ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ปภาวี มูลชารี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ปภาวี มูลชารี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

CREATIVE LEADERSHIP BASED ON YONISOMANASIKARA OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

PAPHAWEE MULCHAREE

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATION ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2025

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อวิทยานิพนธ์	**ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2**
ชื่อนักศึกษา	**ปภาวี มูลชารี**
ชื่อปริญญา	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	**2568**
อาจารย์ที่ปรึกษา	**พระเมธีวัชราภรณ์ , รองศาสตราจารย์ ดร.**

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ .....

(พระครูศรีวีรคุณสุนทร , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์:

ประธานกรรมการ .....

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมยไธสง)

อาจารย์ที่ปรึกษา .....

(พระเมธีวัชราภรณ์ , รองศาสตราจารย์ ดร.)

กรรมการ .....

(รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษกนก ดวงชาทม)

กรรมการ .....

(ดร.พรทิวา ชนะโยธา)

กรรมการ .....

(ดร.บรรจง ลาวะลี)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	**ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2**
ชื่อนักศึกษา	**ปภาวี มูลชารี**
ชื่อปริญญา	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	2568
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	**พระเมธีวัชราภรณ์ , รองศาสตราจารย์ ดร.**

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ จำแนกตาม ตำแหน่ง การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหาร จำนวน 100 คน ครูผู้สอน จำนวน 247 คน รวมทั้งสิ้น 347 คนและผู้ให้สัมภาษณ์ 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ เท่ากับ 0.89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ t - test (Independent Samples) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) โดยใช้สถิติ F-test หากพบว่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ใช้สูตรของเชฟเฟ่ (Scheffe’s Method)

ผลการวิจัยพบว่า:

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านจินตนาการ ด้านการแก้ปัญหา และด้านความยืดหยุ่น

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะแนวทางภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารควรปรับวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง เปิดใจรับฟังความคิดเห็นและคิดอย่างรอบด้าน ออกแบบรูปแบบการ

เรียนรู้ที่บูรณาการเทคโนโลยี ปลูกฝังให้ครูและบุคลากรกล้าคิด กล้าฝัน และกล้าทดลอง วิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ และประเมินผลลัพธ์เพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, หลักโยนิโสมนสิการ, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

Thesis Topic	**CREATIVE LEADERSHIP BASED ON YONISOMANASIKARA OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2**
Student's Name	**PAPHAWEE MULCHAREE**
Degree Sought	**Master of Education**
Program	**Education Administration**
Anno Domini	**2025**
Advisor	**Phrametheewatcharaphorn , Associate Professor Dr.**

The objectives of this research were 1) 1) To study the creative leadership based on the principle of Yoniso Manasikara of school administrators, Office of the Primary Educational Service Area 2, Roi Et 2) To compare the level of creative leadership based on the principle of Yoniso Manasikara of school administrators, Office of the Primary Educational Service Area 2, Roi Et, classified by position, education, and work experience 3) To study the guidelines for developing creative leadership based on the principle of Yoniso Manasikara of school administrators Under the jurisdiction of the Office of the Primary Education Area 2, Roi Et, the sample group in this research consisted of 100 administrators, 247 teachers, and 5 interviewees. The research instruments were questionnaires with a reliability of 0.89. The statistics used for data analysis were percentage, mean, and standard deviation. The statistics used for hypothesis testing were t-test (Independent Samples) and one-way ANOVA using the F-test statistic. If a significant difference was found, a test of the difference in means was performed for each pair using Scheffe's method.

The results showed that:

1. The level of creative leadership according to the principle of Yoniso Manasikara of school administrators under the Office of the Primary Education Area 2, Roi Et, was at a high level overall. When considering each aspect, from highest to lowest mean, they were vision, imagination, problem solving, and flexibility.

2. The results of the comparison of opinions on creative leadership according to the principle of Yoniso Manasikara of school administrators under the

Office of the Primary Education Area 2, classified by position And the work experience is statistically significantly different at the .05 level. The classification by education level is not different.

3. Suggestions for creative leadership guidelines based on the principle of Yoniso Manasikara of school administrators From interviews with school administrators, it was found that administrators should adjust their visions to be consistent with the changing context, be open to listening to opinions and thinking comprehensively, design learning formats that integrate technology, instill teachers and personnel with the courage to think, dream, and experiment, systematically analyze problems, and evaluate results for continuous improvement.

Keywords: Creative Leadership, Yonisomanasikara, School Administrators

มหามกุฏราชวิทยาลัย

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยดีเนื่องจากบุคคลหลายฝ่ายที่ได้ช่วยเหลือในครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ ประสาทวิชาความรู้ด้านการบริหารการศึกษา ในระดับปริญญาโท

ขอกราบขอบพระคุณอธิการบดีและคณบดีคณะศึกษาสตรมหาบัณฑิต ที่ได้อำนวยความสะดวกในการศึกษาตลอดหลักสูตร ขอกราบขอบพระคุณ รศ.ดร.สุเทพ เมยไธสง ที่กรุณาเป็นประธาน คณะกรรมการการสอบขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ขอขอบคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำ เกี่ยวกับความถูกต้องของเนื้อหาในเล่มวิทยานิพนธ์ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ พระเมธีวัชราภรณ์, รศ.ดร. ที่ให้ความอนุเคราะห์รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตลอดจนตรวจสอบข้อบกพร่องต่าง ๆ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จนสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดียิ่ง รวมถึงผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เครื่องมือเพื่อการวิจัยทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกด้วยความเอื้อเฟื้อตลอดระยะเวลาการศึกษา รวมถึง เพื่อนนักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ที่คอยให้กำลังใจและแรงสนับสนุนด้วยมิตรภาพที่จริงใจเสมอมา

ขอขอบคุณ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือและสนับสนุนการให้ข้อมูล ตลอดจนเอื้อเฟื้อเวลาในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยอย่างดียิ่ง

คุณงามความดีและประโยชน์อันพึงเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมอุทิศเป็นเครื่องสักการบูชาแด่ คุณพระรัตนตรัย พระคุณของ มารดา บิดา และครูบาอาจารย์ ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาอันทรงคุณค่า ตลอดจนขอแผ่ส่วนกุศลนี้ให้แก่เพื่อนมนุษย์ สรรพสัตว์ทั้งหลาย และเจ้ากรรมนายเวรในทุกภพทุกชาติด้วยเทอญ

ปภาวี มูลชารี

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ ..... จ

ABSTRACT ..... ช

กิตติกรรมประกาศ ..... ฌ

สารบัญ ..... ญ

สารบัญตาราง ..... ฏ

สารบัญรูปภาพ ..... ฑ

บทที่ 1 บทนำ 1

1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย 4

1.3. ขอบเขตของการวิจัย 4

1.4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 6

1.5. นิยามศัพท์เฉพาะ 6

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 9

2.1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ 9

2.2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 18

2.3. หลักโยนิโสมนสิการ 38

2.4. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ 44

2.5. สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย 49

2.6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 58

2.7. กรอบแนวคิดในการวิจัย 63

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 64

3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 64

3.2. เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง 65

3.3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 65

3.4. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย 66

3.5. การเก็บรวบรวมข้อมูล 67

3.6. การวิเคราะห์ข้อมูล 68

3.7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย 68
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 71
4.1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 71
4.2. ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 71
4.3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 72
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 90
5.1. สรุปผล 90
5.2. อภิปรายผล 92
5.3. ข้อเสนอแนะ 95
บรรณานุกรม 97
ภาคผนวก 106
ภาคผนวก ก 107
ภาคผนวก ข 108
ภาคผนวก ค 112
ภาคผนวก ง 114
ภาคผนวก จ 120
ภาคผนวก ฉ 125
ภาคผนวก ช 132
ภาคผนวก ฌ 136
ภาคผนวก ญ 138
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์ 142

มหามกุฏราชวิทยาลัย

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....30

ตารางที่ 2.2 แสดงจำนวนสถานศึกษา นักเรียน และข้าราชการครู สังกัด สพฐ. 57

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำนวนผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2567.....65

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม 73

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน 74

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลัก โยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์.....75

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลัก โยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยืดหยุ่น.....76

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลัก โยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจินตนาการ.....77

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลัก โยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการแก้ปัญหา.....78

ตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง.....79

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามการศึกษา.....79

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....81

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานต่างกัน 82

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านวิสัยทัศน์ 82

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านความยืดหยุ่น 83

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านจินตนาการ .83

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการแก้ปัญหา 84

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 2.1 ROIET 2 MODEL 54
ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย 63

บทที่ 1
บทนำ

1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 เป็นกระแสที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและมีความซับซ้อน โดยเฉพาะการเข้ามาของเทคโนโลยีสารสนเทศและกระแสโลกาภิวัตน์ที่ส่งผลกระทบอย่างลึกซึ้งต่อการบริหารจัดการองค์กรในปัจจุบัน สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและท้าทายยิ่งขึ้นทำให้การใช้วิธีการแบบดั้งเดิมในการแก้ไขปัญหามักจะไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการนี้ การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการเตรียมความพร้อมให้กับเยาวชนของชาติ เพื่อให้สามารถก้าวสู่โลกในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีคุณภาพ เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนการสอนจากรูปแบบดั้งเดิมที่มีการจำกัดไปสู่การเรียนการสอนที่มีความยืดหยุ่น สร้างสรรค์ท้าทาย และตอบสนองต่อความซับซ้อนของโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่เพียงแต่เน้นการถ่ายทอดความรู้ในเชิงวิชาการเท่านั้น แต่ยังมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ การคิดวิเคราะห์ การทำงานร่วมกัน และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถและพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายของโลกในอนาคต และมีคุณสมบัติสอดคล้องกับความต้องการในการใช้กำลังคนของประเทศ การศึกษาจึงเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญต่อการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการและทำงานร่วมกับบุคลากรภายในโรงเรียน (James & Connolly, 2000, p. 140) หน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษาคือการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ พร้อมทั้งกำหนดพันธกิจที่ต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร รวมถึงการสนับสนุนการมีส่วนร่วมจากผู้ปกครองหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนในการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นบุคคลที่สามารถสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ดี โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระและมีความยืดหยุ่นในการทำงาน ความสำเร็จของโรงเรียนไม่สามารถเกิดขึ้นได้จากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเพียงอย่างเดียว แต่จำเป็นต้องอาศัยการบริหารที่มีความรอบคอบและการติดตามการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะมีผลต่อการพัฒนาอย่างใกล้ชิด ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนและการนำพาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ดีนั้นล้วนต้องอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และความสามารถในการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ (Seyfarth, 1999, อ้างถึงใน เสาวนี ตรีพุทธรัตน์, 2557) โดยเฉพาะในด้านภาวะผู้นำซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของการดำเนินงาน เพราะภาวะผู้นำมีผลโดยตรงต่อ

การทำงานร่วมกันของบุคคลในองค์กร เพื่อที่จะสามารถทำงานร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสภาวะแวดล้อมที่เต็มไปด้วยความเปลี่ยนแปลงและความท้าทาย การมีสมรรถนะในภาวะผู้นำที่เรียกว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อความสำเร็จในระยะยาวของโรงเรียน

ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้ โดยใช้การสนับสนุน ชักชวน กระตุ้นจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามด้วยความกระตือรือร้นเต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานและการบริหารจัดการการศึกษาในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งผู้นำต้องมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือสถานศึกษาที่ก่อให้เกิดการทำกิจกรรม หรือการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำในการสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ และต้องเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมที่ดีให้แก่สถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของตนเอง ต้องสามารถพัฒนาตนเอง ทั้งทางด้านทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในหลักการต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในภาวะเช่นนี้ คุณลักษณะของผู้นำที่ เรียกว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีความสำคัญและจำเป็นต่อผู้บริหารยุคใหม่ที่ต้องสร้างสรรค์ (create) และผลิต (produce) สิ่งใหม่ ๆ พร้อมกันไป และผู้นำในเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพมีความจำเป็นและควรพัฒนาต่อไปด้วยการวิจัยทั้งในเชิงแนวคิด รูปแบบ และกระบวนการผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์จินตนาการเป็นสิ่งที่มีคุณค่าเพราะช่วยสร้างสรรค์ความแปลกใหม่ สร้างนวัตกรรม แนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำไปปรับใช้ในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาวิธีการที่จะพัฒนาการทำงาน และสร้างสรรค์บรรยากาศแห่งการคิดริเริ่ม เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและทีมงานได้อย่างต่อเนื่อง บุคลากรได้เปิดโลกทัศน์ที่กว้างไกล สามารถนำไปแก้ปัญหา และพัฒนาไปในทางที่ดีได้ในอนาคต (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2564)

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาเพื่อให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม จะก่อให้เกิดผลสำเร็จในการทำงานและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นประสิทธิผลในภาพรวมทั้งหมด (วิเชียร วงศ์คำจันทร์, 2553) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับหลักโยนิโสมนสิการ ที่เป็นการคิดทำให้เกิดปัญญา เมื่อปัญญาเกิดขึ้นแล้ว ก็สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม การฝึกความคิดเช่นนี้เป็นประจำ นอกจากจะทำให้เกิดปัญญาในการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสมแล้ว ยังทำให้ปัญญาของผู้นั้นเจริญงอกงามขึ้น ตามความหมั่นเพียรฝึกฝนของบุคคลนั้น ประกอบด้วยลักษณะของการคิด 4 ประการ คือ ลักษณะการคิด 4 ประการ ได้แก่ 1) อุบายมนสิการ หมายถึง คิดถูกวิธีที่จะให้เข้าถึง

ความจริง 2) ปถมนสิการ หมายถึง คิดเป็นระเบียบตามแนวเหตุผลไม่ยุ่งเหยิงสับสน 3) การณมนสิการ หมายถึง คิดตามเหตุผล หรือคิดอย่างมีเหตุผล 4) อุปปาทกมนสิการ หมายถึง คิดให้เกิดผลที่พึงประสงค์เล็งเห็นความคิดอย่างมีเป้าหมาย (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2538) การบริหารจัดการได้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานศึกษาเพื่อทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 สถานศึกษาในสังกัด ดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่ 8 อำเภอ มีจำนวน 332/1 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 229 คน (ข้อมูล 30 มิถุนายน 2566) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เป็นองค์กรชั้นนำ ส่งเสริมสนับสนุนและบริหารจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ตามมาตรฐานการศึกษาชาติ บนพื้นฐานของความเป็นไทย ด้วยเหตุนี้สำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จึงได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ.2566-2570) โดยกำหนดวิสัยทัศน์ คือ สพป.ร้อยเอ็ด เขต 2 เป็นองค์กรคุณภาพ บริหารจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ตามมาตรฐานสากล กำหนดพันธกิจ คือ 1) พัฒนาศักยภาพผู้เรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะวิชาชีพ ทักษะวิชาประคองชีพ และคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 2) ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGS) 3) ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ กำหนดเป้าประสงค์ประจำปี พ.ศ. 2566 คือ 1) ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบและรองรับวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) กำหนดกลยุทธ์ คือ กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา (สำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2, 2567) ซึ่งต้องบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำรุ่นใหม่ต้องคิดใหม่ทำใหม่และต้องมีผลงานจากการคิดจะต้องมีผลงานจากการมองภาพอนาคตที่ชัดเจน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ จึงควรเป็นแบบอย่างของการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ ถือได้ว่าเป็นผู้นำที่มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีเชิงผลงานที่จะต้องมีออกมาให้เห็นในวิธีการดำเนินงานเพื่อให้มีผลต่อการพัฒนาเปลี่ยนแปลงองค์กร

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ในฐานะที่เป็นผู้วิจัยในสถานศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นข้อมูลเพื่อใช้กำหนดแนวทางให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้กับบุคลากรหน่วยงานทุกระดับ ตลอดจนนำไปเป็นแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานในสถานศึกษาต่อไป

1.2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีตำแหน่ง การศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน

1.2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา สมมติฐานของการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีตำแหน่ง การศึกษา และประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 แตกต่างกัน

1.3. ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้ไว้ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 8 อำเภอ รวมทั้งสิ้น 3,568 คน (กลุ่มสารสนเทศ สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2567)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร จำนวน 100 คน และครูผู้สอน จำนวน 247 คน รวมทั้งสิ้น 347 คน จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ารางของ Krejcie and morgan (1970) และเลือกตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยการเทียบสัดส่วน

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการสัมภาษณ์ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีชหลักโยนิโสมนสิการในกการบริหาร จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

1.4.2 ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีของเพ็ญนภา ศรีภูธร (2562, หน้า 18) เสาวนีย์ เกียรติพรศักดา (2566, หน้า 7-8) แก้วมณี ปัทมะ (2564, หน้า 20-21) ภรณ์ทิพย์ ปั้นก้อง (2559, หน้า 39) นงค์นุช จันทร์สัย (2555, หน้า 5-6) Parker and Jeanette (2004) Robinson (2007, p. 45) Stoll and Tempered (2009, pp. 12-18)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้ดังนี้

1) วิสัยทัศน์

2) ความยืดหยุ่น

3) จินตนาการ

4) การแก้ปัญหา

หลักโยนิโสมนสิการ ประกอบด้วย ลักษณะการคิด 4 ประการ ได้แก่

1.) อุบายมนสิการ

2.) ปถมนสิการ

3.) การณมนสิการ

4.) อุปปาทกมนสิการ

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1.4.4 ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น

1) ตำแหน่ง

2) การศึกษา

3) ประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปรตาม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1) วิสัยทัศน์

2) ความยืดหยุ่น

3) จินตนาการ

4) การแก้ปัญหา

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2538, หน้า 670) กล่าวว่า หลักโยนิโสมนสิการ ลักษณะการคิด 4 ประการ ได้แก่

1.) อุบายมนสิการ (คิดถูกวิธีที่จะให้เข้าถึงความจริง)

2.) ปถมนสิการ (คิดเป็นระเบียบตามแนวเหตุผลไม่ยุ่งเหยิงสับสน)

3.) การณมนสิการ (คิดตามเหตุผล หรือคิดอย่างมีเหตุผล)

4.) อุปปาทกมนสิการ (คิดให้เกิดผลที่พึงประสงค์เล็งเห็นความคิดอย่างมีเป้าหมาย)

1.4.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ปีการศึกษา 2568

1.4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทำให้ทราบถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหาร

1.5.2 ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ตำแหน่ง การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

1.5.3 ทำให้ทราบข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา

1.5. นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เกิดความเข้าใจตรงกัน จึงขอกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะต่าง ๆ ไว้ดังต่อไปนี้

1.6.1 ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำในการใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ของตนเพื่อชักจูง โน้มน้าว ดลใจให้บุคคลหรือกลุ่มคนเกิดการคล้อยตามและร่วมมือในการปฏิบัติงานโดยอาศัยการทุ่มเททั้งกำลังกาย ความคิด ความสามารถและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

1.6.2 หลักโยนิโสมนสิการ หมายถึง กระบวนการคิดที่มีหลักการมีเหตุมีผล มีวิธีการคิดวิเคราะห์โดยละเอียด เป็นการคิดแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ รู้จักพิจารณาความจริงเป็นขั้นตอนอย่างต่อเนื่องจนสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ประกอบด้วยลักษณะของการคิด 4 ประการ คือ

1) อุบายมนสิการ หมายถึง ลักษณะการคิดอย่างถูกวิธี คิดแบบวิเคราะห์กระบวนการที่ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ทำให้สำเร็จผลตามที่คิด และเกิดประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่น แบบวิเคราะห์กระบวนการหรือความเป็นไปของสิ่งต่าง ๆ

2) ปถมนสิการ หมายถึง ลักษณะการคิดเป็นทาง การคิดที่มีลำดับขั้นตอนวิธีการคิดอย่างมีวิจารณญาณ มีเหตุมีผลเป็นระเบียบ ไม่กระโดดไป กระโดดมา คิดอย่างมีเป้าหมาย คิดแบบหลากหลายวิธีหรือหลายแง่หลายมุม

3) การณมนสิการ หมายถึง ลักษณะการคิดตามเหตุผล หรือคิดอย่างมีเหตุผล มีความคิดไตร่ตรอง รอบคอบจนเห็นความสัมพันธ์ของเหตุและผลโดยสมบูรณ์ พิจารณาสืบสาวสาเหตุให้เข้าใจถึงต้นเค้า แหล่งที่มาซึ่งส่งผลต่อเนื่องมาตามลำดับ

4) อุปปาทกมนสิการ หมายถึง ลักษณะการคิดในสิ่งที่ดี มองโลกในแง่ดี ใจกว้าง แสวงหาวิธีการคิดสร้างสรรค์ คิดอย่างเป็นอิสระ ทำให้สิ่งที่จะไม่ก่อทุกข์แก่ตนและผู้อื่น ทำสิ่งที่ทำให้ตนและผู้อื่นมีความสุขที่แท้จริง ผลของความคิดก่อให้เกิดปัญญาจึงเป็นความคิดที่ดีและสมบูรณ์

1.6.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสนสิการ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการแสดงออกเชิงพฤติกรรมที่ตอบสนองจินตนาการ โดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่างๆ โดยการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ ในด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวิสัยทัศน์ที่สมบูรณ์ ชัดเจน ครอบคลุม สมเหตุสมผล ยืดหยุ่น สร้างสรรค์ สร้างแรงบันดาลใจ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถกำหนดทิศทางองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ ในด้านความยืดหยุ่น หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวและรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เข้าใจผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงและปรับองค์กรอย่างเป็นระบบ สร้างการเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์และยั่งยืนในยุคที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอน

3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการในด้านจินตนาการ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาขับเคลื่อนนวัตกรรมและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ วิเคราะห์แนวโน้ม กระตุ้นจินตนาการ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น คิดนอกกรอบ เปิดรับประสบการณ์ใหม่ และสนับสนุนการทดลอง สร้างจินตนาการที่มีพลังและนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคม

4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการในด้านการแก้ปัญหา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างรอบด้าน และคิดหาแนวทางแก้ไขที่สร้างสรรค์ คิดนอกกรอบ สร้างแนวทางใหม่ ๆ และมองปัญหาเป็นโอกาสในการเรียนรู้ ซึ่งช่วยให้การแก้ปัญหามีประสิทธิภาพและยั่งยืน นำองค์กรก้าวผ่านอุปสรรคและความท้าทายได้สำเร็จ

1.6.4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 หมายถึง หน่วยงานของกระทรวงศึกษาธิการที่อยู่ในจังหวัดร้อยเอ็ด ดูแลรับผิดชอบสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน 8 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอสุวรรณภูมิ อำเภออาจสามารถ อำเภอปทุมรัตน์ อำเภอพนมไพร อำเภอโพนทราย อำเภอเมืองสรวง อำเภอเกษตรวิสัย และอำเภอหนองฮี

1.6.5 ครู หมายถึง ครูผู้ปฏิบัติงานสอนในสถานศึกษา

1.6.6 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการและรักษาการผู้อำนวยการโรงเรียน

1.6.7 ตำแหน่ง หมายถึง สถานภาพคุณลักษณะของงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในโรงเรียน แบ่งเป็น 2 ตำแหน่ง คือ 1) ผู้บริหาร 2) ครู

1.6.8 การศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ 1) ปริญญาตรี 2) สูงกว่าปริญญาตรี

1.6.9 ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาฉบับนี้แบ่งเป็น 3 ช่วง คือ 1) น้อยกว่า 5 ปี 2) 5-10 ปี และ 3) มากกว่า 10 ปี

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักโยนิโสมนสิการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 และผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.3 หลักโยนิโสมนสิการ

2.4 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ

2.5 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีหลักการแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการบริหารสถานศึกษามีความเหมาะสม ผู้เขียนจะได้กล่าวถึงประเด็นดังกล่าว เพื่อให้เกิดความเข้าใจและมุมมองในภาวะผู้นำยิ่งขึ้นต่อไป

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

คำพร กองเตย (2560, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของคำว่าภาวะผู้นำว่า เป็นความสามารถและพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นผู้นำที่ได้ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการโน้มน้าวใจให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อมั่นและสนับสนุนในสิ่งที่ตนปรารถนา โดยบุคคลที่มีความปรารถนาเหล่านั้นจะแสดงออกมาทางพฤติกรรมสามารถทำงานจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่หน่วยงานร่วมกันกำหนดไว้

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560, หน้า 2-3) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยผู้นำเป็นผู้ให้ข้อมูลที่สามารถเกิดความร่วมมือจากสมาชิกกลุ่มร่วมมือกันจนสำเร็จบรรลุผลตามต้องการและการที่ภาวะผู้นำมีลักษณะที่ซับซ้อนในลักษณะของกระบวนการของความสัมพันธ์และการใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2560, หน้า 18-19) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ คุณสมบัติของบุคคลอันพึงมีในตัวของแต่ละคน ได้แก่ คุณงามความดี ความสามารถเฉพาะตัวของบุคคล ที่สามารถชี้นำให้คนส่วนมากอยากทำงานร่วมกัน และนำพาให้ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้

อย่างถูกต้อง ดังนั้น องค์ประกอบที่ทำให้งานประสบความสำเร็จจึงประกอบไปด้วย ความสามารถของผู้นำ การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา จุดหมายของงาน วิธีการทำงาน และสถานการณ์ต่าง ๆ

ศิริวรรณ์ คำภูเงิน (2561, หน้า 13) ยังได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าเป็นพฤติกรรมเกี่ยวกับอิทธิพลในการจูงใจ การโน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงานในองค์กรให้เกิดความร่วมมือเกิดการทำงานเป็นทีม ประสานความร่วมมือในการทุ่มเทกำลังความคิด ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน โดยอาศัยกระบวนการสื่อสารความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

เนตร์พัณณา ยาวิราช (2563) ได้ให้ความหมายไว้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง คนที่มีความสามารถในการบริหารงานและบริหารบุคคล โดยได้รับการยกย่องจากผู้อื่น เป็นผู้นำที่ทำให้ผู้อื่นเชื่อใจและพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการดำเนินงาน ความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่ในการชี้แนะหรือสั่งการบังคับบัญชา ประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ ความเป็นผู้นำ หมายถึง ผู้มีความสามารถในการใช้ศิลป์ในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยความเต็มใจ

บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563, หน้า 20) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการนำหรือพฤติกรรมการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมกลุ่มเป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำที่ช่วยสามารถโน้มน้าวหรือจูงใจบุคคลอื่นให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จเป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อม หรือการมีอิทธิพลต่อกลุ่มที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มทำตามที่ต้องการเป็นสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งผู้นำใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของกลุ่มและเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563, หน้า 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำได้ใช้ศักยภาพของตนที่มีอย่างเต็มที่ในการสร้างวิสัยทัศน์ และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองให้หลุดพ้นไปจากกรอบคิด รวมถึงการแสวงหาวิธีการหรือเครื่องมือในการทำที่มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยสนับสนุนและกระตุ้นจูงใจให้ผู้ปฏิบัติสามารถทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์ (2564) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง (1) บุคคลที่มีภาระความรับผิดชอบ (2) จุดแรงบัลดาลใจ วาดภาพให้ผู้อื่นมองเห็นศักยภาพในการทำประโยชน์ที่ซ่อนในตัวเขา (3) การมองเห็นโอกาสในขณะที่ผู้อื่นมองเห็นวิกฤต (4) การทำฝันให้เป็นจริง (5) ความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองโดยไม่กลัวความล้มเหลว

บรรจง ลาวะลี (2566, หน้า 732) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ ของตนเอง ใช้อำนาจหน้าที่ในการชี้แนะ สั่งการหรืออำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้กับผู้ได้บังคับบัญชา

ให้ปฏิบัติหน้าที่ให้ดีที่สุด เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกันในการถ่ายทอดแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการในการจูงใจและปฏิสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์การเข้าใจวงการขององค์การเพื่อให้องค์การสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ดูบริน (DuBrin, 2007, p. 3) ระบุว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการโน้มน้าว กระตุ้นสนับสนุนให้ผู้อื่นหรือกลุ่มเกิดความมุ่งมั่นทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายส่วนรวมหรือเป้าหมายองค์การ

รอบบินส์ (Robbins, 1989, p. 302) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการใช้อิทธิพล ต่อกลุ่ม เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

กูนซ์ และเวอริช (Koontz and Weihrich, 1988, p. 437) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นศิลปะของ การใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

Daft (1994, p. 478) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของคนที่เป็นผู้นำในการใช้อิทธิพลหรือโน้มน้าวบุคคลอื่นเพื่อนำไปสู่การบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ ดังนั้น เมื่อกล่าวถึงภาวะผู้นำกแสดงว่าต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ต้องมีทั้งคน ซึ่งได้แก่ ผู้นำกับผู้ตาม การโน้มน้าวหรืออิทธิพล และเป้าหมายขององค์การ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำในการใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ของตนเพื่อชักจูง โน้มน้าว ดลใจให้บุคคลหรือกลุ่มคนเกิดการคล้อยตามและร่วมมือในการปฏิบัติงานโดยอาศัยการทุ่มเททั้งกำลังกาย ความคิด ความสามารถและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำถือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความความสั้นเหลวขององค์กร เนื่องจากเป็นสิ่งที่แสดงถึงคุณภาพของผู้บริหารหรือผู้นำที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

จุฑาธิปต์ ทัพไทย (2560, หน้า 13) ที่ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำว่าเป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์กร หรือสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ภาวะผู้นำจะเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความสำเร็จหรือความล้มเหลวเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารพึงมีโดยจะต้องรู้จักเป็นผู้สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมถึงการทำให้สมาชิกภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจ ร่วมมือ ร่วมแรง และร่วมใจในการดำเนินงานให้องค์กรประสบความสำเร็จไปสู่จุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน เพื่อลดความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นในองค์กร เนื่องจากใน

การทำงานในองค์กรที่ประกอบด้วยบุคคลหลาย ๆ คน ปฏิเสธไม่ได้ในเรื่องของแนวคิดหรือมุมมองที่แตกต่างกัน ฉะนั้นผู้บริหารต้องมีวิธีหรือหลักการในการบริหารงาน

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 22) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่าการจะช่วยให้หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ ผู้บริหารต้องอาศัยความรู้ความสามารถในการบริหารงานเพื่อลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นระหว่างสมาชิกในองค์กร ผู้บริหารต้องใช้หลักการจูงใจให้สมาชิกในองค์กรเกิดความร่วมมือกัน เมื่อเกิดความร่วมมือกัน การพัฒนาองค์กรก็จะเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นคุณสมบัติเบื้องต้นที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีติดตัว

ปีลันธน์ วีระภัทรกุล (2560, หน้า 27) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่าเป็นคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำแต่ละคนที่แสดงออกในพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงมีผู้ที่มีภาวะผู้นำจะมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในทุกสถานการณ์ ทำให้กลุ่มคนในองค์กรรวมตัวกันได้ เกิดความรักใคร่ สามัคคีมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม ซึ่งส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

บงกช วิจบ (2560, หน้า 18) ที่ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์กร สิ่งแวดล้อมในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลว เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงมี ผู้ที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงานทำให้กลุ่มคนรวมตัวกันได้ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม ซึ่งส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 10) ที่ได้กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่าเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกมุ่งพัฒนาผู้ตามให้เป็นผู้ที่มีจิตสำนึกอันสูงส่งเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือในการสร้างสรรค์ความสามารถในการแข่งขันของโรงเรียนภายใต้สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพิ่มแรงจูงใจ ความพึงพอใจแก่ผู้ตามได้ และมุ่งไปสู่การบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันทั้งของผู้นำและของผู้ตาม เพื่อให้สมาชิกประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของบุคคลและโรงเรียน ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะช่วยให้สมาชิกบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลและโรงเรียน

อัยรีน สมาแอ (2562, หน้า 19) ที่ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์กร สิ่งแวดล้อมในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลว เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงควรมี เพราะในยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562, หน้า 42) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่าเป็นคุณลักษณะเด่นที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญต่อองค์กร เป็นผู้นำที่ไม่ใช้แรงจูงใจทางวัตถุ (เงินหรือสิ่งของ) เพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้ตามแต่พยายามทำให้กิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำมีความหมายเชิงคุณค่าทางจิตใจ สร้างความเข้าใจและความรู้สึกร่วมกับผู้ตาม อาจสรุปแนวคิดนี้ได้ว่า

เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เน้นความมีประสิทธิผล (Effectiveness) ซึ่งผู้นำหรือผู้บริหารในลักษณะนี้จะส่งผลให้เกิดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร

ขวัญฤทัย ภู่สาระ (2562, หน้า 13) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร ช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั้นเองช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์การ ซึ่งองค์การจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำให้มีความรอบคอบ ความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าวและนำความเจริญก้าวหน้าความภาคภูมิใจเกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่โรงเรียน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร เนื่องจากเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารพึงมีในการที่จะจูงใจ และลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กรให้เกิดเกิดการยอมรับ นับถือ ศรัทธา และให้ความร่วมมือปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพร่วมกัน

2.1.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ในอดีตที่ผ่านมา นักวิชาการศึกษาได้พยายามศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับภาวะผู้นำซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการบริหารจัดการองค์การอย่างมีประสิทธิผลมาอย่างยาวนาน ซึ่งในแต่ละยุคสมัยจะมีแนวคิดที่คล้ายคลึงกัน โดยก่อนยุคศตวรรษที่ 21 ช่วงคริสต์ศักราช 1930-1940 ภาวะผู้นำจะเป็นการกล่าวถึง ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Theory) ที่มุ่งเน้นการศึกษาคุณลักษณะของบุคคลที่ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างผู้นำและผู้ตาม ต่อมาช่วงปลายคริสต์ศักราช 1940 จะเป็นการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม โดยศึกษาว่าผู้นำที่มีประสิทธิผลควรมีพฤติกรรมอย่างไรต่อมาในช่วงคริสต์ศักราช 1960 นักวิจัยพบว่าพฤติกรรมของผู้นำที่ใช้ได้ดีในที่หนึ่ง อาจจะใช้ได้ไม่ดีกับอีกที่หนึ่ง จึงก่อให้เกิดทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ โดยคำนึงถึงปัจจัย ตามสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในด้านคุณลักษณะและพฤติกรรม ต่อมาช่วงกลางคริสต์ศักราช 1970 เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์เชิงบูรณาการของภาวะผู้นำได้มีความพยายามรวบรวมทฤษฎีภาวะผู้นำทั้งเชิงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรม และตามสถานการณ์ มาอธิบายการมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่มีประสิทธิผลเกิดเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ซึ่งทฤษฎีที่สำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ และเมื่อก้าวเข้าสู่ยุคศตวรรษที่ 21 ที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ สภาพแวดล้อมมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น ด้านการบริหารจัดการองค์การเปลี่ยนแปลงไปสู่แนวคิดใหม่ ๆ ทำให้การแก้ไขปัญหาแบบเดิม ๆ มักไม่ได้ผลเท่าที่ควรซึ่งแนวคิดภาวะผู้นาแบบเดิมแม้ว่าจะมีความสำคัญและจำเป็นแต่ก็ยังไม่เพียงพอที่จะนำมาอธิบายเกี่ยวกับภาวะ

ผู้นำรุ่นใหม่และการศึกษาของไทยได้ ปัจจุบันจึงได้มีความพยายามในการพัฒนาแนวคิดภาวะผู้นำให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้น (วิโรจน์ สารรัตนะ (2555), หน้า 9)

ความสำเร็จขององค์กร ล้วนเกิดจากผู้นำที่มีภาวะผู้นำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำได้จำแนกเป็นแนวคิดและทฤษฎีอย่างหลากหลาย ส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่ม ๆ เช่น ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ พฤติกรรม สถานการณ์ กลุ่มบูรณาการ กลุ่มแนวคิดสมัยใหม่ ดังนี้

สมคิด บางโม (2555, หน้า 220-221) ที่ได้ได้สรุปแบวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำออกเป็น 4 ทฤษฎี

1) ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ (Trait theory) พื้นฐานของทฤษฎีนี้ชื่อว่าภาวะผู้นำที่ดีขึ้นอยู่กับคุณลักษณะทางด้านกายภาพ สังคม บุคลิกภาพ และคุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลเป็นสำคัญ เช่น รูปร่าง สติปัญญา อุปนิสัยใจคอสุขุมเยือกเย็น เป็นต้น ผู้นำจะต้องมีลักษณะเฉพาะภาวะผู้นำย่อมจะเกิดขึ้นเฉพาะผู้ที่มีลักษณะเหมาะสมเท่านั้น ซึ่ง Keith Davis (1972, pp.102-104) ได้ระบุถึงคุณลักษณะที่สำคัญ 4 ประการที่มีส่วนสัมพันธ์กับความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพพาพ คือ ความเฉลียวฉลาดความสามารถทางด้านสังคมแรงจูงใจภายในที่ต้องการประสบความสำเร็จ และทัศนคติด้านมนุษยสัมพันธ์

2) ทฤษฎีผลกระทบระหว่างบุคคลและสถานการณ์ (Personal and situation theory) ภายหลังปี ค.ศ.1930 นักทฤษฎีได้เริ่มต้นศึกษาเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพของภาวะผู้นำในลักษณะที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ทฤษฎีนี้มีแนวความคิดว่าคุณลักษณะของผู้นำจะต้องมีความสัมพันธ์กับสถานการณ์จึงจะทำให้เกิดภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ความเชื่อเบื้องหลังความคิดนี้ คือ ลักษณะของสถานการณ์ใด ๆ ก็ตามจะเป็นตัวกำหนดคุณลักษณะที่จำเป็นต่อความสำเร็จของภาวะผู้นำ ดังนั้นบุคคลที่มีลักษณะผู้นำตามทฤษฎีลักษณะผู้นำนั้น มีใต้หมายความว่าจะเป็นผู้น่าใต้ทุกโอกาสหรือทุกสถานการณ์

3) ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์และความคาดหวัง (Interaction and expectation theory) แนวความคิดของทฤษฎีนี้เน้นเรื่องกลุ่มบุคคลเป็นสำคัญ ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่าภาวะผู้นำเกิดจากพฤติกรรมของกลุ่มและความคาดหวังของกลุ่มที่เชื่อว่าบุคคลใดจะนำกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายได้ดีที่สุด สมาชิกคนหนึ่งคนใดของกลุ่มอาจจะเป็นผู้นำได้ หากบุคคลนั้นมีลักษณะเหมาะสมเป็นผู้ริเริ่มบทบาทนำกลุ่มและบทบาทเหล่านั้นย่อมขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของกลุ่ม และเป็นที่ยอมรับของกลุ่มด้วย นั่นคือจะต้องมีการปะทะสัมพันธ์กับตัวแปรใหญ่ ๆ หลายตัวแปร เช่น บุคลิกภาพของผู้นำ ลักษณะของผู้ตามรวมทั้งทัศนคติและปัญหาต่าง ๆ ของผู้ตามลักษณะของกลุ่ม ความสัมพันธ์ของกลุ่มสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นตัวกำหนด ซึ่งได้แก่ สิ่งแวดล้อมและสภาพของงาน ลักษณะสำคัญของทฤษฎีนี้สรุปได้ว่าการเป็นผู้นำเป็นได้หลายแง่หลายมุม มีกระบวนการที่แตกต่างกันแล้วแต่สถานการณ์ในกลุ่ม ซึ่งเกิดจากการปฏิสัมพันธ์ในส่วนใดส่วนหนึ่งของกลุ่ม และการปฏิสัมพันธ์นี้เป็นผลเนื่องมาจากการกระทำ

ร่วมกันเพื่อให้ถึงจุดมุ่งหมายการเป็นผู้นำก็เหมือนกับพฤติกรรมอื่น ๆ ซึ่งเกิดจากบุคคลและระบบสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงของการปฏิสัมพันธ์อยู่เสมอ

4) ทฤษฎี 3 ปัจจัย (Three factors of leadership theory) ปัจจุบันนักทฤษฎีได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำในหลาย ๆ ด้าน และเสนอแนะว่าการพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำนั้นสภาพแวดล้อมทางด้านสถานการณ์ควรจะต้องขยายขอบเขตให้กว้างขึ้นความคาดหมายของผู้ตาม หรืออยู่ใต้บังคับบัญชาและแรงจูงใจในการทางานของกลุ่ม มีความสำคัญสำหรับกระบวนการภาวะผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นย่อมจะสัมพันธ์กับปัจจัยทั้งสามดังกล่าวที่มีความสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม ความต้องการแบบของพฤติกรรมและเป้าหมายของกลุ่มผู้ตาม ประกอบกับลักษณะของสถานการณ์จะก่อให้เกิดเค้าโครงหรือกรอบของพฤติกรรมของผู้นำที่จะต้องนำไปปฏิบัติ รวมทั้งการรับรู้ของผู้นำเกี่ยวกับองค์ประกอบดังกล่าวจะต้องไปสัมพันธ์กับความต้องการแบบพฤติกรรม และเป้าหมายของผู้นำเองความสัมพันธ์ต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดว่าปัจจัยสามอย่าง คือ สถานการณ์ ความคาดหวังของผู้ตามและแรงจูงใจจะผสมผสานกันได้ดีเพียงโดซึ่งจะเป็นตัวกำหนดภาวะของผู้นำ

สุปรัชญา ประดา (2558, หน้า 45-46) ได้ศึกษาแนวความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ดังนี้

1) ทฤษฎีผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trat theories of leadership) แนวความคิดนี้เชื่อว่าคนเป็นผู้นำจะมีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ภาวะอารมณ์และจิตใจ ความต้องการแรงขับและค่านิยมที่แตกต่างกับคนที่ไม่เป็นผู้นำ โดยคุณลักษณะที่มักพบในตัวผู้นำ ได้แก่ ความมีพลังและความทะเยอทะยานความต้องการนำผู้อื่น ความสัตย์ซื่อมีจริยธรรม ยึดมั่นหลักการ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ความเฉลียวฉลาดและความรอบรู้ในงาน อย่างไรก็ตามยังไม่มีข้อประกันว่าคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งมีผลต่อความสำเร็จของผู้นำเสมอไป

2) ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral theories of leadership) แนวความคิดนี้เชื่อกันว่าการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้นจำเป็นต้องมีพฤติกรรมทักษะและเจตคติที่เหมาะสม โดยจำแนกพฤติกรรมที่ผู้นำใช้ในการบริหารงานออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมที่มุ่งงานกับพฤติกรรมที่มุ่งคน และจากพฤติกรรมทั้งสองด้านสามารถจำแนกออกเป็นแบบของผู้นำ (Leadership style) ได้หลายแบบ ซึ่งผู้นำแต่ละแบบจะมีความเชื่อและมุมมองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน แต่เชื่อกันว่าแบบของผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงสุดมีพฤติกรรมที่มุ่งงานและมุ่งคนสูงทั้งสองด้าน

3) ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ (Contingency theories of leadership) แนวความคิดนี้เชื่อว่าคุณลักษณะของผู้นำที่ดีมีพฤติกรรมซึ่งสะท้อนออกมาในแบบของผู้นำที่ดีจะมีผลต่อความมีประสิทธิผลของผู้นำ แต่สถานการณ์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของผู้นำ ได้มีผู้เสนอแนวคิดทฤษฎีในด้านนี้ขึ้นหลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ของฟีดเลอร์ (Fiedler' s contingency model) ซึ่งเน้นการจับคู่ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับตัวแปรเฉพาะบางสถานการณ์ กล่าวคือ ต้องปรับเงื่อนไขของสถานการณ์ให้สอดคล้องกับแบบภาวะผู้นำ ส่วนทฤษฎีวิถีทาง-

เป้าหมาย (Path-goal theory) จะเน้นความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาและลักษณะของงานเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ คนเหล่านี้จะเกิดแรงจูงใจก็ต่อเมื่อตนเชื่อว่ามีความสามารถพอที่จะทำงานนั้นได้ หรือเมื่อเชื่อว่าการใช้ความพยายามของตนในการทำงานจะประสบความสำเร็จแน่นอน หรือได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า ดังนั้น ผู้นำจึงต้องใช้แบบผู้นำที่เหมาะสมในการสร้างแรงจูงใจ การขจัดอุปสรรคขัดขวาง การพัฒนาความสามารถตลอดจนการให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ แก่ผู้ใต้บังคับชาจนเกิดความพึ่งพอใจใจในและมั่นใจต่อสำเร็จที่เกิดขึ้น

4) ทฤษฎีผู้นำเชิงความสามารถพิเศษ (Charismatic theories of leadership) แนวความคิดนี้เชื่อกันว่า ผู้นำเป็นผู้มีความสามารถในการทำงานมากหรือความสามารถในการทำนายเหตุการณ์ในอนาคตได้อย่างถูกต้อง มีความสามารถด้านวาจาในการจูงใจผู้อื่นให้คล้อยตามเลื่อมใส ศรัทธา เป็นผู้ที่เป็นแบบอย่างในการวางตนได้เหมาะสม มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและรู้จักสร้างบริบทที่เหมาะสมในการทำให้วิสัยทัศน์ของตน สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ผู้ตามจึงรู้สึกไว้วางใจและผูกพันทั้งต่อตัวผู้นำและต่อวิสัยทัศน์ของผู้นำ

5) ทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational theories of leadership) แนวความคิดนี้เชื่อกันว่า ผู้นำเชิงปฏิรูปจะมุ่งการกระทำต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดการปฏิรูปการเปลี่ยนแปลงที่ดีใหม่ ๆ และการสร้างความมีชีวิตชีวาใหม่ให้แก่องค์การ มีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์การมุ่งความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล การสร้างแรงดลใจแก่ผู้ตามและการกระตุ้นการใช้ปัญญาผู้นำเชิงปฏิรูปจึงแตกต่างกับทฤษฎีภาวะผู้นำอื่น ๆ ที่มุ่งเน้นกระบวนการแลกเปลี่ยนเมื่อผู้ตามปฏิบัติภารกิจสำเร็จก็จะได้รับผลตอบแทนผู้นำเชิงปฏิรูปจึงมีแนวโน้มด้านความมีประสิทธิผลสูงและเป็นที่นิยมมากในปัจจุบัน

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2556,หน้า 27-31) กล่าวถึงภาวะผู้นำใหม่ที่เกิดขึ้นมาเรื่อย ๆ ทั้งนี้อาจจะเหมือนหรือแตกต่างกันในบางเรื่อง บางพฤติกรรม บางสถานการณ์ เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการศึกษาภาวะผู้นำแต่ละประเภท จึงสรุปไว้ได้เป็น 8 ประเภทดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงการเมือง (Political Leadership) ภาวะผู้นำเชิงการเมืองเป็นบุคลิกลักษณะพฤติกรรมและกระบวนการที่แสดงออกถึงการมีทักษะ มีความรู้ มีความชาญฉลาดในทางการเมือง มีบารมีสูง สามารถประสานงานและใช้งานคนที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาเป็นทีมในการทำงาน มีอุดมการณ์ มีความกล้าหาญ เด็ดขาดในการตัดสินใจ บนพื้นฐานความถูกต้อง มีหลักการที่แน่วแน่ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีหลักธรรมาภิบาล

2. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นกระบวนการนำพาองค์กรสู่ทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจนด้วยการรู้จักสภาพการณ์ในอดีต ปัจจุบัน และการมองอนาคตอย่างลึกซึ้ง แล้วนำมาผสมผสานเชื่อมโยงหลอมรวมเข้าด้วยกัน ผู้นำต้องมีทักษะทั้งด้านการคิด

อย่างเป็นระบบและมองเชิงอนาคตภาพ สามารถบริหารคน บริหารตน บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล้านำและกล้าจัดการกับความเปลี่ยนแปลงเพื่อทำให้องค์กรเป็นเลิศในทุก ๆ ด้าน

3. ภาวะผู้นำทีม (Team Leadership) ภาวะผู้นำทีม เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีทักษะ มีความรู้ มีความสามารถพิเศษ เข้าใจถึงความแตกต่างของทีม มีศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจหรือสร้างแรงบันดาลใจทีมงานให้สามารถทุ่มเทแรงกายและแรงใจทำงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายของตนเองและองค์กร เป็นประเภทสั่งงานไม่ใช่สั่งการ มีความสามารถในการประสานบุคคลทั้งที่มีความคิดเห็นตรงกันและไม่ตรงกันให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

4. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถพิเศษในการวางแผนกลยุทธ์และแนวทางอย่างชัดเจน มีจุดมุ่งหมายในการขับเคลื่อนด้วยการบริหารองค์กรและบุคลากร ภาวะผู้นำประเภทนี้จะต้องมีการคิดวางแผนอย่างเป็นระบบ มีคุณลักษณะที่โดดเด่นคือมีความนิ่งสุขุมลุ่มลึก รอบคอบ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ คิดไตร่ตรอง เชื่อมโยงทั้งในอดีต ปัจจุบันน าไปสู่การคาดการณ์ในอนาคตที่ชัดเจนและแม่นยำ

5. ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี (Charismatic Leadership) ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี เป็นภาวะผู้นำที่อธิบายถึงผู้นำที่มีบทบาท มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในเชิงทัศนคติและความรู้สึกของสมาชิกในองค์การ โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่มีความไม่ลงตัว มองประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง กล้าเสี่ยง กล้าลอง กล้าท้าทายแม้จะตกอยู่ในสถานการณ์ที่กดดันเพียงใดก็ตาม มีทักษะและความสามารถในการสื่อสารที่เป็นเลิศนำไปสู่ความเชื่อมั่นและศรัทธาจากผู้ตามอย่างเต็มใจ

6. ภาวะผู้นำทางการศึกษา (Educational Leadership) ภาวะผู้นำทางการศึกษาเป็นกระบวนการที่แสดงออกถึงการมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ความเป็นอัจฉริยะ ความสามารถพิเศษในการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวเข้ากับทุกสภาพการณ์ นำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ มองที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณภาพของผู้เรียนเป็นเป้าหมายหลัก

7. ภาวะผู้นำเชิงระบบ (Systematic Leadership) ภาวะผู้นำเชิงระบบ เป็นอิทธิพลหรือกระบวนการในการนำอย่างมีประสิทธิภาพ มีความยืดหยุ่น มีความสามารถพิเศษในการคิดการตัดสินใจในภาพรวมอย่างเป็นระบบ มีความคิด เชิงสร้างสรรค์ กล้าท้าทายในการให้ความร่วมมือทำงานร่วมกัน ประสานงาน เชื่อมโยงส่วนต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างสมดุลและการบริหารจัดการเพื่อนาไปสู่การเปลี่ยนแปลง

8. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการจูงใจ ประสานงาน และนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่น ด้วยวิธีการ หรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างท้าทายและสร้างสรรค์ โดยอาศัยปัจจัยทางด้าน

1) สภาพแวดล้อมแบบเปิด ด้วยการไว้วางใจ ให้อิสระในการคิด พร้อมสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ 2) แรงจูงใจภายใน ด้วยการมีความอยาก ความหวัง ความปรารถนา ความเพียรพยายาม มุ่งมั่น ทุ่มเท เพื่อให้เป็นคนที่ประสบความสำเร็จ และ 3) ความรู้เชิงลึก ด้วยการมีความรู้แนวกว้างและลึก มีทักษะประสบการณ์ อันจะส่งผลให้เกิดแนวทางที่ชาญฉลาดในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีหลากหลายรูปแบบ เช่น คุณลักษณะของผู้นำทฤษฎีที่ส่งผลกระทบระหว่างบุคคลและสถานการณ์ ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์และความคาดหวัง รวมทั้งทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังและแรงจูงใจ ต่อมามีแนวคิดภาวะผู้นำใหม่ ๆ เกิดขึ้นมา ยกตัวอย่างเช่น ภาวะผู้นำเชิงการเมือง ภาวะผู้นำทีม ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำทางการศึกษา และภาวะผู้นำที่น่าสนใจที่เป็นความสามารถเฉพาะของผู้นำในการจูงใจ ประสานงาน และนำบุคคลอื่น ๆ ได้อย่างมีวิสัยทัศน์ นำไปสู่การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ทั้งนี้ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยสังเขปในลำดับต่อไป

2.2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีผู้ศึกษาไว้มากมายแต่ในที่นี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และหลักการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังนี้

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

กฤษพล อัมระนันท์ (2559, หน้า 42) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กร เพื่อที่จะทำให้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและ กระบวนการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีมากขึ้น

อมรรัตน์ งามบ้านผือ (2560, หน้า 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำองค์การสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ มีปฏิกิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการโดยไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ ในการติดต่อประสานงานทั้งเกี่ยวกับตนเองและผู้อื่นอย่างมีแรงบันดาลใจ มีวิสัยทัศน์ มีจินตนาการ และมีกระบวนการต่าง ๆ อย่างมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษา

บงกช วิจบ (2560, หน้า 10) กล่าวว่า เป็นความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์มีจินตนาการ และมีความยืดหยุ่น เพื่อตอบสนองความต้องการในด้านความคิด ความสนใจ ความต้องการหรือพฤติกรรมของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในองค์กรให้หันไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมี วาทศิลป์ด้วยการใชนวัตกรรมและเทคโนโลยี การทำงานที่เป็นทีม การเจรจาต่อรอง การบริหารเวลา การสร้างมนุษยสัมพันธ์การสื่อสาร โดยใช้กระบวนการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2561, หน้า 91-92) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความคิดเชิงผลงานที่จะต้องมีออกมาให้เห็นในการดำเนินงาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงควร มีคุณลักษณะที่สำคัญ 4 ประการดังนี้ 1) การคิดแบบมีเหตุผล (Critical Mind) 2) การคิดสร้างสรรค์ (Creative Mind) 3) การคิดผลิตภาพ (Productive Mind) และ 4) การคิดรับผิดชอบ (Responsible Mind)

ดาสวรรค์ วงศ์มีชัย (2562, หน้า 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถของผู้นำในการกระตุ้นหรือจูงใจให้ผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่น ๆ ผ่านกระบวนการหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายด้วยแนวคิดที่ริเริ่มและสร้างสรรค์บนความคิดเห็นที่แตกต่างกันหรือสอดคล้องกัน เพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในกระบวนการทำงาน

บรรจง ลาวะลี (2566, หน้า 735-736) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้นำที่มีการแสดงพฤติกรรมในเชิงที่สร้างสรรค์มีการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ มีกระบวนการแก้ปัญหาในสถานการณ์ปัจจุบันได้อย่างถูกวิธีถูกต้อง มีกระบวนการแก้ปัญหาที่ถูกต้องชัดเจน มีความเป็นผู้นำที่มีการเรียนรู้ตลอดเวลา ไม่หยุดพัฒนา มีทัศนคติเชิงเชิงบวกต่อโลกและต่อชีวิต เชื่อมั่นในคุณค่าและศักยภาพของตนเองและผู้อื่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักใช้วิกฤตที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาส

Adair (2007) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หมายถึง การกระตุ้นส่งเสริมและแนะนำกระบวนการใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการใหม่ ๆ อย่างท้าทาย

Stoll and Temperley (2009, pp. 12-18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์คือ การตอบสนองเชิงจินตนาการและการไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วนต่อโอกาสต่าง ๆ ที่แตกต่างกันเพื่อจะสร้างโอกาสให้กับทุกคนที่เกี่ยวข้อง

Herris (2009, pp. 9-11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะเกี่ยวข้องกับการติดต่อประสานงาน (Connecting) กับบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกัน และกับบุคคลที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน (Different) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยเวลา (Time) ทรัพยากร (Resources) โอกาส(Opportunities) เพื่อจะมีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกัน อย่างไรก็ตามผลลัพธ์ (Result) ที่ได้อาจจะไม่ใช่ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน แต่อาจจะมาจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันความ

คิดเห็นที่ไม่ตรงกันเชิงสร้างสรรค์อันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่เรื่องง่าย ๆ แต่ก็จำเป็นต้องเปลี่ยนความคิดใหม่ ๆ และเผชิญกับความเชื่อมั่นกับแนวทางวิธีการ (Method) ใหม่ ๆ ที่จะสร้างขึ้น

Puccio and others (2007) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการที่ผู้นำ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อบุคคล บริบท และผลลัพธ์ โดยผ่านรูปแบบการคิดสร้างสรรค์ ที่ประยุกต์ใช้ ในการเผชิญและแก้ปัญหาที่แปลกใหม่ คลุมเครือซับซ้อน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการจูงใจ กระตุ้นสนับสนุนทำให้บุคลากรกล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความคล่องแคล่ว มีความสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้สามารถเผชิญกับสถานการณ์ที่ซับซ้อน แก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ และมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี เป็นผู้ที่สามารถรับมือกับความขัดแย้งและความวุ่นวายได้เป็นอย่างดี ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องยึดถือความถูกต้อง

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีไหวพริบ การแก้ปัญหาของผู้นำต้องอาศัยความรู้เพื่อกำหนดแนวความคิด การมีเชาว์ปัญญาจะช่วยให้มีความคิดสร้างสรรค์ ความคล่องแคล่วและความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี เป็นผู้ที่สามารถรับมือกับความขัดแย้งได้เป็นอย่างดี ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องยึดถือความถูกต้อง ดังนั้น ภาวะผู้นำ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ ดังนี้

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2566) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า ในทุกยุคทุกสมัยจะมีผู้นำเกิดขึ้นเสมอ ซึ่งผู้นำที่แสดงออกถึงการนำสิ่งที่ดีงามมีคุณค่าและทำให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตนเรียกได้ว่า เป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ซึ่งในปัจจุบันนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสนใจและศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อให้ทันต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงและมีการซับซ้อนมากขึ้น

จินดารัตน์ โพธิ์นอก (2561) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย การสร้างทีมงาน การฟัง การตัดสินใจอย่างมีอิสระและความรู้ในการธำรงรักษาบุคลากร องค์การสามารถส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ได้ด้วยการให้บุคคลมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ดำเนินการต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการและความจำเป็นขององค์การ เปิดโอกาสให้บุคคลมีเวลาในการคิดแก้ปัญหา ชักชวนคนให้ทำสิ่งที่ดี ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลหาแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา

สโตล์และทิมเพอร์เลย์ (Stoll and Temperley) (2009) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์คือการมีปฏิกิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการในโลกแห่งอนาคตโดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียด รอบคอบในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีความกดดันและความท้าทาย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีผลกระทบต่อผู้ร่วมต่อผู้ร่วมงานองค์กร สิ่งแวดล้อมในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลว เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงมี ผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงาน ทำให้กลุ่มคนรวมตัวกันได้ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม ซึ่งส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.2.3 หลักการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

หลักการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถสรุปได้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านจัดการตนเอง (Self-Management) ประกอบด้วย การเรียนรู้แบบทีม (Team Leaning) การคิดอย่างหวังผล (Productive thinking) การร่วมมือร่วมใจแก้ปัญหา (Collaborative problem solving) การมีทักษะ (Skills) มีทักษะการฟัง (Listening Skill) ทักษะการพูด (Speaking Skill) ทักษะการอ่าน (Reading Skill) ทักษะการเขียน (Writing Skill) มีการไว้วางใจในการฏิบัติงาน (Trust)

2. ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี (Innovative and Technology) ผู้นำต้องกระตุ้น ส่งเสริมให้บุคลากรคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้ความสำคัญต่อกระบวนการทำงาน (Process) ให้ความสำคัญต่อลูกค้า (Customer)

3. ด้านผู้นำแบบสร้างสรรค์ (Creative Leader) สร้างมนุษยสัมพันธ์ กระจายอำนาจ สามารถปฏิบัติงานได้ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน

ซึ่งหลักการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ข้างต้นมีความสอดคล้องกับของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ อาร์ต และพาเซลล์ (Ruth Ash and Persall) 10 ประการ ได้แก่

1. การเรียนรู้แบบทีม (Team learning) การคิดอย่างหวังผล (Productive thinking) และการร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา (Collaborative problem solving) ควรนำมาใช้แทนกลไกการควบคุม (Control mechanisms) การตัดสินใจจากเบื้องบนตลอดจน การบังคับสั่งการให้ทำแบบเดียวกัน (Enforcement of conformity)

2. ควรมีมุมมองครูว่าเป็นผู้นำ และครูใหญ่ของโรงเรียนเป็นผู้นำของผู้นำ โดยผู้นำทั้งหลายเหล่านี้ต้องมีทักษะการตั้งคำถามที่เหมาะสม (คำถามที่ได้คำตอบที่ลุ่มลึก) มากกว่าการแสดงตนว่าเป็นผู้รอบรู้คำตอบของทุกคำถาม

3. ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการไว้วางใจ (Trust) ต่อกัน ผู้นำจะต้องไม่มีทัศนะว่าครูและนักเรียนชอบหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ (ทำนองทฤษฎี X ของ McGregor) แต่มีหน้าที่ช่วยให้คนเหล่านี้มีความกล้าต่อการปฏิบัติสิ่งใหม่ ๆ

4. ผู้นำควรปรับเปลี่ยนทัศนะจาก “ให้ทุกคนทำตามที่สั่งและยึดหลักทำแบบเดียวกัน” ไปเป็นการกระตุ้นให้กำลังใจ สนับสนุนความคิดริเริ่มและค้นคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ของครู

5. ผู้นำควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับผู้อื่น และต่อกระบวนการ (Process) มากกว่างานเอกสารและงานธุรการประจำแต่ควรบริหารเวลาไปกับกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value – added activities) ขึ้น

6. ผู้นำควรเน้นถึงความสำคัญของลูกค้า (Customer – focused) และยึดหลักการให้บริการ ทฤษฎีนี้ถือว่า ครูและบุคลากรคือลูกค้าโดยตรงของครูใหญ่ ดังนั้น หน้าที่สำคัญที่สุดของครูใหญ่ ก็คือการให้บริการแก่ลูกค้าของตน

7. กำหนดผู้นำควรสร้างเครือข่ายให้เกิดการสื่อสารแบบสองทาง มากกว่าช่องทางไหลของสารสนเทศเพียงทิศทางเดียว

8. การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยความเอาใจใส่ใกล้ชิด (Proximity) การปรากฏตัวอยู่กับงาน (Visibility) และอยู่ใกล้ชิดกับลูกค้าของตน ผู้นำควรใช้หลักนิเทศภายในแบบแวะเวียน (Managing by Wandering Around: MBWA) ไปยังหน่วยต่าง ๆ ทั่วทั้งโรงเรียนและชุมชนที่ล้อมรอบโรงเรียนเพื่อไปรับฟังและเรียนรู้ไปสอบถาม ไปสร้างสัมพันธ์ภาพ และไปเสาะหาแนวทางที่เป็นไปได้ในเรื่องต่าง ๆ

9. ผู้นำแบบสร้างสรรค์จะกระจายอำนาจในการตัดสินใจ (Empowering) แก่บุคคลที่ได้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียน และทำหน้าที่ปกป้องคนเหล่านี้ เมื่อมีการแทรกแซงการทำงานจากภายนอก

10. ผู้นำแบบสร้างสรรค์ต้องมีความสามารถสูงในการปฏิบัติภารกิจที่อยู่ท่ามกลางสภาวะแวดล้อมที่ไม่แน่นอน เป็นผู้เรียนรู้การบริหารความเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ เพื่อให้หน่วยงานได้ประโยชน์สูงสุดจากการเปลี่ยนแปลงนั้น และเป็นผู้ที่ไม่ยึดติดกับสถานภาพเดิมที่เป็นอยู่ของโรงเรียน

จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับหลักการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สามารถสรุปได้ว่า เป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการต่อสิ่งต่าง ๆ โดยการประสานงานกับบุคคลอื่นด้วยแนวทางใหม่ ๆ อย่างท้าทาย ผู้นำยังเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อมเพื่อก่อให้เกิดการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ อีกทั้ง สนับสนุนให้ผู้อื่นได้มีความสร้างสรรค์และเรียนรู้การทำงานเป็นทีม

2.2.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

แนวคิด ทฤษฎี ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นักวิชาการได้พยายามทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่สามารถทำให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์กรมานานหลายทศวรรษ ในช่วงแรกจะศึกษาถึงทฤษฎี

ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ต่อมาทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม จนปลายทศวรรษที่ 1960 จึงเกิดทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ขึ้นโดย คำนึงถึงปัจจัยตามสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในด้านลักษณะเชิงบุคลิกภาพ (Personality traits) ด้านพฤติกรรม (Behaviors) และในกลางทศวรรษ 1970 ทฤษฎีภาวะผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปสู่กระบวนทัศน์เชิงบูรณาการ ซึ่งพยายามจะรวมทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม และทฤษฎีตามสถานการณ์ เพื่ออธิบายต่อการมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่มีประสิทธิผล ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการที่สำคัญมี 3 ทฤษฎีคือ ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ อย่างไรก็ตามในยุคเริ่มต้นของศตวรรษที่ 21 จนถึงปัจจุบัน โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีสารสนเทศและกระแสแห่งโลกาภิวัฒน์เข้ามามีอิทธิพลอย่างมากต่อการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น การแก้ปัญหาด้วยวิธีการเดิมมักจะนำมาใช้ไม่ได้ผล จึงได้มีการพยายามพัฒนาภาวะผู้นำที่มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น โดยได้ตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative leadership) โดยมีแนวคิดของนักวิชาการ 2 กลุ่ม ด้วยกัน คือ กลุ่มแรก กล่าวเกี่ยวกับการนำ (Leading) คือการนำเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการนำผู้อื่นด้วยวิธีการใหม่ ๆ อย่างที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่อย่างสร้างสรรค์ กลุ่มที่สองกล่าวถึงเรื่องเกี่ยวกับการประสานงาน (connecting) ซึ่งเป็นการประสานงานที่กระตุ้นให้เกิดความสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการประสานงานกับคนอื่น ๆ ให้สามารถทำงานร่วมกัน และสร้างแรงจูงใจเพื่อนำไปสู่แนวคิดที่สนับสนุนความคิดเห็นที่แตกต่างกันในเชิงสร้างสรรค์ (สมชาย รุ่งเรือง และธีระวัฒน์ จันทึก 2560, หน้า 32-33, อ้างถึงใน จันจิรา น้ำขาว, 2562, หน้า 28) นักวิชาการได้กล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ดังนี้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2559, อ้างถึงใน จันจิรา น้ำขาว, 2562, หน้า 28) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ในยุคเศรษฐกิจสารสนเทศ องค์กรที่จะประสบผลสำเร็จจะต้องมีการดำเนินงานโดยใช้ความรู้เป็นฐาน (Knowledge Based Organizational Management) ต้องปรับตัวให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง(Learning Organizational) ต้องสร้างความท้าทายให้กับผู้นำในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้าและผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมใหม่โดยทำให้ทุกคนสามารถแสดงภาวะผู้นำได้อย่างกว้างขวาง ทั่วทั้งโรงเรียนจะเต็มไปด้วยผู้นำที่สร้างความมีประสิทธิภาพโดยการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม สร้างความสำนึกในความรับผิดชอบ ร่วมแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ทั้งในสถานการณ์ปกติ และสถานการณ์ที่เสี่ยง มุ่งปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตในอนาคต สอดคล้องกับแนวทาง 3R 7C ที่สำคัญ คือทักษะด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ไพฑูรย์ สินลารัตน์(2561, หน้า, 90-91, อ้างถึงใน จันจิรา น้ำขาว, 2562, หน้า 29) กล่าวว่า การที่ผู้นำทั้งผู้นำโดยทั่วไปและผู้นำทางการศึกษาของไทยจะต้องเข้าใจการเปลี่ยนแปลงและเข้าใจปัญหาของสังคมไทยได้อย่างดีและเชื่อมโยงการศึกษากับสังคมไทยนั้นจำเป็นจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็นลักษณะของผู้นำที่มีการแสดงพฤติกรรมที่ตอบสนองเชิงจินตนาการโดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ ที่ท้าทาย ซึ่งสถานศึกษาที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) มีเป้าหมายหลักคือการเรียนรู้ของนักเรียน จัดกิจกรรมการเรียนให้กับนักเรียนได้มีโอกาสขยายความรู้ความสามารถอย่างสร้างสรรค์และประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง ทักษะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพมี 4 ลักษณะ ได้แก่ 1) การคิดวิเคราะห์ (Critical Mind) คือ การมองแล้วแก้ไขและรู้ซึ้งถึงประเด็นทางสังคมไทยและสังคมโลก ผู้นำรุ่นใหม่จะต้องวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่ในสังคมไทยและสังคมโลกได้ว่า อะไรคือปัญหา อะไรคือสิ่งที่เกิดขึ้น อะไรที่อยู่เบื้องหลังสิ่งเหล่านั้น 2) การคิดสร้างสรรค์(Creative Mind) ผู้บริหารควรทำตนเองและองค์กรให้เกิดการสร้างสรรค์ เมื่อวิเคราะห์วิจารณ์สภาพการณ์ที่เป็นอยู่ถ้าเราได้แต่วิเคราะห์คนอื่น ไม่ได้คิดอะไรใหม่ ๆ ไปจากเดิม ในฐานะผู้บริหารหรือผู้นำก็ไม่เพียงพอ เราก็ต้องเดินตามคนอื่นเรื่อยไปและต้องมีแนวทางของเราเองบ้าง 3) การคิดผลิตภาพ (Productive Mind) คือผู้นำต้องมีการพัฒนาความคิดใหม่ให้เกิดผลงานเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม และ 4) การคิดรับผิดชอบ (Responsible Mind) เป็นการแสดงถึงการเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม ไม่ว่าผู้บริหารจะเป็นแบบไหนก็ตาม สิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้เลย คือ ความรับผิดชอบ ต้องอยู่ในฐานของคุณธรรมเป็นหลักความรับผิดชอบต่อตัวเองในฐานะผู้บริหาร รับผิดชอบต่อสังคม รับผิดชอบต่อประเทศชาติและทิศทางของโลกในอนาคต

Ash and Persall (2007, p. 2, อ้างถึงใน จันจิรา น้ำขาว, 2562, หน้า 26-27) กล่าวว่า ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้รับการพัฒนามาจาก Ash and Persall บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า “ในโรงเรียนหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคนซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ มากมาย บทบาทภาวะผู้นำจึงมิได้จำเพาะเจาะจงแต่ผู้บริหารเท่านั้น” ซึ่งหน้าที่ของผู้บริหาร คือ การสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่ครู อาจารย์ และบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างโอกาสให้คนเหล่านี้ได้พัฒนาตนเองไปสู่การเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แนวคิดนี้ยังมองว่า “ครูคือผู้นำ” (Teacher as leaders) โดยมีครูใหญ่เป็นผู้นำของผู้นำ (Leader of leader) อีกทอดหนึ่ง โดยหน้าที่สำคัญของผู้บริหารจึงไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ของครูอาจารย์และบุคลากรซึ่งเป็นผู้ใหญ่ของโรงเรียนด้วย การเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์(The formative leader) นั้นจำเป็นจะต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวยความสะดวกอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะสาระที่เป็นภารกิจหลักของทฤษฎีนี้ ได้แก่ 1) การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (Team inquiry) หมายถึง บุคลากรจะต้องเป็นผู้ค้นคว้าหาความรู้ทั้งทางตรงหรือ ทางอ้อม ผู้บริหารจะเป็นผู้อำนวย

ความสะดวก แนะนำและให้ความช่วยเหลือเท่าที่จำเป็น ประกอบด้วย กระบวนการที่สำคัญ ได้แก่ การสำรวจ และการสร้างองค์ความรู้ใหม่ มีการบริหารแบบทีมงาน แสดงออกด้วยการรับฟัง 2) การร่วมมือกันแก้ปัญหา (Collaborative problem solving) หมายถึง การแก้ปัญหาร่วมกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยนำผลประโยชน์ที่ต้องการเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการคิดเพื่อหาทางออกมากกว่าการประนีประนอมกับทุกฝ่าย ซึ่งการแก้ปัญหามีวิธีการและทางออกมากกว่าหนึ่งทางที่สามารถนำทุกฝ่ายไปสู่จุดที่พอใจ และได้รับผลประโยชน์สูงสุด 3) การจินตนาการภาพอนาคตที่ควรเป็น (Imaging Future Possibilities) หมายถึง การมีมุมมองเป็นจินตภาพที่มองไปข้างหน้าหรือมองไปในอนาคต อาจจะทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ หรือกระบวนการทำงานที่เป็นรูปแบบใหม่ ช่วยให้ผู้บริหารได้มีแนวทางในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 4) การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน (Examining shared beliefs) หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับสมาชิกในองค์กรด้วยการยึดการบริหารสากล เช่น คุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความยุติธรรม ความเป็นกลาง ความกล้าหาญ ความอดทน ความมีวินัย ความมุ่งมั่น ซึ่งเป็นหลักสำคัญในการบริหาร เป็นแม่แบบที่ดี ยอมรับข้อผิดพลาดของสมาชิกในองค์กรและให้เกียรติผู้อื่น เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น รับฟังปัญหาและให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม 5) การใช้คำถาม (Asking questions) หมายถึง กลวิธีการถามคำถามที่เป็นเครื่องมือสำหรับกระตุ้นให้บุคลากรตอบคำถามโดยใช้กระบวนการคิดค้นคว้าด้วยตนเอง โดยการตั้งคำถามและตอบคำถาม เพื่อให้เกิดกระบวนการคิดค้นคว้าหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหา และสรุปแนวคิดได้ด้วยตนเองเป็นการพัฒนาความคิดในระดับสูง และความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร 6) การรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล (Collecting analyzing and Interpreting data) หมายถึง การนำข้อมูลที่ทำเป็นรายงานสรุปผลไว้แล้วมาวิเคราะห์แปลความหมาย โดยการเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานกิจกรรมอื่นที่ดำเนินคล้ายกันในรอบระยะเวลาเดียวกัน เพื่อให้ฝ่ายบริหารเข้าใจถึงผลการดำเนินงาน และนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนงานในอนาคต เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

Davis (2000, pp. 563-576, อ้างถึงใน จันจิรา น้ำขาว, 2562, หน้า 27-28) ได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ของนักจิตวิทยาที่ได้กล่าวถึงทฤษฎีของความคิดสร้างสรรค์ โดยแบ่งเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้ 4 กลุ่ม

1. ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เชิงจิตวิเคราะห์ นักจิตวิทยาทางจิตวิเคราะห์หลายคน เช่น ฟรอยด์และคริส (Freud and Chris) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเกิดความคิดสร้างสรรค์ว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นผลมาจากความขัดแย้งภายในจิตใต้สำนึกระหว่างแรงขับทางเพศ (Libido) กับความรู้สึกรับผิดชอบทางสังคม (Social conscience) ความคิดสร้างสรรค์นั้นเกิดขึ้นระหว่างการรู้สติกับจิตใต้สำนึก ซึ่งอยู่ในขอบเขตของจิตส่วนที่เรียกว่า จิตก่อนสำนึก

2. ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เชิงพฤติกรรมนิยม นักจิตวิทยากลุ่มนี้มีแนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องความคิดสร้างสรรค์ว่า เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ โดยเน้นที่ความสำคัญของการเสริมแรงการตอบสนองที่ถูกต้องกับสิ่งเร้าเฉพาะหรือสถานการณ์ นอกจากนี้ยังเน้นความสัมพันธ์ทางปัญญาคือการโยงความสัมพันธ์จากสิ่งเร้าหนึ่งไปยังสิ่งเร้าต่าง ๆ ทำให้เกิดความคิดใหม่ หรือสิ่งใหม่เกิดขึ้น

3. ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เชิงมานุษยนิยม นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้มีแนวคิดว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มนุษย์มีติดตัวมาตั้งแต่เกิด ผู้ที่สามารถนำความคิดสร้างสรรค์ออกมาใช้ได้คือผู้ที่มีสัจการแห่งตน คือรู้จักตนเอง พอใจตนเอง และใช้ตนเองเต็มตามศักยภาพของตน มนุษย์จะสามารถแสดงความคิดสร้างสรรค์ของตนเองมาได้อย่างเต็มที่นั้นขึ้นอยู่กับการสร้างสภาวะหรือบรรยากาศที่เอื้ออำนวย ซึ่งบรรยากาศที่สำคัญในการสร้างสรรค์ประกอบด้วย ความปลอดภัยในเชิงจิตวิทยา ความมั่นคงของจิตใจ ความปรารถนาที่จะเล่นความคิดและการเปิดกว้างที่จะรับประสบการณ์ใหม่

4. ทฤษฎีอูต้า (AUTA) ทฤษฎีนี้เป็นรูปแบบของการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นในตัวบุคคล โดยมีแนวคิดว่าความคิดสร้างสรรค์นั้นมีอยู่ในมนุษย์ทุกคนและสามารถพัฒนาให้สูงขึ้นได้ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ตามรูปแบบอูต้า (AUTA) ประกอบด้วย 1) การตระหนัก (Awareness) คือตระหนักถึงความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ที่มีต่อตนเอง สังคม ทั้งในปัจจุบันและอนาคตและตระหนักถึงความคิดสร้างสรรค์ที่มีอยู่ในตนเองด้วย 2) ความเข้าใจ (Understanding) คือ มีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเรื่องราวต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์ 3) เทคนิควิธี (Techniques) คือ การรู้เทคนิคในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ทั้งที่เป็นเทคนิคส่วนบุคคล และเทคนิคที่เป็นมาตรฐาน 4) การตระหนักในความจริงของสิ่งต่าง ๆ (Actualization) คือ การรู้จักหรือตระหนักในตนเอง พอใจในตนเอง และพยายามใช้ตนเองเต็มศักยภาพ รวมทั้งการเปิดกว้างรับประสบการณ์ต่าง ๆ โดยมีการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การตระหนักถึงเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน การผลิตผลงานด้วยตนเอง และมีความคิดที่ยืดหยุ่นเข้ากับทุกรูปแบบของชีวิต

องค์ประกอบทั้ง 4 นี้ จะผลักดันให้บุคคลสามารถดึงศักยภาพเชิงสร้างสรรค์ของตนเองออกมาใช้ได้ จากทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ที่กล่าวมาแล้วทั้งหมด จะเห็นว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นทักษะที่มีในตัวบุคคลทุกคน และสามารถที่จะพัฒนาให้สูงขึ้นได้โดยอาศัยการเรียนรู้และบรรยากาศที่เอื้ออำนวย (กรมวิชาการ, 2544, หน้า 6-7)

สรุปได้ว่า แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการต่อสิ่งต่าง ๆ โดยเป็นการนำทักษะและประสานงานบุคคลอื่นด้วยแนวทางหรือวิธีการใหม่อย่างท้าทาย อีกทั้ง และสามารถพัฒนาได้ด้วยการเรียนรู้และการสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมในการส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์

2.2.5 คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

นักวิชาการกล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2554, หน้า 19-22) ได้กล่าวในหนังสือชื่อ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพว่าลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มี 10 ลักษณะดังต่อไปนี้ คือ

1) มีการวิเคราะห์เป้าหมายภายใต้กรอบของสังคมไทย

2) สร้างแรงจูงใจในกลุ่มให้เขามีแรงจูงใจที่จะทำ

3) ใช้การเปลี่ยนแปลงเป็นตัวนำ

4) เข้าใจวัฒนธรรม

5) การวางกลยุทธ์

6) ต้องสร้างความเข้มแข็งให้องค์กร

7) ให้บุคลากรในหน่วยงานมีอำนาจในการตัดสินใจ

8) สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน

9) ไม่ยอมแพ้

10) ยึดหลักความสำเร็จของงาน คือความสำเร็จของพวกเรา

นเรศ บุญช่วย (2553, หน้า 18) ได้นำผลงาน การศึกษาค้นคว้าของ Kenneth A. Longman เกี่ยวกับคุณลักษณะสำคัญของนักสร้างสรรค์มากล่าว ไว้น่าสนใจ 5 ประการ คือ

1. มีความอยากรู้อยากเห็น เป็นคุณสมบัติพื้นฐานสำคัญที่นักสร้างสรรค์เป็นผู้สนใจในสิ่งรอบตัวทุกเรื่อง ชอบแสวงหาความรู้ ชอบอ่าน ชอบเปิดรับต่อสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเป็นการสะสมวัตถุดิบสำหรับงานสร้างสรรค์ และนำไปสู่การค้นพบสิ่งใหม่ ๆ

2. มีจินตนาการเป็นคุณสมบัติติดตัวที่จะช่วยให้นักสร้างสรรค์สามารถพัฒนาสิ่งใหม่ ช่วยให้สามารถมองเห็นความสัมพันธ์ใหม่ ๆ ที่นำไปสู่ส่วนประสมอย่างใหม่หรือรูปแบบใหม่

3. เข้าถึงความรู้สึกของผู้อื่นเป็นคุณสมบัติที่มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการสื่อสารและการโฆษณานักโฆษณาที่สามารถเอาใจของตนเองไปรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ จะมีความสามารถในการเอาความรู้สึกของผู้อื่นมาเป็นความรู้สึกของตนเองได้ดีคุณสมบัตินี้สามารถนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานสื่อสารของตนได้เป็นอย่างดี

4. มีความกระตือรือร้นเป็นคุณสมบัติสำคัญของนักสร้างสรรค์เพราะความกระตือรือร้นเป็นแรงผลักดันให้เกิดความอยากรู้อยากเห็นหล่อหลอมกับจินตนาการทำให้นักสร้างสรรค์แสวงหาลู่ทางใหม่ ๆ หรือ ความสัมพันธ์ใหม่ ๆ

5. มีลักษณะคล่องตัวและรับแนวทางใหม่ ๆ นักสร้างสรรค์จะมีลักษณะยอมรับความคิดแปลก ๆ ใหม่ ๆ ไม่ติดยึดอยู่กับความเคยชินเก่า ๆ

จากคุณลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่กล่าวมาสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ สามารถสร้างแรงจูงใจและกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการบริหาร เป็นคุณสมบัติพื้นฐานสำคัญที่นักสร้างสรรค์ต้องมีความอยากรู้อยากเห็น จินตนาการ ความกระตือรือร้น ชอบแสวงหาความรู้ ชอบอ่าน ยอมรับสิ่งใหม่ ๆ และนำไปสู่การค้นพบสิ่งใหม่ ๆ

2.2.6 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นรูปแบบ พฤติกรรมที่นำได้แสดงออกมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งมีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เหมือนและแตกต่างกัน ดังนี้

ภรณ์ทิพย์ ปั้นก้อง (2559, หน้า 6) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 3 ด้าน ประกอบด้วย

1) จินตนาการ (Imagination)
2) ความยืดหยุ่น (Flexibility)
3) วิสัยทัศน์ (Vision)

เพ็ญนภา ศรีภูธร (2562, หน้า 6) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย

1) การมีวิสัยทัศน์
2) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว
3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
4) การมีความคิดสร้างสรรค์
5) การทำงานเป็นทีม

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์ (2562, หน้า 15) กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1) ด้านจินตนาการ (Imagination)
2) ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)
3) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)
4) ด้านการแก้ปัญหา (Problem solving)
5) ด้านความไว้วางใจ (Trust)

นันท์นภัส บุญญะสิทธิ์ (2563, หน้า 6) กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย

1) ด้านวิสัยทัศน์
2) ด้านจินตนาการ

3) ด้านความยืดหยุ่น

4) การแก้ปัญหา

แก้วมณี ปัทมะ (2564, หน้า 8) กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1) ความยืดหยุ่น

2) การมีจินตนาการ

3) การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล

4) ความคิดสร้างสรรค์

อิบตีซาม เจะหะ (2564, หน้า 6) กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1) ด้านวิสัยทัศน์

2) ด้านความยืดหยุ่น

3) ด้านจินตนาการ

4) ด้านแรงจูงใจ

5) ด้านการทำงานเป็นทีม

นงค์นุช จันทร์สัย (2565, หน้า 5) กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

1) การมีวิสัยทัศน์

2) การมีความยืดหยุ่น

3) การแก้ปัญหา

4) การทำงานเป็นทีม

5) การไว้วางใจ

เสาวนีย์ เกียรติพรศักดา (2566, หน้า 5) กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1) ด้านวิสัยทัศน์

2) ด้านความยืดหยุ่น

3) ด้านจิตนาการ

4) ด้านการแก้ปัญหา

5) ด้านแรงจูงใจ

Robinson (2007, p. 45) กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1) มีการปรับตัวและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง

2) มีความคิดสร้างสรรค์

3) มีอิสระในการคิด

4) เน้นการทำงานร่วมกัน

5) คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Stoll and Temperley (2009, p.245) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

1) มีความยืดหยุ่นและปรับตัว

2) มีความคิดสร้างสรรค์

3) คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Parker and Begnaud (2004) กล่าวว่า ทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในหนังสือชื่อว่า “Developing creative leadership” บ่งได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ประกอบด้วย

1) วิสัยทัศน์ (Vision)

2) ความยืดหยุ่น (Flexibility)

3) ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem solving ability)

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และได้ข้อมูลตามที่ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ภรณ์ทิพย์ ปั้นก้อง (2559)	เพ็ญนภา ศรีภูธร (2562)	จันจิรา น้ำขาว (2562)	เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์	น้ำทิพภัส บุญมะสิทธิ์ (2563)	อิบตีซาม เจ๊ะหะ (2564)	แก้วมณี ปิ่นมะ (2564)	น้ำทรรณ งามแสง (2565)	นงค์นุช จันทร์ลัย (2565)	เสาวนีย์ เกียรติพรัศกดา	Robinson (2007)	Parker & Begnaud (2004)	Stoll & Tempered (2009)	ความถี่
1.วิสัยทัศน์	✓	✓		✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓		9
2.ความยืดหยุ่น	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	11
3.การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล		✓					✓				✓		✓	4
4.การมีความคิดสร้างสรรค์		✓					✓				✓		✓	4
5.การทำงานเป็นทีม		✓				✓			✓		✓			4

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ภรณ์ทิพย์ ปั้นก้อง (2559)	เพ็ญนภา ศรีภูธร (2562)	จันจิรา น้ำขาว (2562)	เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์	นันท์นภัส บุญยะสิทธิ์ (2563)	อิบติซาม เจะหะ (2564)	แก้วมณี ปัทมะ (2564)	นันทวรรณ งามแสง (2565)	นงค์นุช จันทร์สัย (2565)	เสาวนีย์ เกียรติพรศักดา	Robinson (2007)	Parker & Begnaud (2004)	Stoll & Tempered (2009)	ความถี่
6.การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้			✓					✓						2
7.การร่วมมือกันแก้ปัญหา			✓					✓						2
8.การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน			✓					✓						2
9.การจินตนาการสร้างภาพอนาคตที่ควรเป็น			✓					✓						2
10.การรวบรวมวิเคราะห์และแปรผลข้อมูล			✓					✓						2
11.การใช้คำถาม			✓					✓						2
12.จินตนาการ	✓			✓	✓	✓	✓			✓				6
13.การแก้ปัญหา				✓	✓				✓	✓		✓		5
14.ความไว้วางใจ				✓					✓					2
15.แรงจูงใจ						✓				✓				2
16.มีอิสระในการคิด												✓		1

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศซึ่งได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ดังนั้น สามารถสรุปองค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยครั้งนี้ได้ 4 องค์ประกอบ คือ 1) วิสัยทัศน์ 2) ความยืดหยุ่น 3) จินตนาการและ 4) การแก้ปัญหา

ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักโยนิโสมนสิการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต2 ผู้วิจัยจึงได้เลือกตัวแปรออกมาทั้งหมด 4 ตัวแปร คือคือ 1) วิสัยทัศน์ 2) ความยืดหยุ่น 3) จินตนาการ และ 4) การแก้ปัญหา โดยมีรายละเอียดของเนื้อหาดังต่อไปนี้

1. วิสัยทัศน์ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังเอาไว้ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งแสดงถึงความความรู้และความสามารถในการจัดการงานในด้านต่าง ๆ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้

ภรณ์ทิพย์ ปั้นก้อง (2559, หน้า 7) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ คนที่มีวิสัยทัศน์จะเป็นคนที่มองการณ์ไกล ใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ให้กับตัวเองเปิดใจกว้าง เป็นส่วนหนึ่งกับความเปลี่ยนแปลง มองภาพรวม ภาพใหญ่ ไม่มองภาพเล็ก ไม่คิดเล็ก คิดน้อย ไม่มีอคติโดยบุคคล

ที่มีวิสัยทัศน์จะมีพฤติกรรมหรือการแสดงออก ดังนี้ มีการสร้างวิสัยทัศน์ มีการเผยแพร่ วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์ (2562, หน้า 16) กล่าวว่า ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง กระบวนการคิดและการมองภาพรวมที่เป็นไปได้ในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ มองการณ์ไกลมองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นได้ในอนาคต มีใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็น คิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตสถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้ง พร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ สะท้อนภาพให้เห็นถึงสิ่งที่สมาชิกต้องการ

เพ็ญนภา ศรีภูธร (2562, หน้า 6) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ รู้จักแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีความคิดไตร่ตรอง สุขุม รอบคอบในการวางแผนงาน การเผยแพร่ปลุกเร้าให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงานขององค์กร และการเป็นแบบอย่างที่ดี

นันท์นภัส บุญญะสิทธิ์ (2563, หน้า 6) กล่าวว่า ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง ผู้บริหารมีการระบุวิสัยทัศน์ที่มีจุดเน้น (อัตลักษณ์) ที่มุ่งสู่คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญและสอดคล้องกับนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษา มีการวิเคราะห์สังเคราะห์บริบทสถานศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางความสำเร็จในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิผล มีการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างเต็มความรู้ความสามารถ มีความสามารถสร้างความตระหนักและสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจนำสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและเห็นคุณค่าของวิสัยทัศน์ ผู้บริหารกำหนดให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบาย จุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง กลุ่มอำเภอวิเศษชัยชาญ ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายการทำงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับนโยบาย จุดเน้น ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง กลุ่มอำเภอวิเศษชัยชาญ มีการส่งเสริมให้ครูและภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการสร้างกลยุทธ์เพื่อบริหารจัดการสถานศึกษาอย่าง มีคุณภาพและมาตรฐานจนเป็นที่ยอมรับต่อผู้ปกครองและชุมชน มีการสร้างบรรยายกาศที่ดีในการบริหารงาน มีการประชุมชี้แจงให้ครูและบุคลากรเข้าใจตระหนักรู้เห็นคุณค่าในวิสัยทัศน์มีความรู้สึกเป็นเจ้าของวิสัยทัศน์ร่วมกัน

อิบตีซาม เจะหะ (2564, หน้า 6) กล่าวว่า ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมองภาพในอนาคตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยการกำหนดเป้าประสงค์กลยุทธ์ของสถานศึกษานั้น ๆ บนพื้นฐานของความเป็นจริง โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายจัดการสถานศึกษาตลอดจนส่งเสริมให้

บุคลากรสามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการพัฒนาองค์กรอย่างสร้างสรรค์เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษามุ่งสู่ความเป็นเลิศอย่างมีคุณภาพ

นงค์นุช จันทร์สัย (2565, หน้า 48) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ คือ กระบวนการคิดและการมองภาพรวมที่เป็นไปได้ในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ รอบคอบในการวางแผน มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ สภาพแวดล้อม องค์การ สร้างความเชื่อมั่น มองการณ์ไกลมองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นได้ในอนาคต ยอมรับฟังความคิดเห็น คิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้ง พร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ สะท้อนให้เห็นถึงจุดหมายปลายทางและทิศทางที่จะก้าวไปในอนาคตและ การเป็นแบบอย่างที่ดี

เสาวนีย์ เกียรติพรศักดา (2566, หน้า 7) กล่าวว่า วิสัยทัศน์หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองภาพอนาคตที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จบนพื้นฐานแห่งความเป็นจริงเชื่อถือได้ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์และกระจายวิสัยทัศน์ให้กับครูและบุคลากรเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสื่อสารให้ครูและบุคลากรมีความเข้าใจ ตระหนักรู้รู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าของวิสัยทัศน์และสามารถมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ ความเหมาะสม ของแต่ละบุคคล ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติเน้นย้ำเพิ่มพลังความฮึกเหิมของผู้ร่วมวิสัยทัศน์อยู่เสมอ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้องและตรงตามสถานการณ์ เพื่อมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ในอนาคต ผู้บริหารต้องประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ เพื่อนำไปปรับปรุงและแก้ไขและคอยกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร ตลอดจนต้องเป็นผู้มีความคิดเชิงกลยุทธ์สามารถพัฒนาระบบคิดและได้รับการยอมรับเป็นอย่างดีในองค์กร

Robinson (2007, p. 120) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้บริหารที่ประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้การสร้างและการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ในการสร้างวิสัยทัศน์ผู้บริหารจะต้องเตรียมและใช้ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้มีข้อมูลข่าวสารให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

Stoll & Tempered (2009) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในบทความชื่อcreative leadership: a challenge of our times ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การตอบสนองความคิดสร้างสรรค์และตอบสนองต่อโอกาสและความท้าทายผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ยังจะสภาพสิ่งแวดล้อมและให้โอกาสกับคนอื่นให้มีความคิดสร้างสรรค์และได้กำหนดความเป็นภาวะผู้นำเชิงคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถที่จะคิดและทำเกินขอบเขตที่จำกัดอย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการมองอนาคตที่นำไปสู่ความเป็นเลิศ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้องและตรงตามสถานการณ์ ไม่คิดเล็ก คิดน้อย ไม่มีอคติ รู้จักแสวงหาวิธีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์

คิดหลากหลายแง่มุม นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีความคิดไตร่ตรอง สุขุม รอบคอบในการวางแผนงาน ตลอดจนต้องเป็นผู้มีความคิดเชิงกลยุทธ์สามารถพัฒนาระบบคิดและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

2) ความยืดหยุ่น การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังเอาไว้ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งแสดงถึงความความรู้และความสามารถในการจัดการงานในด้านต่าง ๆ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของความยืดหยุ่น ไว้ดังนี้

ภรณ์ทิพย์ ปั้นก้อง (2559, หน้า 7) กล่าวว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการคิดและมอง ปัญหาพร้อมทางออกของปัญหาที่หลายมุมมอง หลายทิศทาง หลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการได้ตลอดเวลา ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ โดยบุคคลที่มีความยืดหยุ่นจะมีพฤติกรรมหรือการแสดงออก ดังนี้ ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระความสามารถในการปรับตัวตาม สถานการณ์ต่าง ๆ และการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์ (2562, หน้า 16) กล่าวว่า ด้านความความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง แสวงหาคำตอบได้อย่างอิสระ มีความคิดที่หลากหลายเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ ปรับตัวได้ตามสถานการณ์ มีการกระจายอำนาจการบริหารงานในองค์การให้แก่ผู้ร่วมงาน พร้อมที่จะสร้างและรับสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นเพื่อนำมาพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพ

เพ็ญนภา ศรีภูธร (2562, หน้า 6) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการแสดงออกถึงความเป็นผู้มีความมั่นใจในตนเอง ไม่ทำตามผู้อื่น โดยไม่มีเหตุผล แสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีความความสามารถในการคิดหาดำตอบได้อย่างอิสระ กล้าหาญเด็ดเดี่ยว ไม่หวั่นไหวกับสิ่งรอบข้าง สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานด้วยการบูรณาการวิธีการทำงานอย่างหลากหลาย มีความตื่นตัว กระฉับกระเฉง และคล่องแคล่วในการทำงาน

นันท์นภัส บุญญะสิทธิ์ (2563, หน้า 6) กล่าวว่า ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของครูบุคลากรและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการแก้ปัญหาและเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน มีความยืดหยุ่น และสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปปจากเดิมโดยปรับเปลี่ยนแผนงานตามความเหมาะสม ผู้บริหารให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจแก่ครูและบุคลากรที่ไปม่ขัดต่อกฎระเบียบของทางราชการ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ (ที่มีความ

วิกฤต)ได้อย่างเหมาะสม เช่น โควิค 2019 ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวใหม่ถ้ารู้ว่าสิ่งที่ทำไม่ถูกต้อง และผู้บริหารมีเอกลักษณ์ เป็นตัวของตัวเอง ไม่ทำตามผู้อื่นโดยไปม่มีเหตุผล

อิบตีซาม เจะหะ (2564, หน้า 6) กล่าวว่า ด้านความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีอารมณ์ขัน รู้จักสร้างบรรยากาศให้มีความสนุกสนาน เคารพสิทธิส่วนบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน มีจิตใจที่ตื่นตัวและพร้อมที่จะเปิดใจในการรับฟังแนวคิดของผู้อื่น เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกันพร้อมทั้งมองเห็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลาย ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความเคยชิน สามารถปรับเปลี่ยนความคิดหรือวิธีการตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปให้เหมาะสมกับสภาวการณ์ที่เป็นปัจจุบัน

นงค์นุช จันทร์สัย (2565, หน้า 48) กล่าวว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับ สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง แสวงหาคำตอบได้อย่างอิสระ มีความคิดที่หลากหลาย เปิดกว้าง รับความคิดใหม่ ๆ ปรับตัวได้ตามสถานการณ์ ไม่หวั่นไหวกับสิ่งรอบข้าง สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีการกระจายอำนาจการบริหารงานในองค์การให้แก่ ผู้ร่วมงาน เสริมสร้างให้เกิดความคล่องตัวอันจะนำไปสู่ความสร้างสรรค์พร้อมที่จะสร้าง และรับสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นเพื่อนำมาพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพ

เสาวนีย์ เกียรติพรศักดา (2566, หน้า 7) กล่าวว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านความสามารถในการคิดของผู้บริหารที่สามารถคิดได้หลายแนวทาง หลายรูปแบบไม่ยึดติดอยู่ในแนวทางหรือรูปแบบเดิม ๆ คิดนอกกรอบและคิดอย่างเป็นอิสระ หาคำตอบของปัญหาได้หลายประเภท หลายทิศทาง หลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการได้ตลอดเวลาเมื่อได้รับข้อมูลใหม่ ๆ ที่น่าเชื่อถือ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความสามรถในการปรับความคิดตามสถานการณ์ต่าง ๆ ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และเปิดใจกว้างรับมุมมองใหม่ ๆ รวมไปถึงการเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของครูและบุคลากร

แก้วมณี ปัทมะ (2564, หน้า 8) กล่าวว่า ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ พร้อมเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ ให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง สามารถคิดแก้ปัญหาได้หลายมิติ หลายมุมมอง และมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

Robinson (2007, p.122) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน กำหนดตัวบ่งชี้ความยืดหยุ่น คือ ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ

Parker and Begnaud (2004) กล่าวว่า สามารถปรับตัวได้เมื่อสิ่งแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลง

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความยืดหยุ่น หมายถึงความสามารถของผู้บริหารในการคิดหลายแนวทาง หลายรูปแบบไม่ยึดติดอยู่ในแนวทางหรือรูปแบบเดิม ๆ คิดนอกกรอบคิดอย่างเป็นอิสระ ใจกว้าง เปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง สามารถปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการได้ตลอดเวลาและสามารถคิดแก้ปัญหาได้หลายมิติ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการแก้ปัญหาและเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3) จินตนาการ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังเอาไว้ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งแสดงถึงความความรู้และความสามารถในการจัดการงานในด้านต่าง ๆ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของจินตนาการ ไว้ดังนี้

ภรณ์ทิพย์ ปั้นก้อง (2559, หน้า 6-7) กล่าวว่า จินตนาการ หมายถึง ความเชื่อ ความศรัทธาความ คาดหวัง ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจเป็นพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจ มีเหตุผล โดยบุคคลที่มีจินตนาการจะมีพฤติกรรมหรือการแสดงออกดังนี้ คือ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขันในการทำงาน และมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์ (2562, หน้า 16) กล่าวว่า ด้านจินตนาการ (Imagination) หมายถึง ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ความเชื่อมั่น ความศรัทธา และความคาดหวัง ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ มีพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัด มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ และมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

นันท์นภัส บุญญะสิทธิ์ (2563, หน้า 6) กล่าวว่า ด้านจินตนาการ (Imagination) หมายถึง ผู้บริหารกล้านำเสนอ ความคิดใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีการคิดนวัตกรรมใหม่อย่างต่อเนื่อง มีการปรับปรุงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง มีความคิดไตร่ตรอง สุขุมรอบคอบในการทำงาน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำนวัตกรรมเพื่อใช้ในสถานศึกษา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยได้อย่างชำนาญ มีความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ โดยมีการวางแผนการทำงาน จากการประเมินสถานการณ์และแนวโน้มความเป็นไปได้ เป็นผู้มองประโยชน์ของโอกาสที่เกิดขึ้นนำไปสู่ความสำเร็จในอนาคต และส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง

อิบตีซาม เจะหะ (2564, หน้า 7) กล่าวว่า ด้านจินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ มีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาด คิดได้หลายแง่มุม มีความรอบรู้ กล้าคิด กล้าฝัน กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ มองโลกในแง่ดี รู้จักนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาคิดสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์ มีเจตคติที่ดีในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร

จัดการสถานศึกษา เป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากรได้ดี และสามารถวิเคราะห์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์

แก้วมณี ปัทมะ (2564, หน้า 8) กล่าวว่า จินตนาการ (Imagination) หมายถึง เป็นการวาดภาพในจิตใจโดยอาศัยความรู้สึกนึกคิด หลักเหตุผลและประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ เป็นแนวคิดในการสร้างสรรค์ประสบการณ์ใหม่ ๆ

เสาวนีย์ เกียรติพรศักดา (2566, หน้า 7-8) กล่าวว่า จินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงออกถึงการมีความคิดที่สร้างสรรค์ มีความเฉลียวฉลาด ไวต่อการรับรู้และการตอบสนองต่อเรื่องราวต่าง ๆ ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปได้ มีกระบวนการคิดที่เปิดกว้างต่อการรับสิ่งใหม่ ๆ รู้จักการสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ มีความเป็นอิสระทางความคิด และสามารถบูรณาการทักษะ ความรู้และประสบการณ์เพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิมได้อย่างสร้างสรรค์และผู้บริหารสามารถกระตุ้น จุดประกายจินตนาการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างสร้างสรรค์

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า จินตนาการ หมายถึงความสามารถของผู้บริหารในการคิดวิเคราะห์ กล้านำเสนอความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานในสถานศึกษา การคิดและปรับปรุงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง มีความคิดไตร่ตรอง คิดหาเหตุผล มองโลกในแง่ดี รอบคอบในการทำงาน ผู้บริหารสามารถปรับตัวได้ตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง และใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อกระตุ้นส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดจินตนาการใหม่ ๆ

4) การแก้ปัญหา การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังเอาไว้ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งแสดงถึงความความรู้และความสามารถในการจัดการงานในด้านต่าง ๆ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของการแก้ปัญหา ไว้ดังนี้

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์ (2562, หน้า 17) กล่าวว่า ด้านการแก้ปัญหา (Problem solving) หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนที่ผ่านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ โดยอาศัยความรู้ประสบการณ์ คิดพิจารณาในการแสวงหาวิธีการให้สามารถแก้ไขสถานการณ์ที่เป็นปัญหาสร้างความรำคาญความยุ่งยากสับสนความวิตกกังวลที่เกิดขึ้น หรือไม่พึงประสงค์ เพื่อให้ได้คำตอบที่ต้องการบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

นันท์นภัส บุญญะสิทธิ์ (2563, หน้า 7) กล่าวว่า การแก้ปัญหา หมายถึง ผู้บริหารสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในสถานการณ์ ที่คับขันเร่งด่วนได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารมีทักษะกระบวนการคิดรอบคอบอยู่บนพื้นฐานเหตุและผล ผู้บริหารเข้าใจในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยสามารถนำมาคาดคะเนปัญหาได้อย่างถูกต้อง มีแนวทางในการแก้ปัญหาในการบริหารโรงเรียนได้อย่างหลากหลาย สามารถนำความรู้ ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้แก้ปัญหาในสถานการณ์ปัจจุบันหรือ

ปัญหาใหม่ และมีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และการจัดการกับปัญหาตามลำดับความสำคัญก่อนและหลัง ผู้บริหารสืบเสาะ แสวงหาข้อมูลในการตัดสินใจ สร้างความร่วมมือให้คณะครูร่วมกันแก้ปัญหาด้านต่าง ๆ เปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะเพื่อนำมาประกอบการพิจารณาแก้ปัญหาและการตัดสินใจ มีการมอบอำนาจการ ตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาให้ครูในการปฏิบัติหน้าที่ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูให้ครูมีทักษะในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารสามารถคิดวิเคราะห์ได้ตรงประเด็นในการพัฒนาโรงเรียน

นงค์นุช จันทร์สัย (2565, หน้า 50) กล่าวว่า การแก้ปัญหา หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนที่ผ่านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ โดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์ คิดพิจารณาในการแสวงหาวิธีการ ให้สามารถแก้ไขสถานการณ์ที่เป็นปัญหาที่มีความยุ่งยาก สับสนหรือไม่พึงประสงค์ เพื่อให้ได้คำตอบที่ต้องการบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

เสาวนีย์ เกียรติพรศักดา (2566, หน้า 8) กล่าวว่า การแก้ปัญหา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการแก้ไขปัญหาโดยการใช้เทคนิค วิธีการต่าง ๆ รวมไปถึงต้องใช้ความคิดที่สร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหา ต้องมีความฉับไวในการรับรูปัญหาและมองเห็นปัญหา ในการแก้ปัญหามักเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอ ต้องอาศัยการคิด พินิจ พิเคราะห์ พิจารณาอย่างรอบคอบหรือจากประสบการณ์เดิมและสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อหาวิธีการแก้ปัญหา มีแนวทางการแก้ปัญหาได้หลากหลายแนวทางรวมถึงเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อนำมาคิดพิจารณาแก้ไขปัญหาอย่างตรงจุด

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การแก้ปัญหา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการตัดสินใจแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่เร่งด่วนได้อย่างเหมาะสม ผ่านกระบวนการหรือขั้นตอนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ โดยค้นหารวบรวมสิ่งที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหา อาศัยการคิดวิเคราะห์พิจารณาอย่างรอบคอบหาสาเหตุของปัญหา การตัดสินใจที่ดี มีทักษะกระบวนการคิดรอบคอบอยู่บนพื้นฐานเหตุและผล นอกจากนี้ยังต้องมีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา รวมถึงการสร้างความร่วมมือภายในโรงเรียนเพื่อแก้ปัญหาให้ตรงจุดและบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3. หลักโยนิโสมนสิการ

2.3.1 ความหมายของหลักโยนิโสมนสิการ

โยนิโสมนสิการ เป็นวิธีคิดตามแนวพุทธธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงใช้เป็นแนวทางในการสอนคนให้รู้จักคิดและเข้าใจในธรรม โดยมีผู้ให้ความหมายไว้ต่างๆ ดังนี้

พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับสยามรฏฐเตปิฏกำ มหามกุฏราชวิทยาลัย (2525) กล่าวว่า ความหมายของโยนิโสมนสิการ ไว้ว่า การกระทำที่เข้าใจอย่างลึกซึ้ง หรือการหาเกตุผลของการกระทำอย่างสมเหตุสมผล หมายถึง การเป็นคนที่ฉลาดในด้านความคิด มีการคิดได้แบบสมเหตุสมผล มีการ

คิดพิจารณาเป็นขั้นเป็นตอน อย่างละเอียดถึงสาเหตุของเรื่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น แล้ววิเคราะห์ถึงสาเหตุที่แท้จริงออกมา

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2546, หน้า 332) กล่าวว่า ในการศึกษาอบรมหลักโยนิโสมนสิการ เป็นการฝึกการใช้ความคิด ให้รู้จักวิธีคิดที่ถูกต้อง มีความคิดที่สร้างสรรค์ คิดอย่างรอบคอบอย่างลึกซึ้ง ไม่มองเห็นสิ่งต่าง ๆ แบบตื้น ๆ ไม่ลึกซึ้ง เป็นขั้นสำคัญในการสร้างปัญหาที่บริสุทธิ์แก่บุคคลให้เป็น อิสระทำให้ทุกคนช่วยตนเองได้และนำไปสู่จุดมุ่งหมายของพุทธธรรมอย่างถ่องแท้

พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2548, หน้า 65-71) อธิบายความหมายของโยนิโสมนสิการไว้ว่า โยนิโส แปลว่า ถูกต้องแยบคาย มนสิการ แปลว่า ทำไว้ในใจ โยนิโสมนสิการ หมายถึง การทำไว้ในใจโดยแยบคาย หรือการคิดถูกต้องตามความเป็นจริง โดยอาศัยการเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบและคิดเชื่อมโยงตีความข้อมูลเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์ (2553) กล่าวว่า โยนิโสมนสิการ หมายถึง การทำในใจโดยแยบคาย การทำไว้ในใจโดยอุบายอันแยบคาย การพิจารณาโดยแยบคาย คือ พิจารณาเข้าถึงความจริงโดยสืบค้นหาเหตุผลไปตามลำดับจนถึงต้นเหตุแยกแยะองค์ประกอบจนมองเห็นตัวสภาวะและความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยหรือตริตรองให้รู้จักสิ่งที่ดีที่ชั่ว ยังกุศลธรรมให้เกิดขึ้นโดยอุบายที่ชอบ ซึ่งจะมิให้เกิดอวิชชาและตัณหา ความรู้จักคิด คิดถูกวิธี

พระมหาโพธิวงศาจารย์ (ทองดี สุรเตโช) (2561) ได้ให้ความหมาย โยนิโส มาจาก โยนิ แปลว่า ต้นเค้า แหล่งเกิด ปัญญา อุบาย วิธี แนวทาง มนสิการ หมายถึง การทำในใจ การคิด คำนึง นึกถึง ใส่ใจพิจารณา ดังนั้น โยนิโสมนสิการ จึงหมายถึง การทำให้แยบคายหรือการพิจารณาโดยแยบคาย กล่าวคือ เป็นผู้ฉลาดในการคิดคิดอย่างถูกวิธีถูกระบบพิจารณาไตร่ตรองไล่เรียงสาวไปจนถึงสาเหตุหรือต้นต่อของเรื่องที่กำลังคิดคิดถึงรากคิดถึงโค่นนั่นเอง แล้วประมวลความคิดรอบด้านจนกระทั่งสรุปออกมาได้ว่าสิ่งนั้นควรหรือไม่ควร ดีหรือไม่ดี เป็นวิถีแห่งปัญญาเป็นธรรมสำหรับกลั่นกรอง แยกแยะข้อมูลหรือแหล่งข่าวหรือเรียกว่า ประโตโฆสะ อีกขั้นหนึ่ง กับทั้งเป็นบ่อเกิดแห่งความคิดชอบหรือสัมมาทิฏฐิ ทำให้มีเหตุผลไม่งมงาย

เสฐียรพงษ์ วรรณปก (2546, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของโยนิโสมนสิการไว้ว่า การทำในใจโดยอุบายอันแยบคาย ซึ่งถ้าแปลโดยง่าย ๆ คือ การคิดเป็น การรู้จักคิด หรือการคิดวิเคราะห์

ทิศนา แขมมณี และคณะ (2544, หน้า 87) กล่าวว่า โยนิโสมนสิการ คือ การคิดเป็น หมายถึง ความสามารถที่บุคคลรู้จักมอง รู้จักพิจารณาสิ่งทั้งหลายตามสภาวะโดยวิธีคิดหาเหตุปัจจัยสืบค้นจากต้นเหตุตลอดทางจนถึงผลสุดท้ายที่เกิด แยกแยะเรื่องออกให้เห็นตามสภาวะที่เป็นจริงคิดตามความสัมพันธ์ที่สืบทอดจากเหตุโดยไม่เอาความรู้สึกอุปาทานของตนเอง เข้าไปจับหรือครอบคลุมบุคคลนั้นจะสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมด้วยวิธีการแห่งปัญญา

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า โยนิโสมนสิการ หมายถึง กระบวนการคิดที่มีหลักการ

มีเหตุมีผล มีวิธีการคิดวิเคราะห์โดยละเอียด เป็นการคิดแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ รู้จักพิจารณาความจริงเป็นขั้นตอนอย่างต่อเนื่องจนสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้

2.3.2 ลักษณะการคิดตามหลักโยนิโสมนสิการ

ลักษณะของการคิดตามหลักโยนิโสมนสิการที่นักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดไว้ โดยผู้วิจัยขอนำเสนอ ดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2538, หน้า 670) กล่าวว่า ความหมายตามรูปศัพท์ โยนิโสมนสิการ ประกอบด้วย โยนิโส กับ มนสิการ โยนิโส มาจาก โยนิ แปลว่า เหตุ ต้นเค้า แหล่งเกิด ปัญญา อุบาย วิธีทาง มนสิการ แปลว่า การทำในใจ การคิดคำนึง นึกถึง ใส่ใจ พิจารณาเพื่อรวมเข้าเป็นโยนิโสมนสิการ แปลสืบ ๆ กันมาว่าการทำในใจโดยแยบคาย คัมภีร์อรรถกถาและฎีกาได้ไขความโดยวิธีแสดงไวพจน์ให้เห็นความหมายแยกเป็นแง่ดังต่อไปนี้

1) อุบายมนสิการ แปลว่า คิด หรือพิจารณาโดยอุบาย คือคิดอย่างถูกวิธี หรือคิดถูกวิธี หมายถึง คิดถูกวิธีที่จะให้เข้าถึงความจริง สอดคล้องเข้าแนวกับสัจจะ ทำให้หยั่งรู้สภาพ ลักษณะและสามัญลักษณะของสิ่งทั้งหลาย

2) ปถมนสิการ แปลว่า คิดเป็นทาง หรือคิดถูกทาง คือคิดได้ต่อเนื่องเป็นลำดับ จัดลำดับได้ หรือมีลำดับ มีขั้นตอน แล่นไปเป็นแถวเป็นแนว หมายถึง ความคิดเป็นระเบียบตามแนวเหตุผลไม่ยุ่งเหยิงสับสนเป็นต้น

3) การณมนสิการ แปลว่า คิดตามเหตุ คิดต้นเหตุ คิดตามเหตุผล หรือคิดอย่างมีเหตุผล หมายถึงการคิดสืบค้นตามแนวความสัมพันธ์สืบทอดกันตามเหตุแห่งปัจจัย พิจารณาสืบสาวสาเหตุให้เข้าใจถึงต้นเค้า หรือแหล่งที่มาซึ่งส่งผลต่อเนื่องมาตามลำดับ

4) อุปปาทกมนสิการ แปลว่า คิดให้เกิดผล คือใช้ความคิดให้เกิดผลที่พึงประสงค์เล็งเห็นความคิดอย่างมีเป้าหมาย หมายถึง การคิดพิจารณาที่ทำให้เกิดกุศลธรรม เช่นปลุกเร้าให้เกิดความเพียร การรู้จักคิดในการที่ทำให้หายหวาดกลัว ให้หายโกรธ การพิจารณาที่ทำให้มีสติ หรือทำให้จิตใจเข้มแข็งมั่นคง เป็นต้น

พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2548, หน้า 65–71) กล่าวว่าความหมายของโยนิโสมนสิการว่ามีวิธีคิดโดยสรุปได้เป็น 4 แบบด้วยกัน ดังนี้

1) อุบายมนสิการ คือ คิดถูกวิธี การศึกษาต้องสอนให้คนมีวิธีคิด วิธีวิจัยและใช้วิธีการนั้นอย่างถูกต้องว่องไว

2) ปถมนสิการ คือ คิดมีระเบียบ การศึกษาต้องสอนให้คนคิดต่อเนื่องอย่างเป็นธรรมมีระเบียบ ไม่กระโดดไป กระโดดมา คิดอย่างมีเป้าหมาย

3) การณมนสิการ คือ คิดมีเหตุผล รู้จักเชื่อมโยงว่าเหตุนั้นน้าไปสู่ผลอะไร หรือผลนั้นมาจากเหตุอะไร

4) อุปปาทกมนสิการ คือ คิดเป็นกุศลเป็นการคิดเพื่อค้นหาแก่นสารสาระ เมื่อได้รับข้อมูลข่าวสารมากมาย ต้องรู้จักกรองเอาส่วนที่เป็นประโยชน์และเหมาะสมกับเรา

โยนิโสมนสิการทั้ง 4 ประการ เป็นวิธีคิดเพื่อเข้าถึงความจริง และอยู่อย่างสอดคล้องกับความจริงในธรรมชาติ ข้อแตกต่างระหว่างวิธีคิดของตะวันออกกับของตะวันตกอยู่ตรงที่ว่า วิธีคิดของตะวันออกมุ่งให้รู้ธรรมชาติตามความเป็นจริง ไม่ใช่เพื่อกดขี่ย่ำยีทำลายธรรมชาติแต่มุ่งให้อยู่อย่างสอดคล้องกับธรรมชาติ

จากลักษณะของการคิดตามหลักโยนิโสมนสิการที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ลักษณะการคิดตามหลักโยนิโสมนสิการ คือ การคิดโดยถือหลักความจริง ความถูกต้อง จากการดูเหตุและผลที่จะเกิดขึ้น รู้จักสิ่งดีหรือชั่ว เป็นการคิดที่มีลักษณะการคิดที่สำคัญ คือ 1. การคิดอย่างถูกวิธี หมายถึงการคิดที่จะให้เข้าถึงความจริงการคิดหาวิธีการให้อย่างถูกต้องว่องไว 2. การคิดเป็นขั้นต่อเนื่องเป็นลำดับ หมายถึงการคิดได้ต่อเนื่องเป็นลำดับก่อนหลังอย่างไม่สับสน 3. การคิดอย่างมีเหตุผล หมายถึงการคิดตามเหตุปัจจัย 4. การความคิดมุ่งให้เกิดประโยชน์ หมายถึง การคิดพิจารณาแล้วกระทำให้เกิดผลในทางที่ดีเป็นกุศล หรือได้มาซึ่งความรู้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2552) กล่าวว่า โยนิโสมนสิการ ประกอบด้วย โยนิโส กับ มนสิการ โยนิโส มาจาก โยนิ แปลว่า เหตุ ต้นค้า แหล่งเกิดปัญญา อุบาย วิธีทาง มนสิการ แปลว่า การทำในใจ การคิดคำนึง นึกถึง ใส่ใจ พิจารณาทั้งสองคำรวมเข้าด้วยกันเป็นโยนิโสมนสิการ แปลว่าการทำในใจโดยสมเหตุสมผล คัมภีร์อรรถกถาและฎีกาได้ไขความโดยวิธีแสดงอธิบายคำที่มีความหมายเหมือนกันแต่เขียนต่างกันให้เห็นความหมายได้ชัดเจนดังนี้

1) อุบายมนสิการ หมายถึง ลักษณะการคิดแบบวิเคราะห์กระบวนการหรือความเป็นไปของสิ่งต่าง ๆ เป็นความคิดที่ช่วยให้เข้าถึงรากเหง้าหรือแก่นแท้ของความคิดจริง ๆ นั้น

2) ปถมนสิการ หมายถึง วิธีการคิดที่เป็นขั้นตอน มีลำดับขั้นตอนของวิธีการคิดมีเหตุมีผลเป็นระเบียบ หรืออีกอย่างปถมนสิการ หมายถึง วิธีการคิดแบบหลากหลายวิธีหรือหลายแง่หลายมุม ลักษณะการคิดแบบปถมนสิการ เป็นความคิดซึ่งหมู่นักปราชญ์ใช้กันทั่วโลกแต่อาจไม่ครบถ้วนทุกข้อ ผลของความคิดจึงดีแต่ยังไม่สมบูรณ์

3) การณมนสิการ หมายถึง ลักษณะการคิดแบบหาเหตุผล จนเห็นความสัมพันธ์ของเหตุและผลโดยสมบูรณ์ หรือเมื่อเห็นปัญหาและเหตุของปัญหากคิดพิจารณาแก้ปัญหาต่อไปว่าจะทำให้เกิดอะไรขึ้นบ้าง

4) อุปปาทกมนสิการ หมายถึง ลักษณะการคิดแบบมีคุณธรรม หรือคิดในสิ่งที่ดี มุ่งแต่ความดีตัดขาดจากสิ่งชั่วร้าย หรือไร้สาระ มุ่งทำให้สิ่งที่จะไม่ก่อทุกข์แก่ตนและผู้อื่น มุ่งทำสิ่งที่ทำให้ตนและผู้อื่นมีความสุขที่แท้จริง ผลของความคิดก่อให้เกิดปัญหาจึงเป็นความคิดที่ดีและสมบูรณ์เพียร

การรู้จักคิดในการที่ทำให้หายหวาดกลัว ให้หายโกรธ การพิจารณาที่ทำให้มีสติ หรือทำให้จิตใจเข้มแข็งมั่นคง เป็นต้น

เสฐียรพงษ์ วรรณปก (อ้างถึงใน กรมสามัญศึกษา, 2539, หน้า 95) กล่าวว่า พระอรรถกถาจารย์ได้อธิบายลักษณะของการคิดตามหลักโยนิโสมนสิการไว้ 4 ลักษณะ ดังนี้

1) อุปายมนสิการ คือคิดพิจารณาโดยอุบายที่ถูกวิธี เป็นวิธีคิดที่ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ทำให้สำเร็จผลตามที่คิด และเกิดประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่น เช่น แม่ทัพยกกองทัพไปตีข้าศึกซึ่งมีกำลังมากรู้ว่าทหารหมดกำลังใจ เพราะกองทัพอีกฝ่ายมีกำลังมากกว่า จึงคิดอุบายโยนเหรียญเสี่ยงทายว่า ถ้า “ออกหัว” ก็จะรบชนะแล้วโยนเหรียญ 2 ครั้ง ก็ออกหัวทั้ง 2 ครั้ง ทหารต่างดีใจ ถึงเวลารบก็รบด้วยความเชื่อมั่นจนสามารถตีข้าศึกแตกในที่สุด แท้ที่จริงแม่ทัพได้ทำเหรียญพิเศษซึ่งทั้ง 2 ด้านมีแต่หัวเหมือนกัน โยนกี่ครั้ง ๆ จึง “ออกหัว”

2) ปถมนสิการ คือ การคิดเป็นทาง ถูกทางและคิดต่อเนื่องเป็นลำดับมีขั้นตอนมีระเบียบตามเหตุผล คิดไปในทางดีงาม ไม่เป็นพิษเป็นภัยแก่คนอื่น เปรียบเหมือนผู้เล่นหมากรุกที่เชี่ยวชาญจะสามารถมองกระดานหมากรุกทั้งหมดแล้วเห็นภาพว่าหมากรุกแต่ละตัวจะเดินอย่างไร เมื่อฝ่ายตรงข้ามเดินตัวใดไปตาใด จะทราบว่าจะต้องกัน ต้องแก้ไขอย่างไร สามารถมองเห็นล่วงหน้า 5 - 6 ตา เมื่อลงเล่นจริง ๆ และจะประสบผลสำเร็จอย่างน่าประหลาด

3) การณมนสิการ คือ การคิดตามเหตุ คิดค้นเหตุ คิดตามเหตุผล หรือคิดอย่างมีเหตุผล หมายถึง การคิดสืบค้นตามแนวความสัมพันธ์สืบทอดกันแห่งเหตุปัจจัย พิจารณาสืบสาวหาสาเหตุให้เข้าใจถึงต้นเค้า หรือแหล่งที่มาซึ่งส่งผลต่อเนื่องมาตามลำดับ

4) อุปปาทกมนสิการ คือ การคิดเพื่อให้เกิดการคิดสร้างสรรค์ คิดแล้วเกิดความรู้สึกอยากกระทำและสิ่งที่กระทำนั้นต้องเป็นการกระทำที่ดีไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น คิดว่าตนเองเกิดมายากจนแล้วไม่ท้อถอย พยายามสร้างฐานะให้แก่ตน ด้วยความขยันหมั่นเพียร ทำงานที่สุจริตไม่ผิดกฎหมายและศีลธรรม

จากลักษณะการคิดตามหลักโยนิโสมนสิการทั้ง 4 ข้อข้างต้นเป็นเพียงการแสดงลักษณะด้านต่าง ๆ ของความคิดที่เรียกว่า โยนิโสมนสิการ ซึ่งโยนิโสมนสิการที่เกิดขึ้นครั้งหนึ่ง ๆ อาจมีลักษณะครบทีเดียวทั้ง 4 ข้อ หรือเกือบครบทั้งหมดนั้น หากจะเขียนลักษณะทั้ง 4 ข้อนั้นสั้น ๆ คงได้ความว่า คิดถูกวิธี คิดมีระเบียบ คิดมีเหตุผล คิดเร้ากุศล อย่างไรก็ตามมีลักษณะเด่นบางอย่างของความคิดแบบนี้ที่อาจถือเป็นตัวแทนของลักษณะอื่น ๆ ได้ ดังที่แปลโดยนัยไว้ว่า ความคิดถูกวิธี ความรู้จักคิด การคิดเป็น การคิดตรงตามสภาวะและเหตุปัจจัย การคิดสืบค้นถึงต้นเค้า เป็นต้น หรือถ้าเข้าใจความหมายดีแล้ว จะถือค้าแปลสืบ ๆ กันมาว่า “การทำในใจโดยแยบคาย” ก็ได้

สรุปว่า หลักโยนิโสมนสิการ เป็นการคิดแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ รู้จักพิจารณาความจริงเป็นขั้นตอนอย่างต่อเนื่องจนสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ประกอบด้วยลักษณะของการคิด 4 ประการ คือ

1) อุบายมนสิการ หมายถึง ลักษณะการคิดอย่างถูกวิธี คิดแบบวิเคราะห์กระบวนการที่ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ทำให้สำเร็จผลตามที่คิด และเกิดประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่น แบบวิเคราะห์กระบวนการหรือความเป็นไปของสิ่งต่างๆ

2) ปถมนสิการ หมายถึง ลักษณะการคิดเป็นทาง การคิดที่มีลำดับขั้นตอนวิธีการคิดอย่างมีวิจารณญาณ มีเหตุมีผลเป็นระเบียบ ไม่กระโดดไป กระโดดมา คิดอย่างมีเป้าหมาย คิดแบบหลากหลายวิธีหรือหลายแง่หลายมุม

3) การณมนสิการ หมายถึง ลักษณะการคิดตามเหตุผล หรือคิดอย่างมีเหตุผล มีความคิดไตร่ตรอง รอบคอบจนเห็นความสัมพันธ์ของเหตุและผลโดยสมบูรณ์ พิจารณาสืบสาวสาเหตุให้เข้าใจถึงต้นเค้า แหล่งที่มาซึ่งส่งผลต่อเนื่องมาตามลำดับ

4) อุปปาทกมนสิการ หมายถึง ลักษณะการคิดในสิ่งที่ดี มองโลกในแง่ดี ใจกว้าง แสวงหาวิธีการคิดสร้างสรรค์ คิดอย่างเป็นอิสระ ทำให้สิ่งที่จะไม่ก่อทุกข์แก่ตนและผู้อื่น ทำสิ่งที่ทำให้ตนและผู้อื่นมีความสุขที่แท้จริง ผลของความคิดก่อให้เกิดปัญหาจึงเป็นความคิดที่ดีและสมบูรณ์

2.3.3 ความสำคัญของการคิดแบบโยนิโสมนสิการ

นักวิชาการ นักการศึกษา ท่านผู้รู้ และท่านผู้ศึกษาพระพุทธศาสนาหลายท่านได้มองเห็นคุณค่าของโยนิโสมนสิการที่เป็นวิธีการคิดทางพระพุทธศาสนา ดังที่ท่านได้เสนอแนวคิดต่างๆ ดังนี้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2550, หน้า 39) กล่าวว่า โยนิโสมนสิการว่าเมื่อใดที่เด็กมีโยนิโสมนสิการอย่างแท้จริงแล้ว เด็กจะสามารถเอาประโยชน์ได้จากทุกสิ่งทุกอย่าง แม้แต่จากสิ่งที่เลวที่สุด เพราะโยนิโสมนสิการไม่ว่าจะมีวิธีคิดแบบใดก็ตามแต่ก็มีสาระสำคัญสองอย่าง คือ 1) สามารถมองและคิดพิจารณาให้เข้าถึงความเป็นจริงของสิ่งนั้น 2) สามารถเฟ้นประโยชน์จากสิ่งนั้นได้ ไม่ว่ามันจะเลวร้ายแค่ไหนก็เรียนรู้เอามาใช้ได้ จะต้องท้าสองอย่างที่ว่านี้พร้อมกัน ถ้าใช้หลักนี้จะพัฒนาเด็กได้ผลหลายอย่าง ฉะนั้น โยนิโสมนสิการจึงเป็นองค์หลักของการศึกษาที่จะต้องเน้นกันอยู่ตลอดเวลา

กิตติ พัฒนตระกูลสุข (2542, หน้า 21) กล่าวว่า ความสำคัญของโยนิโสมนสิการว่าการจะพัฒนากระบวนการเรียนการสอนอะไรสักอย่างขึ้นมาใหม่ นักการศึกษามักมองไปที่ประเทศที่พัฒนาแล้วซึ่งการมองประเทศเหล่านั้นจะมองในลักษณะศึกษาข้อดี ข้อเสีย เพื่อจะน้ามาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมไทย มิใช่มองเพื่อเอาแบบอย่าง แท้จริงแล้วสังคมไทยมีหลักพระพุทธศาสนาที่กล่าวถึง การรู้จักคิด รู้จักพิจารณา ที่เรียกว่า “โยนิโสมนสิการ” คือการสอนให้รู้จักคิดเป็น คิดอย่างเป็นเหตุเป็นผลคิดในทางที่จะเข้าถึงความจริงทั้งหลาย คิดในทางที่จะท้าให้รู้จักใช้สิ่งทั้งหลายให้เกิด

ประโยชน์ แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า การเรียนการสอนให้นักเรียนในสังคมไทยไม่ค่อยส่งเสริมโยนิโสมนสิการเท่าที่ควร

สุรางค์ โค้วตระกูล (2544, หน้า 231) กล่าวว่า ความสำคัญของการคิดแบบโยนิโสมนสิการ ดังนี้

1) โยนิโสมนสิการเป็นความคิดที่สกัดอวิชชาตัณหา หรือการคิดเพื่อสกัดตัดหน้าอวิชชาและตัณหา พูดในแง่บวก คือ โยนิโสมนสิการเป็นความคิดปลุกเร้าปัญญา และกุศลธรรมให้เกิด เพราะโดยทั่วไปแล้วปุถุชนพอรับรู้อะไร ความคิดก็จะพรวดเข้าสู่ความชอบใจ ไม่ชอบใจทันที โยนิโสมนสิการท้าหน้าที่เข้าสกัดหรือตัดหน้า แล้วเป็นตัวนำกระบวนการความคิดบริสุทธิ์พิจารณาตามสภาวะตามเหตุปัจจัย

2) โยนิโสมนสิการเป็นการใช้ความคิดอย่างถูกวิธีซึ่งเป็นองค์ธรรมสำคัญยิ่งในกระบวนการของการศึกษา หรือการพัฒนาตนที่จุดแกนกลาง คือ การพัฒนาปัญญาเป็นองค์ธรรมที่จำเป็นสำหรับชีวิตที่ดีงาม ซึ่งแก้ปัญหาและพึ่งพาตนเองได้

สุคนธ์ สินธพานนท์ (2551, หน้า 132) กล่าวว่า ความสำคัญของโยนิโสมนสิการว่าเป็นวิธีคิดที่มีจุดมุ่งหมายที่จะสกัดหรือกำจัดอวิชชา (ความไม่รู้) และบรรเทาตัณหา ความอยากโดยตรง กล่าวคือผู้รู้จักคิดแบบโยนิโสมนสิการย่อมจะมีความรู้ความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ตามความเป็นจริง เป็นผู้ที่คิดเป็นคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผล ซึ่งจะเป็นทางที่เข้าถึงความจริงทั้งหลาย ทำให้รู้จักใช้สิ่งทั้งหลายให้เป็นประโยชน์ ถ้าบุคคลทุกคนคิดเป็นก็ย่อมคิดในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่ปล่อยใจให้หลงใหลเพลิดเพลินในวัฒนธรรมจากภายนอกที่หลั่งไหลเข้ามา ซึ่งในสภาพการณ์ปัจจุบัน มีการพัฒนาเทคโนโลยีในทุกด้าน สรุปได้ว่า การคิดแบบโยนิโสมนสิการมีความสำคัญ เนื่องจากการสอนคิดแบบโยนิโสมนสิการจะทำให้เกิดการคิดเช่นเดียวกันกับการคิดแบบมีวิจารณญาณ ทำให้เกิดความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ได้ง่ายและฉับไว รู้เท่าทันต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามา ไม่ว่าจากอดีตของตนหรือจากปัจจุบันก็ตาม แล้วพิจารณาหาทางทำให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคม

2.4. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ คือการบริหารคน บริหารเงิน บริหารงานต่าง ๆ และสิ่งที่มีอยู่ในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุด ตามข้อจำกัดที่มีอยู่ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีหลักคุณธรรมในการบริหารสถานศึกษาตามหลักโยนิโสมนสิการต้องอาศัยทั้งจุดเด่นและจุดด้อยมาคิดหาวิธีการในการพัฒนาองค์กร ซึ่งสิ่งสำคัญที่สุด คือการมีความสามัคคีในหมู่คณะ หรือปัจจัยภายในและภายนอกต่าง ๆ ที่จะมาช่วยเสริมสร้างสิ่งดีงามให้เกิดขึ้นในทางที่ถูกต้องและสิ่งที่สำคัญคือการคิดบนพื้นฐานของ เพื่อพัฒนาบุคลากรไปสู่การประพฤติปฏิบัติตนในการทำหน้าที่โดยใช้หลัก “โยนิโสมนสิการ” เป็นรูปแบบการคิดที่เหมาะสมกับการนำมาปรับ

ประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา การทำงาน การแก้ไขปัญหา และช่วยในการตัดสินใจ โดยนำหลักโยนิโสมนสิการมาประยุกต์ใช้ด้วยกัน 4 องค์ประกอบ คือ 1) วิสัยทัศน์ 2) ความยืดหยุ่น 3) จินตนาการ 4) การแก้ปัญหา ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ ในด้านวิสัยทัศน์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ โดยเน้นที่องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ การประยุกต์ใช้ลักษณะการคิด 4 ประการตามหลักโยนิโสมนสิการ ให้ภาวะผู้นำสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ที่ทรงพลังและนำทางองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังต่อไปนี้

1. อุบายมนสิการ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้การคิดแบบอุบายมนสิการ จะสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับสถานการณ์ โดยพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างรอบด้าน เข้าใจจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อการกำหนดวิสัยทัศน์และวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการปรับปรุงแผนอย่างต่อเนื่องตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

2. ปถมนสิการ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้การคิดแบบปถมนสิการ จะสามารถมองเห็นความเชื่อมโยงและความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กร และสร้างวิสัยทัศน์ที่ครอบคลุมและเชื่อมโยงทุกภาคส่วน สร้างความสมดุลระหว่างเป้าหมายต่าง ๆ ขององค์กร เช่น เป้าหมายด้านการเงิน เป้าหมายด้านการตลาด และเป้าหมายด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้วิสัยทัศน์มีความสมบูรณ์และยั่งยืน บูรณาการวิสัยทัศน์เข้ากับแผนการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้ทุกภาคส่วนขององค์กรทำงานไปในทิศทางเดียวกัน

3. การณมนสิการ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้การคิดแบบการณมนสิการ จะสามารถวิเคราะห์หาสาเหตุและผลของปัญหา สร้างวิสัยทัศน์ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อมูล ความเป็นจริงอย่างเป็นเหตุเป็นผล และประเมินผลกระทบของวิสัยทัศน์ต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เข้าใจปัญหาและความต้องการขององค์กรอย่างถูกต้องเหมาะสมและเป็นประโยชน์

4. อุปปาทกมนสิการ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้การคิดแบบอุปปาทกมนสิการ จะคิดนอกกรอบและมองปัญหาในมุมมองที่ต่างออกไป สร้างสรรค์วิสัยทัศน์ใหม่ ๆ ที่แตกต่าง สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมใน

การบรรลุวิสัยทัศน์ สื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจและเห็นพ้องต้องกัน เพื่อสร้างความร่วมมือและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ ในด้านวิสัยทัศน์ จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างวิสัยทัศน์ที่สมบูรณ์แบบชัดเจน ทั้งในแง่ของความเป็นไปได้ ครอบคลุม สมเหตุสมผล ความยืดหยุ่น สร้างสรรค์ สร้างแรงบันดาลใจ และการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และเป็นเข็มทิศนำทางองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ ในด้านความยืดหยุ่น

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ โดยเน้นที่องค์ประกอบด้านความยืดหยุ่น ซึ่งเป็นคุณสมบัติสำคัญของผู้นำในยุคปัจจุบัน ที่ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนอยู่เสมอ การประยุกต์ใช้ลักษณะการคิด 4 ประการตามหลักโยนิโสมนสิการ จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการปรับตัวและรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังต่อไปนี้

1. อุบายมนสิการ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้การคิดแบบอุบายมนสิการ จะสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต วางแผนทางเลือกที่หลากหลาย ปรับกลยุทธ์และแผนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อประเมินความเสี่ยงและเตรียมพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดฝัน

2. ปถมนสิการ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้การคิดแบบปถมนสิการ จะสามารถมองเห็นความเชื่อมโยง ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กร เข้าใจผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงต่อระบบโดยรวม ปรับตัวและเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อทุกภาคส่วน สร้างความสมดุลระหว่างความมั่นคงและความยืดหยุ่น เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

3. การณมนสิการ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้การคิดแบบการณมนสิการ จะสามารถวิเคราะห์ข้อมูล ข้อเท็จจริงอย่างเป็นเหตุเป็นผล ตัดสินใจอย่างมีเหตุผล โดยคำนึงถึงข้อมูลและข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้อง ประเมินทางเลือกต่าง ๆ โดยพิจารณาจากความเป็นไปได้ ผลดีผลเสีย และผลกระทบต่อองค์กร เพื่อประเมินสถานการณ์และตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ

4. อุปปาทกมนสิการ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้การคิดแบบอุปปาทกมนสิการ จะคิดนอกกรอบ มองปัญหาในมุมมองที่ต่างออกไป สร้างนวัตกรรมและวิธีการใหม่ ๆ ในการดำเนินงาน ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาในองค์กร เพื่อสร้างสรรค์แนวทางใหม่ ๆ ในการปรับตัว เพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวขององค์กร ให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปรับตัวและรับมือกับความเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ ในด้านความยืดหยุ่น จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการปรับตัวและรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ สร้างสรรค์ ยั่งยืน และนำองค์กรก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคง ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำในยุคปัจจุบัน ที่ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนอยู่เสมอ

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ ในด้านจินตนาการ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ โดยเน้นที่องค์ประกอบด้านจินตนาการ ซึ่งเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนนวัตกรรมและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้แก่องค์กร การประยุกต์ใช้ลักษณะการคิด 4 ประการตามหลักโยนิโสมนสิการ จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างจินตนาการและนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคม

1. อุบายมนสิการ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้การคิดแบบอุบายมนสิการ จะสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทางเทคโนโลยี สังคม และเศรษฐกิจ กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย กระตุ้นให้เกิดจินตนาการในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ วางแผนและจัดสรรทรัพยากร สนับสนุนการสร้างสรรค์จินตนาการและนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อคาดการณ์อนาคตและสร้างสรรค์จินตนาการที่สอดคล้องกับแนวโน้มเหล่านั้น

2. ปถมนสิการ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้การคิดแบบปถมนสิการ จะสามารถเชื่อมโยงความรู้ข้อมูลจากหลากหลายสาขา มองภาพรวมขององค์กรและระบบที่เกี่ยวข้อง สร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การทำงานร่วมกัน และการทดลอง กระตุ้นให้บุคลากรเกิดจินตนาการ เพื่อสร้างสรรค์จินตนาการที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในวงกว้าง ครอบคลุมและเชื่อมโยงองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กร

3. การณมนสิการ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้การคิดแบบการณมนสิการ จะสามารถตั้งคำถามที่กระตุ้นให้เกิดการคิดวิเคราะห์และการหาเหตุผล จินตนาการที่สร้างสรรค์ประเมินความเป็นไปได้และความเหมาะสมของจินตนาการต่าง ๆ โดยพิจารณาจากข้อมูลและข้อเท็จจริง ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างสรรค์จินตนาการวิเคราะห์ปัญหาและความท้าทายต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้วย

4. อุปปาทกมนสิการ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้การคิดแบบอุปปาทกมนสิการ จะคิดนอกกรอบมองปัญหาในมุมมองที่ต่างออกไป เปิดรับประสบการณ์และความรู้ใหม่ ๆ สนับสนุนการทดลองความผิดพลาด เพื่อกระตุ้นจินตนาการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างสรรค์จินตนาการใหม่ๆ ที่แตกต่างและเรียนรู้พัฒนาจินตนาการให้ดียิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ ในด้านจินตนาการ จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างจินตนาการและนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อ

องค์กรและสังคม โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถวิเคราะห์แนวโน้ม กำหนดเป้าหมาย สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อจินตนาการ ตั้งคำถาม วิเคราะห์ปัญหา ประเมินความเป็นไปได้ คิดนอกกรอบ เปิดรับประสบการณ์ และทดลองเรียนรู้ เพื่อสร้างสรรค์จินตนาการที่ทรงพลังและนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม

4. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ ในด้านการแก้ปัญหา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ โดยเน้นที่องค์ประกอบด้านการแก้ปัญหา ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการนำพาองค์กรให้ก้าวผ่านอุปสรรคและความท้าทายต่าง ๆ และสร้างแนวทางใหม่ในการขับเคลื่อนองค์กร การประยุกต์ใช้ลักษณะการคิด 4 ประการตามหลักโยนิโสมนสิการ จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างรอบด้าน คิดหาแนวทางแก้ไขที่สร้างสรรค์ และนำไปสู่การแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1. อุบายมนสิการ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้การคิดแบบอุบายมนสิการ จะสามารถวิเคราะห์ปัญหาในภาพรวม โดยพิจารณาถึงสาเหตุ ผลกระทบ และความเชื่อมโยงกับปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนสำหรับการแก้ปัญหา วางแผนและดำเนินการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นขั้นตอน โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ ผลกระทบต่อองค์กรและมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

2. ปถมนสิการ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้การคิดแบบปถมนสิการ จะสามารถมองปัญหาในเชิงระบบ วิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา แทนที่จะมุ่งเน้นเพียงอาการที่ปรากฏ แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ และผลกระทบต่อระบบโดยรวม ซึ่งคำนึงถึงผลกระทบต่อทุกภาคส่วนขององค์กร

3. การณมนสิการ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้การคิดแบบการณมนสิการ จะสามารถวิเคราะห์ข้อมูล ข้อเท็จจริงอย่างเป็นเหตุเป็นผล ทำความเข้าใจปัญหาอย่างถูกต้อง ประเมินทางเลือกต่าง ๆ ในการแก้ปัญหา ตัดสินใจเลือกแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมที่สุด โดยพิจารณาจากความเป็นไปได้ ผลดีผลเสีย และผลกระทบต่อองค์กร ซึ่งคำนึงถึงข้อมูลและเหตุผลที่เกี่ยวข้อง

4. อุปปาทกมนสิการ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้การคิดแบบอุปปาทกมนสิการ จะคิดนอกกรอบและมองปัญหาในมุมมองที่ต่างออกไป สร้างนวัตกรรมและวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา มองความผิดพลาดเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาแนวทางการแก้ปัญหาให้ดียิ่งขึ้น สร้างสรรค์แนวทางแก้ไขใหม่ ๆ ที่แตกต่าง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ ในด้านการแก้ปัญหา จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแก้ปัญหาที่โดดเด่น เป็นระบบ รอบคอบ และสร้างแนวทางแก้ไขที่มีความสร้างสรรค์และยั่งยืน โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถวิเคราะห์ปัญหาได้อย่าง

รอบด้านและนำไปสู่การแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้นำในการนำพาองค์กรให้ก้าวผ่านอุปสรรคและความท้าทายต่าง ๆ

สรุป

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ 2) ความยืดหยุ่น 3) จินตนาการ 4) การแก้ปัญหา โดยนำหลักโยนิโสมนสิการมาประยุกต์ใช้ดังนี้

1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ ในด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวิสัยทัศน์ที่สมบูรณ์ ชัดเจน ครอบคลุม สมเหตุสมผล ยืดหยุ่น สร้างสรรค์ สร้างแรงบันดาลใจ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถกำหนดทิศทางองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ ในด้านความยืดหยุ่น หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวและรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เข้าใจผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงและปรับองค์กรอย่างเป็นระบบ สร้างการเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์และยั่งยืนในยุคที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอน

3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการในด้านจินตนาการ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาขับเคลื่อนนวัตกรรมและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ วิเคราะห์แนวโน้ม กระตุ้นจินตนาการ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น คิดนอกกรอบ เปิดรับประสบการณ์ใหม่ และสนับสนุนการทดลอง สร้างจินตนาการที่มีพลังและนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคม

4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการในด้านการแก้ปัญหา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างรอบด้าน และคิดหาแนวทางแก้ไขที่สร้างสรรค์ คิดนอกกรอบ สร้างแนวทางใหม่ ๆ และมองปัญหาเป็นโอกาสในการเรียนรู้ ซึ่งช่วยให้การแก้ปัญหามีประสิทธิภาพและยั่งยืน นำองค์กรก้าวผ่านอุปสรรคและความท้าทายได้สำเร็จ

2.5. สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตั้งอยู่เลขที่ 123 ถนนปัทมานนท์ หมู่ที่ 2 ตำบลดอกไม้ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด รหัสไปรษณีย์ 45130 บนเนื้อที่ 16 ไร่ หมายเลขโทรศัพท์ 043-624951 โทรสาร 043-624952 เว็บไซต์ http://www.ret2.go.th มีพื้นที่ครอบคลุม 8 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเกษตรวิสัย อำเภอปทุมรัตน์ อำเภอพนมไพร อำเภอสุวรรณภูมิ อำเภออาจสามารถ อำเภอเมืองสรวง อำเภอโพนทราย และอำเภอหนองฮี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ได้กำหนดนโยบายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้

ตระหนักถึงภารกิจหลักในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาชั้นพื้นฐาน จึงกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาชั้นพื้นฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566)

ทิศทางการพัฒนาการศึกษา

วิสัยทัศน์

สพป.ร้อยเอ็ด เขต 2 เป็นองค์กรคุณภาพ บริหารจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ตามมาตรฐานสากล

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้ในการสร้างภูมิคุ้มกันพร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลงและภัยคุกคามแบบใหม่ทุกรูปแบบ ที่มีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต

3. พัฒนาศักยภาพผู้เรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะวิชาชีพ ทักษะวิชาประคองชีพ และคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

4. ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้คุณภาพตามมาตรการศึกษาชั้นพื้นพื้นพื้นฐาน

5. ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ

6. สร้างโอกาส ความเสมอภาคลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

7. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGS)

8. พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการ และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

9. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้องและเป็นพลเมืองดีของชาติมีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์อดออม โอบอ้อม อารี มีวินัย รักษาศีลธรรม

2. ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบและรองรับวิถีชีวิตใหม่ (New Normal)

3. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างเสมอภาคทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

4. ผู้เรียนทุกช่วงได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานเต็มตามศักยภาพให้มีทักษะวิชาการ ทักษะวิชาชีพ ทักษะวิชาประคองชีพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

5. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายพัฒนาอย่างยั่งยืนขึ้น (Sustainable Development Goals : SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

6. ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ ปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับบริบท

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

ค่านิยมองค์กร

“ วิเคราะห์องค์กร สะท้อนข้อมูล เพิ่มพูนประสิทธิภาพ สู่สากลเทคโนโลยี มีคุณภาพและคุณธรรม” นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

1. ด้านความปลอดภัย

1.1 พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นที่ปลอดภัยของผู้เรียนทุกคน พร้อมเสริมสร้างระบบและกลไกในการดูแลความปลอดภัยอย่างเข้มข้น ให้กับผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา จากโรคภัยต่าง ๆ ภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ

1.2 ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดีและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

1.3 สร้างภูมิคุ้มกัน การรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีในการดำเนินชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) และชีวิตวิถีปกติต่อไป(Next Normal)

2. ด้านโอกาส

2.1 ส่งเสริม สนับสนุน ให้เด็กปฐมวัยที่มีอายุ 3-6 ปีทุกคน เข้าสู่ระบบการศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการดูแลปกป้อง เพื่อให้มีพัฒนาการครบทุกด้าน โดยการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.2 จัดการศึกษาให้ผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้เข้าถึงโอกาส ความเสมอภาค และได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะสำหรับการศึกษาต่อ และการประกอบอาชีพในอนาคตให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ

2.3 จัดการศึกษาให้ผู้เรียนในระดับการศึกษาชั้นพื้นฐาน ได้เข้าถึงโอกาสความเสมอภาคและได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

2.4 ส่งเสริมเด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส ให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและจัดหาทางเลือกในการเข้าถึงการเรียนรู้ การฝึกอาชีพ เพื่อให้ทักษะในการดำเนินชีวิต สามารถพึ่งตนเองได้

2.5 พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นรายบุคคล เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการบริหารจัดการศึกษา โดยเฉพาะการดูแลและป้องกันไม่ให้นักเรียนออกจากระบบการศึกษา และช่วยเหลือเด็กตกหล่น เด็กออกกลางคับให้กลับเข้าสู่ระบบ

3. ด้านคุณภาพ

3.1 ส่งเสริม สนับสนุน สถานศึกษาที่มีความพร้อม ให้นำหลักสูตรแกนกลางการการศึกษาชั้นพื้นฐานที่เน้นสมรรถนะไปใช้ตามศักยภาพของสถานศึกษา ให้สามารถออกแบบหลักสูตรที่เหมาะสมกับความต้องการและบริบท

3.2 พัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะที่เหมาะสมตามช่วงวัย สามารถจัดการตนเอง มีการคิดชั้นสูง มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถจัดระบบและกระบวนการทำงานของตนเองและร่วมกับผู้อื่นโดยใช้การรวมพลังทำงานเป็นทีม เป็นพลเมืองที่ดี มีศีลธรรม และอยู่ร่วมกับธรรมชาติและวิทยาการอย่างยั่งยืน รวมทั้งมีความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

3.3 จัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 นำไปสู่การมีอาชีพ มีงานทำ และส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

3.4 ส่งเสริม และพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลคุณภาพผู้เรียน ให้ควบคู่การเรียนรู้นำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้และสมรรถนะของผู้เรียนเป็นรายบุคคล รวมทั้งส่งเสริมการนำระบบธนาคารหน่วยกิตมาใช้ในการเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ของผู้เรียนในสถานศึกษา

3.5 พัฒนา ส่งเสริม ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลาทางทางการศึกษา รวมทั้งบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาชั้นพื้นฐาน ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ

4. ด้านประสิทธิภาพ

4.1 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา โดยการกระจายอำนาจและใช้พื้นที่เป็นฐานที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญตามหลักธรรมาภิบาล

4.2 นำเทคโนโลยีดิจิทัลและการจัดการฐานข้อมูล มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาชั้นพื้นฐาน และการเรียนรู้ของผู้เรียน

4.3 ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาโรงเรียนคุณภาพ ใช้พื้นที่เป็นฐาน ใช้นวัตกรรมไปการขับเคลื่อนบริหารจัดการโดยใช้ทรัพยากรร่วมกัน และแสวงหาการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับเพื่อให้ประสบผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

4.4 เพิ่มประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา และปรับกระบวนการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้สอดรับกับชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) และชีวิตวิถีปกติต่อไป (Next Normal)

การติดตาม ประเมินผลตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การติดตามประเมินผลการนำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นฐาน (พ.ศ. 2566-2570) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีแนวทางและกระบวนการ ดังนี้

1. มีการติดตามความก้าวหน้าการขับเคลื่อนตัวชี้วัดตามโครงการ/กิจกรรม พร้อมประเมินผลสำเร็จ ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และนำผลที่ได้มาพัฒนาการศึกษาในภาพรวม

2. จัดทำกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานและกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มีความเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการประจำปี และมอบผู้รับผิดชอบจัดทำเครื่องมือ และปฏิทินการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน โดยนำวิธีการติดตามประเมินผลที่หลากหลายและเหมาะสมมาใช้

3. พัฒนาระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินและรายงานผลผลที่รวดเร็วและมีสารสนเทศ เพื่อการทบทวน ปรับปรุงการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพทันเหตุการณ์

4. เสริมสร้างกลไกและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษาและบุคคลภายนอกในการตรวจสอบ ติดตามความก้าวหน้าในการขับเคลื่อนโครงการ กิจกรรมตามแผนให้เกิดความโปร่งใสตรวจสอบได้

5. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการตรวจสอบโครงการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจัดทำข้อมูลที่นำมาใช้ประกอบการตรวจสอบได้อย่างถูกต้องชัดเจน

โดยมีหน่วยกำกับ ประสาน ส่งเสริมการจัดการศึกษา คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ซึ่งมีสถานศึกษาในสังกัด 332/1 แห่ง เป็นหน่วยปฏิบัติการการจัดการศึกษา เพื่อให้ภารกิจดังกล่าวสามารถตอบสนองสภาพปัญหาความต้องการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 นโยบายสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดร้อยเอ็ด นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ รองรับการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาล และยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)

เครื่องมือในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ใช้ ROIET 2 MODEL เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา โดยใช้หลักการดำเนินงาน คือ ได้ใจคน ได้ผลงาน ประสานพลัง ดังนี้

ภาพที่ 2.1 ROIET 2 MODEL

R = Recheck ได้แก่ ตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมาวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

O = Organization ได้แก่ การศึกษาองค์กรเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้าบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

I = Information ได้แก่ การใช้ข้อมูล ข่าวสาร ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

E = Evaluation ได้แก่ การวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา นำข้อมูลมูลมาใช้ในการวางแผนและพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

T = Technology ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีฒนาคุณภาพการศึกษา

2 = Quality and Moral ได้แก่ คุณภาพ และคุณธรรม

คำว่า คุณภาพ มี 5 ระดับ คือ

1. คุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดทิศทางการพัฒนาตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2560 ได้แก่

1.1 การบริการจัดการที่ดี

1.2 การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้

1.3 การกระจายอำนาจและการส่งเสริมเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา

2. คุณภาพสถานศึกษา (Education Institution Quality) ประกอบด้วย

2.1 การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา (The Education Quality Development Plan)

2.2 การจัดการเรียนการสอน (Organizing Instruction)

2.3 ระบบประกันคุณภาพการศึกษา (Assurance System of Quality)

2.4 การบริหารจัดการ/การนิเทศ (Administration and Management/Supervision)

3. คุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย

3.1 พัฒนาครูให้เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยการเรียนรู้”

3.2 อบรม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่ง ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ ความสามารถวุฒิการศึกษา/การอบรม และลดภาระงานครูที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอน

3.3 ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยใช้ระบบบริหารงานบุคคลที่มีความเป็นธรรม

3.4 สร้างขวัญกำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติ

4. คุณภาพห้องเรียน (Classroom Quality) ประกอบด้วย

4.1 การจัดสภาพแวดล้อม/บริบท (Classroom Environment)

4.2 กระบวนการจัดการเรียนรู้ (Learning Process) ดำเนินการดังนี้

1) พัฒนาหลักสูตร จัดทำหน่วยการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้

2) การจัดกระบวนการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะสำคัญจำเป็นในโลกศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยทักษะ 3Rs +8Cs

3) ครูสอนตามมาตรฐาน ตัวชี้วัด (หลักสูรรมกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551) สอน-สอบ ประจำหน่วยการเรียนรู้

4) คัดกรองนักเรียนอ่าน-เขียนไม่ได้ ทุกขั้น แล้วร่วมกันสร้างนวัตกรรม/วิจัยแก้ปัญหา

5) ส่งเสริมความสามารถนักเรียน แข่งขันอัจฉริยภาพทุกระดับ

4.3 ระบบเทคโนโลยีการศึกษา (Technology System)

4.4 การวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Research)

4.5 ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน (Student Assistance System)

5. คุณภาพผู้เรียน หมายถึงการพัฒนาผู้เรียน 3 ด้าน ดังนี้

5.1 วิชาการ ได้แก่

1) พัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีความพร้อมทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ จิตใจ ด้านสังคม ด้านสติปัญญา

2) พัฒนาให้ผู้เรียนมีทักษะสำคัญจำเป็นในโลกศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยทักษะ 3Rs +8Cs

3) พัฒนาส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ใช้ศักยภาพพหุปัญญาในการดำรงชีวิต

4) พัฒนานักเรียนทุกระดับชั้นให้มีความสามารถสื่อสารภาษาต่างประเทศให้ตามวัย

5) ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกระดับชั้นให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน

5.2 วิชาชีพ ได้แก่

1) เสริมทักษะวิชาชีพ

2) การส่งเสริม OSOP หรือ One School One Product

3) นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1- 3 ต้องเลือกเรียนวิชาเสริมเป็นวิชาชีพให้ตรงกับความต้องการของท้องถิ่นและประเทศชาติได้

5.3 วิชาประคองชีพ ได้แก่

1) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการ

2) ค่านิยมหลัก 12 ประการ

3) ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

4) เสริมสร้าง ความซื่อสัตย์ วินัย คุณธรรม จริยธรรม และการมีจิตสาธารณะ ให้แก่ผู้เรียนโดยการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนผ่านสาระการเรียนรู้ทุกวิชา รวมทั้งกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

คำว่าคุณธรรม คือ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางกรศึกษาทองสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนอยู่บนพื้นฐานของศีลธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ปฏิบัติหน้าที่ตามหลักธรรมาภิบาล

กระบวนการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามรูปแบบ ROIET 2 MODEL นั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ได้ใช้หลักในการดำเนินงาน คือ ได้ใจคน ได้ผลงาน ประสานพลัง และใช้วงจรการบริหารงานคุณภาพ (PDCA) เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงการทำงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อย่างเป็นระบบ เพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษา สู่เป้าหมาย "คุณภาพผู้เรียน 3 วิ" ได้แก่ วิชาการ วิชาชีพ และวิชาประคองชีพ"

เขตบริการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 และสถานศึกษาในสังกัด ดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่ 8 อำเภอ มีจำนวน 332/1 โรงเรียน ดังนี้

1. อำเภอเกษตรวิสัย มีจำนวน 58 โรงเรียน
2. อำเภอปทุมรัตน์ มีจำนวน 42 โรงเรียน
3. อำเภอพนมไพร มีจำนวน 50 โรงเรียน
4. อำเภอสุวรรณภูมิ มีจำนวน 74 โรงเรียน
5. อำเภออาจสามารถ มีจำนวน 56/1 โรงเรียน
6. อำเภอเมืองสรวง มีจำนวน 17 โรงเรียน
7. อำเภอโพนทราย มีจำนวน 19 โรงเรียน
8. อำเภอหนองฮี มีจำนวน 16 โรงเรียน

ตารางที่ 2.2 แสดงจำนวนสถานศึกษา นักเรียน และข้าราชการครู สังกัด สพฐ.

ที่	อำเภอ	จำนวนสถานศึกษา	จำนวนนักเรียน (คน)	จำนวนครู (คน) (ตามจ.18)
1	อำเภอเกษตรวิสัย	58	7488	530
2	อำเภอปทุมรัตน์	42	3810	283
3	อำเภอพนมไพร	50	4657	332
4	อำเภอสุวรรณภูมิ	74	8824	614
5	อำเภอเมืองสรวง	17	1617	135
6	อำเภอโพนทราย	19	2287	166
7	อำเภออาจสามารถ	56/1 สาขา	5450	377
8	อำเภอหนองฮี	16	1593	127
รวม		332/1 สาขา	35726	2564

2.6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยในประเทศ ดังต่อไปนี้

ภรณ์ทิพย์ ปั้นก้อง (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนสั มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับสูงในทุกองค์ประกอบ ทำให้ผู้บริหารสามารถสร้างนวัตกรรมและปรับกลยุทธ์การทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันนำไปสู่การพัฒนาองค์การและคุณภาพทางการศึกษาอย่างยั่งยืน

ดวงแข ขำนอก (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ **ด้านวิสัยทัศน์** รองลงมาคือ **ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ และด้านการแก้ปัญหา** ตามลำดับ นอกจากนี้ การเปรียบเทียบ เมื่อจำแนกตาม **ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร** พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน**ขนาดของสถานศึกษา** ไม่แตกต่างกัน กล่าวโดยสรุป ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคปัจจุบัน

จันจิรา น้ำขาว (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ การร่วมมือกันแก้ปัญหา การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน การจินตนาการสร้างภาพอนาคตที่ควรเป็น การรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล และการใช้คำถาม 2. การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษาการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การแนะแนว การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การนิเทศการศึกษาการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การวางแผนงานด้านวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร

หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ และการวิจัยเพื่อคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก

เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์ (2562, บทคัดย่อ) การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า สภาพการดำเนินงานทั้งปัจจุบันและที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการจำเป็น (PNI Modified) สูงสุดในด้าน **จินตนาการ** รองลงมาคือ **การแก้ปัญหา วิสัยทัศน์ ความไว้วางใจ และความยืดหยุ่น** ตามลำดับ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารควรมุ่งเน้นให้ผู้บริหารเป็นผู้ฟังที่ดี เปิดรับความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการบริหาร วางแผนอย่างมีระบบ ใช้เทคโนโลยีประกอบการตัดสินใจ ยึดหลักธรรมาภิบาล และเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น **แก้วมณี ปัทมะ (2564, บทคัดย่อ)** ารศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุรินทร์ พบว่า **สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง** โดยด้านที่สูงสุดคือ จินตนาการ รองลงมาคือ ความคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่น และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วน **สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด** ด้านที่สำคัญที่สุดคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมา คือ ความคิดสร้างสรรค์ จินตนาการ และความยืดหยุ่น ความต้องการจำเป็นสูงสุดอยู่ที่การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาคือ ความยืดหยุ่น ความคิดสร้างสรรค์ และจินตนาการ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มี 4 ด้านหลัก ได้แก่ **ความเป็นปัจเจกบุคคล ความยืดหยุ่น ความคิดสร้างสรรค์ และจินตนาการ** รวม 17 แนวทาง ซึ่งมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้สูงที่สุด

นันทวรรณ งามแสง (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้(Team inquiry) รองลงมา คือ การรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล(Collecting analyzing and interpreting data) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การใช้คำถาม(Asking questions) 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นตามระดับการศึกษา ประสบการณ์และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ครูสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียน

การสอนที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนไป ผู้บริหารกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงาน ที่ถูกต้องชัดเจนร่วมกัน ให้ครูรู้จักการแก้ปัญหาตานสถานการณ์ มีมุมมองหรือภาพอนาคตหรือ มีวิสัยทัศน์ที่มองไปข้างหน้าอย่างชัดเจน

นงค์นุช จันทร์สัย (2565, บทคัดย่อ) การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่นาวาง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่สูงสุดคือ ความไว้วางใจ รองลงมาคือ ความยืดหยุ่น และ วิสัยทัศน์ ส่วนด้านที่ต่ำสุดคือ การแก้ปัญหา แนวทางการพัฒนา ประกอบด้วย 5 ด้านหลัก ได้แก่ วิสัยทัศน์ เป็นผู้ฟังที่ดี รับฟังความคิดเห็นทั้งภายในและภายนอก ความยืดหยุ่น ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์เปลี่ยนแปลงได้ การแก้ปัญหา ใช้ความรู้และประสบการณ์แก้ปัญหาอย่างตรงจุด การทำงานเป็นทีม สร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจให้บุคลากรร่วมมือ ความไว้วางใจ สร้างความเชื่อมั่นและความศรัทธาต่อบุคลากร

เสาวนีย์ เกียรติพรศักดา (2566, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จากผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านแรงจูงใจ ต่ำที่สุด คือ ด้านวิสัยทัศน์2) ผลการเปรียบเทียบ จำแนกตาม อายุระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

พระครูพิมลรัตโนภาส (จรณธมฺโม/รักษาภักดี), สุเทพ เมยไธสง, จิราภรณ์ ผันสว่าง, พระเมธีวัชราภรณ์, บรรจง ลาวะลี (2566, หน้า 11-27) ได้ศึกษา การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จากผลการวิจัยเรื่องนี้ สรุปได้ว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1.1) การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1.1.1) การกำหนดเป้าหมาย 1.1.2) การสร้างความไว้วางใจ 1.1.3) การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ 1.1.4) การมีส่วนร่วมดำเนินการ และ1.1.5) การมอบหมายงานอย่างชัดเจน 1.2) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1.2.1) การกำหนดวิสัยทัศน์ 1.2.2) การสร้างวิสัยทัศน์ 1.2.3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ1.2.4) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 1.3) การมีบทบาทเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1.3.1) ผู้นำทางความคิด เทคโนโลยีดิจิทัล 1.3.2) การเป็นนักจัดองค์กรทางเทคโนโลยีดิจิทัล 1.3.3) การเป็นนักสร้างวัฒนธรรมเชิงนวัตกรรม และ1.3.4) การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม 1.4) การสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1.4.1) ภาวะผู้นำ 1.4.2) โครงสร้างองค์กร 1.4.3) ทรัพยากรมนุษย์ และ1.4.4) วัฒนธรรมองค์กร 1.5) ความคิดสร้างสรรค์ มีความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1.5.1) ความคิดริเริ่ม 1.5.2) ความคิดคล่องแคล่ว 1.5.3) ความคิดยืดหยุ่น และ1.5.4) ความคิดละเอียดลออ ตัวบ่งชี้อันดับที่ 2 มี 21 ตัว

บ่งชี้ และตัวบ่งชี้อันดับที่ 1 มี 103 ตัวบ่งชี้ 2) โมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง (Construe Validity) เป็นไปตามเกณฑ์ และมีค่าความเชื่อมั่นตามโครงสร้าง (Construct Reliability) เป็นไปตามเกณฑ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.581 - 0.848 และ3) รูปแบบและการประเมินรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ 1) การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้วทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเป็นสำคัญ ซึ่งพบว่า เป็นวิธีการที่สามารถพัฒนาตัวบ่งชี้รวมได้ดี ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนดตัวบ่งชี้หรือกำหนดนโยบาย สามารถนำวิธีการพัฒนาตัวบ่งชี้รวมตามวิธีการนี้ไปใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ในเรื่องอื่น ๆ ต่อไป ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 1) ทำการศึกษาวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยใช้โมเดลที่ได้รับการทดสอบจากงานวิจัยนี้เป็นแนวทางเพื่อให้ได้โปรแกรมในการฝึกอบรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่งส่งผลถึงคุณภาพการศึกษาต่อไป 2) นำตัวบ่งชี้ทั้ง 103 ตัวบ่งชี้ดังกล่าวไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วติดตามผลการใช้ โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) และ 3) มีการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างแบบวัดและประเมินภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบตนเองและพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาต่อไป

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยต่างประเทศ ดังต่อไปนี้

Dinham and Stephen (2005, pp. 338-356) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะความเป็นผู้นำที่มีผลต่อผลผลิตทางการศึกษา พบว่า ความเป็นผู้นำเป็นปัจจัยในการสร้างความสำเร็จทางผลผลิตทางการศึกษา เกิดจากผู้อำนวยการที่ได้รับการฝึกฝนภาวะผู้นำ มาจากบทบาทของครูใหญ่ รองครูใหญ่ หัวหน้ากลุ่มสาระวิชา ครูผู้สอนในแต่ละกลุ่ม และเกิดจากการฝึกฝนความเป็นมืออาชีพ

Larsson (2007) ได้ศึกษาปัจจัยความสำเร็จของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผลการศึกษาพบว่าผู้นำที่สร้างสรรค์จะมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) มุ่งเน้นผลลัพธ์และความสำเร็จขององค์กรให้เกิดในระยะเวลาอันสั้น 2) ให้ความสำคัญกับลูกค้าขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ 3) ให้ความสำคัญกับกลยุทธ์และมุ่งเน้นผลงานขององค์กร และ4) สร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่เข้มแข็งเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์

Katzenbach (1997, p. 54) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารระดับสูง พบว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งวัดจากความสามารถที่จะบรรลุมาตรฐานที่ตั้งไว้ได้มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม คือ ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบกัน

อย่างชัดเจนโดยมีเป้าหมายร่วมกัน จากการศึกษางานวิจัย สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อความสำเร็จทางวิชาการสำหรับนักเรียน มีการสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นเพื่อการศึกษา มีการปลูกฝังภาวะผู้นำให้กับบุคคลอื่น มีการปรับปรุงการเรียนการสอน และมีการบริหารจัดการกับคน ข้อมูล เป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผลต้อง ให้ความสำคัญกับบุคลากรทั้งครู บุคลากร และผู้เรียน เพื่อให้ทุกคนเห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

Frank (2011, p. 53) ได้ดำเนินการวิขัยเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า ยุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมีลักษณะ 5 ข้อ ดังนี้ คือ1) การเป็นบุคคลที่มีจินตนาการ 2) การเป็นบุคคลที่มีความคิดริเริ่ม 3) การเป็นบุคคลที่เต็มไปด้วยความผ่อนคลาย 4) การเป็นบุคคลที่เต็มไปด้วยแนวคิดใหม่ 5) การเป็นบุคคลที่มีความคิดที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้

Stemberg (2006, p. 57) ได้ศึกษาถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกยาพบว่าผู้นำสถานศึกษาที่ดีนั้นจะต้องประกอบไปด้วยการตัดสินใจที่ขาญฉลาดมีความคิดสร้างสรรค์ใบการนำหลักสูตรมาปรับใช้ได้จริง มีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ในการวิเคราะห์ ความคิดของตนและของบุดลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความสามารถในการโน้มน้ำน้าวใจ บุคลากรในสถานศึกยาให้เห็นคุณค่าของคนเองและทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน

Dorothy A. Sisk (2001) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารการศึกษาระดับกลาง ระดับอาวุโส และระดับสูง (CEOs) ในสหรัฐอเมริกา โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ เชิงลึก ผลการศึกษาพบว่า มียุทธศาสตร์ทั้งหมด 4 ประการ ที่จะช่วยส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงประกอบด้วย 1) การมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับประเด็นที่สำคัญ 2) การให้อำนาจในการทำงานของทุกฝ่าย 3) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง และ 4) การอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

Amanda (2011, p. 261) ศึกษาเรื่องความสำเร็จของความพยายามสร้างสรรค์ได้รับอิทธิพลจากความเป็นผู้นำ พบว่า ด้วยวิธีนี้ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการสร้างเงื่อนไขที่จะมีส่วนร่วมของแต่ละบุคคลในการทำงานอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ นักวิจัยชั้นนำสำหรับความคิดสร้างสรรค์มีความสำคัญกับรูปแบบความเป็นผู้นำที่แตกต่างกันรวมทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงความเป็นผู้นำความเชี่ยวชาญวัตถุประสงค์ของการศึกษาในปัจจุบันคือการทดสอบผลกระทบของกลยุทธ์การแข่งขันผู้นำที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมสร้างสรรค์ กลยุทธ์อิทธิพลของความสามารถพิเศษภารกิจการรับรู้และกระตุ้นทางปัญญา ได้รับการจัดการในการศึกษาทดลองและผู้เข้าร่วมทำงานในงานที่สร้างสรรค์ผลการวิจัยพบว่ากลยุทธ์ทีมีอิทธิพลสามารถใช้แทนการอื่น ๆ ที่จะมีส่วนร่วมของแต่ละบุคคลในการทำงานความคิดสร้างสรรค์ ผลการศึกษาให้เป็นความเข้าใจ กับสิ่งทีมีอิทธิพลต่อกลยุทธ์การเป็นผู้นำทีมีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับกลยุทธ์อื่น ๆ

ผลจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยในประเทศจำนวน 11 เรื่อง และงานวิจัยต่างประเทศจำนวน 7 เรื่อง นำมาสู่การตั้งสมมุติฐานงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารกับการบริหารงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) ความยืดหยุ่น (Flexibility) 3) จินตนาการ(Imagination) 4) การแก้ปัญหา (Problem Solving) ซึ่งพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งสำคัญในการบริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน นอกจากนั้นผู้บริหารยังต้องนำหลักโยนิโสมนสิการเข้ามาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้สถานศึกษามีคุณภาพที่ดียิ่งขึ้นโดยได้ทำการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำไปอภิปรายผลการวิจัยว่าแตกต่างหรือสอดคล้องกับกรอบแนวคิดปฏิเสธหรือยอมรับสมมุติฐานที่กำหนดขึ้นตอบคำถามของประเด็นการวิจัยหรือไม่ต่อไป

2.7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักโยนิโสมนสิการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังแสดงไว้ในภาพที่ 2.2

ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการและระเบียบวิธีวิจัยโดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การดำเนินงานวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษากับประชากรกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 3,568 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร 240 คน และครูผู้สอน 3,328 คน (ข้อมูลครูและบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-608) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารทั้งสิ้น จำนวน 100 คน และครูผู้สอนจำนวน 247 คน รวมทั้งสิ้น 347 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) กลุ่มระเบียบวิธีสถิติ สำนักนโยบายและวิชาการสถิติ สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2552, หน้า 22)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่มีผลงานวิธีปฏิบัติดีเด่น ปีการศึกษา 2567 จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3.2. เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-608) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 347 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) (กลุ่มระเบียบวิธีสถิติ สำนักนโยบายและวิชาการสถิติ สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2552, หน้า 22)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ และได้รับการคัดเลือกผลงานวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2	จำนวนประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	237	100
2. ครู	2,326	247
รวม	2,563	347

3.3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็น ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนา

3.4. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้กำหนดเครื่องมือไว้ 2 ชนิด ได้แก่ 1) แบบสอบถาม 2) แบบสัมภาษณ์ มีรายละเอียดดังนี้

3.4.1 แบบสอบถาม มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1) ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ ตลอดจนทฤษฎีและแนวทางในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ทางทฤษฎีที่จะนำมาเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ เพื่อการศึกษาและการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) สร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับโดยสอบถามความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา

3) นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเนื้อหาและภาษาที่ใช้นำมาปรับปรุงแก้ไข

4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของเครื่องมือแล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Item - Objective Congruence) โดยข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะ กำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

+ 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา

- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความตรงตามเนื้อหา

ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00

6) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์ที่ 2 (อำเภอโพนทราย) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบความเข้าใจภาษาคำชี้แจงต่าง ๆ ของแบบสอบถาม และวิเคราะห์หาคุณภาพของแบบสอบถามหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ0.92 (Cronbach, 1990, p. 202-204)

3.4.2 แบบสัมภาษณ์ มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1) ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนทฤษฎีและแนวทางในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ทางทฤษฎีที่จะนำมาเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ เพื่อการศึกษาและการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) วิเคราะห์ สังเคราะห์ องค์ความรู้เกี่ยวกับ กรอบแนวคิด ทฤษฎี ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ ที่ใช้ในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล

3) สร้างแบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์เพื่อใช้ในการศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อตรวจสอบเนื้อหาและภาษาที่ใช้นำมาปรับปรุงแก้ไข

4) นำแบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์ ไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

5) ปรับปรุงแก้ไขแบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์ ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา เมื่อได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วจึงจัดทำแบบวิเคราะห์เอกสาร และแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

3.5.1ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหารและครู

3.5.2 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย จากผู้บริหาร และครูผู้สอน

3.5.3 ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูลแบบออนไลน์ผ่าน QR Code ในโปรแกรม Google Form โดยจะทำการชี้แจงรายละเอียดของแบบสอบถาม ให้ทราบวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือเพื่อให้ได้ผลตามความเป็นจริง

3.5.4 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบ แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.5.5 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารในสถานศึกษาโดยการลงพื้นที่จริงจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย

3.6. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 การประมวลผลข้อมูลมีขั้นตอน

1) ตรวจสอบวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง การศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

2) วิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ในการแปลความหมายข้อมูลได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย($\overline{X}$) ของบุญชม ศรีสะอาด (2554,หน้า 121)ของแบบสอบถาม ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.6.2 ทำการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล คือ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน ด้วยการทดสอบค่า t-test (Independent) ในการเปรียบเทียบตัวแปร 2 กลุ่ม

3.6.3 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าความต่างของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ค่า F-test (One-way ANOVA) ในการเปรียบเทียบตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

3.6.4 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยวิเคราะห์สรุปประเด็นเนื้อหา เพื่อทำการแยกประเด็นคำตอบดังกล่าวให้เป็นหมวดหมู่แล้วอธิบายเป็นความเรียง

3.7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการตามหลักปาปณิกธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

3.7.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1) การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้วิธีหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Item Objective Congruence) โดยใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะ

∑R แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

2) การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

3.7.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1) สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1) ร้อยละ (Percentage)

1.2) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)

1.3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

2.1) การทดสอบค่า t-test ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบข้อมูล t-test ทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตัวแปรที่ศึกษาของประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ด้วยการทดสอบค่าt - test (Independent Samples) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 109)

2.2) การทดสอบค่า F-test (One Way ANOVA) ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบข้อมูล F-test (One - way ANOVA) ทดสอบสมมติฐานความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2กลุ่มขึ้นไป ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ใช้สูตรของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

มหามกุฎราชวิทยาลัย

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม (F-test)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (degree of freedom)
Sig	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ (Significant level)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2. ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง และการศึกษาต่างกัน โดยการทดสอบที (t – test แบบ Independent Samples)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe')

ตอนที่ 5 วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ข้อมูลในการวิเคราะห์ เพื่อสรุปเป็นภาพรวมแล้วนำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา

4.3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน ใช้การแจกแจงหาค่าความถี่ (Frequency) และคำนวณร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยายปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
1. ผู้บริหาร	100	28.82
2. ครู	247	71.18
รวม	**347**	**100.00**
วุฒิการศึกษา		
1. ปริญญาตรี	131	37.80
2. สูงกว่าปริญญาตรี	216	62.20
รวม	**347**	**100.00**
ประสบการณ์การทำงาน		
1. ต่ำกว่า 5 ปี	100	28.81
2. 5-10 ปี	158	45.53
3. มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	89	25.66
รวม	**347**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหาร จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 28.82 ครูผู้สอน จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 71.18 มีระดับปริญญาตรี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 37.80 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 62.20 ประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 28.81, 5-10 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 45.53 มากกว่า 10 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 25.66

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 4.2-4.6

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
	$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1. ด้านวิสัยทัศน์	4.08	0.86	1	มาก
2. ด้านความยืดหยุ่น	4.01	0.88	4	มาก
3. ด้านจินตนาการ	4.04	0.84	2	มาก
4. ด้านการแก้ปัญหา	4.02	0.85	3	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.04**	**0.86**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.04, S.D.=0.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ =4.08, S.D.=0.86) ด้านจินตนาการ ($\overline{X}$ =4.04, S.D.=0.84) ด้านการแก้ปัญหา ($\overline{X}$ =4.02, S.D.=0.85) และด้านความยืดหยุ่น ($\overline{X}$ =4.01, S.D.=0.88)

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์

ข้อ	ด้านวิสัยทัศน์	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารมีการวางแผนและกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อปรับปรุงสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายกระทรวงและการเปลี่ยนแปลง (อุบายมนสิการ)	4.18	0.79	1	มาก
2	ผู้บริหารมีความคิดเชิงกลยุทธ์สามารถพัฒนาระบบคิดและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (อุปปาทกมนสิการ)	4.06	0.87	4	มาก
3	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทสถานศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางความสำเร็จในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิผล (อุบายมนสิการ)	4.06	0.84	3	มาก
4	ผู้บริหารแสวงหาวิธีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดหลากหลายแง่มุม นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา (ปถมนสิการ)	4.03	0.89	5	มาก
5	ผู้บริหารมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (อุปปาทกมนสิการ)	4.02	0.90	6	มาก
6	ผู้บริหารมีการวางแผนการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างรอบครอบ (การณมนสิการ)	4.12	0.87	2	มาก
	รวมเฉลี่ย	**4.08**	**0.86**	-	**มาก**

ตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.08, S.D.=0.86) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ผู้บริหารมีการวางแผนและกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อปรับปรุงสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายกระทรวงและการเปลี่ยนแปลง (อุบายมนสิการ) ($\bar{X}$ =4.18, S.D.=0.79) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการวางแผนการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างรอบครอบ (การณมนสิการ) ($\bar{X}$ =4.12, S.D.=0.87) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (อุปปาทกมนสิการ) ($\bar{X}$ =4.02, S.D.=0.90)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยืดหยุ่น

ข้อ	ด้านความยืดหยุ่น	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่น และสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ได้ดี (อุปปาทกมนสิการ)	3.93	0.87	5	มาก
2	ผู้บริหารมีความสามารถการคิดหลายแนวทาง หลายรูปแบบไม่ยึดติดอยู่ในแนวทางหรือรูปแบบเดิม ๆ (ปถมนสิการ)	4.04	0.90	1	มาก
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของครูบุคลากรและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่น (การณมนสิการ)	4.01	0.89	4	มาก
4	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความคิดนอกกรอบ คิดอย่างเป็นอิสระ (อุปปาทกมนสิการ)	4.01	0.88	3	มาก
5	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการได้ตลอดเวลาและสามารถคิดแก้ปัญหาได้หลายมิติ (อุปปาทกมนสิการ)	4.03	0.85	2	มาก
	รวมเฉลี่ย	**4.01**	**0.88**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยืดหยุ่นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.01, S.D.=0.88) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถการคิดหลายแนวทาง หลายรูปแบบไม่ยึดติดอยู่ในแนวทางหรือรูปแบบเดิม ๆ (ปถมนสิการ) ($\bar{X}$ =4.04, S.D.=0.91) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการได้ตลอดเวลาและสามารถคิดแก้ปัญหาได้หลายมิติ (อุปปาทกมนสิการ) ($\bar{X}$ =4.03, S.D.=0.88) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความยืดหยุ่น และสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ได้ดี (อุปปาทกมนสิการ) ($\bar{X}$ =3.93, S.D.=0.87)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านจินตนาการ

ข้อ	ด้านจินตนาการ	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารเป็นผู้มองประโยชน์ของโอกาสที่เกิดขึ้น นำไปสู่ความสำเร็จในอนาคต (อุบายมนสิการ)	4.02	0.88	4	มาก
2	ผู้บริหารกล้านำเสนอความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ เพื่อพัฒนางานในสถานศึกษา (อุปปาทกมนสิการ)	3.99	0.84	7	มาก
3	ผู้บริหารมีความคิดไตร่ตรอง สุขุม รอบคอบในการทำงานและมีการตัดสินใจที่ดีมีเหตุผล (ปถมนสิการ)	4.01	0.82	5	มาก
4	ผู้บริหารใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อกระตุ้นส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดจินตนาการใหม่ ๆ (อุปปาทกมนสิการ)	4.11	0.84	1	มาก
5	ผู้บริหารมีกระบวนการคิดที่เปิดกว้างต่อการรับสิ่งใหม่ ๆ (อุปปาทกมนสิการ)	4.09	0.85	2	มาก
6	ผู้บริหารรู้จักการสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือวิธีการแก้ปัญหาใหม่ๆ (อุปปาทกมนสิการ)	4.01	0.86	6	มาก
7	ผู้บริหารมีความสามารถบูรณาการทักษะความรู้และประสบการณ์เพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิมได้อย่างสร้างสรรค์ (การณมนสิการ)	4.07	0.80	3	
	รวมเฉลี่ย	**4.04**	**0.84**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ด้านจินตนาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.04, S.D.=0.84) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำได้แก่ ผู้บริหารใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อกระตุ้นส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดจินตนาการใหม่ ๆ (อุปปาทกมนสิการ) ($\bar{X}$ =4.11, S.D.=0.84) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีกระบวนการคิดที่เปิดกว้างต่อการรับสิ่งใหม่ ๆ (อุปปาทกมนสิการ) ($\bar{X}$

=4.09, S.D.=0.85) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารกล้านำเสนอความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ เพื่อพัฒนางานในสถานศึกษา (อุปปาทกมนสิการ) ($\overline{X}$ =4.01, S.D.=0.86)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการแก้ปัญหา

ข้อ	ด้านการแก้ปัญหา	ระดับการปฏิบัติ			
		$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์เพื่อนำมาพิจารณาแก้ปัญหาและการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล (การณมนสิการ)	4.03	0.80	3	มาก
2	ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีทักษะในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์ (อุปปาทกมนสิการ)	3.96	0.90	6	มาก
3	ผู้บริหารมีทักษะกระบวนการคิดรอบคอบอยู่บนพื้นฐานและใช้เหตุผล (การณมนสิการ)	4.03	0.85	4	มาก
4	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิด พินิจพิเคราะห์ พิจารณาอย่างรอบคอบเพื่อหาวิธีการแก้ไขปัญหา (การณมนสิการ)	4.00	0.86	5	มาก
5	ผู้บริหารมีความรู้และประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้ได้คำตอบที่ต้องการบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ (การณมนสิการ)	4.04	0.83	1	มาก
6	ผู้บริหารมีกระบวนการหรือขั้นตอนที่ผ่านการคิดอย่างมีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ (ปถมนสิการ)	4.04	0.84	2	มาก
	รวมเฉลี่ย	**4.02**	**0.85**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.6 ด้านการแก้ปัญหา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.02, S.D.=0.85) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ ผู้บริหารมีความรู้และประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้ได้คำตอบที่ต้องการ

บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ (การณมนสิการ) ($\bar{X}$ =4.04, S.D.=0.83) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีกระบวนการหรือขั้นตอนที่ผ่านการคิดอย่างมีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ (ปถมนสิการ) ($\bar{X}$ =4.04, S.D.=0.84) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีทักษะในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์ (อุปปาทกมนสิการ) ($\bar{X}$ =3.96, S.D.=0.90)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ที่มีตำแหน่ง และการศึกษาต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีตำแหน่ง และการศึกษาต่างกัน โดยการทดสอบที (t – test แบบ Independent Samples) ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำแนกตามตำแหน่ง

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา	ตำแหน่ง				t	Sig
	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านวิสัยทัศน์	4.32	0.69	3.98	0.67	4.11	.000*
2. ด้านความยืดหยุ่น	4.28	0.66	3.90	0.71	4.74	.000*
3. ด้านจินตนาการ	4.24	0.68	3.96	0.63	3.48	.001*
4. ด้านการแก้ปัญหา	4.22	0.66	3.93	0.66	3.69	.000*
รวมเฉลี่ย	4.26	0.67	3.94	0.67	4.31	.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำแนกตามตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ

การบริหารงานบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรม 7	การศึกษา				t	Sig
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านวิสัยทัศน์	4.12	0.67	4.05	0.70	.867	.386
2. ด้านความยืดหยุ่น	4.06	0.71	3.97	0.72	1.179	.239
3. ด้านจินตนาการ	4.10	0.64	4.01	0.66	1.179	.239
4. ด้านการแก้ปัญหา	4.09	0.69	3.98	0.66	1.474	.141
รวมเฉลี่ย	4.09	0.68	4.00	0.69	1.271	.205

จากตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีการศึกษาต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีตามประสบการณ์การทำงานต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ปรากฏดังตารางที่ 4.9 – 4.14

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน								
	ต่ำกว่า 5 ปี			5-10 ปี			มากกว่า 10 ปี		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านวิสัยทัศน์	4.32	0.69	มาก	3.95	0.66	มาก	4.04	0.68	มาก
2. ด้านความยืดหยุ่น	4.28	0.66	มาก	3.85	0.68	มาก	3.98	0.76	มาก
3. ด้านจินตนาการ	4.24	0.68	มาก	3.93	0.61	มาก	4.03	0.68	มาก
4. ด้านการแก้ปัญหา	4.22	0.66	มาก	3.90	0.63	มาก	3.99	0.72	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.26**	**0.67**	**มาก**	**3.91**	**0.65**	**มาก**	**4.01**	**0.71**	**มาก**

จากตารางที่ 4.9 ประสบการณ์การทำงาน พบว่า

1. ต่ำกว่า 5 ปี โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.26, S.D.=0.67) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$=4.32, S.D.=0.69) รองลงมา คือ ด้านความยืดหยุ่น ($\bar{X}$=4.28, S.D.=0.66) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการแก้ปัญหา ($\bar{X}$=4.22, S.D.=0.66)

2. 5-10 ปี โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.91, S.D.=0.65) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$=3.95, S.D.=0.66) รองลงมา คือ ด้านจินตนาการ ($\bar{X}$=3.93, S.D.=0.66) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ($\bar{X}$=3.85, S.D.=0.68)

3. มากกว่า 10 ปี โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.01, S.D.=0.71) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$=4.04, S.D.=0.68) รองลงมา คือ ด้านจินตนาการ ($\bar{X}$=4.03, S.D.=0.68) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการแก้ปัญหา ($\bar{X}$=3.99, S.D.=0.72)

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานต่างกัน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	8.415	2	4.207	9.246	.000*
	ภายในกลุ่ม	156.542	344	.455		
	รวม	**164.957**	**346**			
2. ด้านความยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	11.280	2	5.640	11.594	.000*
	ภายในกลุ่ม	167.348	344	.486		
	รวม	**178.628**	**346**			
3. ด้านจินตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	5.911	2	2.956	7.079	.001*
	ภายในกลุ่ม	143.632	344	.418		
	รวม	**149.543**	**346**			
4. ด้านการแก้ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	6.393	2	3.197	7.280	.001*
	ภายในกลุ่ม	151.037	344	.439		
	รวม	**157.430**	**346**			

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe')

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้านวิสัยทัศน์

ประสบการณ์การทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี ($\bar{X}$ =4.32)	5-10 ปี ($\bar{X}$ =3.95)	มากกว่า 10 ปี ($\bar{X}$ =4.04)
ต่ำกว่า 5 ปี($\bar{X}$ =4.32)	-	.37*	.27*
5-10 ปี($\bar{X}$ =3.95)	-	-	-
มากกว่า 10 ปี($\bar{X}$ =4.04)	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้านวิสัยทัศน์ พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี กับ 5-10 ปี และ ต่ำกว่า 5 ปี กับ มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา

จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านความยืดหยุ่น

ประสบการณ์การทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี ($\overline{X}$ =4.28)	5-10 ปี ($\overline{X}$ =3.85)	มากกว่า 10 ปี ($\overline{X}$ =3.98)
ต่ำกว่า 5 ปี($\overline{X}$ =4.28)	-	.43*	.29*
5-10 ปี($\overline{X}$ =3.85)	-	-	-
มากกว่า 10 ปี($\overline{X}$ =3.98)	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ ด้านความยืดหยุ่น พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี กับ 5-10 ปี และ ต่ำกว่า 5 ปี กับ มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ ด้านจินตนาการ

ประสบการณ์การทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี ($\overline{X}$ =4.24)	5-10 ปี ($\overline{X}$ =3.93)	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ($\overline{X}$ =4.03)
ต่ำกว่า 5 ปี($\overline{X}$ =4.24)	-	.31*	-
5-10 ปี($\overline{X}$ =3.93)	-	-	-
มากกว่า 10 ปี($\overline{X}$ =4.03)	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ ด้านจินตนาการ พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี กับ 5-10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ ด้านการแก้ปัญหา

ประสบการณ์การทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี ($\overline{X}$ =4.22)	5-10 ปี ($\overline{X}$ =3.90)	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ($\overline{X}$ =3.99)
ต่ำกว่า 5 ปี($\overline{X}$ =4.22)	-	.32*	-
5-10 ปี($\overline{X}$ =3.90)	-	-	-
มากกว่า 10 ปี($\overline{X}$ =3.99)	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ ด้านการแก้ปัญหา พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี กับ 5-10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 5 วิเคราะห์แนวทางการพัฒนา

ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนา โดยวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ข้อมูลในการวิเคราะห์ เพื่อสรุปเป็นภาพรวมแล้วนำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา

ข้อคิดเห็นจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 5 คน ตามรายละเอียดข้อมูลการสัมภาษณ์ ดังนี้

1. แนวทางในการนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโมนสิการ ด้านวิสัยทัศน์ จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิปรากฏผลแสดงดังนี้

“...ผู้บริหารใช้โยนิโสมนสิการในการกำหนดวิสัยทัศน์อย่างมีเหตุผลและรอบคอบใช้การคิดไตร่ตรองอย่างมีเหตุผลเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและตรงกับบริบทของชุมชน วิเคราะห์สถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกอย่างลึกซึ้ง ก่อนจะกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความเหมาะสม ทันสมัย และเป็นไปได้จริง...”

(คนที่ 1, สัมภาษณ์ เมื่อ 30 พฤษภาคม 2568)

“...ผู้บริหารยึดมั่นในวิสัยทัศน์ที่มีเป้าหมายเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ไม่จำกัดเฉพาะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง และควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรม แล้วจึงออกแบบวิสัยทัศน์ที่เน้นความร่วมมือกับ

ชุมชนในการพัฒนาเด็กให้เป็นคนดี มีภูมิคุ้มกันชีวิต และสามารถพึ่งพาตนเองได้ในท้องถิ่นของตน เช่น ความเมตตา ความเท่าเทียม และการพัฒนาอย่างยั่งยืน...”

(คนที่ 2, สัมภาษณ์ เมื่อ 30 พฤษภาคม 2568)

“...ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร และชุมชนมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ โดยใช้หลักโยนิโสมนสิการในการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นอย่างรอบคอบ การใช้ปัญญาในการสร้างวิสัยทัศน์ที่มีคุณค่าทางจิตวิญญาณและพัฒนาคนได้จริง เพื่อให้การกำหนดวิสัยทัศน์มีมิติที่หลากหลายและครอบคลุมทุกมุมมอง...”

(คนที่ 3, สัมภาษณ์ เมื่อ 30 พฤษภาคม 2568)

“...ผู้บริหารถ่ายทอดวิสัยทัศน์ด้วยพลังของการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ ที่ไม่หยุดอยู่เพียงการคิด แต่ต้องสามารถสื่อสารอย่างชัดเจน สร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้ผู้ตามเข้าใจ รวมถึงเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายร่วมมือในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์นั้นไปด้วยกัน...”

(คนที่ 4, สัมภาษณ์ เมื่อ 4 มิถุนายน 2568)

“...ผู้บริหารนำหลักโยนิโสมนสิการมาใช้ในการประเมินและทบทวนวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอ ไม่มองปัญหาแบบผิวเผิน แต่มองอย่างลึกซึ้งก่อนวางวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ พร้อมเปิดใจปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบท โดยไม่ยึดติดกับกรอบเดิมอย่างแข็งกร้าว...”

(คนที่ 5, สัมภาษณ์ เมื่อ 4 มิถุนายน 2568)

2. แนวทางในการนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโมนสิการ ด้านความยืดหยุ่น จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิปรากฏผลแสดงดังนี้

“...ผู้บริหารนำหลักใช้โยนิโสมนสิการในการคิดไตร่ตรองเหตุและผล การคิดอย่างรอบด้านก่อนจะปรับเปลี่ยนแนวทางให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อปรับกลยุทธ์หรือแนวทางการบริหารให้เหมาะสมโดยไม่ยึดติดกับกรอบความคิดเดิม โครงสร้างตายตัว แต่เน้นประโยชน์สูงสุดของผู้เรียนและครูเป็นหลัก...”

(คนที่ 1, สัมภาษณ์ เมื่อ 30 พฤษภาคม 2568)

“...ผู้บริหารเปิดใจรับฟังความคิดเห็นและข้อมูลใหม่อย่างมีวิจารณญาณตามหลักโยนิโสมนสิการไม่ใช่การเปลี่ยนตามกระแส แต่คือการกลั่นกรองข้อมูลจากหลายแหล่ง การยืดหยุ่นอย่างมีหลัก ไม่ใช่ตามใจ แต่ต้องมีเหตุผลรองรับ ด้วยสติปัญญา ใช้การไตร่ตรองและปรึกษาทีมอย่างรอบคอบก่อนจะเลือกแนวทางที่เหมาะสม...”

(คนที่ 2, สัมภาษณ์ เมื่อ 30 พฤษภาคม 2568)

“...ผู้บริหารที่มีความยืดหยุ่นควรมีแกนหลักที่มั่นคง ไม่เปลี่ยนแปลงจุดยืนหรืออุดมการณ์อย่างง่ายดาย แต่สามารถปรับวิธีการดำเนินงานให้เหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ ได้ ซึ่งสะท้อนหลักโยนิโสมนสิการที่เน้นการคิดอย่างเป็นระบบโดยใช้สติและเหตุผล...”

(คนที่ 3, สัมภาษณ์ เมื่อ 30 พฤษภาคม 2568)

“...ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำเพื่อสร้างวัฒนธรรมในโรงเรียนที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลง เช่น การเรียนรู้ตลอดชีวิต ปรับบทบาทของครูในยุคดิจิทัล เป็นแบบอย่างที่กล้าปรับเปลี่ยนแนวทางใหม่ปรับโครงสร้างหรือกระบวนการบริหาร จัดสรรบุคลากรหรือจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบเลือกได้ เพื่อให้ตอบสนองต่อความหลากหลายของผู้เรียนและครูโดยยังคงเป้าหมายคุณภาพทางการศึกษาไว้....”

(คนที่ 4, สัมภาษณ์ เมื่อ 4 มิถุนายน 2568)

“...ผู้บริหารมีจิตใจที่มั่นคง มีสติ ไม่ลนลาน และสามารถคิดหาทางออกอย่างสร้างสรรค์ได้ในสถานการณ์วิกฤต เช่น ปัญหาเร่งด่วน หรือความขัดแย้ง ผู้บริหารใช้โยนิโสมนสิการในการพิจารณาเหตุผลทั้งสองฝ่าย แล้วค่อยหาทางออกร่วมกัน เราจึงมีระบบการประชุมที่เปิดกว้างและปรับแผนการดำเนินงานได้ตลอดเวลาโดยไม่สูญเสียเป้าหมายหลัก...”

(คนที่ 5, สัมภาษณ์ เมื่อ 4 มิถุนายน 2568)

3. แนวทางในการนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโมนสิการ ด้านการมีจินตนาการ จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิปรากฏผลแสดงดังนี้

“...ผู้บริหารนำความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการจินตนาการรูปแบบการจัดการศึกษาในอนาคตที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน โดยเป็นการคิดอย่างลึกซึ้งและมีเหตุผลตามหลักโยนิโสมนสิการ ไม่ใช่เพียงจินตนาการลอย ๆ...”

(คนที่ 1, สัมภาษณ์ เมื่อ 30 พฤษภาคม 2568)

“...ผู้บริหารมีความสามารถในการจินตนาการถึง ‘โรงเรียนในฝัน’ ที่เปี่ยมด้วยคุณภาพ ความสุข และการเติบโตอย่างยั่งยืน เป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต ไม่ใช่แค่สถานที่เรียนหนังสือพร้อมทั้งสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดังกล่าวให้เป็นแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนและปฏิบัติได้จริง...”

(คนที่ 2, สัมภาษณ์ เมื่อ 30 พฤษภาคม 2568)

“...ผู้บริหารใช้จินตนาการเชิงสร้างสรรค์ในการคิดนอกกรอบ เพื่อออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษา เช่น การจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการเทคโนโลยี การสร้างพื้นที่เรียนรู้ที่หลากหลาย และการพัฒนาอัตลักษณ์ของสถานศึกษาโดยไม่ยึดติดกับแนวทางเดิม ให้เด็กได้ลงมือปฏิบัติจริงและกล้าแสดงออกมากขึ้น...”

(คนที่ 3, สัมภาษณ์ เมื่อ 30 พฤษภาคม 2568)

“...ผู้บริหารมีจินตนาการที่สามารถจุดประกายและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรกล้าแสดงความคิดริเริ่ม กล้าฝัน และกล้าทดลองแนวทางใหม่ ๆ โดยมีผู้นำคอยเป็นแบบอย่าง ชี้แนวทาง และให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง...”

(คนที่ 4, สัมภาษณ์ เมื่อ 4 มิถุนายน 2568)

“...จินตนาการของผู้บริหารในภาวะผู้นำควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการคิดวิเคราะห์ ไม่ใช่เพียงการเพ้อฝัน แต่ต้องสามารถแยกแยะได้ว่าแนวคิดใดสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ทันที แนวคิดใดควรรอเวลา หรือแนวคิดใดต้องวางรากฐานก่อน ซึ่งล้วนเป็นการแสดงออกถึงการใช้โยนิโสมนสิการอย่างแท้จริง...”

(คนที่ 5, สัมภาษณ์ เมื่อ 4 มิถุนายน 2568)

4. แนวทางในการนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโมนสิการ ด้านการแก้ปัญหา จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิปรากฏผลแสดงดังนี้

“...ผู้บริหารพิจารณาอย่างมีเหตุผล การมองปัญหาอย่างรอบด้านและไม่รีบตัดสิน ก่อนจะลงมือแก้ปัญหาใด ๆ จำเป็นต้องคิดให้ลึก คิดให้รอบด้านเพื่อแยกแยะสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา ไม่มองแค่สิ่งที่เห็นภายนอก...”

(คนที่ 1, สัมภาษณ์ เมื่อ 30 พฤษภาคม 2568)

“...ผู้บริหารมีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบทางเลือกในการแก้ปัญหา มองปัญหาเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา ไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิมเพียงอย่างเดียว และต้องพร้อมปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์...”

(คนที่ 2, สัมภาษณ์ เมื่อ 30 พฤษภาคม 2568)

“...ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู บุคลากร และนักเรียนมีส่วนร่วมในการร่วมกันคิดและหาแนวทางแก้ไขปัญหา โดยเฉพาะปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อทุกฝ่าย ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงการใช้โยนิโสมนสิการผ่านการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นและการไตร่ตรองอย่างมีเหตุผลร่วมกันระหว่างครู ผู้ปกครอง และผู้บริหาร ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงแผนการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ...”

(คนที่ 3, สัมภาษณ์ เมื่อ 30 พฤษภาคม 2568)

“...ผู้บริหารใช้โยนิโสมนสิการช่วยให้มีจิตใจมั่นคง ไม่ตัดสินใจด้วยอารมณ์ ทำให้สามารถควบคุมสถานการณ์และเลือกทางออกที่เหมาะสมได้แม้ในสภาวะกดดัน โดยใช้การฟังอย่างลึกซึ้งเพื่อให้เข้าใจต้นตอความขัดแย้ง แล้วให้แต่ละฝ่ายสะท้อนความคิดตนเอง ทำให้ทั้งสองฝ่ายปรับความเข้าใจและลดความรุนแรงได้จริง...”

(คนที่ 4, สัมภาษณ์ เมื่อ 4 มิถุนายน 2568)

“...ผู้บริหารนำหลักโยนิโสมนสิการมาใช้ในการสะท้อนผลการดำเนินงานอย่างรอบคอบ โดยประเมินความสำเร็จของแนวทางที่ใช้ในการแก้ปัญหา วิเคราะห์ข้อดีข้อบกพร่อง และนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาตนเองและองค์กรให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นในระยะยาว...”

(คนที่ 5, สัมภาษณ์ เมื่อ 4 มิถุนายน 2568)

สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ

1. ด้านวิสัยทัศน์ มี 5 แนวทาง
   1.1 มีวิสัยทัศน์ที่ตั้งอยู่บนคุณธรรม มุ่งประโยชน์ส่วนรวม
   1.2 ถ่ายทอดวิสัยทัศน์อย่างสร้างสรรค์และสร้างแรงบันดาลใจ
   1.3 เปิดโอกาสให้ครู บุคลากร และชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์
   1.4 ประเมินและปรับวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง
   1.5 ใช้โยนิโสมนสิการในการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นและคิดอย่างรอบด้าน
2. ด้านความยืดหยุ่น มี 3 แนวทาง
   2.1 มีแกนหลักของอุดมการณ์ที่มั่นคง ไม่เปลี่ยนจุดยืนง่าย ๆ
   2.2 ปรับวิธีการดำเนินงานให้สอดคล้องกับบริบท
   2.3 ใช้โยนิโสมนสิการในการพิจารณาทางเลือกอย่างมีสติและเหตุผล
3. ด้านจินตนาการ มี 5 แนวทาง
   3.1 ใช้จินตนาการเชิงสร้างสรรค์ในการคิดนอกกรอบ
   3.2 ออกแบบรูปแบบการเรียนรู้ที่บูรณาการเทคโนโลยี
   3.3 พัฒนาอัตลักษณ์ของโรงเรียนโดยไม่ยึดติดกรอบเดิม
   3.4 ปลูกฝังให้ครูและบุคลากรกล้าคิด กล้าฝัน และกล้าทดลอง
   3.5 จินตนาการอยู่บนพื้นฐานของการคิดอย่างมีเหตุผลตามโยนิโสมนสิการ
4. ด้านการแก้ปัญหา มี 4 แนวทาง
   4.1 วิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบและลึกซึ้ง
   4.2 ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบทางเลือกการแก้ปัญหา
   4.3 เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการคิดแก้ไขปัญหา
   4.4 ทบทวนและประเมินผลลัพธ์เพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยใช้โยนิโสมนสิการ

สรุปรวมจำนวนแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ 5 แนวทาง ด้านความยืดหยุ่น 3 แนวทาง ด้านจินตนาการ 5 แนวทาง ด้านการแก้ปัญหา 4 แนวทาง รวมทั้งสิ้น 17 แนวทาง

มหามกุฎราชวิทยาลัย

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผล

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1. สรุปผล

1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านจินตนาการ ด้านการแก้ปัญหา และด้านความยืดหยุ่น

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏดังนี้

1.1) ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ผู้บริหารมีการวางแผนและกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อปรับปรุงสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายกระทรวงและการเปลี่ยนแปลง (อุบายมนสิการ) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการวางแผนการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างรอบครอบ (การณมนสิการ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (อุปปาทกมนสิการ)

1.2) ด้านความยืดหยุ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถการคิดหลายแนวทาง หลายรูปแบบไม่ยึดติดอยู่ในแนวทางหรือรูปแบบเดิม ๆ (ปถมนสิการ) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการได้ตลอดเวลาและสามารถคิดแก้ปัญหาได้หลายมิติ (อุปปาทกมนสิการ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความยืดหยุ่น และสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ได้ดี (อุปปาทกมนสิการ)

1.3) ด้านจินตนาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำได้แก่ ผู้บริหารใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อกระตุ้นส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดจินตนาการใหม่ ๆ (อุปปาทกมนสิการ) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีกระบวนการคิดที่เปิดกว้างต่อการรับสิ่งใหม่ ๆ (อุปปาทกมนสิการ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารกล้านำเสนอความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานในสถานศึกษา (อุปปาทกมนสิการ)

1.4) ด้านการแก้ปัญหา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำได้แก่ ผู้บริหารมีความรู้และประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้ได้คำตอบที่

ต้องการบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ (การณมนสิการ) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีกระบวนการหรือขั้นตอนที่ผ่านการคิดอย่างมีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ (ปถมนสิการ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีทักษะในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์ (อุปปาทกมนสิการ)

2) การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ

1. ด้านวิสัยทัศน์ มี 5 แนวทาง
   1.1 มีวิสัยทัศน์ที่ตั้งอยู่บนคุณธรรม มุ่งประโยชน์ส่วนรวม
   1.2 ถ่ายทอดวิสัยทัศน์อย่างสร้างสรรค์และสร้างแรงบันดาลใจ
   1.3 เปิดโอกาสให้ครู บุคลากร และชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์
   1.4 ประเมินและปรับวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง
   1.5 ใช้โยนิโสมนสิการในการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นและคิดอย่างรอบด้าน
2. ด้านความยืดหยุ่น มี 3 แนวทาง
   2.1 มีแกนหลักของอุดมการณ์ที่มั่นคง ไม่เปลี่ยนจุดยืนง่าย ๆ
   2.2 ปรับวิธีการดำเนินงานให้สอดคล้องกับบริบท
   2.3 ใช้โยนิโสมนสิการในการพิจารณาทางเลือกอย่างมีสติและเหตุผล
3. ด้านจินตนาการ มี 5 แนวทาง
   3.1 ใช้จินตนาการเชิงสร้างสรรค์ในการคิดนอกกรอบ
   3.2 ออกแบบรูปแบบการเรียนรู้ที่บูรณาการเทคโนโลยี
   3.3 พัฒนาอัตลักษณ์ของโรงเรียนโดยไม่ยึดติดกรอบเดิม
   3.4 ปลูกฝังให้ครูและบุคลากรกล้าคิด กล้าฝัน และกล้าทดลอง
   3.5 จินตนาการอยู่บนพื้นฐานของการคิดอย่างมีเหตุผลตามโยนิโสมนสิการ
4. ด้านการแก้ปัญหา มี 4 แนวทาง
   4.1 วิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบและลึกซึ้ง
   4.2 ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบทางเลือกการแก้ปัญหา
   4.3 เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการคิดแก้ไขปัญหา
   4.4 ทบทวนและประเมินผลลัพธ์เพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยใช้โยนิโสมนสิการ

สรุปรวมจำนวนแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ ด้านวิสัยทัศน์ 5 แนวทาง ด้านความยืดหยุ่น 3 แนวทาง ด้านจินตนาการ 5 แนวทาง ด้านการแก้ปัญหา 4 แนวทาง รวมทั้งสิ้น 17 แนวทาง

5.2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่จะใช้หลักโยนิโสมนสิการในการดำเนินบทบาทผู้นำอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะการคิดอย่างมีเหตุผล การวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ และการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นรอบด้าน ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะของผู้นำในยุคการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอย่างรวดเร็ว ปัจจัยหนึ่งที่อาจส่งผลให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับมาก คือ การที่สำนักงานเขตพื้นที่มีการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการอบรมสัมมนา การนิเทศติดตาม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน อีกทั้งบริบทของโรงเรียนในเขตพื้นที่ร้อยเอ็ด เขต 2 ส่วนใหญ่อยู่ในชุมชนที่มีความสัมพันธ์แบบเครือญาติหรือเครือข่ายที่แน่นแฟ้น ส่งผลให้ผู้บริหารสามารถใช้การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์และเปิดรับข้อมูลจากหลากหลายมุมมองได้ดี นอกจากนี้ ผู้บริหารหลายคนมีประสบการณ์สูง และผ่านกระบวนการคิดเชิงระบบที่พัฒนาผ่านการทำงานจริงมาอย่างยาวนาน จึงสามารถนำหลักโยนิโสมนสิการมาใช้ในด้านต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ หรือด้านการแก้ปัญหา ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อย่างไรก็ตาม แม้ผลการประเมินจะอยู่ในระดับมาก แต่ก็ยังมีช่องว่างให้พัฒนา โดยเฉพาะในด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร การถ่ายทอดวิสัยทัศน์อย่างมีพลัง และการส่งเสริมวัฒนธรรมการคิดอย่างมีเหตุผลในหมู่ครูและนักเรียนอย่างเป็นระบบ หากผู้บริหารสามารถยกระดับความเข้าใจและการปฏิบัติในประเด็นเหล่านี้ได้ ก็จะส่งผลให้ภาวะผู้นำตามหลักโยนิโสมนสิการของตนมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และสามารถขับเคลื่อนโรงเรียนให้เติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาว สอดคล้องกับแนวคิดของ อมรรัตน์ งามบ้านผือ (2560, หน้า 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำองค์การสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ มีปฏิกิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการโดยไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ ในการติดต่อประสานงานทั้งเกี่ยวกับตนเองและผู้อื่นอย่างมีแรงบันดาลใจ มีวิสัยทัศน์ มีจินตนาการ และมีกระบวนการต่าง ๆ อย่างมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของนันทวรรณ งามแสง (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโส

มนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านผู้วิจัยนำด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและต่ำสุดมาอภิปรายผลดังนี้

1.1) ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ ในด้านวิสัยทัศน์ จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างวิสัยทัศน์ที่สมบูรณ์แบบชัดเจน ทั้งในแง่ของความเป็นไปได้ ครอบคลุม สมเหตุสมผล ความยืดหยุ่น สร้างสรรค์ สร้างแรงบันดาลใจ และการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และเป็นเข็มทิศนำทางองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน โดยที่ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดทิศทางของโรงเรียนอย่างชัดเจน มีเป้าหมายที่มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและสอดคล้องกับบริบทของชุมชน ทั้งยังสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ด้วยการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ ทำให้ครูและบุคลากรเกิดความเข้าใจและพร้อมขับเคลื่อนร่วมกัน อีกทั้งผู้บริหารส่วนใหญ่ใช้หลักโยนิโสมนสิการในการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นจากหลากหลายฝ่าย ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์มีมิติที่ครอบคลุมและตอบโจทย์การเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่มีทิศทางและมีพลังในการขับเคลื่อนสู่เป้าหมายอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีศักดิ์ แก้วอาษา (2568, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการและด้านการแก้ปัญหาตามลำดับ

1.2 ด้านความยืดหยุ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะท่ามกลางบริบทของการศึกษาที่ต้องเผชิญกับความท้าทาย เช่น การเปลี่ยนแปลงของนโยบาย เทคโนโลยี และความคาดหวังจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้บริหารที่มีความยืดหยุ่นสามารถรักษาหลักการและอุดมการณ์ทางการศึกษาไว้ได้ ขณะเดียวกันก็ปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ซึ่งเป็นการใช้หลักโยนิโสมนสิการในการคิดอย่างมีเหตุผล ไตร่ตรองผลดีผลเสีย และเลือกแนวทางที่เหมาะสมที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญนภา ศรีภูธร (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2) การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าอาจเกิดจาก

ลักษณะของตำแหน่งงานที่ต่างกัน เช่น ผู้บริหาร ครู หรือบุคลากรทางการศึกษาแต่ละกลุ่ม มีมุมมองบทบาท และการปฏิสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารในบริบทต่างกัน ทำให้เกิดการรับรู้และประเมินภาวะผู้นำในมิติที่ต่างกันออกไป ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งบริหารอาจมีการเข้าถึงแผนงาน วิสัยทัศน์ และกระบวนการคิดเชิงโยนิโสมนสิการของผู้บริหารโดยตรงมากกว่าครูผู้สอน ทำให้มองเห็นความชัดเจนในภาวะผู้นำมากกว่า ในส่วนของประสบการณ์การทำงาน ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าย่อมมีมุมมองเชิงลึก รู้เท่าทันภาวะผู้นำ และสามารถพิจารณาแนวคิดโยนิโสมนสิการได้รอบด้านกว่า จึงรับรู้และประเมินคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้ชัดเจนกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย ส่วนที่ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในระดับการศึกษา อาจสะท้อนว่า ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามไม่ใช่ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำในบริบทของโรงเรียนมากนัก เนื่องจากทุกคนต่างทำงานในบริบทเดียวกัน ได้รับผลกระทบหรือประโยชน์จากการบริหารของผู้นำในระดับที่ใกล้เคียงกัน และการใช้หลักโยนิโสมนสิการในการบริหารก็อาจไม่ใช่สิ่งที่ต้องอาศัยการวิเคราะห์เชิงวิชาการลึกซึ้งในการรับรู้ แต่เป็นเรื่องที่สัมผัสได้จากประสบการณ์ตรง เช่น การเปิดใจฟัง การคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผล การแก้ปัญหาอย่างรอบคอบ เป็นต้น เพ็ญนภา ศรีภูธร (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองจำแนกตามสถานภาพโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ 5 แนวทาง ด้านความยืดหยุ่น 3 แนวทาง ด้านจินตนาการ 5 แนวทาง ด้านการแก้ปัญหา 4 แนวทาง รวมทั้งสิ้น17 แนวทาง อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีแนวทางในการพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างหลากหลายโดยเฉพาะด้านวิสัยทัศน์และจินตนาการที่มีแนวทางมากกว่าด้านอื่น อาจเป็นเพราะสองด้านนี้เกี่ยวข้องกับการวางแผน การมองภาพอนาคต และการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งต้องอาศัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับสูง ขณะที่ด้านความยืดหยุ่นและการแก้ปัญหา แม้มีแนวทางน้อยกว่า แต่ก็เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารในสถานการณ์จริง ทั้งหมดนี้สะท้อนให้เห็นว่าการนำหลักโยนิโสมนสิการมาใช้สามารถต่อยอดให้เกิดแนวทางที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารอย่างรอบด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นงค์นุช จันทร์สัย (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนา คุณภาพการศึกษา ตำบลแม่นาวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา

ตำบลแม่นาวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 2.1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรจะเป็นผู้ฟังที่ดี รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น และรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ทั้งยังรับฟังเสียงสะท้อนจากภาพนอก เช่น ชุมชน ผู้ปกครอง และหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับทางโรงเรียน 2.2) ด้านการมีความยืดหยุ่น ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานณการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม 2.3) ด้านการแก้ปัญหา ผู้บริหารต้องมีความรู้และประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่ตรงจุด 2.4) ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารมีการสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจให้กับบุคลากรในการร่วมมือกันทำงาน 2.5) ด้านการไว้วางใจ ผู้บริหารต้องมีการสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา และความไว้วางใจต่อบุคลากรในโรงเรียนรู้สึกเต็มใจหรือยินยอมที่จะกระทำตามข้อเสนอแนะของ ผู้ใต้บังคับบัญชา

5.3. ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการคิดอย่างเป็นระบบ ใช้เหตุผลในการวิเคราะห์และตัดสินใจ โดยเชื่อมโยงกับการบริหารในบริบทจริง ทั้งในด้านการวางวิสัยทัศน์ การแก้ปัญหา และการสร้างนวัตกรรมในการจัดการศึกษา

2) สถานศึกษาควรผลักดันให้การนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม และใช้เป็นแนวทางพัฒนาผู้นำทางการศึกษาให้มีความรอบคอบ ลึกซึ้ง และตัดสินใจโดยคำนึงถึงเหตุผลและประโยชน์ส่วนรวมอย่างแท้จริง

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

ผู้วิจัยได้เสนอแนะจากผลการวิจัยได้ดังนี้

1) จากผลการวิจัย พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารควรวางแผนและกำหนดวิสัยทัศน์อย่างรอบคอบ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและการเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคม โดยใช้หลักอุบายมนสิการในการพิจารณาแนวทางที่เหมาะสม มีเหตุมีผล และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง

2) จากผลการวิจัย พบว่า ด้านความยืดหยุ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ซึ่งสะท้อนถึงการใช้ปถมนสิการในการพิจารณาอย่างรอบด้านและลุ่มลึก โดยไม่ยึดติดกับวิธีการเดิม ๆ

3) จากผลการวิจัย พบว่า ด้านจินตนาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารควรกระตุ้นและส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เกิดการจินตนาการและริเริ่มแนวคิดใหม่ ๆ ซึ่งเป็นการดำเนินตามหลักอุปปาทกมนสิการ ที่มุ่งเน้นการก่อเกิดความคิดสร้างสรรค์จากการพิจารณาอย่างลึกซึ้ง

4) จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการแก้ปัญหา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการแก้ไขปัญหาอย่างรอบคอบ เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสพิจารณาและตัดสินใจด้วยเหตุผลที่รอบด้าน ซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพตามหลักการณมนสิการ

5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1) ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังสถานศึกษาประเภทและพื้นที่ที่หลากหลายขึ้น เช่น สถานศึกษาขั้นมัธยมศึกษา หรือในพื้นที่เขตเมืองและชนบทต่าง ๆ เพื่อเปรียบเทียบและวิเคราะห์ความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการในบริบทที่หลากหลาย

2) ควรใช้วิธีวิจัยเชิงผสม (Mixed Methods) โดยผสมผสานระหว่างการสำรวจเชิงปริมาณและการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและรายละเอียดเกี่ยวกับกระบวนการคิดและการนำหลักโยนิโสมนสิการไปใช้ในภาวะผู้นำของผู้บริหารอย่างครบถ้วน

3) ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา

บรรณานุกรม

1) หนังสือ

กรมวิชาการ. (2544). *ความรู้เกี่ยวกับสื่อมัลติมีเดียเพื่อการศึกษา.* กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.

กรมสามัญศึกษา. (2539). *แนวทางการนิเทศการศึกษากรมสามัญศึกษา.* เสมาธรรม: กรุงเทพมหานคร.

จินดารัตน์ โพธิ์นอก. (2561). *องค์ความรู้ภาษาวัฒนธรรมโดยสำนักงานราชบัณฑิตยสภา.* กรุงเทพฯ: เดลินิวส์.

ทิศนา แขมมณี, ศิริชัย กาญจนวาสี, พิมพันธ์ เดชะคุปต์, ศรินธรวิทยะสิรินันท์, นวนจิตต์ เชาวกีรติพงศ์, ปัทมสิริ ธีรานุรักษ์. (2544). *วิทยาการด้านการคิด.* กรุงเทพฯ: เดอะมาสเตอร์กรุ๊ปแมเนจเม้นท์.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2556). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์.* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่.* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพ: สุวีริยาสาส์น

พระเทพโสภณ. (2548). *ขอบฟ้าแห่งความรู้.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อัมรินทร์.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2538). *พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพ ฯ: บริษัท เอส อาร์ พริ้นติ้ง แมส โปรดักส์ จำกัด.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2550). *ความจริงแห่งชีวิตและช่วยให้ตายเร็วหรือช่วยให้ตายดี.* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: บริษัท พิมพ์สวย จำกัด.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2560). *ภาวะผู้นำ.* ใน สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ และสิทธิลักษณ์ สมิตะสิริ (บรรณาธิการ) ภาวะผู้นำความสำคัญต่ออนาคตไทย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พิมพ์ไทย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2552). *พระพุทธศาสนากับโลกธุรกิจ.* (พิมพ์ครั้งที่ 4). พิมพลักษณ์.กรุงเทพฯ : อมรินทร์ธรรมะ.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2553). *พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงขยายความ.* กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2553). *พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์.* (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.

พระมหาโพธิวงศาจารย์ (ทองดี สุรเตโช ป.ธ.9). (2561). *อันเหลือเชื่อ.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์รุ่งศิลป์การพิมพ์.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2554). *ความเป็นผู้นำทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2564). *การศึกษาไทยในปัจจุบัน : ถึงเวลาของการคิดใหม่ คิดใหญ่ และทำทันที*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

มหามกุฏราชวิทยาลัย. (2525). พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับสยามรัฏฐเตปิฎก 2525. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.

สมคิด บางโม. (2555). *องค์การและการจัดการ.* กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.

สุคนธ์ สินธพานนท์. (2551). *วิธีสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของเยาวชน*. กรุงเทพฯ: 9199 เทคนิคพริ้นติ้งนิทาน.

สุรางค์ โค้วตระกูล. (2544). *จิตวิทยาการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสฐียรพงษ์ วรรณปก. (2539). *แนวทางพระพุทธศาสนาที่อาจนำมาใช้ในการจัดการศึกษาและการบริหารสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: สมาคมครูสังคมศึกษาแห่งประเทศไทย.

เสฐียรพงษ์ วรรณปก. (2546). *พระพุทธอริยวัตร 60 ปาง.* กรุงเทพฯ: ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2552). *เทคนิคการสุ่มตัวอย่าง*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. (2567). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ.2566-2570).* ร้อยเอ็ด: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

Adair, J. (2007). *Leadership for Innovation: How to organize team creativity and harvest Ideas*. London: Kogan Page.

Casse, P., & Claudel. P. G. (2007). *Philosophy for creative leadership: How philosophy can turn people into more effective leaders*. n.p.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing (5th ed.).* New York : Harper Collins Publishers. (pp.202-204)

Daft, R. L. (1994). *Management (3rd ed.).* Fort Worth, TX: The Dryden.

Herris, A. (2009). *Creative leadership*. Journal of Management in Education. Sage Publications Inc. 23(1), 9-11,

James, C. R, & Connolly, U. (2000). *Effective change in schools*. London: Routledge Falmer.

Koontz H. and Weihrich H. (1988). *Management*. New York : McGraw –Hill.

Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. Educational and Psychological Measurement, 30 (3), 607 – 610.

Parker, J. P., & Begnaud. L. G. (2004). *Developing creative leadership*. Portsmouth, NH: Teacher Ideas Press.

Puccio, G. J., Murdock, M. C., and Mance, M. (2007). Creative leadership: Skills that drive change. California: Sage.

Robbins, S P. (1989). *Organization Behavior: Concepts Controversies Application*. 10thed. New York: Jarsey Prentive Hall.

Robinson, K. (2007). The Principles of Creative Leadership. New York: McGraw-Hill.

Stoll, L., & Temperley. J. (2009). *Creative leadership teams*. Journal of Management in Education, 23(1), pp. 12-18.

Dubrin, A. J., & Andrew. (2007). *Leadership research findings, practice, and skills (5th ed.).* Boston : Houghton Mifflin.

2) ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์และ/สารนิพนธ์

กฤษพล อัมระนันท์. (2559). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

กาญจนา ศิลา. (2556). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์. (2562). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์. (2556). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา.* วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เกศณี กฐินเทศ. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

แก้วมณี ปัทมะ (2564). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ขวัญฤทัย ภู่สาระ (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

คำพร กองเตย. (2560). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จันจิรา น้ำขาว. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จินตนา ดีดวงพันธ์. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จุฑาธิปต์ ทัพไทย. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จุฑามาศ ซุ่นห้วน. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ใน จังหวัดสุราษฎร์ธานี.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ดวงแข ขำนอก. (2559). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ดาสวรรค์ วงศ์มีชัย. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยเทคนิคในเขตภาคใต้สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.* วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

นงค์นุช จันทร์สัย. (2565). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา ตำบลแม่นาวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา , มหาวิทยาลัยพะเยา.

นเรศ บุญช่วย. (2553). *แผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

นันทวรรณ งามแสง. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

นันท์นภัส บุญญะสิทธิ์. (2564). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักพุทธบริหารการศึกษาสำหรับผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บงกช วิจบ. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปราจีนบุรี สังกดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุศรา ปุณริบูรณ์. (2563). *องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษ มัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปิลันธน์ วีระภัทรกุล. (2560). *รูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี.* ปทุมธานี, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

เพ็ญนภา ศรีภูธร. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง.* วิทยานิพนธ์ปริญญาคุรุศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภรณ์ทิพย์ ปั้นก้อง. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

มณฑาทิพย์ เสยยงคะ. (2556). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, บริหารจัดการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

รอซียะห์ ลาเต๊ะ. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ศิริวรรณ์ คำภูเงิน. (2561). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลเวียง สันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยพะเยา.

สมจิตร ชูศรีวาส. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

สมชาย รุ่งเรือง. (2560). *รูปแบบการพัฒนาผู้นำสู่การสร้างแรงผลักดันเชิงสร้างสรรค์.* วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สมหวัง อาลัยญาติ. (2551). *การศึกษาระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประกันภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1-2.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบันฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สุทธิชัย นาคะอินทร์. (2561). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*

มัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุปรัชญา ประดา. (2558). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์. (2563). *บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.* การศึกษาค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

เสาวนีย์ เกียรติพรศักดา. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.

อมรรัตน์ งามบ้านผือ. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อัยรีน สมาแอ. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

อิบตีซาม เจะหะ. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

Amanda L. (2011). *Project Study Group: A Inquiry into how Individual Epistemological Beliefs and Practices are affected by Participation in a Study Group Implementing the Project Approach.* Master of Science, Miami University.

Dorothy, A. S. (2001). *Spiritual Intelligence: Developing Higher Consciousness*. Creative

Education Foundation.

Frank Barron. (2011). *Creative Approaches to Problem Solving*, in Creative Approaches to Problem Solving: A Framework For Innovation and Change. P. 3. London: SAGE.

Larsson. (2007). *Creativity Leaders Success Factors in Sweden's Leading Creative Agencies,* Master's Thesis, Media Technology, The School of Media Technology, Royal Institute of Technology: abstract.

3) บทความในวารสาร

กิตติ พัฒนาตระกูลสุข. (2542). ข้อสังเกตที่น่าสนใจที่เกี่ยวกับ Construtivern โยนิโสมนสิการ. *วารสารคณิตศาสตร์*, *4*(2), 21 – 25.

ทวีศักดิ์ แก้วอาษา. (2568). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. *วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม*, *3*(2), 1121-1131.

บรรจง ลาวะลี. (2566). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารวิชาการรัตนบุศย์*, *5*(2), 726-742.

ภาณุพงศ์ อุณชาติ, จุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี*, *5*(2), 1-8.

พระครูพิมลรัตโนภาส (จรณธมฺโม/รักษาภักดี), สุเทพ เมยไธสง, จิราภรณ์ ผันสว่าง, พระเมธีวัชราภรณ์, บรรจง ลาวะลี. (2566). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. *วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม*, *7*(11), 11-23.

Dinham & Stephrn. (2005). Principal leadership for outstanding educational outcomes. *Journal of Education Administration*, *43*(4), 338-356.

Katzenbach, J. R. (1997). The Myth of the Top Management Team (Performance Issue in Work Group). *Harvard Business Review*, *2*(4), 34-54.

Stemberg, R. J. (2006). Creative Leadership: It's Decision. *Journal of Leadership*, *36*(2).

4) เอกสารสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์

ปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์. (2564). ภาวะผู้นำ. สืบค้นเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2567, จาก http://www.entraining.net/article06_leadership.php.

วิเชียร วงค์คำจันทร์. (2553). ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในยุคปฏิรูปการศึกษา. สืบค้นเมื่อ 2 พฤศจิกายน 2567, จาก https://www.piwde.net/kab2/yebma5.htm.

Seyfarth, (1999). The principal: New leadership for new challenges, Retrieved August 27, 2024, from http://www.kappanmagazine.org/content/82/8/598.abstract.

Stoll, L. and Temperley, J. Creative Leadership: a Challenge of Our Times. Retrieved August 26, 2024, from https://www.researchgate.net/publication/249014997_Creative_leadership_A_ challenge_of_our_times

This is Mendeley biography

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

1) รศ.ดร.สุเทพ เมยไธสง

ตำแหน่ง อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช
วิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
วุฒิการศึกษา ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)

2) ดร.บรรจง ลาวะลี

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
วุฒิการศึกษา ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา)

3) นายสุทิน อักโข

ตำแหน่ง รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองยาง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (บริหารการศึกษา)

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๐๖M **วันที่** ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

เจริญพร รศ.ดร.สุเทพ เมยไธสง

ด้วย นางสาวปภาวี มูลชารี เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๑๐๒๐ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

พ. เมธีวัชราภรณ์

(พระเมธีวัชราภรณ์, รศ.ดร.)
รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

(รศ.ดร.สุเทพ เมยไธสง)

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๗๐๐๗ **วันที่** ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.บรรจง ลาวะลี

ด้วย นางสาวปภาวี มูลชารี เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๑๐๒๐ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

พ. เมธีวัชราภรณ์

(พระเมธีวัชราภรณ์, รศ.ดร.)
รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

อนุเคราะห์

(ดร.บรรจง ลาวะลี)

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/๐๐๗/๑

๑๓ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC)

เจริญพร นายสุทิน อักโข รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองยาง

ด้วย นางสาวปภาวี มูลชารี เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๑๐๒๐ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

พ.เมธีวัชราภรณ์

(พระเมธีวัชราภรณ์, รศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ชารา ม.

๗ มี.ค. ๖๘

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร. ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๖๓ ๔๓๔๕๔๗๘

ภาคผนวก ค
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

1) นายพิชัย สีพลี

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเมืองพนมไพร
การศึกษา กศ.ม. การบริหารการศึกษา

2) นายอัษฎาวุธ ช้อยชด

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองหนองฮี
การศึกษา ศษ.ม. การบริหารการศึกษา

3) นายสุพล สิงห์สถิตย์

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่สุวรรณภูมิ
การศึกษา กศ.ม. การบริหารการศึกษา

4) นายปริณ เรืองจันทร์

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหัวนา
การศึกษา ศษ.ม. การบริหารการศึกษา

5) นายธนานุวัฒน์ รัตนสมบัติ

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคก (ทองคุรุราษฎร์พัฒนา)
การศึกษา ศษ.ม. การบริหารการศึกษา

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

โรงเรียนชุมชนเมืองหนองฮี
รับที่ 50
วันที่ 23 พ.ค. 68
เวลา ..... น.

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๖๐๖

๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เจริญพร นายอัษฎาวุธ ช้อยชด ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองหนองฮี

ด้วย นางสาวปภาวี มูลชารี เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๑๐๒๐ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒" มีความประสงค์ ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

พ. เมธีวิราภรณ์

(พระเมธีวิชราภรณ์, รศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๖๓ ๔๓๔๕๕๗๘

โรงเรียนอนุบาลเมืองพนมไพร
เลขที่รับ 733
วันที่ 30 พ.ค. 2568
เวลา 11:43 น.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคุรุคุราช
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๖๐๖

๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เจริญพร นายพิชัย สีพลี ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเมืองพนมไพร

ด้วย นางสาวปภาวี มูลชารี เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๑๐๒๐ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒" มีความประสงค์ ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเมธีวัชราภรณ์, รศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ผู้อำนวยการโรงเรียน
- ☐ บริหารงานงบประมาณ
- ☐ บริหารวิชาการ
- ☐ บริหารงานบุคคล
- ☐ บริหารงานทั่วไป
- ☐ .....

30 พ.ค. 2568

ลงชื่อ ..... ผู้อำนวยการ
30 พ.ค. 68

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๖๓ ๔๓๔๕๔๗๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๒๐๖

๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เจริญพร นายสุพล สิงห์สถิตย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่สุวรรณภูมิ

ด้วย นางสาวปภาวี มูลชารี เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๑๐๒๐ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒" มีความประสงค์ ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่สุวรรณภูมิ

☑ เพื่อทราบ ขอเจริญพร

☐ เพื่อโปรดพิจารณา

☐ เพื่ออนุมัติ

(พระเมธีวัชราภรณ์, รศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

๓๐ เม.ย. ๖๘

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๖๓ ๔๓๔๕๔๗๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๒๐๖

๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๘

โรงเรียนบ้านหัวนา
รับที่ 969
วันที่ 22 พ.ค. 2568
เวลา 10:28 น.

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เจริญพร นายปริณ เรืองจันทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหัวนา

ด้วย นางสาวปภาวี มูลชารี เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๑๐๒๐ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒" มีความประสงค์ ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเมธีวัชราภรณ์, รศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๖๓ ๔๓๔๕๔๗๘

โรงเรียนบ้านโคก(ทองคุรุราษฎร์พัฒนา)
รับที่ 73/68
วันที่ 2568
เวลา 16.30 น

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๗/ว ๐๒๐๒

๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เจริญพร นายธนานุวัฒน์ รัตนสมบัติ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคก (ทองคุรุราษฎร์พัฒนา)

ด้วย นางสาวปภาวี มูลชารี เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๑๐๒๐ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒" มีความประสงค์ ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

พ.เมธีวชิราภรณ์

(พระเมธีวัชราภรณ์, รศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคก(ทองคุรุราษฎร์พัฒนา)
เรื่องย่อ บัณฑิตวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย ขอความอนุเคราะห์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์
ดำเนินการเห็นชอบ
☑ เพื่อทราบ ☐ พิจารณา
ลงชื่อ
- 4 มิ.ย. 2568

☑ ทราบ ☐ อนุมัติ
ดำเนินการ
ผู้อำนวยการ
- 4 มิ.ย. 2568

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๖๓ ๔๓๔๕๔๗๘

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สพป.ร้อยเอ็ด เขต ๒

ที่ **วันที่** ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒

ด้วยนางสาวปภาวี มูลชารี เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๑๐๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์ ผ่าน QR Code

ในการนี้ กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เห็นควรแจ้งโรงเรียนประชาสัมพันธ์ตอบแบบสอบถามดังกล่าว ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดตามด้วยตนเอง รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต หากเห็นชอบโปรดลงนามหนังสือที่เสนอมาพร้อมนี้

(นางสาววนิดา ศรีจำปา)
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

(นางสาวชัญญา อินทริกานนท์)
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่
ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

(นายบุญถิ่น มหาสาโร)
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒

มหามกุฏราชวิทยาลัย

" เรียนดี มีความสุข"
"งานสำเร็จผล คนมีความสุข ทุกคนปลอดภัย"

ที่ ศธ ๐๔๑๒๒/ว ๑๗๔๔

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒
เลขที่ ๑๒๓ หมู่ที่ ๒ ถนนอรุณประเสริฐ ตำบลดอกไม้
อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๑๓๐

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนทุกโรงเรียนในสังกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยนางสาวปภาวี มูลชารี เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๑๐๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์ ผ่าน QR Code

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จึงแจ้งประชาสัมพันธ์ตอบแบบสอบถามดังกล่าว ดังรายละเอียดสิ่งที่ส่งมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายบุญถิ่น มหาสาโร)
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
โทร. ๐ ๔๓๕๕ ๖๓๕๗
โทรสาร ๐ ๔๓๖๒ ๔๙๕๒
ผู้ประสานงาน น.ส.วนิดา ศรีจำปา ๐๖๒-๕๐๕๙๗๔๒

"เรียนดี มีความสุข"
"งานสำเร็จผล คนมีความสุข ทุกคนปลอดภัย"

มหามกุฏราชวิทยาลัย

โรงเรียนหนองหินวิทยา
รับที่ 327
วันที่ 15 พ.ค. 68
เวลา 12.00 น.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลียบเมือง ตำบลสวนจาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๕ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๖๑๑๘
www.roiet.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๑๗๖

๑๗ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out)

เจริญพร โรงเรียนหนองหินวิทยา

ด้วย นางสาวปภาวี มูลชารี เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๑๐๒๐ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out) ในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

พ.เมธีวรารมณ์

(พระเมธีวัชรารมณ์, รศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out)
ขอให้ท่านได้โปรดให้นักศึกษาด้วย
ขอแสดงความนับถือ
พ.เมธีวรา
๑๕ พ.ค. ๖๘

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๕ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๖๑๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร. ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๖-๓๔๓๔-๕๔๗๘

- ทราบ
- มอบครูให้ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out)
งานบริหารวิชาการ มุลชารี
๑๕ พ.ค. ๖๘

ที่ ศธ ๐๔๑๒๒.๓๔๖/๑๕๘

โรงเรียนสามขาพิทยาคม หมู่ที่ ๘
ตำบลสามขา อำเภอโพนทราย
จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๒๔๐

๒๔ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ตอบรับความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out)

นมัสการ พระเมธวัชราภรณ์, รศ.ดร. รองอธิการบดี

อ้างถึง หนังสือมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ที่ อว ๗๙๑๗/ว๐๑๔๖
ลงวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๘

ตามที่อ้างถึง หนังสือมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ที่ อว ๗๙๑๗/ว๐๑๔๖ ลงวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๘ เรื่องขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out) ของนางสาวปภาวี มูลชารี เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๑๐๒๐ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย นั้น

ในการนี้ โรงเรียนสามขาพิทยาคม ศูนย์เครือข่ายที่ ๒ โพนทราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ อนุญาตให้ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out) ในหน่วยงาน เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอกราบนมัสการด้วยความเคารพอย่างยิ่ง

(นายชยุต งามเกลี้ยงธน)
ผู้อำนวยการโรงเรียนสามขาพิทยาคม

งานธุรการโรงเรียน
โทร : ๐๖๔-๘๖๔๕๐๓๖

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ฉ
เครื่องมือเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อคำถามตามความเป็นจริง ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับจากท่านในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในภาพรวมและคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด เพราะเสนอผลการวิจัยในภาพรวม

2. แบบสอบถามทั้งหมดแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดค่าระดับคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก
3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย
1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวปภาวี มูลชารี
นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

หมายเหตุ : หลักโยนิโสมนสิการ ประกอบด้วยลักษณะของการคิด 4 ประการ คือ

1) อุบายมนสิการ หมายถึง ลักษณะการคิดอย่างถูกวิธี คิดแบบวิเคราะห์กระบวนการ
2) ปถมนสิการ หมายถึง ลักษณะการคิดเป็นทาง การคิดที่มีลำดับขั้นตอน
3) การณมนสิการ หมายถึง ลักษณะการคิดตามเหตุผล หรือคิดอย่างมีเหตุผล
4) อุปปาทกมนสิการ หมายถึง ลักษณะการคิดในสิ่งที่ดี มองโลกในแง่ดี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้อย่างละเอียดแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ให้ตรงตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. ตำแหน่ง
   - ☐ ครู
   - ☐ ผู้บริหาร
2. การศึกษา
   - ☐ ปริญญาตรี
   - ☐ สูงกว่าปริญญาตรี
3. ประสบการณ์การทำงาน
   - ☐ น้อยกว่า 5 ปี
   - ☐ 5–10 ปี
   - ☐ มากกว่า 10 ปี

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่องที่ตรงกับระดับความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก
3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย
1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ด้านวิสัยทัศน์							
1	ผู้บริหารมีการวางแผนและกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อปรับปรุงสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายกระทรวงและการเปลี่ยนแปลง (อุบายมนสิการ)						
2	ผู้บริหารมีความคิดเชิงกลยุทธ์สามารถพัฒนาระบบความคิดและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (อุปปาทกมนสิการ)						
3	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทสถานศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางความสำเร็จในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิผล (อุบายมนสิการ)						
4	ผู้บริหารแสวงหาวิธีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดหลากหลายแง่มุม เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา (ปถมนสิการ)						
5	ผู้บริหารมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (อุปปาทกมนสิการ)						
6	ผู้บริหารมีการวางแผนการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างรอบครอบ (การณมนสิการ)						
ด้านความยืดหยุ่น							
7	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่น และสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ได้ดี (อุปปาทกมนสิการ)						
8	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดหลายแนวทาง หลายรูปแบบไม่ยึดติดอยู่ในแนวทางหรือรูปแบบเดิม ๆ (ปถมนสิการ)						
9	ผู้บริหารเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของครูบุคลากรและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่น (การณมนสิการ)						
10	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความคิดนอกกรอบ คิดอย่างเป็นอิสระ (อุปปาทกมนสิการ)						
11	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการได้ตลอดเวลาและสามารถคิดแก้ปัญหาได้หลายมิติ (อุปปาทกมนสิการ)						

ที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ด้านจินตนาการ							
12	ผู้บริหารเป็นผู้มองประโยชน์ของโอกาสที่เกิดขึ้น นำไปสู่ความสำเร็จในอนาคต (อุบายมนสิการ)						
13	ผู้บริหารกล้านำเสนอความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ เพื่อพัฒนางานในสถานศึกษา (อุปปาทกมนสิการ)						
14	ผู้บริหารมีความคิดไตร่ตรอง สุขุม รอบคอบในการทำงานและมีการตัดสินใจที่ดีมีเหตุผล (ปถมนสิการ)						
15	ผู้บริหารใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อกระตุ้นส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดจินตนาการใหม่ ๆ (อุปปาทกมนสิการ)						
16	ผู้บริหารมีกระบวนการคิดที่เปิดกว้างต่อการรับสิ่งใหม่ ๆ (อุปปาทกมนสิการ)						
17	ผู้บริหารรู้จักการสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือวิธีการแก้ปัญหาใหม่ๆ (อุปปาทกมนสิการ)						
18	ผู้บริหารมีความสามารถบูรณาการทักษะ ความรู้และประสบการณ์เพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิมได้อย่างสร้างสรรค์ (การณมนสิการ)						
ด้านการแก้ปัญหา							
19	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์เพื่อนำมาพิจารณาแก้ปัญหาและการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล (การณมนสิการ)						
20	ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีทักษะในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์ (อุปปาทกมนสิการ)						
21	ผู้บริหารมีทักษะกระบวนการคิดที่รอบคอบอยู่บนพื้นฐานและใช้เหตุผล (การณมนสิการ)						
22	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิด พินิจ พิเคราะห์ พิจารณาอย่างรอบคอบเพื่อหาวิธีการแก้ไขปัญหา (การณมนสิการ)						
23	ผู้บริหารมีความรู้และประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้ได้คำตอบที่ต้องการบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ (การณมนสิการ)						
24	ผู้บริหารมีกระบวนการหรือขั้นตอนที่ผ่านการคิดอย่างมีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ (ปถมนสิการ)						

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

.....

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ได้ดังนี้

1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ ในด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวิสัยทัศน์ที่สมบูรณ์ ชัดเจน ครอบคลุม สมเหตุสมผล ยืดหยุ่น สร้างสรรค์ สร้างแรงบันดาลใจ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถกำหนดทิศทางองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ ในด้านความยืดหยุ่น ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวและรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เข้าใจผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงและปรับองค์กรอย่างเป็นระบบ สร้างการเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์และยั่งยืนในยุคที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอน

3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการในด้านจินตนาการ ผู้บริหารสถานศึกษาขับเคลื่อนนวัตกรรมและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ วิเคราะห์แนวโน้ม กระตุ้นจินตนาการ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นคิดนอกกรอบ เปิดรับประสบการณ์ใหม่ และสนับสนุนการทดลอง สร้างจินตนาการที่มีพลังและนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคม

4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการในด้านการแก้ปัญหา ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างรอบด้าน และคิดหาแนวทางแก้ไขที่สร้างสรรค์ คิดนอกกรอบ สร้างแนวทางใหม่ๆ และมองปัญหาเป็นโอกาสในการเรียนรู้ ซึ่งช่วยให้การแก้ปัญหามีประสิทธิภาพและยั่งยืน นำองค์กรก้าวผ่านอุปสรรคและความท้าทายได้สำเร็จ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวปภาวี มูลชารี
นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ชื่อ.....นามสกุล.....

ตำแหน่ง.....สถานที่ทำงาน.....

วุฒิการศึกษา.....ประสบการณ์ทำงาน.....

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ได้ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ 2) ความยืดหยุ่น 3) จินตนาการ 4) การแก้ปัญหา ตามหลักโยนิโสมนสิการ ได้แก่ 1) อุบายมนสิการ หมายถึง ลักษณะการคิดอย่างถูกวิธี คิดแบบวิเคราะห์กระบวนการ 2) ปถมนสิการ หมายถึง ลักษณะการคิดเป็นทาง การคิดที่มีลำดับขั้นตอน 3) การณมนสิการ หมายถึง ลักษณะการคิดตามเหตุผล หรือคิดอย่างมีเหตุผล 4) อุปปาทกมนสิการ หมายถึง ลักษณะการคิดในสิ่งที่ดี มองโลกในแง่ดี ดังนี้

1. ท่านมีแนวทางในการนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโมนสิการ ด้านวิสัยทัศน์มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างไร

.....
.....
.....
.....

2. ท่านมีแนวทางในการนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโมนสิการ ด้านความยืดหยุ่นมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างไร

.....
.....
.....
.....

3. ท่านมีแนวทางในการนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโมนสิการ ด้านการจินตนาการมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างไร

.....
.....
.....
.....

4. ท่านมีแนวทางในการนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโมนสิการ ด้าน การแก้ปัญหามาใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างไร

.....
.....
.....
.....

ภาคผนวก ช

ค่าดัชนีความสอดคล้องแบบสอบถาม (IOC) ของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

(Index of Item – Objective Congruence)

สรุปประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			∑R	IOC	เทียบกับเกณฑ์
		1	2	3			
1. ด้านวิสัยทัศน์							
1	ผู้บริหารมีการวางแผนและกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อปรับปรุงสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายกระทรวงและการเปลี่ยนแปลง (อุบายมนสิการ)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีความคิดเชิงกลยุทธ์สามารถพัฒนาระบบความคิดและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (อุปปาทกมนสิการ)	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทสถานศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางความสำเร็จในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิผล (อุบายมนสิการ)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารแสวงหาวิธีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดหลากหลายแง่มุม เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา (ปถมนสิการ)	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (อุปปาทกมนสิการ)	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
6	ผู้บริหารมีการวางแผนการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างรอบครอบ (การณมนสิการ)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. ด้านความยืดหยุ่น							
7	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่น และสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ได้ดี (อุปปาทกมนสิการ)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดหลายแนวทาง หลายรูปแบบไม่ยึดติดอยู่ในแนวทางหรือรูปแบบเดิม ๆ (ปถมนสิการ)	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
9	ผู้บริหารเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของครู บุคลากรและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่น (การณมนสิการ)	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
10	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความคิดนอกกรอบ คิดอย่างเป็นอิสระ (อุปปาทกมนสิการ)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการได้ตลอดเวลาและสามารถคิดแก้ปัญหาได้หลายมิติ (อุปปาทกมนสิการ)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			∑R	IOC	เทียบกับเกณฑ์
		1	2	3			
3. ด้านจินตนาการ							
12	ผู้บริหารเป็นผู้มองประโยชน์ของโอกาสที่เกิดขึ้น นำไปสู่ความสำเร็จในอนาคต (อุบายมนสิการ)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารกล้านำเสนอความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ เพื่อพัฒนางานในสถานศึกษา (อุปปาทกมนสิการ)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารมีความคิดไตร่ตรอง สุขุม รอบคอบในการทำงานและมีการตัดสินใจที่ดีมีเหตุผล (ปถมนสิการ)	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
15	ผู้บริหารใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อกระตุ้นส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดจินตนาการใหม่ ๆ (อุปปาทกมนสิการ)	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
16	ผู้บริหารมีกระบวนการคิดที่เปิดกว้างต่อการรับสิ่งใหม่ ๆ (อุปปาทกมนสิการ)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารรู้จักการสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือวิธีการแก้ปัญหาใหม่ๆ (อุปปาทกมนสิการ)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารมีความสามารถบูรณาการทักษะ ความรู้และประสบการณ์เพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิมได้อย่างสร้างสรรค์ (การณมนสิการ)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. ด้านการแก้ปัญหา							
19	ผู้บริหารเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์เพื่อนำมาพิจารณาแก้ปัญหาและการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล (การณมนสิการ)	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
20	ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีทักษะในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์ (อุปปาทกมนสิการ)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			∑R	IOC	เทียบกับเกณฑ์
		1	2	3			
21	ผู้บริหารมีทักษะกระบวนการคิดที่รอบคอบอยู่บนพื้นฐานและใช้เหตุผล (การณมนสิการ)	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
22	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิด พินิจ พิเคราะห์ พิจารณาอย่างรอบคอบเพื่อหาวิธีการแก้ไขปัญหา (การณมนสิการ)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารมีความรู้และประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้ได้คำตอบที่ต้องการบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ (การณมนสิการ)	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
24	ผู้บริหารมีกระบวนการหรือขั้นตอนที่ผ่านการคิดอย่างมีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ (ปถมนสิการ)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

สูตร IOC $= \frac{\sum R}{N}$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

หมายเหตุ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 พิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

สรุปค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ฌ
ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย

ผลการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	24

มหามกุฎราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ญ

ภาพการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา

ภาพการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา

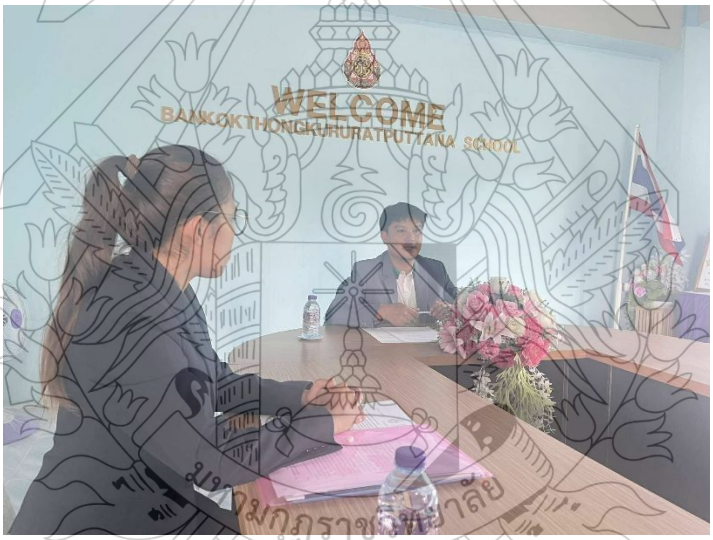
นายปริณ เรืองจันทร์
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหัวนา
(วันที่สัมภาษณ์ 30 พฤษภาคม 2568)

นายอัษฎาวุธ ช้อยชด
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองหนองฮี
(วันที่สัมภาษณ์ 30 พฤษภาคม 2568)

นายพิชัย สีพลี

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเมืองพนมไพร

(วันที่สัมภาษณ์ 30 พฤษภาคม 2568)



นายธนานุวัฒน์ รัตนสมบัติ

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคก (ทองคุรุราษฎร์พัฒนา)

(วันที่สัมภาษณ์ 4 มิถุนายน 2568)

นายสุพล สิงห์สถิตย์
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่สุวรรณภูมิ
(วันที่สัมภาษณ์ 4 มิถุนายน 2568)

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ	นางสาวปภาวี มูลชารี
วัน เดือน ปี เกิด	4 พฤษภาคม 2539
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลจังหวัดร้อยเอ็ด
ประวัติการศึกษา	ปริญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ปีที่จบการศึกษา 2562
ที่อยู่ปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านหนองยาง หมู่ที่ 4 ตำบลโพนทราย อำเภอโพนทราย จังหวัดร้อย 45240
ผลงานตีพิมพ์	Click or tap here to enter text.
รางวัลที่ได้รับ	Click or tap here to enter text.

มหามกุฏราชวิทยาลัย