดำเนินงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเป็นไปตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 นโยบายและจุดเน้น ประจำปีงบประมาณแล้ว สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ยังต้องปฏิบัติตามนโยบายเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการเมื่อ ได้รับการสั่งการจากหน่วยงานต้นสังกัด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องขอมรับเงื่อนไขที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ทุกสถานการณ์เพื่อให้การดำเนินภารกิจ ได้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีคุณภาพสูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Horth (2009 : 1-3) ซึ่งได้เขียนบทความเรื่อง Innovation leadership : how to use innovation to lead effectively, work collaboratively and drive results และกล่าวว่า ผู้นำที่มีลักษณะเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องมีลักษณะ 11 ประการ หนึ่งใน 11 ข้อ คือ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็นบุคคลที่ปรับตัวได้ทุกสถานการณ์ (Serious play) สอดคล้องกับแนวคิดของศิริพร วิษณุทิมมาชัย (2554 : 50-55 , 152) และกิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2554 : 213-215) ที่กล่าวตรงกันว่า คุณลักษณะที่สำคัญของ

ผู้นำที่จะเป็นแรงขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ คุณสมบัติข้อหนึ่งของผู้บริหารที่ต้องมี คือ การรู้จักปรับตัวสำหรับการเปลี่ยนแปลง และผู้นำจะต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ควบคู่ไปกับการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง

รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารทำงานมุ่งผลสำเร็จในองค์ประกอบย่อย ด้านกำหนดเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.01$; S.D. = .782) ทั้งนี้อาจเนื่องจากการดำเนินงานในปัจจุบันมีการนำมาตรฐานเข้ามาใช้ในการควบคุมคุณภาพ เช่น การควบคุมคุณภาพภายในสถานศึกษา จากหน่วยงานต้นสังกัด ที่ต้องประเมินทุก 3 ปี ส่วนการประเมินภายนอก ซึ่งต้องรับการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาแห่งแห่งชาติ (สมศ.) ที่ต้องประเมินทุก 5 ปี ดังนั้นสถานศึกษาจำเป็นต้องปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสำเร็จเพื่อให้ได้มาตรฐานตามตัวบ่งชี้ที่ถูกกำหนดขึ้นทั้งจากการประเมินจากต้นสังกัด และประเมินภายนอกจาก สำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาแห่งแห่งชาติ (สมศ.) ทั้งนี้เพื่อให้ได้คุณภาพตลอดคลุมทั้งนักศึกษา บุคลากร ผู้บริหาร รวมทั้งสถานศึกษาด้วย นอกจากนี้จากการวิจัยรูปแบบการอบรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ผลการศึกษา ด้านการกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นในการพัฒนาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาแนวใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นต่อผู้บริหารยุคใหม่ได้ 4 สมรรถนะหลัก และ 4 สมรรถนะรอง โดยการดำเนินงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นสมรรถนะลำดับที่ 1 ที่ผู้บริหารต้องมี (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2550 : 3) สอดคล้องกับแนวคิดของ Warner (2002 : เว็บไซด์) ที่กล่าวว่าผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่อุทิศตนและมุ่งมั่นในความสำเร็จเพื่ออนาคตขององค์กร เช่นเดียวกับกับศิริพร วิษณุหิมาชัย (2554 : 50-55 , 152) ที่กล่าวว่าผู้บริหารต้องมีความทะเยอทะยาน และมุ่งความสำเร็จ เพราะความทะเยอทะยานเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำที่จะเป็นแรงขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ Frank (2011 : 113) ที่กล่าวว่าผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์มักกำหนดเป้าหมายในการทำงาน และดำเนินงานให้สำเร็จ และต้องสำเร็จ รวมทั้งพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สำหรับส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาค่ำสุด คือ ขอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ในองค์ประกอบย่อยด้านปรับตัว ($\bar{X} = 3.69$; S.D. = .845) แม้จะเป็นตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดแต่ยังอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากปัจจุบันการทำงานภายในสถานศึกษา หรือแม้กระทั่งในหน่วยงานลักษณะอื่น โดยมากจะมีลักษณะการทำงานเป็นทีม โดยมีความเชื่อว่าการส่งเสริมให้บุคลากรสามัคคีปรองดองกันจะทำให้งาน

ประสบผลสำเร็จ ซึ่งยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นลักษณะหนึ่งของบุคคลที่เกิดขึ้นเมื่อมีการทำงานเป็นทีม และลักษณะการทำงานดังกล่าว เป็นสมรรถนะหลักลำดับที่ 4 ที่ต้องมีในตัวของผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2550 : 3) สอดคล้องกับจิรวัดน์ รจนาวรรณ (2555 : 13-24) ที่กล่าวว่าคุณสมบัติพิเศษ 36 ประการของผู้ที่จะเป็นผู้บริหาร ได้นั้น คือ ผู้บริหารต้องมีศิลปะในการร่วมมือกันทำงาน เมื่อมีภารกิจที่ต้องทำร่วมกัน จะต้องทำงานในลักษณะที่เรียกว่า ทำงานเป็นทีม ด้วยความรัก สามัคคี ไม่ถือตนเป็นใหญ่ หรือถือเอาแต่ความคิดตนเองแต่เพียงฝ่ายเดียว สอดคล้องกับ ทศ ฅณนาพร (2554 : 28-29) ได้เขียนหนังสือเรื่องสุดยอดกลยุทธ์ทางธุรกิจที่มหาวิทยาลัย ไม่มีสอน กล่าวว่าผู้นำในยุคใหม่ต้องให้ความสำคัญกับการสร้างทีมงานต้องกระตุ้นทีมงานให้ตื่นตัวมีความคิดสร้างสรรค์ได้ตลอดเวลา และสอดคล้องกับแนวคิดของ Yukl (1998 : 398) กล่าวว่าการทำงานที่ผู้บริหารจะสามารถจะทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นเป็นเรื่องที่จะต้องมีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของผู้มี 4 ประเภท หนึ่งใน 4 ข้อนั้น คือ ทักษะมนุษย์ คือการมุ่งเน้นที่ความสามารถที่จะเข้าใจความรู้สึกและทัศนคติของผู้อื่น และสามารถสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผล ทักษะนี้จะต้องเกิดขึ้นโดยธรรมชาติ โดยไม่รู้ตัวและเกิดขึ้นอย่างคงที่สม่ำเสมอในพฤติกรรมของผู้นำ

1.3 ด้านมีวิสัยทัศน์ พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ตามตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการมีวิสัยทัศน์พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในการบริหาร ในองค์ประกอบย่อยด้านบริหารงานอย่างมืออาชีพ ($\bar{X} = 4.01$; S.D. = .792) ทั้งนี้เพราะการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่จะสามารถเป็นผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องมีคุณสมบัติตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2550 : เว็บบไซต์) กำหนดคือต้องมีวิทยฐานะชำนาญการขึ้นไป โดยผ่านการพิจารณาอนุมัติจาก อนุกรรมการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องมีใบประกอบวิชาชีพผู้บริหารจากสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา และผ่านกระบวนการสรรหาโดยการสอบวัดความรู้ความสามารถ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความรู้ความสามารถ คือและมีประสบการณ์ในการบริหาร อีกทั้งเมื่อเป็นผู้บริหารสถานศึกษาแล้วต้องผ่านการประเมินประเมินสถานศึกษาจากต้นสังกัดซึ่งมีมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับ

ผู้บริหาร โดยเฉพาะ คือ มาตรฐานที่ 3 มี 5 ตัวบ่งชี้ คือ ตัวบ่งชี้ที่ 3.1 คุณภาพการบริหารสถานศึกษา ตัวบ่งชี้ที่ 3.2 ระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการ ตัวบ่งชี้ที่ 3.3 ผลการบริหารความเสี่ยง ตัวบ่งชี้ที่ 3.4 ผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา และตัวบ่งชี้ที่ 3.5 ผลการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษา (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. 2555 : 50) สำหรับการประเมินภายนอก โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) กลุ่มตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน ตัวบ่งชี้ที่ 7 ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษา และกลุ่มตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริม ตัวบ่งชี้ที่

12 ผลการส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษาเพื่อยกระดับมาตรฐาน รักษามาตรฐานและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Harris (1998 : เว็บบไซต์) ที่กล่าวว่าบุคคลจะเกิดความคิดสร้างสรรค์ขึ้นได้นั้นนอกจากจะเกิดจากระดับการศึกษา และประสบการณ์แล้วยังรวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นด้วย สอดคล้องกับ Owen (2007 : 96-112) ที่กล่าวว่า การเป็นผู้นำเป็นไม่ยาก แต่ถ้าจะเป็นผู้นำที่ดีได้นั้นต้องมีสามารถดึงศักยภาพในตัวคนออกมาจัดการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รองลงมา ได้แก่ ผู้นำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมาย ในองค์ประกอบด้านจัดการการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.96$; S.D. = .717) ทั้งนี้ เนื่องจากการกำหนดเป้าหมายในการทำงานเป็นการท้าทายของการออกแบบพฤติกรรมรูปแบบ และแนวทางในการทำงาน รวมทั้งเป็นการประกาศ เป็นการให้คำมั่นสัญญากับตนเองและบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อยึดมั่นเพื่อให้การดำเนินงานไปสู่สิ่งที่ตั้งเอาไว้ และส่งผลให้ งานทุกงานประสบผลสำเร็จดังที่วางแผนไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของจิรวัดน์ รัตนาวรรณ (2555 : 13-24) ที่กล่าวว่าคุณสมบัติพิเศษ 36 ประการของผู้ที่จะเป็นผู้นำตามตำราพิชัยสงครามของซุนวู หนึ่งใน 36 ข้อ คือ ผู้นำต้องมีเป้าหมาย หรือต้องมีเข็มทิศของชีวิตที่ดีที่ถูกต้อง มีเป้าหมายและมุ่งมั่นที่จะดำเนินชีวิตให้ประสบความสำเร็จตามทำนองคลองธรรม เข็มทิศของชีวิตไว้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับ Robinson (2012 : เว็บบไซต์) ที่กล่าวว่าสิ่งที่ผู้บริหารควรกระทำมากที่สุดคือ การตั้งเป้าหมายการทำงานในแต่ละครั้ง และจูงใจให้กลุ่มหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มองค์กร สอดคล้องกับ โมจิ (2555 : 10-85) ที่กล่าวว่า การทำสิ่งใดได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ถือว่ายอดเยี่ยม แต่ต้องไม่หยุดอยู่ตรงนั้น ต้องตั้งเป้าหมายใหม่ต่อไป เพื่อให้ชีวิตมีความกระตือรือร้น และมีพลังอยู่ตลอดเวลา ส่วนไพโรจน์ สุขจัน (2554 : 71 - 101) ได้ถ่ายทอดประสบการณ์ความสำเร็จได้จากชีวิตถูก

ชวามาเปลี่ยนเป็นมหาเศรษฐี เขามีความเชื่อว่าผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จในการบริหารได้นั้นต้อง 1) คิดใหญ่ คือ คิดทำทุกอย่างให้ใหญ่เข้าไว้ หมายถึงตั้งเป้าหมายให้สูง 2) คิดดัง คือ ไม่ว่าเป้าหมายความสำเร็จที่ต้องการเป็นอะไร ต้องบอกให้คนอื่นรับรู้ด้วยความมั่นใจในเป้าหมายนั้นเสมอ และ 3)

คิดให้ต่างและลงมือทำ

สำหรับตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาตามต่ำสุดคือ มีผลงานที่ประสบความสำเร็จ ในองค์ประกอบย่อยด้านบริหารงานอย่างมืออาชีพ ($\bar{X} = 3.77$; S.D. = .789) แม้จะเป็นตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดแต่ยังอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก ทั้งนี้เป็นเพราะการดำเนินงานในปัจจุบันมีการนำมาตรฐานเข้ามาใช้ในการควบคุมคุณภาพ เช่น การควบคุมคุณภาพภายในสถานศึกษา จากหน่วยงานต้นสังกัด ที่ต้องประเมินทุก 3 ปี ส่วนการประเมินภายนอก ซึ่งต้องรับการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษา แห่งแห่งชาติ (สมศ.) ที่ต้องประเมินทุก 5 ปี ดังนั้นสถานศึกษาจำเป็นต้องปฏิบัติงานมุ่งผลสำเร็จ เพื่อให้ได้มาตรฐานตามตัวบ่งชี้ที่ถูกระบุขึ้นทั้งจากการประเมินจากต้นสังกัด และประเมิน ภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ (สมศ.) ทั้งนี้เพื่อคุณภาพที่จะเกิดขึ้นทั้งนักศึกษา บุคลากร ผู้บริหาร รวมทั้งสถานศึกษาด้วย นอกจากนี้จากการวิจัยรูปแบบ การอบรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ สอง ผลการศึกษาด้านการกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นในการพัฒนาสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาแนวใหม่ ที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถกำหนด สมรรถนะที่จำเป็นต่อผู้บริหารยุคใหม่ได้ 4 สมรรถนะหลัก และ 4 สมรรถนะรอง และ การดำเนินงาน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นสมรรถนะลำดับที่ 1 ที่ผู้บริหารต้องมี (สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2550 : เว็บไซต์) อีกทั้งการดำเนินงาน ตามนโยบายและจุดเน้นของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย ในปัจจุบันนายประเสริฐ บุญเรือง เลขาธิการ กศน. จะกำหนดเป้าหมาย การดำเนินงานตามนโยบายทุกครั้งในที่ประชุมผู้บริหารทั่วประเทศ และมีหนังสือสั่งการ ติดตามมาในภายหลังที่มีการประชุมทุกครั้งอย่างชัดเจน และมีการติดตามผลการดำเนินงาน ของสถานศึกษาทุกงาน โดยการใช้โปรแกรม EIS ซึ่งเป็น โปรแกรมสารสนเทศเพื่อการ บริหารของสำนักงาน กศน. ดังนั้นการดำเนินภารกิจทุกอย่างของสถานศึกษาจึงสำเร็จตาม เป้าหมายที่สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยวางไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Warner (2002 : เว็บไซต์) ที่กล่าวว่าผู้บริหารต้องผู้ที่อุทิศตนและ

มุ่งมันเพื่ออนาคตและความสำเร็จในอนาคตของทีมงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เช่นเดียวกันกับศิริพร วิษณุหิมาชัย (2554 : 50-55 , 152) กล่าวว่าผู้บริหารต้องมีความ ทะเยอทะยานและความสำเร็จที่มุ่งเน้น ความทะเยอทะยานเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำที่จะเป็นแรงขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ (Frank. 2011 : 13) ที่กล่าวว่าผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์มักกำหนดเป้าหมายในการทำงาน และดำเนินงานให้สำเร็จ และต้องสำเร็จ รวมทั้งพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.4 ด้านมีความคิดริเริ่ม พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร

สถานศึกษาตามตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านมีความคิดริเริ่ม พบว่าตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ย ระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาศึกษาหา ความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ในองค์ประกอบย่อยด้านคิดค้นสมัย ($\bar{X} = 4.05$; S.D. = .732) โดยมี ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาต้องผ่านการประเมิน สถานศึกษาจากต้นสังกัดทุก 3 ปี โดยมีมาตรฐานที่สถานศึกษาต้องส่งเสริม สนับสนุนให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง คือ มาตรฐานที่ 2 คุณภาพ การจัดการศึกษา/บริการ ตัวชี้วัดที่ 2.2 คุณภาพครู/ผู้สอน ซึ่งหลักการประกอบด้วย 1) สถานศึกษาต้องพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 2) จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใน สถานศึกษา โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ (KM) (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย. 2555 : 50) มาตรฐานที่ 5 ตัวบ่งชี้ที่ 5.3 คุณภาพของการพัฒนา บุคลากร ที่กำหนดให้ผู้บริหารต้อง มีโครงการพัฒนาบุคลากรครอบคลุมทุกส่วนงานของ สถานศึกษาในแผนปฏิบัติการประจำปีหรือมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ได้รับความเห็นชอบจาก คณะกรรมการสถานศึกษาและการอนุมัติจากผู้มีอำนาจ และจัดให้บุคลากรได้รับการพัฒนา ตามแผนไม่ต่ำกว่า 20 ชั่วโมงต่อปีและนำความรู้ไปใช้พัฒนางาน (สำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย. 2555 : 63) อีกทั้งทุก 5 ปี สถานศึกษาต้อง ผ่านการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การ มหาชน) และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร คือ กลุ่มตัวบ่งชี้ที่ 3 ตัวชี้วัดที่ 6 ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีหลักการ คือ สถานศึกษาต้องส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาและต่อยอดองค์ความรู้ที่เป็นไปตามความต้องการ ของผู้เรียนและครูผู้สอน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การ มหาชน). 2555 : เว็บไซต์) ซึ่งนักวิชาการที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกับ

ตัวบ่งชี้ดังกล่าว เช่น จีรวัฒน์ รัตนารม (2555 : 13-24) ที่กล่าวว่า การที่องค์กรจะขับเคลื่อนไปในทิศทางที่ดีได้นั้น ผู้นำต้องเป็นผู้แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง และควรถ่ายทอดความรู้นั้นให้แก่บุคลากรเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร ส่วน Horth (2009 : 1-3) กล่าวว่า ผู้นำที่มีลักษณะเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ได้ให้แก่บุคลากรได้

รองลงมา ได้แก่ ศึกษา Best Practice ของสถานศึกษาอื่น และประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาตนเอง ในองค์ประกอบย่อยด้านเป็นต้นแบบ ($\bar{X} = 4.03$; S.D. = .781) ทั้งนี้เป็นเพราะในปัจจุบันสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดให้มีการคัดเลือกบุคลากร/หน่วยงาน/สถานศึกษา/เครือข่าย ที่จัดและหรือสนับสนุนการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ดีเด่น ระดับประเทศ จำนวน 215 ประเภท ซึ่งเป็นสิทธิประโยชน์ของบุคลากรในสังกัดทั่วประเทศที่มีโอกาสได้วิทยฐานะที่สูงขึ้น โดยการรับรองโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) จึงทำให้ผู้บริหารให้ความสำคัญในการที่จะศึกษา Best Practice ของสถานศึกษาอื่น เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานของตนเอง อีกทั้งเมื่อมีการรับการประเมินคุณภาพทั้งจากต้นสังกัด และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) คณะกรรมการประเมินมักถามว่าสถานศึกษามี Best Practice หรือไม่ และเป็นข้อคำถามอีก 1 ข้อที่ถูกเขียนรายงานผลการประเมินสถานศึกษาจากทั้ง 2 คณะ ดังนั้นจึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญอย่างมากที่จะศึกษา Best Practice ของสถานศึกษาอื่น หรือสร้าง Best Practice ขึ้นมา ซึ่งแนวคิดการดำเนินงานเช่นนี้มีทฤษฎีการบริหารที่สนับสนุน คือ การสร้าง Best Practice โดยใช้หลักการของเบนช์มาร์กิง (Benchmarking) หรือตัวเทียบ ซึ่งสมคิด บางโม (2555 : 94) ได้เปรียบเทียบ Best Practices กับ Benchmarking ไว้ว่า เบนช์มาร์กิง (Benchmarking) เป็นกระบวนการวัดหรือค้นหา ผู้ที่ดีที่สุดหรือเก่งที่สุด เพื่อนำไปสู่วิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงองค์กรของตนเองผลที่ได้รับจาก Benchmarking คือ ทำให้รู้ว่าใครเป็นผู้ปฏิบัติที่ดีที่สุดและเขามีวิธีการปฏิบัติอย่างไร ส่วน Best practices เป็นวิธีการปฏิบัติที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ หรือการปฏิบัติที่นำให้องค์กรสู่ความเป็นเลิศโดยมีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างเห็นได้ชัด มีส่วนสำคัญที่ทำให้ผลการดำเนินงานเป็นเลิศ ได้รับการยอมรับจากบุคคลหรือองค์กรที่เชื่อถือได้ ได้รับการยอมรับจากลูกค้าและผู้ส่งมอบเป็นจำนวนมาก ทำซ้ำได้ แสดงผลลัพธ์เชิงปริมาณที่เป็นที่ยอมรับ/

วัดผลได้ สอดคล้องกับ แนวคิดของ Robbins (2000 : 62) ที่กล่าวว่า Benchmarking เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และแลกเปลี่ยนวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศกับองค์กรอื่น โดยมีแนวคิดที่ว่า องค์กรใดองค์กรหนึ่งนั้นไม่ได้เก่งไปทุกเรื่อง มีองค์กรที่เก่งกว่าในบางเรื่องดังนั้นการศึกษาจากประสบการณ์ตรงขององค์กรอื่น แล้วนำมาประยุกต์ให้เหมาะสม จะช่วยประหยัดเวลาและลดการดำเนินงานแบบลองผิดลองถูก ทำให้ทราบถึงศักยภาพหรือขีดความสามารถที่แท้จริงขององค์กรของตนเอง ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน สอดคล้องกับ สมาน อัสวภูมิ (2553 : 261) และบุญดี บุญญากิจ และกมลวรรณ ศิริพานิช (2545: 9-11) ที่ให้ความหมายคำว่า Benchmark หมายถึง Best-in-class คือเก่งที่สุดหรือดีที่สุดระดับโลกอันจะเป็นต้นแบบที่จะใช้วัดเพื่อเปรียบเทียบความสามารถของตนเอง ส่วน Benchmarking คือวิธีการในการวัดและเปรียบเทียบผลิตภัณฑ์ บริการ และวิธีการปฏิบัติกับองค์กรที่สามารถทำได้ดีกว่า เพื่อนำผลการเปรียบเทียบมาใช้ในการปรับปรุงองค์กรของตนเพื่อมุ่งความเป็นเลิศ และ Best Practices คือวิธีการปฏิบัติที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จหรืออาจกล่าวได้ว่าคือวิธีการที่ทำให้องค์กรสู่ความเป็นเลิศ กล่าวคือกระบวนการทำ Benchmarking นำไปสู่การค้นพบผู้ที่ เป็น Benchmark หรือผู้ปฏิบัติได้ดีที่สุดว่าเป็นใคร และผู้ที่เป็น Benchmark สามารถตอบคำถามเราได้ว่า Best Practices หรือวิธีการปฏิบัติที่ดีที่สุดที่นำไปสู่ความเป็นเลิศนั้นเขาทำได้อย่างไร

สำหรับตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาตามตัวบ่งชี้ต่ำสุด คือ คิดวิธีการทำงานที่แตกต่างจากผู้อื่นในองค์ประกอบย่อยด้านคิดทันสมัย ($\bar{X} = 3.72$; S.D. = .837) แม้จะเป็นตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดแต่ยังอยู่ในระดับระดับการปฏิบัติมาก ทั้งนี้การคิดวิธีการทำงานที่แตกต่างจากผู้อื่นนั้นมักได้รับความสนใจเสมอ โดยเฉพาะการคิดทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความแตกต่างจากภารกิจที่ต้องดำเนินงาน ทุกปีงบประมาณแล้วนั้นอาจทำให้สถานศึกษาแห่งนั้นมี Best practices และการคิดแตกต่างหรือคิดนอกกรอบมักทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ขึ้นอีกมากมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ Lundin (2002 : เว็บไซต์) ได้กล่าวไว้ว่าการที่มนุษย์จะมีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมขึ้นได้นั้น มนุษย์ต้องเอาชนะความท้อแท้หรืออุปสรรค 4 ประการ 1 ใน 4 ข้อ คือควรที่จะกล้าลองทำสิ่งใหม่ๆ หรือเปลี่ยนให้เกิดความแตกต่าง ส่วน ไพโรจน์ สุขจัน (2554 : 71 - 101) กล่าวว่า สิ่งสำคัญที่จะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ คือ การคิดให้แตกต่างจากคนอื่น สอดคล้องวาสนา ศรีไพโรจน์ (2554 : 63) กล่าวว่าผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ต้องสามารถสร้างแรง

บันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ โดยการคิดนอกรอบด้วยวิธีการใหม่ๆเสมอ จนทำงานได้สำเร็จอย่างมีคุณภาพสำหรับ Ezendu (2005 : เว็บไซต์) กล่าวว่าผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในอนาคตต้องคิดนอกรอบ จึงจะสามารถต่อสู้กับสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กรได้

2. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง
ตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยที่สร้างและพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การดำเนินการในขั้นตอนนี้ เป็นการทดสอบยืนยันตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบผลการทดสอบดังนี้

จากการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 46 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีค่าตั้งแต่ 3.69 ถึง 4.16 อยู่ในระดับมากขึ้นไปทุกตัวบ่งชี้ รวมทั้งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เกิน .30 และมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า เป็นตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยที่สามารถวัดองค์ประกอบหลักได้ เนื่องจากตัวแปรมีความคลาดเคลื่อนน้อย โดยพิจารณาจาก ผลการวิเคราะห์ในส่วนของค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) (สุภมาส อังสุโชติ และคณะ. 2549 : 87 ; อ้างถึงใน ไกศิษฐ์ เพลรินทร์. 2552 : 250)

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้งองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบมีค่าเป็นบวก และอยู่ในระดับสูง กล่าวคือ มีค่าตั้งแต่ 0.97 – 1.00 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า และเมื่อจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญในการเป็นตัวบ่งชี้รวม

จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่สำคัญ และมีอิทธิพล หรือ บ่งบอกถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มากที่สุด คือ องค์ประกอบหลักด้านมีจินตนาการ (CLI)

มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .98 เนื่องจากปัจจุบันเป็นยุคแห่งเทคโนโลยีสารสนเทศ และ
 วัฒนาการด้านต่างๆ รวมทั้งศาสตร์ต่างมีการเปลี่ยนแปลงไปค่อนข้างเร็ว ดังนั้นการเป็น
 บุคคลที่มีจินตนาการ มีความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างมักได้เปรียบ และสามารถสร้างสรรค์
 ผลงานใหม่ออกมาได้อย่างแตกต่าง และเป็นจุดเด่นเสมอ ซึ่งปัจจุบันสำนักงานส่งเสริม
 การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการนำของนายประเสริฐ บุญเรือง
 เลขาธิการ กศน. จะมีกิจกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นบุคคลที่คิดต่าง เช่น กิจกรรมสุขยอด
 กศน. ซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมเพื่อค้นหาบุคคลที่คิดว่าตัวเองมีความสามารถเหนือคนอื่น และ
 เป็นจุดเด่น ซึ่งจากการที่ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ท่าน พบว่า กิจกรรมนี้เป็นการที่ได้จากการ
 จินตนาการของท่านที่อยากเห็นกิจกรรมที่เป็นต้นแบบคือรายการ Thailand got talent จึงจัด
 ให้มีกิจกรรมสุขยอด กศน. ขึ้น ซึ่งเหตุผลหนึ่งที่ท่านให้ในการดำเนินกิจกรรมนี้ คือ การคิดที่
 แตกต่างจะเป็นจุดเด่น อีกทั้งไม่มีใครเคยทำจะทำให้สังคมจำได้ว่ากิจกรรมดังกล่าวเกิดจาก
 ใครเป็นผู้คิด สอดคล้องกับแนวคิดของลักษณะ ทศยศุภกรกุล (2555 : เว็บไซท์) และ
 Vygotsky (2004 : 7-8) ที่กล่าวว่ากระบวนการคิดสร้างภาพในสิ่งที่ไม่เคยพบไม่เคยเห็น ไม่เคย
 ทราบมาก่อน จะนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และแก้ปัญหาได้ สอดคล้องกับ
 แนวคิดของ Isaksen, Dorval and Treffinger (2011 : 1-2) ที่กล่าวว่า จินตนาการเป็นทัศนคติที่
 เปิดกว้างต่อสิ่งใหม่ ซึ่งคนทั่วไปคิดไม่ถึง โดยประกอบไปด้วย ความคิดใหม่ แนวทางใหม่
 และการกระทำสิ่งใหม่ สอดคล้องกับแนวคิดของ Liang , Chang and Chang (2012 : 148) ที่
 กล่าวว่าจินตนาการ หมายถึง ความสามารถในการแยกแยะความแตกต่างของมนุษย์ จน
 สามารถสร้างสรรค์งานออกมาโดยผสมผสานกับประสบการณ์ที่มีจนสามารถคิดค้นผลงาน
 ใหม่ออกมาได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Petrie (2011 : เว็บไซท์) ที่กล่าวว่าความคิด
 สร้างสรรค์ที่เกิดจากจินตนาการเป็นความคิดใหม่ นำไปสู่การเกิดนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ใหม่
 สอดคล้องกับแนวคิดของ Harris (1998 : 1-6) กล่าวว่าจินตนาการเป็นความสามารถในการ
 คิดค้นสิ่งใหม่ สร้างความคิดใหม่ นำไปสู่การแนวทางการดำเนินงานใหม่ สำหรับด้านมีความ
 ยืดหยุ่น (CLF) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .98 เนื่องจากในแต่ละปีงบประมาณ
 สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ได้จัดทำจุดเน้นและ
 นโยบายสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยทุกปีงบประมาณ
 เพื่อให้สถานศึกษาได้ดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งระหว่างการดำเนินงานแต่ละ
 ปีงบประมาณ จะมีการแทรกภารกิจงานเร่งด่วนที่เป็นนโยบายจากหน่วยเหนือมาเพิ่มเติม
 ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความพร้อมในการรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ต้องสามารถ

บริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดปัญหาน้อยที่สุดสอดคล้องกับแนวคิด
 ของ Lussier (2001 : 121) และ Uniserve Science (2010 : เว็บไซต์) รวมทั้ง Zupanick and
 Dombeck (2011 : เว็บไซต์) ที่มีความคิดเห็นตรงกันคือคนที่มีความยืดหยุ่นจะมีความสามารถ
 ในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่าง เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง และมีการ
 ปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ รวมทั้งวิธีการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมี
 ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ความสามารถในการปรับตัวอย่างรวดเร็วต่อการเปลี่ยนแปลงที่
 เกิดขึ้นสามารถรองรับการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ
 แนวคิดของ Sousa (2003 : 1-3) ที่กล่าวว่า การเป็นบุคคลที่แก้ปัญหาและการปรับตัวให้เข้ากับ
 สถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Learn direct Limited (2013 :
 เว็บไซต์) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นเป็นการปรับตัวให้สามารถพัฒนาความเข้าใจของด้วยวิธีการ
 ใดวิธีการหนึ่งที่เกิดขึ้น ต่อสถานการณ์ที่เป็นความสามารถเปิดรับข้อมูลใหม่ด้วยทัศนคติเชิง
 บวกและมีความตั้งใจที่จะเรียนรู้วิธีการใหม่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์
 ความสามารถปรับรูปแบบของการทำงานหรือวิธีการของวิธีการที่จะตอบสนองต่อสถาน
 การณ์ ความสามารถในการปรับตัวตามธรรมชาติ; การเรียนรู้วิธีที่จะปรับตัว ความสามารถ
 มองหาวิธีที่จะปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงและวิธีการใหม่ของการทำงานอย่างรวดเร็ว
 ด้วยทัศนคติเชิงบวก สำหรับด้านการมีวิสัยทัศน์ (CLV) มีค่านำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .97
 ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมัก
 มองออกไปในอนาคต และคาดหวังถึงประโยชน์ที่จะได้รับในระยะยาว สามารถสร้างกลยุทธ์
 เพื่อปรับปรุงงาน รองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อให้งานในองค์กรประสบความสำเร็จ
 ตามวัตถุประสงค์ อีกทั้งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (กค
 ศ.) ได้กำหนดสมรรถนะหลัก และสมรรถนะรองของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสมรรถนะรอง
 ข้อที่ 4 คือ การมีวิสัยทัศน์ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
 2550 : เว็บไซต์) ทั้งนี้วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นคุณสมบัติของผู้บริหารที่สามารถ
 มองเห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องการจะให้ เป็นไปได้อย่าง ชัดเจน โดยภาพนั้น
 ต้องสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา มีความเป็นไปได้และสามารถ มองเห็นวิธีการ
 ปฏิบัติที่จะนำ สถานศึกษาให้บรรลุความต้องการนั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ เกรียงศักดิ์
 เจริญวงศ์ศักดิ์ (2553 : 16) และ Warner (2002 : เว็บไซต์) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ควร
 เรียนรู้วิธีคิดการพัฒนาศักยภาพด้านการคิดสร้างสรรค์ร่วมกับการคิดในมิติอื่นจะช่วยพัฒนา
 สติปัญญาของเราให้เป็นคนเฉลียวฉลาด และสามารถแก้ปัญหาและพัฒนา สิ่งใหม่ได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ รวมทั้งมีทักษะการมอบหมายอำนาจ แสวงหากลยุทธ์ เพื่อมุ่งเน้นความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของเทียนประพันธ์ พันธลิขิต (2554 : 162) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มักมีความคิดเร็ว และการคิดกว้าง หมายถึงการใช้ความคิดโดยมองออกไปให้ไกลกว่าสภาพที่เป็นอยู่ในชีวิตประจำวันมองไปในอนาคต และคาดหวังถึงประโยชน์ที่จะได้รับในระยะยาว สอดคล้องกับสมชาติ กิจขรรยง (2555 : 46) และ Lembersky and Chi (1986 : 6) และ Larwood and others (1995 : 740) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์มักมีความคิดที่หลากหลาย คิดและค้นหาวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ค้นหาทฤษฎีต่างมาใช้ในการดำเนินงานการคิดกว้างไกล เพื่อให้งานในองค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สำหรับด้านมีความคิดริเริ่ม (CLI) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .97 ทั้งนี้การที่จะส่งเสริมให้ครู และบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งนักศึกษา กศน. เป็นบุคคลที่มีความคิดริเริ่มได้นั้น สิ่งสำคัญที่สุด คือ ผู้บริหาร (ไพฑูริย์ สีนลารักษ์ และคณะ. 2553 : 50) สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ที่มีความคิดเห็นที่ตรงกัน คือ จุดเริ่มต้นของการพัฒนาภายในสถานศึกษา คือ ผู้บริหาร หากผู้บริหารมีบุคลิก เป็นบุคคลที่มีความคิดริเริ่มภาพลักษณ์ของสถานศึกษาจะถูกแสดงออกให้ภาคีเครือข่ายได้มองเห็นด้วยผลการดำเนินงาน สอดคล้องกับแนวคิดของจิรวัดน์ รัตนาวรรณ (2555 : 13-24) ที่กล่าวว่า ผู้นำต้องเป็นผู้มีความคิดริเริ่มอย่างไม่หยุดนิ่ง และนำสิ่งใหม่เข้ามาใช้ใน สอดคล้องกับศิริพร วิษณุภูมิมาชัย (2554 : 50-55 , 152) ที่กล่าวว่า การทำงานบรรลุ เป้าหมายของผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมีอิทธิพลต่อการบริหารงาน ผู้นำจะต้องมีความ มุ่งมั่นอย่างแรงกล้า และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งทั้งสองสิ่งนี้เป็นส่วนประกอบ ของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สอดคล้องกับ Berkun (2012 : เว็บไซต์) ผู้เชี่ยวชาญด้านการ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้แก่บุคลากรในองค์กร ได้กล่าวว่า เจ็ดนิสัยที่พบในคนที่ชอบ สร้างสรรค์นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ หนึ่งใน 7 คือ นิสัยที่ 5 มีความคิดริเริ่มคือ คนที่มีความคิดสร้างสรรค์มักมีความคิดใหม่เกิดขึ้นเสมอ ซึ่งจากการพิจารณาค่าเฉลี่ยความ เหมาะสมขององค์ประกอบหลักและค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลัก จะเห็นว่าเป็นไปในทิศทาง เดียวกัน โดยเฉพาะองค์ประกอบหลักด้านมีจินตนาการ และด้านมีความยืดหยุ่นที่มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบเท่ากับ .98 อย่างไรก็ตามเนื่องจากค่าเฉลี่ยความเหมาะสมขององค์ประกอบ หมายถึงค่าคะแนนที่เป็นความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อตัวบ่งชี้ นั่นๆ ว่ามีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้เล็กน้อยเพียงใด ส่วนค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็น ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหรือตัวบ่งชี้กับองค์ประกอบหรือพฤติกรรม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และ การศึกษาตามอัธยาศัย ดังนั้นเมื่อต้องการทราบว่าตัวบ่งชี้ใดมีความสำคัญต่อพฤติกรรมภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์มากที่สุดเพียงใด จึงต้องพิจารณาที่ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาน้ำหนักตัวบ่งชี้ จะเห็นว่าตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ยกเว้น ตัวบ่งชี้ที่นำประสบการณ์การบริหารสถานศึกษามาประกอบการตัดสินใจแก้ปัญหา (CLIP5) วางแผนการทำงาน จากการประเมินสถานการณ์ และแนวโน้มความเป็นไปได้ (CLIF 9) และ ตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลและสารสนเทศเป็นฐาน (CLIF 11) ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น (CLFA 13) ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการคิดวิธีการทำงาน (CLFR 16) และสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา (CLFG 19) คิดวิธีการทำงานที่แตกต่างจากผู้อื่น (CLiM 36) และสามารถกำหนดทิศทางการทำงานให้ ประสบผลสำเร็จ (CLiM 37) ประเมินผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับนโยบายจุดเน้นที่ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กำหนด (CLVM 23) ชี้นำ ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมาย (CLVM 25) มีผลงานที่ ประสบความสำเร็จ (CLVP 32) บริหารจัดการสถานศึกษามีคุณภาพและมีมาตรฐานจนเป็นที่ ยอมรับ (CLVP 33) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน (CLVP 34) นำนโยบายสู่การปฏิบัติ (CLVP 35) โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .65, .55, .55, .57, .56, .59, .59, .61, .67, .64, .66, .63, .49 และ .68 ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยครั้งนี้ ยืนยันได้ว่าองค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบ เป็นองค์ประกอบ ที่สำคัญและมีอิทธิพล หรือบ่งบอกถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ในระดับสูงเรียงลำดับค่า น้ำหนักองค์ประกอบจากมากที่สุดไปหาค่า คือ องค์ประกอบหลักด้านมีจินตนาการ (CLI) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .98 ด้านมีความยืดหยุ่น (CLF) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .98 ด้านมีวิสัยทัศน์ (CLV) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .97 และด้านมีความคิด ริเริ่ม (CLi) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .97 ที่ได้จากการพัฒนาตัวบ่งชี้ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงใคร่ขอเสนอแนะว่าในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษาน อกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย นั้นผู้มีอำนาจหน้าที่ควรนำไปใช้หรือประยุกต์ใช้ใน

หน่วยงานทางการศึกษา เช่น ใช้เป็นเครื่องมือในการวัดและประเมินภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย พร้อมทั้งใช้เป็นแนวทางในการกำหนด นโยบาย และวางแผน เพื่อการดำเนินงานส่งเสริมประสิทธิผล ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้มีมากขึ้น

จากผลการวิจัย มีข้อเสนอแนะหลัก 2 ประการ คือ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่สำคัญของพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ดังนั้นจึงเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยนำไปใช้ในการพัฒนาตนเองโดยนำองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบไปใช้ตามบริบทและสถานการณ์ที่เหมาะสมเรียงลำดับความสำคัญ ตามน้ำหนักองค์ประกอบดังนี้ คือองค์ประกอบหลักด้านการมีจินตนาการ (CLI) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .98 ด้านการมีความยืดหยุ่น (CLF) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .98 ด้านการมีวิสัยทัศน์ (CLV) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .97 และด้านความคิดริเริ่ม (CLi) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ.97 ตามลำดับ

1.1.1 องค์ประกอบหลักด้านมีจินตนาการพบว่า องค์ประกอบย่อยที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ วิเคราะห์แนวโน้มการทำงานได้อย่างเหมาะสม (.89) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยบริหารจัดการ การศึกษาให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอ

1.1.2 องค์ประกอบหลักด้านมีความยืดหยุ่น พบว่า องค์ประกอบย่อยที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ ทำงานมุ่งผลสำเร็จ (.79) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ควรให้ความสำคัญกับทุกภารกิจและปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ทำงานโดยตั้งเป้าหมายเพื่อมุ่งผลสำเร็จ

1.1.3 องค์ประกอบหลักด้านมีวิสัยทัศน์ พบว่า องค์ประกอบย่อยที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ ส่งเสริมให้ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการสร้างกลยุทธ์ (0.90) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุน และส่งเสริมให้ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงานภายในสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานภายในพื้นที่ให้บริการการศึกษาของสถานศึกษาเป็นไปอย่างเหมาะสม

1.1.4 องค์ประกอบหลักด้านมีความคิดริเริ่ม พบว่า องค์ประกอบย่อยที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ หาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และศึกษา Best practice ของสถานศึกษาอื่น และประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาตนเอง (.90) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาในหลักสูตรต่างๆ หรือการศึกษาดูงานจากบุคคล สถานศึกษาอื่น หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งแหล่งเรียนรู้ต่าง เพื่อนำความรู้ความสามารถที่ได้รับมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา

1.2 ผลจากการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติตามตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสรุปตามองค์ประกอบได้ดังนี้

1.2.1 องค์ประกอบหลักด้านมีจินตนาการ ตัวบ่งชี้ที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ ปรับปรุงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง (\bar{X} 4.11) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนานวัตกรรม รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากร และนักศึกษา กศน. สร้างสรรค์นวัตกรรม

1.2.2 องค์ประกอบหลักด้านมีความยืดหยุ่น ตัวบ่งชี้ที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ ยอมรับเงื่อนไขที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ทุกสถานการณ์ (\bar{X} 4.16) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ควรฝึกตนให้มีความสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใด

1.2.3 องค์ประกอบหลักด้านมีวิสัยทัศน์ ตัวบ่งชี้ที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในการบริหาร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ควรแสวงหาความรู้ และเพิ่มพูนประสบการณ์ของตนเองด้วยการศึกษาต่อ หรือการถอดประสบการณ์จากบุคคลที่ประสบความสำเร็จ เพื่อนำไปปรับใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา

1.2.4 องค์ประกอบหลักด้านมีความคิดริเริ่ม ตัวบ่งชี้ที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนา

ตนเอง (4.05) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และ การศึกษาตามอัธยาศัย ควรตระหนักในการเพิ่มศักยภาพให้แก่บุคลากรภายในสถานศึกษาทั้ง ส่งเสริมให้แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และส่งเสริมโดยตรง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลจากการวิจัย ที่พบว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยของผู้บริหาร สถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยมีจำนวน 46 ตัวบ่งชี้ และตัวบ่งชี้ มีน้ำหนักองค์ประกอบเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด 32 ตัวบ่งชี้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำเสนอแนวทางบางประการที่จะเป็นประโยชน์สำหรับการวิจัย ในครั้งต่อไป ควรดำเนินการภายใต้ขอบเขตที่ผู้วิจัยได้กำหนดในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ ตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ ดังนี้

2.1 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อศึกษา เพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวบ่งชี้การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จะทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับโมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ต่อไป

2.3 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้ได้ ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เหมาะสมกับบริบทนั้นๆ