

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาประเทศและได้รับการคาดหวังให้ทำหน้าที่ต่าง ๆ ที่เป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นส่วนช่วยในการเพิ่มความเท่าเทียมในสังคม และเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างอาชีพ ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและความเจริญรุ่งเรืองของประเทศ แต่ในสภาวะการณ์ปัจจุบันทั่วโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม การเมือง เศรษฐกิจและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วหรือกำลังพัฒนา ส่งผลให้วิถีชีวิตของคนที่แตกต่างกันมีความแตกต่างกันมากขึ้น โลกการทำงาน ปรับเปลี่ยนจากการทำงานที่ใช้บุคคลที่มีองค์ความรู้เดียวกัน ทักษะเดียวกัน และทำงานในสายงานเดียวกัน จำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยต้องจัดการศึกษาให้ทันกับสถานการณ์โลกที่เต็มไปด้วยความรู้และข้อมูลที่เพิ่มขึ้น รวมทั้งต้องวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศให้ก้าวทันต่อกระแสอาชีพในปัจจุบัน และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2558, หน้า 1) ดังนั้น การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างและเตรียมเยาวชนของชาติเพื่อเข้าสู่โลกยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งการศึกษาเป็นกลไกหลักในการพัฒนา ส่งเสริม ปลูกฝัง แนวความคิด ความรู้ให้กับพลเมืองและสังคมโดยรวมในทุกประเทศ ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นตัวแปรหลักของความสามารถในการแข่งขันระยะยาว (Long Term Competitiveness) การออกแบบ การศึกษาจึงเป็นข้อต่อสำคัญของการพัฒนาประเทศในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์และสังคม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2557, หน้า 1)

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนับเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษามาตั้งแต่ในอดีตและยิ่งมีบทบาทมากยิ่งขึ้นปัจจุบันและอนาคต อันเนื่องมาจากนโยบายกระจายอำนาจการจัดการศึกษาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้กำหนดไว้ในกฎหมายสำคัญหลายฉบับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

พุทธศักราช 2560 บัญญัติให้รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลา  
 สิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย  
 ซึ่งต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษา เพื่อพัฒนา  
 ร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุน  
 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการให้ประชาชน  
 ได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต  
 และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนในการ  
 จัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจั  
 ดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ทั้งนี้ การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนา  
 ผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมี  
 ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ (สำนักงานเลขาธิการ  
 วุฒิสภา ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ, 2560, หน้า 14) ส่วน  
 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553  
 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษาได้บัญญัติเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขององค์กร  
 ปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใด  
 ระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น  
 ให้การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคน โดยสร้างความเสมอภาคและให้โอกาส  
 ทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๗, 2553, หน้า 15) โดยเป็น  
 ผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย  
 อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ที่กำหนดให้องค์การบริหารส่วน  
 จังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล เมืองพัทยา และกรุงเทพมหานคร มีอำนาจ  
 หน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตน  
 โดยถือว่าการจัดการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของบริการสาธารณะด้วย ซึ่งภารกิจการจัด  
 การศึกษาทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบเป็นภารกิจที่จะต้องถ่ายโอนให้  
 องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล เมืองพัทยา และ  
 กรุงเทพมหานคร (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2542, หน้า 5 - 8)

จากการที่เป็นหน่วยงานหลักที่มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการจั  
 ดการศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ ความคิด ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรม เจตคติค่านิยม  
 และคุณธรรมของบุคคลตลอดชีวิต ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของประชาชนทั้งประเทศ

การศึกษาจะมีความสำคัญและมีประโยชน์มากนั้น จะต้องเป็นการศึกษาที่มีคุณภาพ ช่วยให้เห็นความฉลาด สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์และมีจิตสำนึกทางสังคมในอันที่จะช่วยกันสร้างให้เจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนเป็นประชาธิปไตย และก่อให้เกิดความเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม นักวิชาการศึกษา ครูผู้ดูแลเด็ก คณะกรรมการสถานศึกษา โดยดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และสถานศึกษาที่ถ่ายโอนมาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถึงแม้จะได้รับการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรเพื่อการศึกษาเป็นจำนวนมาก แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนหนึ่งยังมีปัญหาการบริหารจัดการศึกษา เช่น ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดความรู้ความเข้าใจด้านการศึกษา ไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา บุคลากรด้านการศึกษาไม่เพียงพอ ขาดการนิเทศ กำกับติดตามและประเมินผลการศึกษา ขาดความชัดเจนในเรื่องความก้าวหน้าทางวิชาชีพของบุคลากรในสำนักงาน/กองการศึกษา และขาดความคล่องตัวในการบริหารงบประมาณ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีปัญหาในการถ่ายโอนสถานศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องความล่าช้าในการถ่ายโอนอันเนื่องมาจากมีขั้นตอนมากและซับซ้อน แนวนโยบายการถ่ายโอนไม่ชัดเจน ขาดการเตรียมความพร้อมให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขาดการประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อม บุคลากรทางการศึกษา กรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการถ่ายโอน รวมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนหนึ่งยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ด้านการศึกษา (ประภาพรธนะไชยวงศ์, 2551, หน้า 22)

ซึ่งผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานด้านการจัดการศึกษา ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ นักวิชาการศึกษา ซึ่งปฏิบัติงานภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ งานด้านการปฏิบัติการ ด้านการวางแผน ด้านการประสานงาน และด้านการบริการ นักวิชาการศึกษาจึงมีหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพัฒนางานด้านการศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบ จัดทำข้อเสนอ นโยบายแผน มาตรฐานการศึกษา หลักสูตร แบบเรียน ตำรา สื่อการเรียนการสอน สื่อการศึกษา การผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดตั้ง การยุบ รวมสถานศึกษาเพื่อประกอบการพิจารณาจัดตั้ง หรือยุบสถานศึกษาได้

อย่างมีประสิทธิภาพ จัดทำแผนงาน/โครงการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ร่วมวางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการของสถานศึกษา และเพียงพอต่อการจัดการศึกษา มีการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน กิจกรรมและสรุปผลด้านการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนางานด้านการศึกษา จัดบริการส่งเสริมการศึกษา เช่น จัดนิทรรศการ กิจกรรม พิพิธภัณฑสถานทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้การบริการความรู้และบริการทางด้านการศึกษาและวิชาชีพแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง

ผลิตคู่มือ แนวทางการอบรม เอกสารทางวิชาการ มีการประสาน ตรวจสอบ ดูแลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้มาตรฐาน เพื่อดูแลให้เด็กในท้องถิ่นมีการเติบโตที่ถูกต้องและมีการพัฒนาการที่ดีสมวัย พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษาและการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์หรืองบประมาณสนับสนุนโรงเรียน เช่น งานอาหารกลางวัน อาหารเสริม (นม) คอมพิวเตอร์ กิจกรรมสันทนาการ ฯลฯ เพื่อให้เด็ก ๆ ในพื้นที่ได้รับการศึกษาที่เหมาะสม เกิดการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ และติดตามเทคโนโลยี องค์ความรู้ใหม่ ๆ กฎหมาย และระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานการศึกษา เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (สำนักงาน ก.จ., 2558, หน้า 1) เพื่อให้การปฏิบัติงานตามขอบข่ายงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์การจัดการศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องมีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ให้กับบุคลากรที่มีหน้าที่จัดการศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ภาวะเชิงสร้างสรรค์ จึงถือเป็นคำตอบที่เหมาะสมที่นักวิชาการศึกษาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาภาวะเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งนักวิชาการศึกษา จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้นักวิชาการมีลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่นประสานงานผู้อื่นด้วยการมีวิสัยทัศน์ มีจินตนาการ และการมีความยืดหยุ่น โดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ Stoll & Temperley (2009, pp. 63 – 76) ได้สรุปแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการ (imaginative) และการคิดไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วนต่อโอกาสต่าง ๆ ประเด็นต่าง ๆ อย่างท้าทาย (challenging) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการมอง การคิดและการกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่แตกต่างกันเพื่อจะเสริมสร้างโอกาสให้กับทุกคนที่เกี่ยวข้อง ซึ่ง กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, หน้า 6) อธิบายความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่าเป็นการแสดงออกที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร ในด้านความสามารถ

ในการนำความคิดสร้างสรรค์และกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ส่วนพิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557, หน้า 34) ได้นิยามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่าเป็นความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ (vision) มีจินตนาการ (imagination) และมีความยืดหยุ่น (flexibility) ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างท้าทายและสร้างสรรค์

จากแนวคิดและความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีความสำคัญในการจัดการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาด้วยวิธีการวิจัยและพัฒนา เพื่อให้ได้โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อศึกษาว่ามีสภาพ ปัญหาและองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างไร และมีวิธีพัฒนาโปรแกรมอย่างไร ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการจัดการด้านการศึกษาสามารถนำพาองค์การสู่ความสำเร็จในโอกาสต่อไป

## คำถามการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยอะไรบ้าง
2. โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีส่วนประกอบและรายละเอียดอย่างไรบ้าง
3. โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีผลการพัฒนาอยู่ในระดับใด

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อสร้างและพัฒนาโปรแกรมการภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อตรวจสอบผลของโปรแกรมการภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามโปรแกรมที่พัฒนาขึ้น

## ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยมีความสำคัญ ดังนี้

1. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. ได้โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่สร้างและพัฒนาขึ้น ซึ่งได้รับการตรวจสอบอย่างถูกต้องและยืนยันด้วยกระบวนการทางวิจัยที่มีความเหมาะสม
3. นักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถนำโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาได้

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในขั้นตอนการวิจัยเชิงสำรวจ ได้แก่ นักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีงบประมาณ 2562 จำนวน 2,967 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจ ได้แก่ นักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 341 คน ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 42 – 43)

1.3 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการทดลองโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ นักวิชาการศึกษาในจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 30 คน

## 2. ขอบเขตด้านเนื้อหาของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหาของโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 2 ด้าน คือ

2.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามหลักแนวคิดของ Sousa (2003) David Magellan Horth and Charles J. Palus (2003) Linda Hammersley – Fletcher and Lynne Croft (2004) Guntern (2004) Parker and Begnaud (2004) Bennis (2007) Ross (2007) Casse and Claudel (2007) Powell (2008) Danner (2008) Stoll and Terperley (2009) Coste (2009) Horth and Buchner (2009) Ubben Hughes and Norris (2011) สมพร หลิมเจริญ (2552) กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) วิมล จันทร์แก้ว (2555) มณฑาทิพย์ เสยงคะ (2556) พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557) ทวีภรณ์ วรชิน (2559) อติยศ สรรคบุรานุรักษ์ (2559) รัชฎากร อัครจันทร์ (2560) ประกอบด้วย

2.1.1 ความยืดหยุ่น

2.1.2 การมีวิสัยทัศน์

2.1.3 การจินตนาการสู่ความคิดสร้างสรรค์

2.1.4 การมุ่งความสำเร็จ

2.1.5 ความน่าเชื่อถือ

2.2 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามแนวคิดของ Scott Campbell & Ellen Samiec (2011) DuBrin (2010) กวี วงศ์พุ่ม (2550)

วิเชียร วิทย์อุดม (2550) รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551) เนตรพัฒนา พาวีราช (2552)  
วรกัญญาพิไล แกะระหัน (2555) จักกรี ต้นเชื้อ (2555) รัชฎากร อัครจันทร์ (2560)  
สิริพรรณ จิ่งสุทธิวงษ์ (2560) ประกอบด้วย

2.2.1 การพัฒนาตนเอง

2.2.2 การฝึกอบรม

2.2.3 การเรียนรู้จากประสบการณ์

### 3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ระหว่าง เดือนมีนาคม  
พ.ศ. 2562 ถึง เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



## กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ  
เชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย  
ดังภาพประกอบดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตามโดยการโน้มน้าวใจผู้ตามให้เกิดความคล้อยตามให้ปฏิบัติตามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการนำและประสานงานผู้อื่นอย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการและความยืดหยุ่น โดยการคิดต่าง คิดนอกกรอบ คิดสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วม เพื่อให้ได้ความรู้ หรือแนวคิดแนวทางใหม่ ๆ

2.1 ความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกที่ถึงความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ ปรับตัวเข้ากับวิธีการและกระบวนการทำงาน การคิดนอกกรอบและการมีอิสระทางความคิด ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ

2.1.1 การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ หมายถึง การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพื่อความสำเร็จหรือประโยชน์ในองค์กร

2.1.2 การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ หมายถึง เป็นการคิดใหม่ ด้วยวิธีการดำเนินการใหม่ มีแนวคิดที่ต้องการสร้างสิ่งใหม่ที่ไม่เคยมีการค้นพบมาก่อน การหาต้นแบบ และสร้างต้นแบบให้เป็นของตนเอง

2.1.3 การมีอิสระทางความคิด หมายถึง เป็นการคิดในเรื่องต่าง ๆ โดยที่ไม่มีขอบเขตจำกัดเป็นการคิดนอกกรอบ ไม่ยึดติดกับกฎระเบียบ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ขึ้น

2.2 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การมองเห็นภาพอนาคตที่ต้องการให้เป็นอย่างชัดเจน การมองการณ์ไกล มีการวางแผน และมีการสร้างกระบวนการทัศนในการทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ

2.2.1 การคิดเชิงอนาคต หมายถึง ความสามารถในการคิดวิเคราะห์วางแผนการทำงาน ประเมินสถานการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต โดยใช้หลักคาดการณ์ที่เหมาะสม

2.2.2 การสร้างกลยุทธ์ หมายถึง แผนการหรือแนวทางในการดำเนินการที่เป็นกระบวนการต่อเนื่องของการวางแผนกลยุทธ์ การนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการประเมินผลกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานให้มีศักยภาพมากขึ้น

2.2.3 การพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การเปลี่ยนเป้าหมาย แนวทางการทำงาน รูปแบบ วิธีการดำเนินงาน ด้วยเทคนิคใหม่ แนวคิดใหม่ เป้าหมายใหม่ หรือความรู้ใหม่ เพื่อประโยชน์และวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.3 การจินตนาการสู่ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการคิด การสร้างภาพ การคิดไตร่ตรอง นำไปสู่การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาเป็น วิธีการทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ

2.3.1 ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการ แสดงความคิดอย่างหลากหลาย การคิดแก้ปัญหา คิดค้นสิ่งแปลกใหม่ด้วยการคิดอย่าง เป็นอิสระ

2.3.2 การแก้ปัญหา หมายถึง ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สถานการณ์ในการแก้ปัญหา และมีการคิดวิธีการหาทางออกอยู่เสมอ รวมทั้งนำ ประสบการณ์มาช่วยในการแก้ปัญหา

2.3.3 การมีอารมณ์ขัน หมายถึง การจัดการกับความเครียดที่ช่วยให้ บุคคลสามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น ตลอดจนภาวะวิกฤตที่เกิดขึ้น ซึ่งสามารถแสดง ออกมาได้หลากหลายรูปแบบ เช่น การพูด การหัวเราะ การแสดงท่าทาง เป็นต้น

2.4 การมุ่งความสำเร็จ หมายถึง ความตั้งใจอย่างแน่วแน่ ในการกระทำ สิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างจริงจัง มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ผลตอบแทนตามที่มุ่งหวัง หรือต้องการ เพื่อมุ่งพัฒนาการทำงานสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ

2.4.1 ความตั้งใจในการทำงาน หมายถึง ความทุ่มเทในการทำงาน ด้วยความเต็มใจ โดยทุ่มเททั้งเวลา เพื่อการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

2.4.2 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การกระทำด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถที่จะปรับปรุงการทำงาน และเปลี่ยนแปลงตนเองให้มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

2.4.3 ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกต่อ หน้าที่ของตนเองที่พึงกระทำ เป็นภาระหน้าที่ที่แต่ละคนครองอยู่ ซึ่งงานที่ได้รับมอบหมาย หรืองานในหน้าที่จะต้องทำให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2.5 ความน่าเชื่อถือ หมายถึง บุคลิกลักษณะของบุคคลที่มี ความสามารถ มีคุณวุฒิ มีอำนาจ มีทักษะในการสื่อสาร มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่ทำ

การสื่อสารสามารถอธิบายให้ผู้อื่นรับรู้ และเข้าใจในสิ่งที่ต้องการสื่อสารได้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ

2.5.1 ความชำนาญ หมายถึง การสะสมความรู้และประสบการณ์ทำงานจนเกิดความคุ้นเคย จนกลายเป็นทักษะในการทำงานและแก้ไขปัญหาในรูปแบบที่เคยทำหรือเคยใช้แก้ปัญหา นั้น ๆ มาก่อน

2.5.2 ความไว้วางใจ หมายถึง ความเชื่อที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้มีให้กับบุคคลอื่นว่าบุคคลนั้นจะซื่อสัตย์ต่อเขา ไม่ทำร้ายหรือเอาเปรียบ เป็นความคาดหวังต่อบุคคลที่มีความน่าเชื่อถือทั้งด้านคำพูด การกระทำ และคำมั่นสัญญา

2.5.3 การโน้มน้าวใจ หมายถึง การใช้ความพยายามที่จะเปลี่ยนความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม และการกระทำของบุคคลอื่นด้วยกลวิธีที่เหมาะสม ให้มีผลกระทบต่อบุคคลนั้นจนเกิดการยอมรับ และยอมเปลี่ยนตามที่ผู้โน้มน้าวใจต้องการ

3. การพัฒนาภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผลการดำเนินงานเพิ่มขึ้นทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ และกระบวนการดำเนินงานขององค์การ โดยมีความสัมพันธ์กับกระบวนการของภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้นำให้ดียิ่งขึ้น

4. วิธีพัฒนาภาวะผู้นำนั้น หมายถึง เป็นเทคนิคและวิธีการที่จะพัฒนาบุคคลให้ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และพัฒนาทักษะให้เกิดกับตัวบุคคลให้มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

4.1 การอบรม หมายถึง การเข้ารับการฝึกอบรมเฉพาะเรื่องจากผู้เชี่ยวชาญ และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็น ปรัชญาหรือ เพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน เพื่อการนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ได้ผล

4.2 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาด้วยตนเอง การเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ และสื่อที่หลากหลาย และเรียนตามความต้องการและความสนใจของตน

4.3 การเรียนรู้จากประสบการณ์ หมายถึง การเรียนรู้จากงานที่ทำอยู่ประจำตลอดจนเพิ่มพูนความรู้ที่มีอยู่เดิม และนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้รับประสบการณ์ทำงานที่เพิ่มสูงขึ้น

5. โปรแกรม หมายถึง กิจกรรมที่มีการวางแผนไว้อย่างเป็นขั้นตอน มีรายละเอียดของแนวทางการพัฒนา โดยการเชื่อมโยงหลักการแนวคิด ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร
6. โปรแกรมการพัฒนา หมายถึง โปรแกรมที่มีการวางแผนเป็นขั้นตอนที่สร้างขึ้นอย่างเป็นระบบระเบียบ เป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
7. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายที่จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537
8. นักวิชาการศึกษา หมายถึง เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานด้าน การศึกษา การวางแผน การกำกับ แนะนำ และตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น