

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย เรื่อง โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัยและวิธีการดำเนินการวิจัย ตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. การอภิปรายผลของการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้ คือ

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

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย

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

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

3. กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการทดลองโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ นักวิชาการศึกษาในจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 30 คน

## วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยทั้งหมด 3 ระยะ และมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 7 ขั้นตอน ดังนี้

### วิธีดำเนินการวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำ

เชิงสร้างสรรค์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบ จำนวน 9 คน โดยการเลือกผู้เชี่ยวชาญนั้นเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์การเลือกดังนี้ คือ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 2 คน

นายกเทศมนตรี จำนวน 1 คน นายกองดีการบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน  
 นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น  
 จำนวน 2 คน และนักวิชาการการศึกษา จำนวน 2 คน

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา  
 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยสร้างแบบสอบถาม  
 โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กร  
 ปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทำการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อสำรวจสภาพ  
 ปัญหาปัจจุบัน

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ความต้องการความจำเป็นของการพัฒนาภาวะ  
 ผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้เทคนิคประเมินความต้องการความจำเป็น PNImodified

### วิธีดำเนินการวิจัยระยะที่ 2 การร่างและสร้างโปรแกรม

แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนคือ

ขั้นตอนที่ 4 ทำการร่างโปรแกรม นำข้อมูลที่ได้จากระยะที่ 1 มาเป็น  
 กรอบแนวทางในการร่างโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการ  
 ศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จัดทำคู่มือเพื่อเป็น  
 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กร  
 ปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และทำการตรวจสอบร่างโปรแกรมโดย  
 อาจารย์ที่ปรึกษา

ขั้นตอนที่ 5 การสร้างโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์  
 สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
 โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน ประเมินความเหมาะสม ความถูกต้อง ความเป็นไปได้  
 และความเป็นประโยชน์ของโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับ  
 นักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และคู่มือ  
 การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วน  
 ท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งการเลือกผู้เชี่ยวชาญนั้นเลือกแบบเจาะจง  
 (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์การเลือกดังนี้ คือ ซึ่งการเลือกผู้เชี่ยวชาญนั้นเลือกแบบ  
 เจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์การเลือกดังนี้ คือ อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

ที่มีประสบการณ์สอนทางการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี วุฒิปริญญาตรี  
ปริญญาเอกหรือตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน ท้องถิ่น  
จังหวัด จำนวน 2 คน ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่น จำนวน 1 คน  
นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา  
จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการกองการศึกษา จำนวน 1 คน และนักวิชาการศึกษา จำนวน 2 คน  
หลังจากนั้นนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุง

### วิธีดำเนินการวิจัยระยะที่ 3 การทดลองใช้โปรแกรมและสรุปผล

โดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 6 นำโปรแกรมที่ได้ไปทดลองใช้กับนักวิชาการศึกษาในจังหวัด  
อุบลราชธานี จำนวน 30 คน

ขั้นตอนที่ 7 สรุปผลการใช้โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์  
สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
ที่ได้จากการทดลองใช้ แล้วนำมาเขียนรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

### สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับ  
นักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
ครั้งนี้ พบว่า

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัด  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 5 องค์ประกอบหลัก 15  
องค์ประกอบย่อย แยกตามรายละเอียด ดังนี้ 1) ด้านความยืดหยุ่น มี 3 องค์ประกอบย่อย  
คือ การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ การเปิดกว้างรับความคิดเห็นใหม่ ๆ การมีอิสระทาง  
ความคิด 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ การคิดเชิงอนาคต การสร้าง  
กลยุทธ์ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง 3) ด้านการจินตนาการสู่ความคิดสร้างสรรค์ มี 3  
องค์ประกอบย่อย คือ ความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา การมีอารมณ์ขัน 4) ด้านการ  
มุ่งความสำเร็จ มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ ความตั้งใจในการทำงาน การพัฒนาตนเอง  
ความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความน่าเชื่อถือ มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ ความชำนาญ  
ความไว้วางใจ การโน้มน้าวใจ

สภาพการปฏิบัติในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับ นักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านความน่าเชื่อถือ ( $\bar{X} = 4.10$ ) ด้านความยืดหยุ่น ( $\bar{X} = 4.06$ ) และด้านการจินตนาการสู่ความคิดสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 4.01$ ) ส่วนสภาพที่คาดหวังในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านความยืดหยุ่น ( $\bar{X} = 4.19$ ) ด้านความ น่าเชื่อถือ ( $\bar{X} = 4.18$ ) และด้านการจินตนาการสู่ความคิดสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 4.17$ )

การเรียงลำดับความต้องการความจำเป็นจากมากไปหาน้อย โดยใช้ เทคนิคประเมินความต้องการความจำเป็น PNImodified ได้ดังนี้ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้าน การจินตนาการสู่ความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการมุ่งความสำเร็จ 4) ด้านความยืดหยุ่น 5) ด้านความน่าเชื่อถือ

2. โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีองค์ประกอบของ โปรแกรม คือ 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) เนื้อหา 4) กระบวนการ 5) การประเมินผล และโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีเนื้อหาโปรแกรม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 15 องค์ประกอบย่อย แยกตามรายละเอียด ดังนี้ 1) ด้านความยืดหยุ่น มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ การเปิดกว้างรับความคิด ใหม่ ๆ การมีอิสระทางความคิด 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ การคิด เชิงอนาคต การสร้างกลยุทธ์ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง 3) ด้านการจินตนาการสู่ความคิด สร้างสรรค์ มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ ความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา การมีอารมณ์ขัน 4) ด้านการมุ่งความสำเร็จ มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ ความตั้งใจในการทำงาน การพัฒนา ตนเอง ความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความน่าเชื่อถือ มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ ความ ซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ การโน้มน้าวใจ และมีกระบวนการของโปรแกรมการพัฒนาภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เตรียมความพร้อม ระยะที่ 2

ดำเนินการพัฒนา ประกอบด้วย 5 หน่วย คือ 1) ด้านความยืดหยุ่น มี 4 กิจกรรม ดังนี้ 1.1) กิจกรรมอิสระอย่างสร้างสรรค์ 1.2) กิจกรรมยืดหยุ่นสัมพันธ์ 1.3) กิจกรรมห้องเรียน สอนคิด 1.4) สรุปและประเมินผล 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ มี 4 กิจกรรม ดังนี้ 2.1) กิจกรรม พลังสมอง 2.2) กิจกรรมเพื่อนคู่คิด 2.3) กิจกรรมเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ 2.4) สรุปและ ประเมินผล 3) ด้านการจินตนาการสู่ความคิดสร้างสรรค์ มี 4 กิจกรรม ดังนี้ 3.1) กิจกรรม พลังแห่งจินตนาการ 3.2) กิจกรรมเที่ยวทั่วไทย 3.3) กิจกรรมนักคิดสร้างสรรค์ 3.4) สรุป และประเมินผล 4) ด้านการมุ่งความสำเร็จ มี 4 กิจกรรม ดังนี้ 4.1) กิจกรรมเรียนรู้สู่ ความสำเร็จ 4.2) กิจกรรมคู่แข่งต่างขั้ว 4.3) กิจกรรมมืออาชีพสร้างได้ 4.4) สรุปและ ประเมินผล 5) ด้านความน่าเชื่อถือ มี 4 กิจกรรม ดังนี้ 5.1) กิจกรรมไขความลับ 5.2) กิจกรรมเทคนิคสู่ความน่าเชื่อถือ 5.3) กิจกรรมร่วมมือ รวมคิด รวมใจ 5.4) สรุปและ ประเมินผล และระยะที่ 3 สรุปผลทุกหน่วยกิจกรรม และในการดำเนินการวิจัยมีขั้นตอน การวิจัย 3 ระยะ 7 ขั้นตอน คือ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ความต้องการ ความจำเป็น ระยะที่ 2 การร่างและประเมินโปรแกรม แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 4 ทำการร่างโปรแกรม ขั้นตอนที่ 5 การประเมินความเหมาะสม ความถูกต้อง ความ เป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของโปรแกรม ระยะที่ 3 การทดลองใช้โปรแกรมและ สรุปผล โดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 6 ทดลองใช้โปรแกรม ขั้นตอนที่ 7 สรุปผลการใช้โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ส่วนการประเมินความเหมาะสม ความถูกต้อง ความเป็นไปได้ และความเป็น ประโยชน์ของโปรแกรมโดยผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่สุดทุกด้าน คือ ด้านความเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.75$ ) ด้านความถูกต้อง ( $\bar{X} = 4.72$ ) ด้านความเป็นไปได้ ( $\bar{X} = 4.75$ ) และด้านความเป็นประโยชน์ ( $\bar{X} = 4.80$ )

3. ผลของโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการ ศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตรวจสอบได้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ผลการใช้โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับ นักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเมื่อ

นำคู่มือโปรแกรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา ไปทดลองใช้กับ นักวิชาการศึกษา ในจังหวัดอุบลราชธานี โดยทำการประเมินผลการทดลองใช้ทั้ง 5 ด้าน ผู้ประเมินประกอบด้วย นักวิชาการศึกษา ในจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 30 คน ประเมิน 2 ระยะ คือ ประเมินก่อนการทดลอง และประเมินหลังการทดลองใช้โปรแกรม พบว่า

ระยะที่ 1 ก่อนการทดลองใช้โปรแกรม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ ) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความน่าเชื่อถือ ( $\bar{X} = 4.12$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีวิสัยทัศน์ ( $\bar{X} = 3.97$ ) และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ความไว้วางใจ ( $\bar{X} = 4.18$ ) การโน้มน้าวใจ ( $\bar{X} = 4.16$ ) และการเปิดกว้างรับความคิดเห็นใหม่ ๆ ( $\bar{X} = 4.13$ )

ระยะที่ 2 หลังการทดลอง พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.35$ ) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความน่าเชื่อถือ ( $\bar{X} = 4.50$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจินตนาการสู่ความคิดสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 4.26$ ) และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การโน้มน้าวใจ ( $\bar{X} = 4.61$ ) ความไว้วางใจ ( $\bar{X} = 4.55$ ) และการคิดเชิงอนาคต ( $\bar{X} = 4.47$ )

สรุปได้ว่าโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีองค์ประกอบของโปรแกรม คือ 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) เนื้อหา 4) กระบวนการ 5) การประเมินผล และโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีเนื้อหาโปรแกรมประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 15 องค์ประกอบย่อย การประเมินร่างโปรแกรมโดยผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านพบว่า โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความเหมาะสม ด้านความถูกต้อง ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ส่วนผลการใช้โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ก่อนการ

ทดลองใช้โปรแกรม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ส่วนการประเมินหลังการทดลอง พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 5 องค์ประกอบ คือ ความยืดหยุ่น การมีวิสัยทัศน์ การจินตนาการสู่ความคิดสร้างสรรค์ การมุ่งความสำเร็จ และความน่าเชื่อถือ สภาพการปฏิบัติในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านความยืดหยุ่น และด้านการจินตนาการสู่ความคิดสร้างสรรค์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ส่วนสภาพที่คาดหวังในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านความยืดหยุ่น ด้านความน่าเชื่อถือ และด้านการจินตนาการสู่ความคิดสร้างสรรค์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความยืดหยุ่น ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมุ่งความสำเร็จ อาจเป็นเพราะว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา มาตั้งแต่ในอดีตและยังมีบทบาทมากยิ่งขึ้นปัจจุบันและอนาคต อันเนื่องมาจากนโยบายกระจายอำนาจการจัดการศึกษาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้กำหนดไว้ใน



กฎหมายสำคัญหลายฉบับ จากการทำเป็นหน่วยงานหลักที่มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ ความคิด ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรม เจตคติค่านิยมและคุณธรรมของบุคคลตลอดชีวิต ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของประชาชนทั้งประเทศ การศึกษาจะมีความสำคัญและมีประโยชน์มากนั้น จะต้องเป็นการศึกษาที่มีคุณภาพ บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม นักวิชาการศึกษา ครูผู้ดูแลเด็ก คณะกรรมการสถานศึกษา โดยดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และสถานศึกษาที่ถ่ายโอนมาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถึงแม้จะได้รับการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรเพื่อการศึกษาเป็นจำนวนมาก แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนหนึ่งยังมีปัญหาการบริหารจัดการศึกษา ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดความรู้ความเข้าใจด้านการศึกษา ไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา บุคลากรด้านการศึกษาไม่เพียงพอ ขาดการนิเทศ กำกับติดตามและประเมินผลการศึกษา ขาดความชัดเจนในเรื่องความก้าวหน้าทางวิชาชีพของบุคลากรในสำนักงาน/กองการศึกษา และขาดความคล่องตัวในการบริหารงบประมาณ เป็นต้น (ประภาพรพรณ ไชยวงษ์, 2551, หน้า 22) ซึ่งผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานด้านการจัดการศึกษา ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ นักวิชาการศึกษา ซึ่งปฏิบัติงานภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ งานด้านการปฏิบัติการ ด้านการวางแผน ด้านการประสานงาน และด้านการบริการ นักวิชาการศึกษาจึงมีหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพัฒนางานด้านการศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบ จัดทำข้อเสนอนโยบายแผน มาตรฐานการศึกษา หลักสูตร แบบเรียน ตำรา สื่อการเรียนการสอน สื่อการศึกษา การผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี จัดทำแผนงาน/โครงการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ร่วมวางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการของสถานศึกษาและเพียงพอต่อการจัดการศึกษา มีการติดตาม ประเมินผลการทำงาน กิจกรรมและสรุปผลด้านการศึกษา เพื่อพัฒนางานด้านการศึกษา จัดบริการส่งเสริมการศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงานตามขอบข่ายงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์การจัดการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องมีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ให้กับบุคลากรที่มีหน้าที่จัดการศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการ

ปฏิบัติงาน ทั้งนี้แนวคิดภาวะเชิงสร้างสรรค์ จึงถือเป็นคำตอบที่เหมาะสมที่นักวิชาการศึกษาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาภาวะเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งนักวิชาการศึกษา จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ให้นักวิชาการมีลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่นประสานงานผู้อื่นด้วยการมีวิสัยทัศน์ มีจินตนาการและการมีความยืดหยุ่น โดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ สอดคล้องกับมณฑลพิชัย เสงยงคะ (2556, หน้า 9 - 12) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงาน

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) มีจินตนาการ 2) มีความยืดหยุ่น 3) มีวิสัยทัศน์ และ 4) มีความคิดริเริ่ม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557, หน้า 41) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) การมีจินตนาการ 2) การมีความยืดหยุ่น และ 3) การมีวิสัยทัศน์ นอกจากนี้ รัชฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 82) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) ความยืดหยุ่น 3) การมีแรงจูงใจ 4) การมีจินตนาการ 5) ความสามารถในการแก้ปัญหา และ 6) การปฏิบัติสู่เป้าหมาย ซึ่งพบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และครูผู้สอนในสถานศึกษาที่เข้ารับการพัฒนามีดัชนีความก้าวหน้าในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์คิดเป็นร้อยละ 38.77

### 1.1 องค์ประกอบที่ 1 ความยืดหยุ่น

ผลการวิจัย พบว่า ที่เป็นเช่นนี้สืบเนื่องมาจาก นักวิชาการศึกษามีหลักการทำงานที่เน้นการบริหารจัดการด้านการศึกษา นักวิชาการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นในการทำงาน นำแนวคิดความยืดหยุ่นมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน สามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานได้หลากหลายรูปแบบ เพื่อพัฒนาพฤติกรรมในทุกด้าน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน สอดคล้องกับกิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, หน้า 7) นิยามความหมายของความยืดหยุ่น หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีพศึกษาถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือ

ความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอริญญา เถลิงศรี (2556, หน้า 1) กล่าวว่าความยืดหยุ่นเป็นการปรับตัว การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ ความหลากหลายในมุมมอง ความคิด และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ขณะที่ มณฑาทิพย์ เสยยงคะ (2556, หน้า 10) อธิบายความหมายของความยืดหยุ่นว่าเป็นการยอมเปลี่ยนแปลงตนเองของบุคคล ให้สามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ และเปิดใจกว้างสำหรับสิ่งใหม่ การปรับเปลี่ยนแผนการทำงาน วิธีการทำงาน และการเข้าใจถึงข้อจำกัดและผลกระทบของปัญหาที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ รัชฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของความยืดหยุ่นว่าเป็นการแสดงออกให้เห็นถึงความเข้าใจตัวเองมากขึ้นพร้อมทั้งเข้าใจเพื่อนร่วมงาน รวมถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างในการปฏิบัติงาน คิดโดยพิจารณาอย่างรอบด้านไม่ยึดติดกับหลักเกณฑ์ใดหลักเกณฑ์หนึ่ง

## 1.2 องค์ประกอบที่ 2 การมีวิสัยทัศน์

ผลการวิจัย พบว่า การมีวิสัยทัศน์ของนักวิชาการศึกษายังขาดการวางแผน การคิด วิเคราะห์ในการทำงาน ซึ่งการมีวิสัยทัศน์เป็นแนวคิดที่สำคัญ ถ้านักวิชาการศึกษามีความเข้าใจหลักการ แนวคิด ของการมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน จะช่วยให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น สามารถกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมขององค์กร มีการวางแผนและสามารถการดำเนินงานตามกลยุทธ์ แนวทางปฏิบัติ เป้าหมายและตัวชี้วัดขององค์กรที่วางไว้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง (2553, หน้า 49 – 53) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ไว้ในหนังสือ ภาวะผู้นำไฟ้บริการ (sevent leadership) ไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารในการมองภาพอนาคต ซึ่งประกอบไปด้วย 1) การตระหนักรู้ตัวเอง (awareness) 2) การมองการณ์ไกล (foresight) และ 3) การสร้างมโนทัศน์ (conceptualization) สอดคล้องกับ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2553, หน้า 16) นิยามความหมายของการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้ที่มีวิสัยทัศน์ควรเรียนรู้วิธีการพัฒนาศักยภาพด้านการคิดสร้างสรรค์ร่วมกับการคิดในมิติอื่น ๆ จะช่วยพัฒนาสติปัญญาของเราให้เป็นคนที่เฉลียวฉลาด สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาสิ่งใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557, หน้า 9) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ (vision) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่เป็นไปได้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

### 1.3 องค์ประกอบที่ 3 การจินตนาการสู่ความคิดสร้างสรรค์

ผลการวิจัย พบว่า นักวิชาการศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด หลักการความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ นอกเหนือจากวิธีการทำงานประจำวันได้ และสามารถปรับกระบวนการทำงานให้เข้ากับเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นได้อย่างราบรื่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, หน้า 7) นิยามความหมายของการมีจินตนาการ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาถึงการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขันในการทำงาน และมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับมณฑาทิพย์ เสยยงคะ (2556, หน้า 9) นิยามความหมายของการมีจินตนาการว่าเป็น กระบวนการคิด การสร้างภาพ การสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ของมนุษย์ที่มีบทบาทต่อการดำเนินชีวิตมนุษย์ ให้เกิดการสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ พฤติกรรมใหม่ อาจเกิดจากประสบการณ์ ทักษะที่เปิดกว้าง หรือเสรีภาพทางความคิด นำไปสู่การพัฒนาเป็นวิธีการทำงาน การตัดสินใจ การแก้ปัญหา ซึ่งกระบวนการดังกล่าวอาจเกิดหรือไม่เกิดขึ้นก็ได้ในขนาดที่ส่วนสมพร หลิมเจริญ (2552, หน้า 6) อธิบายความหมายของความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า เป็นกระบวนการทางสมองของบุคคลที่แสดงออกในลักษณะของความสามารถในการคิดได้อย่างหลากหลาย หลายทิศทาง มีความสามารถในการเชื่อมโยงสัมพันธ์ มีจินตนาการ มีการแสดงออกทางด้านจิตใจ และบุคลิกภาพอันจะนำไปสู่การคิดแก้ปัญหาที่แปลกใหม่ หรือประดิษฐ์คิดค้นสิ่งแปลกใหม่ นอกจากนี้อดิยศ สรรคบุรานุรักษ์ (2559, หน้า 80) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถของบุคคลในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ในการคิดแก้ปัญหา ประดิษฐ์สร้างสิ่งใหม่ ผลผลิตใหม่ด้วยความสามารถทางการคิดอย่างเป็นอิสระ จินตนาการโดยไร้ขอบเขตของตนเอง

### 1.4 องค์ประกอบที่ 4 การมุ่งความสำเร็จ

ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาตนเองเป็นหน้าที่หลักของนักวิชาการศึกษา ซึ่งการทำงานจะบรรลุความสำเร็จได้ ต้องอาศัยองค์ประกอบหลายประการ รวมทั้งการจัดหรือควบคุมตนเองอย่างมีประสิทธิภาพด้วย การสร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับองค์กร นักวิชาการศึกษาจึงต้องคำนึงถึงการมีจิตสำนึกที่ดีเพื่อส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน พร้อมทั้งมีความรับผิดชอบในการทำงาน งานที่ทำออกมา ก็จะเป็นงานที่มีประสิทธิภาพอย่างสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับเกรียนทอง ต้นเชื้อ (2556, หน้า 13) กล่าวว่า การ

มุ่งมั่นในการทำงานเป็นกิจกรรมที่แสดงออกถึงความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความเพียรพยายาม ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดด้วยความรับผิดชอบ มีความภาคภูมิใจในผลงาน สอดคล้องกับ ละม้าย กิตติพร (2555, หน้า 9) ได้อธิบายการมุ่งมั่นพัฒนา หมายถึง การมุ่งสร้าง ความประทับใจในการให้บริการ สร้างความเชื่อมั่น กล่าวถึงองค์กรและผู้รับบริการใน ทางบวก มีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี แจ่มแจ้งอัตราการบริการก่อนการให้บริการเสมอ มีความเสียสละและอุทิศตนต่อการให้บริการและสอบถามความคิดเห็นของผู้รับบริการสู่ การแก้ปัญหาที่ดี ส่วนสิริพรรณ จิ่งสุทธิวงษ์ (2560, หน้า 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การ มุ่งมั่นพัฒนา หมายถึง การมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาตนเองในการ ปฏิบัติงาน และมีการพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

### 1.5 องค์ประกอบที่ 5 ความน่าเชื่อถือ

ผลการวิจัย พบว่า ความน่าเชื่อถือเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญ มากที่สุด เพราะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคล ซึ่งนักวิชาการศึกษา ควรมีการ ตระหนักรู้และเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง การรู้จักตนเองรวมถึงการรับรู้และรู้จัก ความสามารถของตัวเอง เข้าใจในหน้าที่ของตนเอง พร้อมทั้งสร้างบุคลิกภาพที่ดี ซึ่งสิ่ง เหล่านี้เองที่จะผลักดันให้นักวิชาการศึกษาประสบความสำเร็จ สามารถปฏิบัติงานตาม เป้าหมายขององค์กรได้ สอดคล้องกับ Lunsden and Lumsden (2003, pp. 27 – 30) กล่าวว่า ความน่าเชื่อถือเป็นความสามารถ (Competence) คือ การรับรู้ว่าคุณคนมีความ ชำนาญ มีคุณวุฒิ มีอำนาจ มีทักษะ มีความน่าไว้วางใจ (Trustworthiness) เกิดจากการ รับรู้ว่าคุณคนมีความสม่ำเสมอ มีพฤติกรรมที่ซื่อสัตย์ โดยปกติแล้วคนเราจะเชื่อมั่นในคนที่ แสดงให้เห็นถึงความจริงใจ และมีศีลธรรม หรือมีคุณลักษณะด้านความเป็นผู้มีคุณธรรม ส่วน ประมะ สตะเวทิน (2546, หน้า 65 – 67) กล่าวว่า ความน่าเชื่อถือผู้ส่งสารต้องมี ความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่ทำการสื่อสารดีพอจึงจะสามารถสื่อสารให้ผู้อื่นรู้ และเข้าใจได้ กล่าวคือ ผู้ส่งสารที่มีความรู้เรื่องที่จะสื่อสารดี โอกาสที่การสื่อสารจะประสบความสำเร็จ ก็มีมากในทางตรงข้ามหากผู้ส่งสารไม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ ดีพอ ประสิทธิภาพ ของการสื่อสารก็จะลดลง ขณะที่ อรรวรรณ ปิลันธน์โอวาท (2554, หน้า 120) กล่าวว่า ความน่าเชื่อถือเป็นบุคลิกลักษณะส่วนตัว และความเป็นผู้มีคุณธรรม มีความรู้ความ ชำนาญอย่างแท้จริงในเรื่องที่พูด มีความจริงใจ ความปรารถนาดีต่อผู้ฟัง คือ ทำให้ผู้ฟัง เห็นถึงความตั้งใจจริงที่จะรักษาประโยชน์ให้ผู้ฟัง ความมีน้ำใจไมตรีต่อผู้ฟัง ความจริงใจ

รวมทั้งความเสียหายเพื่อผู้อื่น สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ฟังเกิดความรู้สึกไว้วางใจในตัวผู้พูด เนื่องจากเห็นว่าผู้พูดเป็นผู้ที่มีความตั้งใจดี

วิเคราะห์ความต้องการความจำเป็นจากมากไปหาน้อย โดยใช้เทคนิค ประเมินความต้องการความจำเป็น PNI modified ได้ดังนี้ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านการจินตนาการสู่ความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการมุ่งความสำเร็จ 4) ด้านความยืดหยุ่น 5) ด้านความน่าเชื่อถือ สอดคล้องกับ อภินันทิชัย แกระหัน (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2579) ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2579) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับความต้องการความจำเป็นจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ 1.1) ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา 1.2) ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษา 1.3) ด้านการจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม 1.4) ด้านการพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 1.5) ด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนการวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และ 1.6) ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ 2) กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2579) มีองค์ประกอบกลยุทธ์ประกอบด้วย 2.1) การกำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจองค์กร 2.2) การกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ 2.3) การวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการขององค์กร 2.4) การกำหนดทางเลือก 2.5) การกำหนดกลยุทธ์ 2.6) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติและกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก มีกลยุทธ์จำนวน 6 กลยุทธ์ 61 เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด 102 โครงการ 485 กิจกรรม แยกรายละเอียดตามกลยุทธ์ ดังนี้ 1) กลยุทธ์ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา ประกอบด้วย 10 เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด 18 โครงการ 90 กิจกรรม 2) กลยุทธ์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษา ประกอบด้วย 10 เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด 12 โครงการ 71 กิจกรรม 3) กลยุทธ์ด้านการจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย

10 เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด 20 โครงการ 75 กิจกรรม 4) กลยุทธ์ด้านการพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 10 เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด 23 โครงการ 138 กิจกรรม 5) กลยุทธ์ด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนการวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ประกอบด้วย 11 เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด 14 โครงการ 67 กิจกรรม และ 6) กลยุทธ์ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ ประกอบด้วย 10 เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด 15 โครงการ 44 กิจกรรม และการประเมินร่างกลยุทธ์ โดยอิงผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้าน พบว่า ด้านอรรถประโยชน์ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้องโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ส่วนการจัดประชาพิจารณ์ร่างกลยุทธ์ในแต่ละด้าน พบว่า ด้านอรรถประโยชน์ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม ด้านความถูกต้องโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

จะเห็นได้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา จะส่งเสริมให้นักวิชาการศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำความรู้ที่ได้รับไปใช้เป็นแนวทางการทำงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ปรับใช้ได้ตามสถานการณ์ รวมถึงพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าได้อย่างราบรื่นและประสบผลสำเร็จ

2. โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีองค์ประกอบของโปรแกรม คือ 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) เนื้อหา 4) กระบวนการ 5) การประเมินผล กระบวนการของโปรแกรม มี 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 เตรียมความพร้อม ทดสอบความรู้และทักษะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักวิชาการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือก่อนเข้าร่วมโปรแกรม การให้ความรู้ในภาพรวม รวมถึงการอธิบายวัตถุประสงค์ ความสำคัญและประโยชน์ของการเข้าร่วมโปรแกรม โดยกำหนดเป็นกิจกรรม ดังนี้ 1) กิจกรรมที่ 1 ทำแบบประเมิน 2) กิจกรรมที่ 2 ภาพรวม

ระยะที่ 2 ดำเนินการพัฒนาโดยเริ่มจากการละลายพฤติกรรม จากกิจกรรมอิสระอย่างสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาความรู้ และพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักวิชาการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ประกอบด้วย 5 หน่วย คือ 1) หน่วยที่ 1 ความยืดหยุ่น กำหนดเป็นกิจกรรมดังนี้ 1.1) กิจกรรมที่ 1 กิจกรรมอิสระอย่างสร้างสรรค์ 1.2) กิจกรรมที่ 2 กิจกรรม

ยึดหยุ่นสัมพันธ์ 1.3) กิจกรรมที่ 3 กิจกรรมห้องเรียนสอนคิด และ 1.4) กิจกรรมที่ 4 กิจกรรมสรุปและประเมินผล 2) หน่วยที่ 2 การมีวิสัยทัศน์ กำหนดเป็นกิจกรรมดังนี้ 2.1) กิจกรรมที่ 1 กิจกรรมพลังสมอง 2.2) กิจกรรมที่ 2 กิจกรรมเพื่อนคู่คิด 2.3) กิจกรรมที่ 3 กิจกรรมเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ และ 2.4) กิจกรรมที่ 4 กิจกรรมสรุปและประเมินผล 3) หน่วยที่ 3 การจินตนาการสู่ความคิดสร้างสรรค์ กำหนดเป็นกิจกรรมดังนี้ 3.1) กิจกรรมที่ 1 กิจกรรมพลังแห่งจินตนาการ 3.2) กิจกรรมที่ 2 กิจกรรมเที่ยวทั่วไทย 3.3) กิจกรรมที่ 3 กิจกรรมนักคิดสร้างสรรค์ และ 3.4) กิจกรรมที่ 4 กิจกรรมสรุปและประเมินผล 4) หน่วยที่ 4 การมุ่งความสำเร็จ กำหนดเป็นกิจกรรมดังนี้ 4.1) กิจกรรมที่ 1 กิจกรรมเรียนรู้สู่ความสำเร็จ 4.2) กิจกรรมที่ 2 กิจกรรมคู่หูต่างขั้ว 4.3) กิจกรรมที่ 3 กิจกรรมมืออาชีพสร้างได้ และ 4.4) กิจกรรมที่ 4 กิจกรรมสรุปและประเมินผล 5) หน่วยที่ 5 ความน่าเชื่อถือ กำหนดเป็นกิจกรรมดังนี้ 5.1) กิจกรรมที่ 1 กิจกรรมไขความลับ 5.2) กิจกรรมที่ 2 กิจกรรมเทคนิคสู่ความน่าเชื่อถือ 5.3) กิจกรรมที่ 3 กิจกรรมร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมใจ และ 5.4) กิจกรรมที่ 4 กิจกรรมสรุปและประเมินผล

วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย การศึกษาเอกสาร การอบรม การฝึกปฏิบัติการ และการใช้คู่มือ จากนั้นเมื่อสิ้นสุดการทดลองโปรแกรม มีการสรุปผลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 3 สรุปผลรวม กำหนดเป็นกิจกรรมดังนี้ 1) กิจกรรมที่ 1 สรุป 2) กิจกรรมที่ 2 ทำแบบประเมิน

ความเหมาะสมของโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ วัตถุประสงค์ของโปรแกรม และเอกสารประกอบการพัฒนาในแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งมีความเหมาะสมเท่ากัน หลักการของโปรแกรม เนื้อหาของโปรแกรม กระบวนการของโปรแกรม และการวัดและประเมินผล มีความเหมาะสมเท่ากัน ตามลำดับและเมื่อพิจารณาเอกสาร



ประกอบการพัฒนาแต่ละองค์ประกอบเรียงตามลำดับ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การมีวิสัยทัศน์และการมุ่งความสำเร็จมีความเหมาะสมเท่ากัน ความยืดหยุ่น การจินตนาการสู่ความคิดสร้างสรรค์ และความน่าเชื่อถือมีความเหมาะสมเท่ากัน

ความถูกต้องของโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความถูกต้องโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ หลักการของโปรแกรม วัตถุประสงค์ของโปรแกรม และเอกสารประกอบการพัฒนาในแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งมีความเหมาะสมเท่ากัน เนื้อหาของโปรแกรม กระบวนการของโปรแกรม และการวัดและประเมินผล ความถูกต้องเท่ากัน ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเอกสารประกอบการพัฒนาแต่ละองค์ประกอบเรียงตามลำดับ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การมุ่งความสำเร็จ การมีวิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่น การจินตนาการสู่ความคิดสร้างสรรค์ และความน่าเชื่อถือมีความถูกต้องเท่ากัน

ความเป็นไปได้ของโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ หลักการของโปรแกรม วัตถุประสงค์ของโปรแกรม เนื้อหาของโปรแกรม และเอกสารประกอบการพัฒนาในแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งมีความเป็นไปได้เท่ากัน กระบวนการของโปรแกรม การวัดและประเมินผล ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเอกสารประกอบการพัฒนาแต่ละองค์ประกอบเรียงตามลำดับ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การมุ่งความสำเร็จ การมีวิสัยทัศน์ การจินตนาการสู่ความคิดสร้างสรรค์ ความน่าเชื่อถือ ความยืดหยุ่น

ความเป็นประโยชน์ของโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

โดยการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเป็นประโยชน์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ วัตถุประสงค์ของโปรแกรม เนื้อหาของโปรแกรม และเอกสารประกอบการพัฒนาในแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งมีความเป็นประโยชน์เท่ากันที่หลักการของโปรแกรม กระบวนการของโปรแกรม การวัดและประเมินผล ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเอกสารประกอบการพัฒนาแต่ละองค์ประกอบเรียงตามลำดับ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การมุ่งความสำเร็จ การมีวิสัยทัศน์ การจินตนาการสู่ความคิดสร้างสรรค์ ความน่าเชื่อถือ ความยืดหยุ่น สอดคล้องกับพิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557, หน้า 131 - 136) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ความเหมาะสมของคู่มือโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผลการนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างพบว่า การวิเคราะห์ค่ามัธยฐานของคะแนนหลังการใช้โปรแกรมสูงกว่ามัธยฐานของคะแนนก่อนใช้โปรแกรมของผู้บริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการวิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีต่อโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และการวิเคราะห์ผลการประเมินพฤติกรรมการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมากที่สุด ตามลำดับ ผู้อำนวยการโรงเรียน ระดับมากที่สุด รองผู้อำนวยการโรงเรียน ระดับมาก และครูหัวหน้างานวิชาการ ระดับมากที่สุด เช่นเดียวกับวัฒนา ปะกิดา (2560, หน้า 93 - 141) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน มีวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ระยะที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน และระยะที่ 4 การนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 12 ตัวชี้วัด 2) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิง

สร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กิจกรรมการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล 4) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการทดสอบของผู้บริหารโรงเรียนหลังการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สูงกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนก่อนใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของผลการประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนหลังการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สูงกว่าค่าเฉลี่ยของผลการประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนก่อนใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการวิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีต่อโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลของโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตรวจสอบได้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ผลการใช้โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเมื่อนำคู่มือโปรแกรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา ไปทดลองใช้กับนักวิชาการศึกษา ในจังหวัดอุบลราชธานี โดยทำการประเมินผลการทดลองใช้ทั้ง 5 ด้าน ผู้ประเมินประกอบด้วย นักวิชาการศึกษา ในจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 30 คน ประเมิน 2 ระยะ คือ ประเมินก่อนการทดลอง และประเมินหลังการทดลองใช้โปรแกรมพบว่า พบว่า ระยะที่ 1 ก่อนการทดลองใช้โปรแกรม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมุ่งความสำเร็จ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีวิสัยทัศน์ และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ความไว้วางใจ การโน้มน้าวใจ และการเปิดกว้างรับความคิดเห็น ๆ การที่ผลการวิจัย

เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การมุ่งความสำเร็จเป็นความสามารถในการรับรู้และเข้าใจตนเอง ในด้านความรู้สึกนึกคิด รู้จุดเด่น จุดด้อยของตน ตระหนักรู้ในบทบาทหน้าที่ของตนเองนี้มีความ มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะพัฒนาตนเอง และพัฒนางานของตนเอง โดยการเข้ารับการอบรม ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่นักวิชาการศึกษาต้องทำความเข้าใจ และหาคำตอบว่าตรงส่วนไหนที่ยังต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม ทั้งนี้การมุ่งความสำเร็จจะทำให้ให้นักวิชาการศึกษาได้ศึกษาหาความรู้อย่างหลากหลาย ได้เรียนรู้แนวคิดการทำงานที่หลากหลายรูปแบบนำไปสู่การพัฒนาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และวางเป้าหมายการทำงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่ง David Magellan Horth and Charles J. Palus (2003, pp. 13 – 15) ได้กล่าวถึงมิติและสมรรถนะที่มีประสิทธิภาพของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในหัวข้อ Navigating complex challenges : creative competencies for contemporary leadership ใน De Montfort Business Mastery Series ไว้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) การให้ความสนใจ (paying attention) 2) บุคลิกภาพ (personalizing) 3) จินตนาการ 4) ความมุ่งมั่นทุ่มเท (serious play) 5) การให้ความร่วมมือ (collaborative inquiry) และ 6) ความเชี่ยวชาญ (crafting) สอดคล้องกับ Bennis (2007, p. 2) สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากหนังสือเรื่อง “The Challenges of Leadership in the Modern World” ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) ความไว้วางใจ (trust) 3) การมุ่งความสำเร็จ (success) และ 4) ความยืดหยุ่น (flexibility) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมพร หลิมเจริญ (2552, หน้า 17) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 ประกอบด้วย คุณลักษณะ 2 มิติ คือ 1) มิติด้านการคิด ประกอบด้วย ความคิดคล่องแคล่ว (Fluency) ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) ความคิดริเริ่ม (Originality) และ 2) มิติด้านจิตใจ และบุคลิกภาพ ประกอบด้วย ความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self confidence) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า นักเรียนกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดสร้างสรรค์สูงกว่านักเรียนกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และนักเรียน กลุ่มทดลองมีระดับความคิดเห็นต่อหลักสูตรเสริมอยู่ในระดับดีมาก ผลการประเมินหลักสูตรเสริมพบว่า มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด

ระยะที่ 2 หลังการทดลอง พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความน่าเชื่อถือ และด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจินตนาการสู่ความคิดสร้างสรรค์ และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การโน้มน้าวใจ ความไว้วางใจ และการคิดเชิงอนาคต ซึ่งผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า เมื่อได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ได้ฝึกอบรมตามกิจกรรมที่กำหนด สร้างทักษะการคิดสร้างสรรค์ ส่งผลให้นักวิชาการศึกษามีการนำเทคนิค หลักการ แนวคิดไปใช้อย่างถูกต้อง เกิดผลดีอย่างสูงสุดต่อการทำงานและต่อองค์กร เมื่อได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แล้ว นักวิชาการศึกษามีความรู้ความเข้าใจ ความตระหนัก เกิดทักษะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการทำงานของตนได้อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับผลการศึกษาของนักการศึกษา ดังนี้ Guntern (2004, p. 463) ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความหัวข้อ “The Challenge of Creative Leadership” ประกอบด้วย 1) แรงบันดาลใจ (Inspiring) 2) วิสัยทัศน์ (Vision) 3) ความน่าเชื่อถือ (Credibility) และ 4) สติปัญญา (Intelligence) ส่วน Horth and Buchner (2009, pp. 1 – 3) อธิบายเกี่ยวกับแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในบทความวิชาการเรื่อง Innovation Leadership : how to use innovation to lead effectively, work collaboratively and drive results ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีลักษณะ 11 ประการ คือ 1) สร้างความประทับใจให้แก่ผู้พบเห็นในครั้งแรกที่พบกัน 2) มักมีบุคลิกดี มั่นใจในตนเอง 3) มีบุคลิกน่าเชื่อถือ 4) มักเป็นบุคลิกที่เต็มไปด้วยทักษะความรู้ เปี่ยมล้นด้วยประสบการณ์ 5) เป็นบุคคลที่มีจินตนาการ 6) เป็นบุคคลที่ปรับตัวได้ทุกสถานการณ์ 7) สามารถทันทุกสถานการณ์ 8) มักมีนิสัยสนุกสนานก็สามารถทำได้ดี 9) สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ได้ 10) สามารถถ่ายทอดสิ่งที่รู้และทักษะให้แก่ผู้ที่มีส่วนได้เป็นอย่างดี 11) สามารถต่อยอดองค์ความรู้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทวีภรณ์ วรชิน (2559, หน้า 10) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ประกอบด้วย 6 คุณลักษณะ คือ 1) การเป็นผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ 2) การเป็นผู้นำการเรียนรู้แบบทีม 3) การเป็นผู้นำของผู้มา 4) การเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับลูกค้าหรือผู้รับบริการ 5) การเป็นผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และ 6) การเป็นผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารที่เข้ารับการอบรมตามคู่มือการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่มือการพัฒนาที่มีคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการใช้รูปแบบระดับความคิดเห็นต่อ

ผลที่เกิดขึ้นจากการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หลังการรับพัฒนา และระดับความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

จะเห็นได้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ที่นักวิชาการศึกษาทุกคนต้องได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพราะองค์การ ปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษามาตั้งแต่ในอดีต และยังมีบทบาทมากยิ่งขึ้นในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งนักวิชาการศึกษา จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ นักวิชาการมีลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่นประสานงานผู้อื่นด้วยการมีวิสัยทัศน์ มีจินตนาการ และการมีความยืดหยุ่น โดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่ การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งเมื่อนักวิชาการศึกษาได้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อันจะนำมา ซึ่งการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์การ เพื่อนำไปใช้ในการขับเคลื่อนภารกิจที่ รับผิดชอบ พร้อมทั้งบรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย เรื่อง โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับ นักวิชาการศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยมี ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการ ศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย ความยืดหยุ่น การมีวิสัยทัศน์ การจินตนาการสู่ความคิดสร้างสรรค์ การมุ่งความสำเร็จ และความน่าเชื่อถือ ทำให้นักวิชาการศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถนำ ความรู้ดังกล่าวไปพัฒนาตนเองและประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการ ศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย ความ ยืดหยุ่น การมีวิสัยทัศน์ การจินตนาการสู่ความคิดสร้างสรรค์ การมุ่งความสำเร็จ และ ความน่าเชื่อถือ ส่งผลต่อการพัฒนาการทำงาน ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นควร

จัดการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเกี่ยวภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ทั้ง 5 ด้าน ให้แก่นักวิชาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ให้นักวิชาการศึกษามีการพัฒนาด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับสูงขึ้น อันจะส่งผลให้การทำงานขององค์กรประสบความสำเร็จอย่างสูงสุด

1.3 การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา  
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นเรื่องสำคัญทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องควรตระหนัก และให้นักวิชาการศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดระยะเวลาทำกิจกรรมร่วมกันและควรส่งเสริมให้มีการใช้โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในวงกว้างมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ให้นักวิชาการศึกษาเกิดองค์ความรู้ มีทักษะเทคนิคความคิดเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

จากผลการวิจัย เรื่อง โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

2.1 ควรดำเนินการวิจัยโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในหน่วยงานอื่น เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้มาเปรียบเทียบกับมีความเหมือนหรือแตกต่างกัน หากมีความแตกต่างจะได้พิจารณาถึงสาเหตุที่แตกต่าง ถ้ามีความเหมือนกันจะได้เป็นเครื่องยืนยันข้อค้นพบ ซึ่งจะช่วยให้ข้อค้นพบที่ได้มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

2.2 ควรนำโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือไปใช้ในสำนักงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการศึกษา เพื่อที่จะได้องค์ความรู้ที่เป็นเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษาโดยภาพรวมของหน่วยงาน ผลที่ได้จะได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของนักวิชาการศึกษา และยกระดับคุณภาพการทำงานของสำนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบในประเด็นเดียวกัน ระหว่างนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับนักวิชาการศึกษา สังกัดหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อนำข้อค้นพบที่มาพัฒนาหน่วยงานของตน และนำสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ

2.4 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำงานและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ พร้อมทั้งศึกษาภาวะผู้นำด้านอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน