



แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ตามหลักโยนิโสมนสิการ*

DEVELOPMENT GUIDELINES OF CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL
ADMINISTRATORS AT NAKHONSAWAN PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2 ACCORDING TO THE YONISOMANASIKĀRA

¹ยุพาวดี มหาหิง Yuphawadee Mahahing ²ธานี เกสทอง Thanee Gesthong

³พระมหาอุดร อุดตโร Phramaha Udorn Uttaro

^{1,2,3}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Corresponding Author E-mail: Kawaii0506@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 และ 2) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักโยนิโสมนสิการ การวิจัยนี้เป็นวิจัยแบบผสมวิธี โดยวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครู จำนวน 302 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.83 แล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพใช้เครื่องมือวิจัยเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน แล้ววิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักโยนิโสมนสิการ ประกอบด้วย (1) ด้านความสามารถในการปรับตัว ผู้บริหารควรเป็นคนที่ยืดหยุ่นในการทำงาน เข้าใจผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง และพิจารณาการพัฒนาสถานศึกษาอย่างละเอียดเพื่อสนับสนุนความร่วมมือและการเปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์ ควรพิจารณาการเรียนรู้จากประสบการณ์ การพิจารณาความผิดและการหาทางออก และการเข้าใจสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อแก้ไขปัญหาและส่งเสริมพัฒนาการในสถานศึกษา (2) ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารที่ดีควรมีคุณธรรมและเป็นผู้ที่รับฟังความคิดเห็นจากทีม ควรศึกษาและวิเคราะห์เหตุการณ์ที่ส่งผลต่อการทำงาน สร้างกระบวนการแก้ปัญหาและตัดสินใจโดยการแยกความจำเป็นและความสำคัญและแยกแยะประเด็นในการพัฒนาความเข้าใจต่อบทบาทและการทำงานของผู้บริหารและผู้อื่น (3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรมีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การพิจารณาคุณโทษและหาทางออก การใช้ประสบการณ์ในการพัฒนาตนเองและให้ประโยชน์ต่อคนอื่น การจำแนกแยกแยะและคิดเป็นเหตุและผลในการพัฒนาตนเอง และ (4) ด้านมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรมีความสามารถในการวางแผนด้านวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้วิธีคิดแบบสืบสาวเหตุปัจจัยเพื่อสร้างกระบวนการแก้ปัญหาและปรับปรุงการบริหารให้เป็นแบบอย่างที่ดีและมีประโยชน์ต่อบุคลากรและการนำประสบการณ์และความรู้มาใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารสถานศึกษา, โรงเรียนประถมศึกษา, หลักโยนิโสมนสิการ



Abstract

This research article aimed to 1) study the creative leadership of school administrators under the Nakhon Sawan Primary Educational Service Area 2 and 2) find a guideline for developing creative leadership of school administrators according to the principle of Yonisomanasikāra. This research was a mixed-method research. The quantitative research method collected data from a sample of 302 school administrators and teachers. The research instrument was a questionnaire with a reliability of 0.83. The data were analyzed by finding frequency, percentage, mean, and standard deviation. The qualitative research used a structured interview. The data were collected from 9 key informants and analyzed by content analysis. The research results showed that 1) The creative leadership of school administrators under the Nakhon Sawan Primary Educational Service Area 2 was at a moderate level overall. 2) The guideline for developing creative leadership of school administrators according to the principle of Yonisomanasikāra consisted of (1) in terms of adaptability, school administrators should be flexible in their work, understand the impact of change, and consider the development of the school in detail to support cooperation and beneficial change. They should consider learning from experience, considering mistakes, and finding solutions and understanding the current situation in order to solve problems and promote development in educational institutions. (2) In terms of teamwork, good administrators should have morality and be leaders who listen to opinions from the team. They should study and analyze events that affect the work, creating a problem-solving and decision-making process by separating the necessity and importance, and distinguishing issues in developing an understanding of the roles and work of administrators and others. (3) In terms of creativity, administrators should be able to think creatively to solve problems, consider advantages and disadvantages and find solutions, using experiences to develop themselves and be beneficial to others, distinguish and think logically in self-development. And (4) In terms of vision, administrators should be able to plan a vision for the development of educational institutions using the causal thinking method to create a problem-solving process and improving administration to be a good example and useful to personnel and applying experiences and knowledge to suit the current situation.

Keywords: Creative Leadership, School Administrators, Elementary Schools, The Principle of Yonisomanasikāra



บทนำ

ในยุคที่เศรษฐกิจสารสนเทศได้มีการขยายตัวอย่างรวดเร็วเช่นในปัจจุบันนี้การแข่งขันทางด้านต่างๆ มีมากขึ้น สังคมต้องการสิ่งใหม่ๆ แนวคิดใหม่ๆ มาพัฒนาประเทศเพื่อแข่งขันกับนานาประเทศ การสร้างสรรค์เป็นการดำเนินการในลักษณะต่างๆ เพื่อให้เกิดสิ่งแปลกใหม่ที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน สิ่งที่มีชีวิตเท่านั้นที่จะมีความสร้างสรรค์ได้ การสร้างสรรค์เป็นความคิดระดับสูง เป็นความสามารถทางสติปัญญาแบบหนึ่งที่จะคิดได้หลายทิศทาง หลากหลายรูปแบบโดยไม่มีขอบเขต นำไปสู่กระบวนการคิดเพื่อสร้างสิ่งแปลกใหม่หรือเพื่อการพัฒนาของเดิมให้ดีขึ้น ทำให้เกิดผลงานที่มีลักษณะเฉพาะตนอาจกล่าวได้ว่า มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตเพียงชนิดเดียวในโลกที่มีความสร้างสรรค์สามารถพัฒนาตน พัฒนาสังคม พัฒนาประเทศ และรวมถึงพัฒนาโลกที่อยู่ให้มีลักษณะที่เหมาะสมมากที่สุด ในขณะที่สัตว์ชนิดต่างๆ ที่มีวิวัฒนาการมาเช่นเดียวกับมนุษย์ยังคงมีชีวิตความเป็นอยู่แบบเดิมอย่างไม่มี การเปลี่ยนแปลง การสร้างสรรค์อาจไม่จำเป็นต้องยิ่งใหญ่ถึงขนาดการพัฒนาบางสิ่งขึ้นมาให้กับโลก แต่มีอาจเกี่ยวข้องกับพัฒนาการบางอย่างให้ใหม่ขึ้นมาอาจเป็นสิ่งเล็กๆ น้อยๆ และในวิถีแห่งการเปลี่ยนจะช่วยให้การดำเนินชีวิตและสังคมเปลี่ยนแปลงขึ้น

การศึกษาเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนา โดยเฉพาะในสังคมธุรกิจเศรษฐกิจในปัจจุบัน การคิดและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ นั้นต้องมีมนุษย์เป็นศูนย์กลางของการผลิตการเพิ่มศักยภาพของมนุษย์จึงเป็นหนทางนำไปสู่การสร้างขีดความสามารถทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน และการพัฒนามนุษย์ย่อมต้องให้ความสำคัญกับการศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญมากในการผลิตบุคลากรเพื่อให้พร้อมเพรียงและแข่งขันได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป การศึกษาศาสนาสร้างสรรค์ซึ่งเป็นประสบการณ์จากประเทศที่มีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและธุรกิจ มีวิธีการบ่มเพาะเยาวชนคนรุ่นใหม่จัดการเรียนการสอนและมีระบบการศึกษาที่ทำให้การพัฒนาประเทศชาติในด้านต่างๆ อีก เช่น ด้านสังคม ด้านศาสนาและวัฒนธรรม ด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ เป็นต้น ดังนั้นครูจึงต้องรับบทหนักทั้งในอดีตและปัจจุบัน เพื่อสร้างสังคมในด้านต่างๆ ให้มีความเจริญก้าวหน้า (รัชฎาภรณ์ อัครจันทร์, 2560)

เพื่อขับเคลื่อนและพัฒนาสถานศึกษาผู้นำประกอบด้วย “ตัวผู้นำ” และ “ภาวะของผู้นำ” ภาวะผู้นำจึงเป็นเอกลักษณ์เป็นคุณลักษณะ และเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวบุคคลที่จะสามารถจูงใจสมาชิกเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือร่วมใจ ทำงานด้วยความกระตือรือร้นทุ่มเทอย่างเต็มใจเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ขององค์กร คำว่าผู้บริหารในที่นี้ได้แก่ผู้ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้นำ (Leader) ในการดำเนินงานการบริหารจัดการในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นผู้นำระดับสูงสุด ระดับกลาง หรือระดับล่าง ไม่ว่าจะมาการแต่งตั้งหรือเลือกตั้ง คำว่าผู้นำ มีความหมายหลายลักษณะแล้วแต่มุมมองและการนำไปใช้ บางคนมองความเป็นผู้นำในรูปของกระบวนการความฉลาดแหลมคม บางคนมองในรูปของบุคลิกภาพบางคนเน้นด้านบทบาท การกระทำการประสานงาน การบังคับบัญชา การชี้แนะ การกระตุ้นทางปัญญาแนวคิดและหลักการในการบริหารงาน และการกำหนดเป้าหมายหลักภารกิจขององค์กร ตลอดจนการวางแผนกลยุทธ์ และตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ขององค์กรเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หลักขององค์กร ดังนั้น วิธีการทำงานของผู้นำย่อมแสดงออกมาหลายรูปแบบ (สาคร สุขศรีวงศ์, 2553)



นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายังถูกกำหนดให้อยู่ในฐานะผู้นำที่ต้องดูแลรับผิดชอบตามตำแหน่งที่เป็นตัวกำหนดความเป็นผู้นำ แม้ว่าผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็น ผู้บริหารแต่ผู้บริหารก็ควรจะเป็นผู้นำ ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป มีการคัดเลือก และพัฒนาทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ดังนี้ คือ 1) ภาวะผู้นำทางการศึกษา ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายสถานศึกษาส่งเสริม การทำงานเป็นทีม และการทำงานแบบมีส่วนร่วม การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรู้ความเข้าใจในบุคคลรอบตัวเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) การแก้ปัญหาสามารถ จัดลำดับความสำคัญหรือจับประเด็นสำคัญของปัญหา และตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) การติดต่อสื่อสารสื่อความได้อย่างชัดเจน ด้วยภาษาและท่าทางเหมาะสมกับผู้รับสารแต่ละกลุ่ม และ 4) การพัฒนาตนเองและบุคคลอื่น พัฒนาบุคคลอื่นด้วยการสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยงการให้คำปรึกษา และพัฒนาตนเองด้วยการยอมรับจุดแข็ง จุดอ่อนของตนเอง และให้ความสำคัญกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (บุญช่วย สายราม, 2563) และทางที่เหมาะสมกับผู้รับสารแต่ละกลุ่ม และ 4) การพัฒนาตนเอง และบุคคลอื่น พัฒนาบุคคลอื่นด้วยการสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยงการให้คำปรึกษา และพัฒนาตนเองด้วยการยอมรับจุดแข็ง จุดอ่อนของตนเองและให้ความสำคัญกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ จักรกฤษณ์ โปดพาล และวิไลพร เสรีวัฒน์ 2556)

จากกระบวนทัศน์ใหม่ในการพัฒนาภาวะผู้นำดังกล่าวที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 จะต้องเป็นภาวะผู้นำที่มีกระบวนทัศน์ใหม่ในเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่สามารถจูงใจผู้อื่นด้วยความรู้ เทคนิค วิธีการหรือแนวทางแบบใหม่ เพื่อส่งเสริมกระตุ้น และให้ผู้อื่นมีจินตนาการ มีความคิดสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ ได้พัฒนาศักยภาพ และสามารถสร้างสรรค์หรือผลิตสิ่งใหม่ร่วมกัน นำไปสู่การสร้างบรรยากาศหรือวัฒนธรรมองค์การแบบใหม่ที่มีความท้าทายอยู่เสมอ เป็นภาวะผู้นำที่สามารถหาแนวทางที่ชาญฉลาดในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ หรือเรียกได้ว่ามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยได้รับการพัฒนาโดย บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า “ในสถานศึกษาหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคน ซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่างๆ มากมาย บทบาทภาวะผู้นำจึงมิได้จำเพาะเจาะจงแต่ผู้บริหารเท่านั้น” แต่หน้าที่ของผู้บริหาร คือการสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่ครู อาจารย์ และบุคลากรต่างๆ เพื่อเป็นช่องทางให้คนเหล่านี้ ได้พัฒนาตนเองเข้าสู่ความเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ (Productive Leaders) เป็นผู้นำของผู้นำ (Leaders of Leaders) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามี 10 องค์ประกอบ ได้แก่ การเรียนรู้แบบทีม การเป็นผู้นำของผู้นำ การไว้วางใจ การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม การให้ความสำคัญกับคนและกระบวนการ การให้บริการ การสื่อสาร การสร้างมนุษยสัมพันธ์ การกระจายอำนาจการตัดสินใจ และการบริหารการเปลี่ยนแปลง (สมชาย เทพแสง, 2559)

ผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์จินตนาการสามารถสร้างสรรค์ความแปลกใหม่ สร้างนวัตกรรมแนวคิดใหม่ๆ เพื่อนำไปปรับใช้ในการทำงานทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาวิธีการที่จะพัฒนาการทำงาน และสร้างสรรค์บรรยากาศแห่งการคิดริเริ่ม เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและทีมงานได้อย่างต่อเนื่อง บุคลากรได้เปิดโลกทัศน์ที่กว้างไกล สามารถนำไปแก้ปัญหา และพัฒนาไปในทางที่ดีได้ในอนาคต และผู้บริหารที่เป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะสามารถส่งเสริมคุณภาพการคิดของทุกคนในชุมชนของโรงเรียน สร้างโอกาสแห่งการเรียนรู้ การสร้างวัฒนธรรมใหม่และการปรับปรุงแก้ไขเงื่อนไขต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างความสามารถของครูและบุคลากรให้กลายเป็นผู้นำที่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าและนำการเปลี่ยนแปลงที่จะ



เกิดขึ้นได้อย่างมีผลงานที่สร้างสรรค์นอกจากนี้ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารยังมีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนหรือการดำเนินการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน (สุภาพ ฤทธิ์บำรุง, 2556)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 มีการบริหารจัดการโรงเรียนในเขตพื้นที่ 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอลาดยาว อำเภอบรรพตพิสัย อำเภอแม่เปิน อำเภอแม่วงก์ และอำเภอชุมตาบง ซึ่งในแต่ละโรงเรียนมีขนาดแตกต่างกัน คือ มีโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ และในแต่ละโรงเรียนก็มีการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน และมุ่งเน้นพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้เป็นองค์กรคุณภาพโดยมีมาตรฐานตามเกณฑ์การประเมินมาตรฐานเขต เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติและยึดมั่นในค่านิยมองค์กร "เหนือกว่าหน้าที่คือความรับผิดชอบ" ซึ่งอาจจะขึ้นอยู่กับการบริหารของผู้บริหารของสถานศึกษานั้น สภาพปัญหาที่แสดงถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กร มีหลายปัจจัย ซึ่งปัจจัยที่น่าสนใจและเห็นว่ามีสำคัญอย่างยิ่ง คือ ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในเรื่องของภาวะผู้นำ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู นักเรียน ตลอดจนผู้ปกครองนักเรียน เพราะความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำเป็นความรู้สึกที่ดี ที่ชอบ ที่พอใจต่อสิ่งต่างๆ ซึ่งเป็นทัศนคติที่ดี ในการปฏิบัติงานในองค์กรใดก็ตามถ้าบุคลากรที่เกี่ยวข้องขาดความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในการปฏิบัติงานหรือมีทัศนคติไม่ดีต่อองค์กรแล้วปัญหาต่างๆ จะเกิดขึ้น ได้แก่ ความแตกแยก การไม่ให้ความร่วมมือกับองค์กรในทุกๆ ด้านความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้จะไม่เกิดขึ้น องค์กรก็จะสิ้นเปลืองทั้งทรัพยากร และงบประมาณโดยเปล่าประโยชน์ ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากผู้เกี่ยวข้องมีทัศนคติที่ดี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและการปฏิบัติงานหรือต่อหน่วยงานองค์กรย่อมทำให้หน่วยงานหรือองค์กรประสบผลสำเร็จต่อการปฏิบัติงานจากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2, 2565)

โยนิโสมนสิการเป็นการคิดของบุคคลที่ต้องมีสติปัญญาเป็นตัวกำกับ ซึ่งทำให้บุคคลสามารถคิดเป็นวิเคราะห์เป็น โดยคิด และวิเคราะห์ได้อย่างถูกวิธี มีระบบ มีระเบียบ ต่อเนื่องจากเหตุผล เชื่อมโยงกันภายใต้พื้นฐานของคุณธรรมที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ และการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม อย่างนี้ เรียกว่า การคิดแบบมีเหตุผลจนทำให้เกิดปัญญา โยนิโสมนสิการ มาจาก 2 คำ คือ โยนิโส + มนสิการ โยนิโส มาจากคำว่า โยนิ หมายถึง เหตุ ต้นเหตุ หรือ จุดเกิดแห่งเหตุ มนสิการ แปลว่า การคิด การวิเคราะห์ การพิจารณา โยนิโสมนสิการ เป็นความคิดที่สกัดกันอวิชชาตณหา (อวิชชา คือ ความไม่รู้ในสิ่งที่ควรรู้ และความรู้ในสิ่งที่ไม่ควรรู้ ส่วนตณหา คือ ความทะยานอยาก ความใคร่ในกาม) กล่าวคือ เป็นการคิดอย่างมีเหตุ และผล ไม่คิดตามความต้องการของตนที่ไร้ซึ่งเหตุ และผล เพราะปุณฺณชนทั่วไปมักคิดภายใต้พื้นฐานความต้องการของตนการทำให้แยบคาย เป็นปัจจัยในการรับรู้ผัสสะจากภายนอก อันจะเป็นตัวกันกระแสความคิดไม่ให้ปรุงแต่งตามตณหา ความทะยานอยากที่เป็นองค์ประกอบภายในของของตนเอง ทำให้พิจารณาสิ่งๆ อย่างถูกต้องเหมาะสม ดังนั้น โยนิโสมนสิการ จึงมีความหมายของการคิดที่เป็นระบบ คิดเป็นระเบียบ และคิดมีเหตุผล ดังนั้น บุคคลที่คิดแบบเป็นโยนิโสมนสิการจะมีกระบวนการคิดวิเคราะห์ภายใต้พื้นฐานเหตุและผล นั่นคือ การเกิดสภาวะผู้มีปัญญา ด้วยการใช้ความคิดวิเคราะห์ไตร่ตรองในเหตุและผล นำไปสู่การรับรู้ความจริง และการหาแนวทางในการแก้ปัญหาที่เหมาะสม (พระพรหมคุณาภรณ์ (ประยุทธ์ ปยุตโต), 2549)



จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ตามหลักโยนิโสมนสิการ เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพัฒนาภาวะผู้นำ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ให้สถานศึกษามีความพร้อมสู่การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สามารถพัฒนาผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ตามหลักโยนิโสมนสิการ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 1) ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 1,370 คน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 302 คน โดยใช้การกำหนดขนาดตัวอย่างจากตาราง Krejcie and Morgan (1970) และสุ่มอย่างง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับสภาพภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 มี 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ซึ่งรวมใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสามารถในการปรับตัว 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านมีวิสัยทัศน์ แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ (Likert) โดยกำหนดค่าของคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

3. การวิเคราะห์ข้อมูล 1) ตรวจสอบความสมบูรณ์จากแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาแต่ละฉบับ นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อและบันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ 2) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่และค่าร้อยละ 3) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ขั้นตอนที่ 2 หาแนวทางภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ตามหลักโยนิโสมนสิการ

1. กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน



2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi Structure Interview) โดยนำผลการวิจัยที่ได้มาจากตอนที่ 1 โดยนำข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในแต่ละด้านมาสร้างหาแนวทางตามหลักโยนิโสมนสิการ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ได้รับการสัมภาษณ์ ตอนที่ 2 สัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ตามหลักโยนิโสมนสิการ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Techniques) ประกอบบริบทและประมวลผลเข้าด้วยกัน

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสภาพภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	สภาพภาวะผู้นำ (n=302)			
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ความสามารถในการปรับตัว	3.29	.85	ปานกลาง	3
2. การทำงานเป็นทีม	3.44	.85	ปานกลาง	1
3. ความคิดสร้างสรรค์	3.39	.84	ปานกลาง	2
4. ความมีวิสัยทัศน์	3.14	.80	ปานกลาง	4
รวมเฉลี่ย	3.32	.84	ปานกลาง	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๒ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา ด้านความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านมีวิสัยทัศน์ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ตามหลักโยนิโสมนสิการ

ด้านที่ 1 ด้านความสามารถในการปรับตัว

แนวทางการพัฒนาผู้บริหารให้มีความร่วมมือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ตามหลักโยนิโสมนสิการ คือ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรศึกษาหาเหตุหรือปัจจัยในการให้ความร่วมมือของผู้บริหารเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา (วิธีคิดแบบสืบสาวเหตุปัจจัย หรือคิดแบบสืบสวน)



2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นเมื่อผู้บริหารไม่ให้ความร่วมมือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา (วิธีคิดแบบแยกส่วนประกอบ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์)

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เข้าใจ กระบวนการคิดของผู้บริหารให้ความร่วมมือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาและมีแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาอย่างถูกต้อง (วิธีคิดแบบสามัญลักษณ์ หรือแบบรู้เท่าทันธรรมชาติ)

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สร้างกระบวนการแก้ปัญหา โดยวิเคราะห์ปัญหา (ทุกข์) หาสาเหตุของปัญหา (สมุทัย) กำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการแก้ปัญหา (นิโรธ) และกำหนดวิธีการแก้ปัญหา (มรรค) (วิธีคิดแบบอริยสัจ หรือกระบวนการแก้ปัญหา โดยวิเคราะห์ปัญหา)

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพปัญหากับผู้บริหารให้ความร่วมมือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา (วิธีคิดแบบอรรถธรรมสัมพันธ์ หรือคิดตามหลักการและความมุ่งหมาย)

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาคุณโทษและหาทางออก ข้อดี ข้อเสีย และทางเลือกในการให้ความร่วมมือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา (วิธีคิดแบบพิจารณาคุณโทษ และหาทางออก หรือ ข้อดี ข้อเสีย และทางเลือก)

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการคิดจำแนกออกอย่างกระชับระหว่างสิ่งที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงและจำเป็นต้องมี ต้องใช้หรือต้องทำงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารให้ความร่วมมือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา (วิธีคิดแบบรู้คุณค่าแท้-คุณค่าเทียม)

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการนำเอาประสบการณ์ ความรู้มาดัดแปลงปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อเป็นตัวอย่างหรือแบบอย่างที่ดี เป็นประโยชน์ต่อบุคคลสิ่งแวดล้อมในด้านผู้บริหารให้ความร่วมมือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา (วิธีคิดแบบอุปายปลูกเร้าคุณธรรม)

9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการนำเอาประสบการณ์หรือสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นมาเป็นข้อมูลสารสนเทศ โดยการเอาผลจากอดีตมาแก้ไขหรือปรับปรุง (วิธีคิดแบบอยู่กับปัจจุบัน)

10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการจำแนก แยกแยะ คิดเป็นเหตุและผล คิดตามลำดับขั้นตอนในการพัฒนาผู้บริหารให้ความร่วมมือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา (วิธีคิดแบบวิภาษวิทยา)

ด้านที่ 2 ด้านการทำงานเป็นทีม

แนวทางการพัฒนาผู้บริหารเข้าใจบทบาทหน้าที่และการทำงานของตนเองและผู้อื่น ตามหลักโยนิโสมนสิการ คือ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรศึกษาหาเหตุหรือปัจจัยในการสร้างความเข้าใจบทบาทหน้าที่และการทำงานของตนเองและผู้อื่นของผู้บริหาร (วิธีคิดแบบสืบสาวเหตุปัจจัย หรือคิดแบบสืบสวน)

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นเมื่อผู้บริหารขาดเข้าใจบทบาทหน้าที่และการทำงานของตนเองและผู้อื่น (วิธีคิดแบบแยกส่วนประกอบ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์)

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เข้าใจ กระบวนการคิดของผู้บริหารเข้าใจบทบาทหน้าที่และการทำงานของตนเองและผู้อื่นและมีแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาอย่างถูกต้อง (วิธีคิดแบบสามัญลักษณ์ หรือแบบรู้เท่าทันธรรมชาติ)



4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สร้างกระบวนการแก้ปัญหา โดยวิเคราะห์ปัญหา (ทุกข์) หาสาเหตุของปัญหา (สมุทัย) กำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการแก้ปัญหา (นิโรธ) และกำหนดวิธีการแก้ปัญหา (มรรค) (วิธีคิดแบบอริยสัจ หรือกระบวนการแก้ปัญหา โดยวิเคราะห์ปัญหา)

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพปัญหาของผู้บริหารเข้าใจบทบาทหน้าที่และการทำงานของตนเองและผู้อื่น (วิธีคิดแบบอรรถธรรมสัมพันธ์ หรือคิดตามหลักการและความมุ่งหมาย)

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาคุณโทษและหาทางออก ข้อดี ข้อเสีย และทางเลือกของผู้บริหารในการเข้าใจบทบาทหน้าที่และการทำงานของตนเองและผู้อื่น (วิธีคิดแบบพิจารณาคุณโทษ และหาทางออก หรือ ข้อดี ข้อเสีย และทางเลือก)

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการคิดจำแนกแยกแยะออกกระหว่างสิ่งที่ เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงและจำเป็นต้องมี ต้องใช้หรือต้องทำงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารเข้าใจบทบาทหน้าที่และการทำงานของตนเองและผู้อื่น (วิธีคิดแบบรู้คุณค่าแท้-คุณค่าเทียม)

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการนำเอาประสบการณ์ ความรู้มาดัดแปลงปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อเป็นตัวอย่างหรือแบบอย่างที่ดี เป็นประโยชน์ต่อบุคคลสิ่งแวดล้อมในด้านผู้บริหารเข้าใจบทบาทหน้าที่และการทำงานของตนเองและผู้อื่น (วิธีคิดแบบอุปมาอุปไมย)

9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการนำเอาประสบการณ์หรือสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นมาเป็นข้อมูลสารสนเทศ โดยการเอาผลจากอดีตมาแก้ไขหรือปรับปรุงในด้านผู้บริหารเข้าใจบทบาทหน้าที่และการทำงานของตนเองและผู้อื่น (วิธีคิดแบบอยู่กับปัจจุบัน)

10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการจำแนก แยกแยะ คิดเป็นเหตุและผล คิดตามลำดับขั้นตอน ในพัฒนาผู้บริหารเข้าใจบทบาทหน้าที่และการทำงานของตนเองและผู้อื่น (วิธีคิดแบบวิภาษวิทยา)

ด้านที่ 3 ด้านความคิดสร้างสรรค์

แนวทางการพัฒนาผู้บริหารเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นหรือมุมมองใหม่ๆ ของผู้อื่นตามหลักโยนิโสมนสิการ คือ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรศึกษาหาเหตุหรือปัจจัยในการให้ผู้บริหารเปิดใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นหรือมุมมองใหม่ๆ ของผู้อื่น (วิธีคิดแบบสืบสาวเหตุปัจจัย หรือคิดแบบสืบสวน)

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นเมื่อผู้บริหารไม่เปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นหรือมุมมองใหม่ๆ ของผู้อื่น (วิธีคิดแบบแยกส่วนประกอบ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์)

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เข้าใจ กระบวนการคิดของผู้บริหารในการเปิดใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นหรือมุมมองใหม่ๆ ของผู้อื่นและมีแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาอย่างถูกต้อง (วิธีคิดแบบสามัญลักษณ์ หรือแบบรู้เท่าทันธรรมตา)

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สร้างกระบวนการแก้ปัญหา โดยวิเคราะห์ปัญหา (ทุกข์) หาสาเหตุของปัญหา (สมุทัย) กำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการแก้ปัญหา (นิโรธ) และกำหนดวิธีการแก้ปัญหา (มรรค) (วิธีคิดแบบอริยสัจ หรือกระบวนการแก้ปัญหา โดยวิเคราะห์ปัญหา)

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพปัญหาของผู้บริหารกับการเปิดใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นหรือมุมมองใหม่ๆ ของผู้อื่น (วิธีคิดแบบอรรถธรรมสัมพันธ์ หรือคิดตามหลักการและความมุ่งหมาย)



6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาคุณโทษและหาทางออก ข้อดี ข้อเสีย และทางเลือกของผู้บริหารในการเปิดใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นหรือมุมมองใหม่ๆของผู้อื่น (วิธีคิดแบบพิจารณาคุณโทษ และหาทางออก หรือ ข้อดี ข้อเสีย และทางเลือก)

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการคิดจำแนกอยากออกกระหว่างสิ่งที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงและจำเป็นต้องมี ต้องใช้หรือต้องทำงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการเปิดใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นหรือมุมมองใหม่ๆของผู้อื่น (วิธีคิดแบบรู้คุณค่าแท้-คุณค่าเทียม)

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการนำเอาประสบการณ์ ความรู้มาดัดแปลงปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อเป็นตัวอย่างหรือแบบอย่างที่ดี เป็นประโยชน์ต่อบุคคลสิ่งแวดล้อมในด้านผู้บริหารเปิดใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นหรือมุมมองใหม่ๆของผู้อื่น (วิธีคิดแบบอุบายปลูกเร้าคุณธรรม)

9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการนำเอาประสบการณ์หรือสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นมาเป็นข้อมูลสารสนเทศ โดยการเอาผลจากอดีตมาแก้ไขหรือปรับปรุงในผู้บริหารเปิดใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นหรือมุมมองใหม่ๆของผู้อื่น (วิธีคิดแบบอยู่กับปัจจุบัน)

10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการจำแนก แยกแยะ คิดเป็นเหตุและผลในการพัฒนาผู้บริหารเปิดใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นหรือมุมมองใหม่ๆของผู้อื่น (วิธีคิดแบบวิรัชชาวาท)

ด้านที่ 4 ด้านมิวิสัยทัศน์

แนวทางการพัฒนาผู้บริหารมีการวางแผนด้านวิสัยทัศน์ในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา ตามหลักโยนิโสมนสิการ คือ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรศึกษาหาเหตุหรือปัจจัยของผู้บริหารมีการวางแผนด้านวิสัยทัศน์ในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา (วิธีคิดแบบสืบสาวเหตุปัจจัย หรือคิดแบบสืบสวน)

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นเมื่อพบปัญหาของผู้บริหารในการวางแผนด้านวิสัยทัศน์ในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา (วิธีคิดแบบแยกส่วนประกอบ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์)

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เข้าใจ กระบวนการคิดของผู้บริหารมีการวางแผนด้านวิสัยทัศน์ในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาและมีแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาอย่างถูกต้อง (วิธีคิดแบบสามัญลักษณ์ หรือแบบรู้เท่าทันธรรมชาติ)

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สร้างกระบวนการแก้ปัญหา โดยวิเคราะห์ปัญหา (ทุกข์) หาสาเหตุของปัญหา (สมุทัย) กำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการแก้ปัญหา (นิโรธ) และกำหนดวิธีการแก้ปัญหา (มรรค) (วิธีคิดแบบอริยสัจ หรือกระบวนการแก้ปัญหา โดยวิเคราะห์ปัญหา)

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพปัญหาของผู้บริหารในการวางแผนด้านวิสัยทัศน์ในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา (วิธีคิดแบบอรรถธรรมสัมพันธ์ หรือคิดตามหลักการและความมุ่งหมาย)

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาคุณโทษและหาทางออก ข้อดี ข้อเสีย และทางเลือกของผู้บริหารมีการวางแผนด้านวิสัยทัศน์ในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา (วิธีคิดแบบพิจารณาคุณโทษ และหาทางออก หรือ ข้อดี ข้อเสีย และทางเลือก)



7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการคิดจำแนกขยายออกกระหว่างสิ่งที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงและจำเป็นต้องมี ต้องใช้หรือต้องทำงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารมีการวางแผนด้านวิสัยทัศน์ในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา (วิธีคิดแบบรู้คุณค่าแท้-คุณค่าเทียม)

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการนำเอาประสบการณ์ ความรู้มาดัดแปลงปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อเป็นตัวอย่างหรือแบบอย่างที่ดี เป็นประโยชน์ต่อบุคคลสิ่งแวดล้อมในด้านผู้บริหารมีการวางแผนด้านวิสัยทัศน์ในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา (วิธีคิดแบบอุบายปลูกเร้าคุณธรรม)

9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการนำเอาประสบการณ์หรือสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นมาเป็นข้อมูลสารสนเทศ โดยการเอาผลจากอดีตมาแก้ไขหรือปรับปรุงผู้บริหารในการวางแผนด้านวิสัยทัศน์ในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา (วิธีคิดแบบอยู่กับปัจจุบัน)

10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการจำแนก แยกแยะ คิดเป็นเหตุและผล ในการพัฒนาผู้บริหารมีการวางแผนด้านวิสัยทัศน์ในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา (วิธีคิดแบบวิภาษวาท)

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยที่สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารยังขาดสมรรถนะการคิดวิเคราะห์การมองภาพอนาคตและความสำเร็จ ซึ่งมีปัจจัยมาจากตัวของผู้บริหารเองที่พึงเข้ารับตำแหน่งการบริหารใหม่ทำให้ขาดประสบการณ์และกระบวนการคิดวิเคราะห์ การอบรมพัฒนาตลอดจน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้บริหารด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ยังไม่เต็มศักยภาพและปัจจัยด้านสภาพขนาดของสถานศึกษา และบริบทของสถานศึกษาที่อาจส่งผลให้สภาพภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลางได้อีกด้วย ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน (2559) ที่ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้ 1) ความมีจินตนาการ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงานในการริเริ่ม การเปลี่ยนแปลงงานโดยใช้นวัตกรรมเชิงระบบ มีศักยภาพทางสติปัญญาในการสร้างวิสัยทัศน์ที่เฉลิยฉลาด แก้ไขปัญหาด้วยการคิดวิเคราะห์และนำทางเลือกในการแก้ปัญหาไปสู่การปฏิบัติ 2) ความยืดหยุ่น มีความสามารถในการปรับตัวตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมอย่างรวดเร็ว มีศักยภาพในการประสานงานการปรับตัวกับผู้ร่วมงาน ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงานซึ่งนำไปสู่ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน 3) ความมีวิสัยทัศน์เป็นการกำหนดพันธกิจและยุทธศาสตร์การทำงานพร้อมกับยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นซึ่งจะนำไปสู่การบริหารเพื่อความ เป็นเลิศ ศักยภาพในการสร้างงานใหม่เพื่อพัฒนาองค์การ ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของดวงแข ข่านอก (2559) ที่ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยนัยนา ชนาฤทธิ์ (2556) ที่ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากขัดแย้งกับงานวิจัยของกาญจนา ศิลา (2556) ที่ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และซึ่งขัดแย้ง



กับงานวิจัยของปราโมทย์ พูลเพิ่ม (2560) ที่ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารส่วนใหญ่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 เป็นผู้บริหารที่บรรจุมาใหม่ ยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน อีกทั้งยังไม่กล้าปรับเปลี่ยนการทำงานยังไม่มีประสบการณ์ที่มากพอ

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ตามหลักโยนิโสมนสิการ ดังนี้

ด้านความสามารถในการปรับตัว มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ตามหลักโยนิโสมนสิการ เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเข้าใจ กระบวนการคิดของผู้บริหารมีการวางแผนด้านวิสัยทัศน์ในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษาและมีแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาอย่างถูกต้อง (วิธีคิดแบบสามัญลักษณ์ หรือแบบรู้เท่าทันธรรมชาติ) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ วิธีคิดแบบสามัญลักษณ์ หรือแบบรู้เท่าทันธรรมชาติ จะทำให้เข้าใจกระบวนการคิดของผู้บริหารมีการวางแผนด้านวิสัยทัศน์ ในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษาจะทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีแนวทางในการพัฒนาและให้คำแนะนำที่ดีต่อผู้บริหารสถานศึกษาและสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอาภา จันทรสกุล และคณะ (2556) ที่ผลการวิจัยพบว่า การสร้างแบบวัดวิธีคิดแบบโยนิโสมนสิการมีขั้นตอนดังนี้ ขั้นแรก ศึกษาองค์ความรู้เรื่องวิธีคิดแบบโยนิโสมนสิการ จากตำราต่างๆ โดยตำราหลักที่ศึกษาได้แก่ งานนิพนธ์ของพระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต) ขั้นที่สองศึกษาปัญหาพร้อมสมัยที่นักศึกษาประสบแล้วนำมาสร้างเป็นสถานการณ์ให้นักศึกษาตอบ รวมทั้งสิ้น 8 สถานการณ์ ซึ่งวัดวิธีคิดแบบโยนิโสมนสิการ วิธีหลักดังนี้ 1) วิธีคิดแบบแก้ปัญหา 2) วิธีคิดแบบเห็นคุณค่าและทางออก 3) วิธีคิดแบบรู้คุณค่าแท้คุณค่าเทียม 4) วิธีคิดแบบเร้ากุศล 5) วิธีคิดแบบรู้เท่าทันธรรมชาติ 6) วิธีคิดแบบจำแนกแยกแยะ สอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูพิศิษฐ์สฤษฎิ์ สະໂບບາ (2561) ที่ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักโยนิโสมนสิการ ควรมีการดำเนินการ 6 ขั้น ได้แก่ 1) ขั้นสืบสาวหาเหตุปัจจัย เป็นขั้นศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการการนิเทศภายในสถานศึกษา 2) ขั้นวิภาษวาท เป็นการคิดและพูดอย่างเป็นลำดับขั้นตอน ก่อนและหลังซึ่งตรงกับการวางแผน 3) ขั้นอรรถธรรมสัมพันธ์ เป็นข้อปฏิบัติหรือวิธีการที่ส่งผลตามความมุ่งหมายที่วางไว้ ซึ่งตรงกับวิธีการนิเทศที่ส่งผลให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการนิเทศ 4) ขั้นอริยสัง คุณโทษ และทางออก เป็นการดำเนินงานตามแผน ตรงกับขั้นดำเนินงานแก้ปัญหาที่ตรงกับสาเหตุ 5) ขั้นอยู่กับปัจจุบัน เป็นการยอมรับผลที่เกิดจากการกระทำในอดีต พร้อมทั้งจะทำปัจจุบันให้ดีขึ้น ซึ่งตรงกับผลการประเมิน 6) ขั้นปลุกเร้ากุศล เป็นขั้นที่นำเอาประสบการณ์ความรู้มาปรับปรุงพัฒนางานต่อไป

ด้านการทำงานเป็นทีม มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ตามหลักโยนิโสมนสิการ เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการจำแนก แยกแยะ คิดเป็นเหตุและผล คิดตามลำดับขั้นตอน ในพัฒนาผู้บริหารเข้าใจบทบาทหน้าที่และการทำงานของตนเองและผู้อื่น (วิธีคิดแบบวิภาษวาท) ทั้งนี้เป็นเพราะ วิธีคิดแบบวิภาษวาท เป็นการจำแนก แยกแยะ คิดตามลำดับขั้นตอนจะทำให้ทราบถึงกระบวนการทำงานที่ชัดเจน และเข้าใจบทบาทหน้าที่ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปถมพร ทะละภักดิ์ และคณะ (2560) ที่ผลการวิจัยพบว่า การคิดเชิงบวกหรือโยนิโสมนสิการตามหลักพระพุทธศาสนา เป็นการคิดเพื่อพัฒนาชีวิตไปสู่ความสุข โดยอาศัยหลักธรรมสำคัญ คือหลักไตรสิกขาประกอบด้วย อธิศีลสิกขา อธิจิตสิกขา และอธิปัญญาสิกขา โยนิโสมนสิการ มีวิธีคิด



10 วิธี คือ วิธีคิดแบบสืบสาวเหตุปัจจัย วิธีคิดแบบแยกแยะส่วนประกอบ วิธีคิดแบบรู้เท่าทันธรรมดา วิธีคิดแบบอริยสัจ วิธีคิดแบบอรรถธรรมสัมพันธ์ วิธีคิดแบบเห็นคุณค่าเห็นโทษแล้วหาทางออก วิธีคิดแบบวิภาษวาท วิธีคิดแบบอุปายปลูกเร้าคุณธรรม วิธีคิดแบบคุณค่าแท้ คุณค่าเทียม วิธีคิดแบบมีสติเป็นอยู่ในขณะปัจจุบัน นั่นคือจุดเริ่มแรกของการเข้าสู่ระบบหลักธรรมทั้งหมดของพระพุทธศาสนา เพราะก่อให้เกิดสัมมาทิฐิ

ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ตามหลักโยนิโสมนสิการ เช่น มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ตามหลักโยนิโสมนสิการ เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรศึกษาหาเหตุหรือปัจจัยในการให้ผู้บริหารเปิดใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นหรือมุมมองใหม่ๆ ของผู้อื่น (วิธีคิดแบบสืบสาวเหตุปัจจัย หรือคิดแบบสืบสวน) ทั้งนี้เป็นเพราะ วิธีคิดแบบสืบสาวเหตุปัจจัย จะทำให้ทราบถึงปัญหาที่แท้จริงของผู้บริหารที่เกิดจากการไม่เปิดใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นหรือมุมมองใหม่ๆ ของผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูพิศิษฐ์สฤษฎา สะไบบาง (2561) ที่ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักโยนิโสมนสิการ ควรมีการดำเนินการ 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นสืบสาวหาเหตุปัจจัย เป็นขั้นศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการการนิเทศภายในสถานศึกษา 2) ขั้นวิภาษวาท เป็นการคิดและพูดอย่างเป็นลำดับขั้นตอน ก่อนและหลังซึ่งตรงกับการวางแผน 3) ขั้นอรรถธรรมสัมพันธ์ เป็นข้อปฏิบัติหรือวิธีการที่ส่งผลตามความมุ่งหมายที่วางไว้ ซึ่งตรงกับวิธีการนิเทศที่ส่งผลให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการนิเทศ 4) ขั้นอริยสัจ คุณโทษ และทางออก เป็นการดำเนินงานตามแผน ตรงกับขั้นตอนงานแก้ปัญหาที่ตรงกับสาเหตุ 5) ขั้นอยู่กับปัจจุบัน เป็นการยอมรับผลที่เกิดจากการกระทำในอดีต พร้อมทั้งจะทำปัจจุบันให้ดีขึ้น ซึ่งตรงกับผลการประเมิน 6) ขั้นปลูกเร้ากุศล เป็นขั้นที่นำเอาประสบการณ์ความรู้มาปรับปรุงพัฒนางานต่อไป

ด้านมีวิสัยทัศน์ มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ตามหลักโยนิโสมนสิการ เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นเมื่อพบปัญหาของผู้บริหารในการวางแผนด้านวิสัยทัศน์ในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษา (วิธีคิดแบบแยกส่วนประกอบ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์) ทั้งนี้เป็นเพราะวิธีคิดแบบแยกส่วนประกอบ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์จะทำให้เข้าใจปัญหาที่เกิดจากการวางแผนงานด้านวิสัยทัศน์ มีการวิเคราะห์ถึงปัจจัย สาเหตุและจะสามารถทำให้แก้ไขปัญหานั้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปถมพร ตะละภูและคณะ (2560) ที่ผลการวิจัยพบว่า การคิดเชิงบวกหรือโยนิโสมนสิการตามหลักพระพุทธศาสนา เป็นการคิดเพื่อพัฒนาชีวิตไปสู่ความสุข โดยอาศัยหลักธรรมสำคัญ คือหลักไตรสิกขา ประกอบด้วย อธิศีลสิกขา อธิจิตสิกขา และอธิปัญญาสิกขา โยนิโสมนสิการ มีวิธีคิด 10 วิธี คือ วิธีคิดแบบสืบสาวเหตุปัจจัย วิธีคิดแบบแยกแยะส่วนประกอบ วิธีคิดแบบรู้เท่าทันธรรมดา วิธีคิดแบบอริยสัจ วิธีคิดแบบอรรถธรรมสัมพันธ์ วิธีคิดแบบเห็นคุณค่าเห็นโทษแล้วหาทางออก วิธีคิดแบบวิภาษวาท วิธีคิดแบบอุปายปลูกเร้าคุณธรรม วิธีคิดแบบคุณค่าแท้ คุณค่าเทียม วิธีคิดแบบมีสติเป็นอยู่ในขณะปัจจุบัน นั่นคือจุดเริ่มแรกของการเข้าสู่ระบบหลักธรรมทั้งหมดของพระพุทธศาสนา เพราะก่อให้เกิดสัมมาทิฐิ

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้คือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ตามหลักโยนิโสมนสิการ ผู้วิจัยได้ศึกษาระดับแนว



ทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วยด้านที่ 1 ด้านความสามารถในการปรับตัว (ผู้บริหารให้ความร่วมมือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา) ด้านที่ 2 ด้านการทำงานเป็นทีม (ผู้บริหารเข้าใจบทบาทหน้าที่และการทำงานของตนเองและผู้อื่น) ด้านที่ 3 ด้านความคิดสร้างสรรค์ (ผู้บริหารเปิดใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นหรือมุมมองใหม่ๆของผู้อื่น) และด้านที่ 4 ด้านมีวิสัยทัศน์ (ผู้บริหารมีการวางแผนด้านวิสัยทัศน์ในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา) และหาแนวทางพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ตามหลักธรรมาภิบาลได้แก่ 1) วิธีคิดแบบสืบสาวเหตุปัจจัย หรือคิดแบบ สืบสวน 2) วิธีคิดแบบแยกส่วนประกอบ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์ 3) วิธีคิดแบบสามัญลักษณ์ หรือแบบรู้เท่า ทันธรรมดา 4) วิธีคิดแบบอริยสัจ หรือกระบวนการแก้ปัญหา 5) วิธีคิดแบบบรรทัดธรรมสัมพันธ์ 6) วิธีคิดแบบ พิจารณาคุณโทษ 7) วิธีคิดแบบรู้คุณค่าแท้-คุณค่าเทียม 8) วิธีคิดแบบอุปายปลูกเร้าคุณธรรม 9) วิธีคิดแบบอยู่ กับปัจจุบัน 10) วิธีคิดแบบวิภาษวาท สรุปดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย



จากภาพที่ 1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ตามหลักโยนิโสมนสิการ มีอธิบายได้ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านความสามารถในการปรับตัว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรศึกษาหาเหตุหรือปัจจัยในการให้ความร่วมมือของผู้บริหาร นำมาวิเคราะห์ปัญหาที่ สร้างกระบวนการคิด กระบวนการแก้ปัญหา หาสาเหตุของปัญหา กำหนดวิธีการแก้ปัญหา พิจารณาคุณโทษและหาทางออก ข้อดี ข้อเสีย และทางเลือกของผู้บริหารให้ความร่วมมือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาและมีแนวทางในการส่งเสริมพัฒนา นำเอาประสบการณ์ ความรู้มาดัดแปลงปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อเป็นตัวอย่างหรือแบบอย่างที่ดี

ด้านที่ 2 ด้านการทำงานเป็นทีม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรศึกษาหาเหตุหรือปัจจัยในการสร้างความเข้าใจบทบาทหน้าที่และการทำงานของตนเองและผู้อื่นของสถานศึกษาและชุมชนเพื่อพัฒนาตนเอง และคณะทำงาน การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น พิจารณาคุณโทษและหาทางออก ข้อดี ข้อเสียพิจารณาวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพปัญหากับผู้บริหารเข้าใจบทบาทหน้าที่

ด้านที่ 3 ด้านความคิดสร้างสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรศึกษาหาเหตุหรือปัจจัยในการให้ผู้บริหารเปิดใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นหรือมุมมองใหม่ๆ ของผู้อื่น การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น จัดกระบวนการสร้างการแก้ปัญหา หรือโครงการพัฒนาผู้บริหาร โดยวิเคราะห์ปัญหา มีการคิดจำแนกแยกออก ระหว่างสิ่งที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริง สร้างแนวคิดใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและคณะครู สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ เปิดใจยอมรับผลงานและข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงาน

ด้านที่ 4 ด้านมีวิสัยทัศน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาหาเหตุหรือปัจจัยของผู้บริหารมีการวางแผนด้านวิสัยทัศน์ในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางในการพัฒนา จัดกระบวนการสร้างหรือเวทีที่จะนำเสนอแนวความคิดของผู้บริหาร เพื่อให้กำหนดเป้าหมายและทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษา วางแผนด้านวิสัยทัศน์ กำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 สถานศึกษาควรจัดทำโครงสร้างหลักสูตรในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
 - 1.2 สถานศึกษาควรบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารตามหลักพุทธธรรมก่อนเข้ารับตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่
 - 1.3 สถานศึกษาควรกำหนดยุทธศาสตร์และอัตลักษณ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรมในแผนงบประมาณแต่ละปีอย่างต่อเนื่องและสร้างสรรค์
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2 ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบการพัฒนาผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ ทั้งสังกัดประถมศึกษาและมัธยมศึกษา



เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา ศิลา. (2556). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ จักรกฤษณ์ โปตาพล และวิไลพร เสรีวัฒน์. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ : สิ่งควรค่าสำหรับทุกคนในอนาคต. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังน่านาวิทยา.
- ดวงแข ข่านอก. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- นัยนา ชนาฤทธิ์. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้นฉบับปรับปรุง. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- บุญช่วย สายราม. (2563). ทักษะผู้นำองค์กรโรงเรียนศตวรรษที่ 21. แหล่งที่มา <https://www.gotoknow.org/posts/565807>. สืบค้นเมื่อ 10 ก.ค. 2563.
- ปถมพร ตะละภูและคณะ. (2560). ศึกษาวิเคราะห์การคิดเชิงบวกในการพัฒนาชีวิตตามหลักพระพุทธศาสนา. วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์. 13(3). 280-291.
- ปราโมทย์ พูลเพิ่ม. (2560). ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พระครูพิศิษฐ์สฤษฎิ์ สະໂບບາງ. (2561). รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักโยนิโสมนสิการ. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2549). วิชิตตามหลักพุทธธรรม. กรุงเทพมหานคร: พศยาม.
- ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง. (2559). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมชาย เทพแสง. (2559). กลยุทธ์ของผู้นำร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโก.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2553). การจัดการ : จากมุมมองของนักบริหาร. กรุงเทพมหานคร: จี.พี.ไอเชอร์ พรินท์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. (2565). รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2565. นครสวรรค์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 8(2). 190-192.



อาภา จันทรสกุล และคณะ. (2556). การสร้างแบบวัดวิธีคิดแบบโยนิโสมนสิการสำหรับนักศึกษา
ระดับอุดมศึกษา. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Keeves, Peter J. (1988). **Model and Model Building: Educational Research Methodology
and Measurement : An International Handbook**. Oxford: Pergamon Press.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities.
Educational and Psychological Measurement. 30(3). 607-610.