

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด

CREATIVITY LEADERSHIP OF SUB-DISTRICT MUNICIPALITY ADMINISTRATORS

IN ROI-ED PROVINCE

ดร.จักรกฤษณ์ โปคาพล *

พระมหาสาคร ภัคดีนอก, ดร. ** พระมหาสมัย ภาสุโก, ดร. ***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร เทศบาลตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม สถานภาพผู้บริหาร กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร เทศบาลตำบลประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบล รองนายกเทศมนตรีตำบล ปลัดเทศบาลตำบล และรองปลัดเทศบาลตำบล จำนวน 285คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานส่วนประมาณค่าที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.95การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์ข้อมูลเป็นสถิติพรรณนาและสถิติอ้างอิง มีผลการวิจัยดังนี้

1. ผู้บริหารเทศบาลตำบล มีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) โดยมีระดับความยืดหยุ่นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) ระดับการมีจินตนาการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) และมีระดับวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$)

2. เปรียบเทียบ ตามสถานภาพผู้บริหาร จำแนกตาม นักการเมือง ข้าราชการประจำในการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาล ดังนี้ ผู้บริหารที่มีสถานภาพต่างกัน ไม่มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกัน

3. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด มีความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่น ความมีจินตนาการ และความมีวิสัยทัศน์ ในระดับความสัมพันธ์มาก โดยระดับภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์มากที่สุดกับการมีจินตนาการ(.971)

* อาจารย์ประจำสาขาบริหารการศึกษ มหาวิทยาลัยมหาภูมิภวราชวิทยาลัยวิทยาเขตศรีล้านช้าง

** รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาภูมิภวราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

*** รักษาการผู้อำนวยการศูนย์บริการวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาภูมิภวราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทุกองค์กร ทุกสังคมต้องมีผู้บริหาร ความสำคัญของผู้บริหารไม่เพียงแต่มีหน้าที่บริหารเพียงสั่งการเท่านั้น หน้าที่ของผู้บริหาร คือการบริหารองค์กร วิโรจน์ สารรัตนะ (2553) กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ เช่น การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นบุคคลที่ต้องผสมผสานศาสตร์และศิลป์ให้ลงตัวเพื่อเกิดความก้าวหน้าในการดำเนินงานในองค์กรและเหมาะสมกับแต่ละองค์กร จุมพล หนิมพานิช (2554) กล่าวว่า ตามแนวคิดทฤษฎีระบบ เชื่อว่าปัจจัยนำเข้าดีทำให้ผลผลิตดี ดังนั้นถ้าหากองค์กรใดที่มีผู้บริหารที่ดีเป็นผู้บริหาร องค์กรนั้นจะสามารถประสบความสำเร็จในการบริหารงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งผู้บริหารที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่เป็นผู้นำ (leader) หรือมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหาร (leadership)

ความสำคัญของภาวะผู้นำนั้น ทั้งชุมชน หน่วยงาน องค์กรระดับต่าง ๆ หรือแม้แต่ประเทศชาติ จำเป็นต้องมีผู้นำ (leader) ที่จะเป็นผู้กำหนดทิศทางทางการดำเนินการตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย (objectives and goals) ของหน่วยงานหรือองค์กรของตน ดังนั้นผู้นำต้องมีศักยภาพและสมรรถนะที่ไร้ขอบเขตขององค์ความรู้เพื่อนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ (สมยศ ชีแจง, 2552) สอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตนะ (2555) ที่กล่าวว่าลักษณะที่สำคัญของผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง จะต้องมีวิสัยทัศน์ มีความขยัน อดทน และริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และ (Certo, 2006) ที่กล่าวว่า ผู้นำยุคใหม่จึงต้องปรับตัวและแนวคิดเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดศักยภาพเชิงองค์กร รวมทั้งพัฒนาความสามารถของสมาชิกในองค์กร

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะที่สำคัญในยุคปัจจุบันและอนาคตของทุก ๆ องค์กร จากความเปลี่ยนแปลงทางสภาพสังคม เศรษฐกิจ และทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม การนำพาองค์กรหรือสังคมจึงต้องมีการแก้ไขปัญหาที่จะเข้ามากระทบ หรือเป็นการมองหาโอกาสที่องค์กรจะได้รับเพื่อสร้างความเป็นผู้นำขององค์กรเอาไว้ ล้วนต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ (creativity) เพื่อผลักดันให้เข้าไปตามเป้าหมายที่ต้องการ สอดคล้องกับ กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) กล่าวว่า เมื่อสังคมปัจจุบันและที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคต เห็นชัดว่ามีการเปลี่ยนแปลงอย่างกว้างขวาง การเปลี่ยนแปลงที่เห็นชัดเจนคือการแข่งขันที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ สภาพแวดล้อมที่มีความสลับซับซ้อน และไร้ทิศทาง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็นสิ่งที่สร้างความแตกต่างของการเปลี่ยนแปลงนั้น

การบริหารงานของเทศบาลตั้งแต่มีพระราชบัญญัติการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2546 ทำให้ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของเทศบาลเพิ่มมากขึ้น หลังจากที่เทศบาลตำบลส่วนมากได้มีการปรับเปลี่ยนจากสุขาภิบาล เป็นเทศบาลตำบล เมื่อ พ.ศ. 2542 ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2542 (กระทรวงมหาดไทย, 2548) โดยตาม พรบ.กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้โอนงานจากส่วนกลางมาให้ ทั้งด้านสาธารณสุข ด้านการพัฒนาชนบท ด้านการศึกษา รวมถึงการจัดการศึกษาที่ท้องถิ่นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถจัดการศึกษาเองได้ ตั้งแต่ระดับ ปฐมวัย จนถึงระดับวิทยาลัยชุมชน ตามแต่ศักยภาพของเทศบาลเอง

จังหวัดร้อยเอ็ดเป็นจังหวัดที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่เป็นเส้นทางผ่านสู่อินโดจีน ผ่านเส้นทางจังหวัดมุกดาหาร มีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญคือ พระมหาเจดีย์ชัยมงคล ตั้งอยู่อำเภอหนอง จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นพื้นที่รอยต่อกับอำเภอหนองสูง จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดร้อยเอ็ด แบ่งการปกครองออกเป็น 20 อำเภอ 192 ตำบล 2,444 หมู่บ้าน/20 ชุมชน มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3 รูปแบบ รวม 203 แห่ง ได้แก่ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาล 58 แห่ง คือ เทศบาลเมือง 1 แห่ง / เทศบาลตำบล 57 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 144 แห่ง แบ่งเขตเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเป็น 3 เขต มีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร 8 คน และมีจำนวนสมาชิกวุฒิสภา 1 คน ประชากรทั้งหมด 1,307,212 คน แยกเป็น ชาย 652,862 คน หญิง 654,350 คน จัดเป็นลำดับที่ 8 ของภาค และลำดับที่ 12 ของประเทศ จังหวัดมีวิสัยทัศน์ คือ "เป็นผู้นำการผลิตข้าวหอมมะลิสู่ตลาดโลก เมืองแห่งการท่องเที่ยววิถีพุทธ และสังคมสงบสุข" (กลุ่มงานยุทธศาสตร์และพัฒนาจังหวัดร้อยเอ็ด, 2555)

ดังนั้นจากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าการที่ท้องถิ่น โดยเฉพาะเทศบาลตำบลจะได้รับโอกาสในการพัฒนามากน้อยเพียงใด ส่วนสำคัญคือการมองเห็น โอกาสของผู้บริหารเทศบาลตำบลเองด้วยที่จะต้องมีความรู้ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (creativity leadership) ทำให้ผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งถือว่าเป็นภาวะผู้นำ (leadership) ที่ทันสมัยและมีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงมากมายทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สมมุติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารที่มีสถานะผู้บริหารแตกต่างกัน มีความเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน
2. ความมีจินตนาการ ความยืดหยุ่น ความมีวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์กันกับระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามสถานภาพผู้บริหาร
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความมีจินตนาการ ความยืดหยุ่น ความมีวิสัยทัศน์ และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด

ขอบเขตการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาผู้บริหารเทศบาลตำบล ประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบล รองนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล รวมทั้งสิ้น 285 คนจากเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 57 แห่ง

วิธีดำเนินการวิจัย /ระเบียบวิธีวิจัย/ประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณที่มุ่งศึกษา ความสอดคล้องกับองค์ความรู้ทั้งด้านทฤษฎีและผลการวิจัยเชิงประจักษ์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาผู้บริหารเทศบาลตำบล ประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบล รองนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล รวมทั้งสิ้น 285 คน จากเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 57 แห่ง (กลุ่มงานยุทธศาสตร์และพัฒนาจังหวัดร้อยเอ็ด, 2555)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถาม (questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีด้วยกัน 3 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เป็นลักษณะการแสดงออกของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มี ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ โดยสร้าง

เครื่องมืออาศัยจากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ทั้งส่วนที่เป็นหลักการ แนวคิด ทฤษฎี มีการหาคุณภาพของเครื่องมือ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 7 คน และตรวจสอบความเที่ยง (reliability) ด้วยการทดสอบกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมายจำนวน 30 กลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS for Windows เพื่อหาค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากคำถามปลายเปิด ผู้วิจัยได้ใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) เพื่อตอบคำถามจากวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 1) วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง เพื่อวิเคราะห์ระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาและระดับการแสดงออกในปัจจัยที่มีอิทธิพล ข้อ 2) วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างสถานภาพผู้บริหาร และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ทำการทดสอบโดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) และข้อ 3)การหาความสัมพันธ์ระหว่างความมีจินตนาการ ความยืดหยุ่น ความมีวิสัยทัศน์ และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยดังนี้

1. ผู้บริหารเทศบาลตำบล มีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) โดยมีระดับความยืดหยุ่นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) ระดับการมีจินตนาการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) และมีระดับวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) ดังตารางที่ 1

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
มีความยืดหยุ่น	4.60	0.55	มากที่สุด
มีจินตนาการ	4.44	0.63	มาก
มีวิสัยทัศน์	4.31	0.55	มาก
รวม	4.47	0.55	มาก

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำตามองค์ประกอบ

2. สถานภาพผู้บริหาร มีผลผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาล ดังนี้ ผู้บริหารที่มี สถานภาพต่างกัน ไม่มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกัน

สถานภาพผู้บริหาร	N	Mean	SD	t	Sig
ข้าราชการการเมือง	171	4.47	.56	1.384	.019
ข้าราชการประจำ	114	4.36	.43		

ตารางที่ 2 แสดงผล t-test แบ่งตามเพศ

จากตาราง แสดงให้เห็นว่าสถานะผู้บริหารที่เป็นข้าราชการการเมืองมีความเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกันกับผู้บริหารที่มีสถานะเป็นข้าราชการประจำค่า

3. การหาความสัมพันธ์ระหว่างความมีจินตนาการ ความยืดหยุ่น ความมีวิสัยทัศน์ และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด ตามลำดับดังตาราง ดังนี้

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับ ความสัมพันธ์
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	1
ความยืดหยุ่น	.955
ความมีจินตนาการ	.971
ความมีวิสัยทัศน์	.922

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความมีจินตนาการ ความยืดหยุ่น ความมีวิสัยทัศน์ และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากตาราง ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด มีความสัมพันธ์กับ ความยืดหยุ่น ความมีจินตนาการ และความมีวิสัยทัศน์ ในระดับความสัมพันธ์มาก คือ ตั้งแต่ระดับ 0.71 – 1 โดยระดับภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์มากที่สุดกับ การมีจินตนาการ(. 971) ตามด้วย ความยืดหยุ่น (.955) และความมีวิสัยทัศน์(. 922) ตามลำดับ นอกจากนี้ความมีจินตนาการ ความยืดหยุ่น และความมีวิสัยทัศน์ก็มีความสัมพันธ์กันเองในระดับมากเช่นกัน

อภิปรายผล

1. ผู้บริหารเทศบาลตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (2555) ได้กำหนดแนวนโยบายให้ผู้บริหาร เทศบาลตำบล ต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ให้เข้ากับสถานการณ์ที่กำลังเปลี่ยนแปลง โดยผู้บริหารต้องมี วิสัยทัศน์และเตรียมพร้อมเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น พร้อมทั้งด้วยบุคลิกของผู้บริหารเทศบาลตำบลมีความใกล้ชิดกับประชาชนที่ต้องปรับเปลี่ยนตามความพึงพอใจของประชาชนอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับทัศนะของ Basadur (2008) ที่ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า จะต้องสามารถนำบุคคลอื่นให้สามารถการแก้ปัญหาด้วยแนวทางใหม่ และยืดหยุ่น และสอดคล้องกับ สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ (2549) ที่กล่าวว่า การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์ (The formative leader) นั้นจำเป็นจะต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวยความสะดวก (Facilitation skills) อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะสาระที่เป็นภารกิจหลักของทฤษฎีนี้ได้แก่ การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (Team inquiry) การเรียนรู้แบบทีม (Team learning) การร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา (Collaborative problem solving) การจินตนาการสร้างภาพของอนาคตที่ควรเป็น (Imaging future possibilities) การพิจารณาตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน (Examining shared beliefs) การใช้คำถาม (Asking questions) การรวบรวมวิเคราะห์และแปลความข้อมูล (Collecting analyzing, and interpreting data) ตลอดจนกระตุ้น การตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับ การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลนคร พบว่า มีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง โดยเฉพาะการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์และการกระตุ้นการทางปัญญา ส่วนการสร้างแรงบันดาลใจและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลค่อนข้างน้อย ข้อเสนอแนะคือการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาล โดยเฉพาะด้านความคิดสร้างสรรค์ เป้าหมายชัดเจน สื่อสารให้เข้าใจตรงกัน พร้อมกับการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้กำลังใจ รับฟังปัญหาและชี้แนะ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และมอบหมายงานให้ชัดเจน

2. จากสมมุติฐานการวิจัยที่ว่า ผู้บริหารที่มีสถานะผู้บริหารแตกต่างกัน มีความเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน พบว่า

2.1 สถานภาพผู้บริหาร มีผลผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาล ดังนี้ ผู้บริหารที่มีสถานภาพแตกต่างกันไม่มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารเทศบาลตำบลเรียนรู้การทำงานจากการสัมผัสกับชุมชนเป็นหลัก การปรับตัวและเปลี่ยนแปลงจึงขึ้นอยู่กับความต้องการของประชาชนและชุมชนเป็นหลักทำให้เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำจากการทำงานและวิถีชีวิตคือสิ่งที่

สำคัญในการตัดสินใจในการปรับเปลี่ยนและแก้ปัญหาในองค์การเทศบาลตำบล สอดคล้องกับ ชัยพงษ์ สำเนียง(2555) กล่าวว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องจากหลายปัจจัย เช่น เศรษฐกิจของประเทศเติบโต ประชาชนมีการศึกษามากขึ้น เกิดคนหลากหลายกลุ่มในสังคม และการขยายตัวของระบบราชการจนไม่อาจสนองต่อความหลากหลายของท้องถิ่นต่างๆ นำมาสู่การแก้ไขกฎหมายของ อปท. เพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงโดยจุดเปลี่ยนที่สำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น คือ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ที่ร่างโดยประชาชน ได้เพิ่มสิทธิเสรีภาพของประชาชนให้กว้างขวางอย่างไม่เคยมีมา และได้กระจายอำนาจให้ท้องถิ่นมากขึ้น ทำให้เกิดความตื่นตัวของประชาชนในการปกครองตนเองจะเห็นว่า อปท. ได้กลายเป็นพื้นที่ทางการเมืองที่ประชาชนเข้าไปช่วงชิง และกำหนดทิศทางได้มากกว่าองค์กรอื่น

2.2 ผู้บริหารที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการการเมือง ($\bar{X} = 4.47$) มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สูงกว่าผู้บริหารที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการประจำ ($\bar{X} = 4.36$) ซึ่งผู้บริหารที่เป็นนักการเมืองมีความกระตือรือร้นเพื่อที่จะทำงานให้เกิดผลงานเป็นที่ประจักษ์แก่ประชาชนในพื้นที่ยอมรับว่าตนเองเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ และเพื่อเป็นหลักประกันในการที่จะได้รับเลือกตั้งในการสมัครรับเลือกตั้งครั้งต่อไป สอดคล้องกับ พิชาย รัตนดิถ ฤกษ์ (2555) กล่าวว่า เมื่อผู้นำมีวิสัยทัศน์และแสดงวิสัยทัศน์เป็นที่ประจักษ์แก่ผู้ตามและประชาชนในท้องถิ่นแล้ว ก็จะทำให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความเชื่อถือศรัทธาในความสามารถของผู้นำ ความเชื่อถือศรัทธาและความไว้วางใจจะเพิ่มมากขึ้นหากผู้นำมีคำพูดและการกระทำที่ตรงกัน เช่น หากผู้นำประกาศต่อหน้าสาธารณะหรือไปสัญญากับประชาชนหรือผู้ตามแล้ว ผลของการปฏิบัติตามสัญญาอย่างครบถ้วนจะทำให้ประชาชนและผู้ตามเกิดความรู้สึกว่าผู้นำมีความจริงใจ ไม่โกหกหลอกลวงหรือทรยศต่อพวกเขา เมื่อเป็นเช่นนี้ความศรัทธาต่างๆ ก็ย่อมขยายตัวออกไปในวงกว้างมากขึ้น

3. จากสมมุติฐานที่ว่า ความมีจินตนาการ ความยืดหยุ่น ความมีวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์กันกับระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ พบว่า

3.1 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด มีความสัมพันธ์กับ ความยืดหยุ่น ความมีจินตนาการ และความมีวิสัยทัศน์ ในระดับความสัมพันธ์มาก โดยระดับภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์มากที่สุดกับการมีจินตนาการ สอดคล้องกับ Isaksen, Droval and Treffinger(2011) ที่ให้ทัศนะเกี่ยวกับการมีจินตนาการไว้ว่าเป็นมุมมอง หรือทัศนคติที่เปิดกว้างต่อสิ่งใหม่ๆ ซึ่งคนทั่วๆ ไปคิดไม่ถึง โดยประกอบด้วย ความคิดใหม่ๆ แนวทางใหม่ๆ และการกระทำสิ่งใหม่ๆ ทำให้เป็นคุณสมบัติสำคัญของผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์และสอดคล้องกับ วิโรจน์สารรัตน์ (2555) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องมีทักษะ 3 ระดับคือ 1) ทักษะเชิงมนทัศน์ (conceptual skills) หมายถึงความสามารถในการ

มององค์การอย่างเป็นภาพรวมกับความสัมพันธ์กับภายนอก ความเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างๆ ขององค์การ 2) ทักษะเชิงมนุษย์ (human skills) หมายถึงความสามารถที่จะทำงานกับคนอื่นหรือเข้ากับคนอื่นได้และ 3) ทักษะเชิงเทคนิค (technical skills) หมายถึงความสามารถในการใช้เครื่องมือหรือวิธีการเฉพาะ

3.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับความมีจินตนาการมาก สอดคล้องกับ อารีย์ พันธุ์มณี (2540) ที่กล่าวว่าเทคนิคในการสร้างความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) เทคนิคความกล้าที่จะริเริ่ม จากการวิจัยพบว่า ความคิดสร้างสรรค์ต่ำ สามารถปลูกฝังและส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สูงขึ้นมาได้ ด้วยการถามคำถาม และให้โอกาสได้คิดคำตอบในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น สามารถพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นได้ แม้บุคคลที่มีความคิดว่าตนเองไม่มีความคิดสร้างสรรค์ก็สามารถสร้างความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นด้วยการฝึกฝน 2) เทคนิคการสร้างความคิดใหม่ เป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้การแก้ไขปัญหา สอดคล้องกับ Steven M. Smith (1958) ได้เสนอวิธีการสร้างความคิดใหม่ โดยการให้บุคคลแจกแจงแนวทางที่สามารถใช้ในการแก้ปัญหาใดปัญหาหนึ่งมา 10 แนวทาง จากนั้นจึงแบ่งแนวทางเหล่านั้นออกเป็นแนวทางย่อยๆ ลงไปอีก โดยเหตุผลที่ว่าบุคคลมักจะปฏิเสธไม่ยอมรับความคิดแรกหรือสิ่งแรกผ่านเข้ามาในจิตใจ แต่จะพยายามบังคับให้จิตใจแสดงทางเลือกอื่นๆ อีก หลักการของสมิท มีลักษณะเป็นผสมผสานหรือการคัดเลือกคำตอบ หรือทางเลือกต่างๆ แล้วสร้างขึ้นมาเป็นคำตอบหรือทางเลือกที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหา

ข้อเสนอแนะ

1. ควรส่งเสริมสนับสนุนการให้ผู้น้องมีโอกาสดำเนินการเป็นผู้บริหารเทศบาลตำบลมากยิ่งขึ้น จากการวิจัยเห็นว่าเพศไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำให้เกิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังนั้นต้องยอมรับในความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้น้อง
2. ควรสนับสนุนให้เกิดจินตนาการในการทำงาน ทั้ง ความคิดใหม่ๆ แนวทางใหม่ๆ และการกระทำสิ่งใหม่ๆ ทำให้เป็นคุณสมบัติสำคัญของผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์
3. ควรศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำศึกษาในงานวิจัยนี้เพิ่มเติมเช่น การคิดค้นสิ่งใหม่ๆ และวัฒนธรรมเชิงบวก ปัจจัยด้านแรงจูงใจภายในเช่น การเปิดใจกว้าง และความอิสระ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมแบบเปิด เช่น ความเสี่ยง และความขัดแย้ง และปัจจัยด้านความรู้เชิงลึก เช่น สารสนเทศ การสื่อสาร และความคิดสร้างสรรค์

เอกสารอ้างอิง

- กิตต์กัญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กระทรวงมหาดไทย. (2548). พระราชบัญญัติเทศบาล พุทธศักราช 2542. กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย.
- กลุ่มงานยุทธศาสตร์และพัฒนาจังหวัดร้อยเอ็ด .(2555). จากเวปไซต์ www.roi-ed.go.th ค้นเมื่อ 16 กุมภาพันธ์ 2556.
- จุมพล หนิมพานิช. (2554). การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ : มุมมองในทัศนะทางรัฐศาสตร์การเมือง และรัฐประศาสนศาสตร์การบริหาร และกรณีศึกษาของไทย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยพงษ์ สำเนียง . (2555). องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น(อปท.) : พื้นที่ทางการเมืองของประชาชน (ตอน 1). กรุงเทพฯธุรกิจ วันที่ 12 มิถุนายน 2555.
- พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2555). ภาวะผู้นำและแนวทางเชิงปฏิบัติสำหรับผู้บริหารส่วนท้องถิ่นภายใต้บริบทแห่งการเปลี่ยนแปลง. ค้นจากเว็บไซต์ <http://drphichai.blogspot.com/2012/10/leadership-and-practicalguidelines-for.html> ค้นเมื่อ 23 เมษายน 2556
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). ผู้บริหารโรงเรียน:สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2553). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : หจก. ทิพย์วิสุทธิ.
- สมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย. (2552). **ศูนย์ข้อมูลและการจัดการความรู้** . กรุงเทพฯ: ส เจริญการพิมพ์ จำกัด.
- สมยศ ชีแจง. (2552). ภาวะผู้นำทางการศึกษา. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 3(1), 87-112.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2549). ภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์. จากเว็บไซต์ <http://suthep.ricr.ac.th>
 ค้นเมื่อ 23 เมษายน 2556.

เสาวลักษณ์ ตั้งตระกูล และ ดร.เสกสรรค์ ขวณิชย์. (2551). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาล
 นครขอนแก่น ,การบริหารการพัฒนา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อารีย์ พันธุ์มณี. (2540). คิดอย่างสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ต้นอ้อ แกรมมี.

Certo.(2006). Modern Management. New York: McGraw-Hill.

Isaksen, S, G. &Droval, K. B. &Treffinger, D. J. (2011).**Creative Approaches to Problem Solving: A
 Framework for Innovation and Changes.** Sage”

Steven M. Smith. (1958).Cognitive Processes in Creative Contexts. ค้นจากเว็บไซต์
<https://www.tamu.edu/faculty/stevesmith/SmithCreativity/SmithIntro.pdf> เมื่อวันที่ 23
 เมษายน 2556