

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา Creative Leadership Based on Yonisomanasikara of School Administrators

บรรจง ลาวะลี

Banjong Lawalee

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอัยยธิดา

Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus

Email: puyound1@hotmail.com

วันที่รับบทความ: 14 มิถุนายน 2566; วันที่แก้ไขบทความ: 7 กรกฎาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 8 กรกฎาคม 2566

Received: June 14, 2023; Revised: July 7, 2023; Accepted: July 8, 2023

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา จากการศึกษาค้นคว้า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้นำที่มีการแสดงพฤติกรรมในเชิงสร้างสรรค์มีการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่างๆ และประเด็นต่างๆ มีกระบวนการแก้ปัญหาในสถานการณ์ปัจจุบันได้อย่างถูกต้อง ถูกต้องมีกระบวนการแก้ปัญหาที่ถูกต้องชัดเจน มีความเป็นผู้นำที่มีการเรียนรู้ตลอดเวลา ไม่หยุดพัฒนา มีทัศนคติเชิงเชิงบวกต่อโลกและต่อชีวิต เชื่อมมั่นในคุณค่าและศักยภาพของตนเองและผู้อื่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักใช้วิกฤตที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาสในการบริหารคน บริหารเงิน และทรัพยากรที่มีอยู่ในสถานศึกษา โดยอาศัยทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในมาสนับสนุนซึ่งกันและกัน ซึ่งสิ่งสำคัญที่สุด คือ การมีกัลยาณมิตรที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หรือที่เป็นปัจจัยภายนอกที่จะมาช่วยเสริมสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นในทางที่ถูกต้อง และคิดในสิ่งที่ถูกต้องโดยใช้การคิดในพื้นฐานของปัญญาอย่างมีระเบียบแบบแผน และครอบคลุมในประเด็นทุกมิติที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาสัมมาทิฐิที่จะนำคนไปสู่การประพฤติปฏิบัติตนในการทำหน้าที่โดยหลัก“โยนิโสมนสิการ”เป็นเทคนิควิธีการคิดที่มีประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา สามารถนำไปใช้ในการคิดวางแผนในการบริหารสถานศึกษา การทำงาน แก้ไขปัญหาช่วยในการตัดสินใจ วิเคราะห์ ติดตามแผนการทำงาน โดยเน้นหลักแนวความคิด 4 ประการ คือ การคิดโดยใช้วิธีการต่างๆ (อุบายมนสิการ) การคิดที่ถูกต้องเพื่อให้ได้ความจริง, การคิดอย่างมีระเบียบเป็นขั้น เป็นตอนตามลำดับเหตุและผล ไม่ทำให้ยุ่งสับสน (ปถมนสิการ), การคิดโดยการค้นหาสาเหตุและผล หาความสัมพันธ์ของเหตุและผลที่เป็นผลต่อเนื่องแบบลูกโซ่ (การณมนิการ) และการคิดแบบกำหนดเป้าหมาย กำหนดผลล่วงหน้าเพื่อเป็นกำลังใจให้ตนเองทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (อุปปาทมนสิการ)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, หลักโยนิโสมนสิการ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This article aims to study the creative leadership according to the Yonisomasikara principal of school administrators. The study found that the creative leadership of school administrators is the leader who exhibits creative behavior and thinks thoroughly in various situations. and issues There is a process to solve problems in the current situation in a correct way. There is a process to solve problems that are clear and correct. Be a leader who is constantly learning, constantly evolving, and has a positive attitude towards the world and towards life. Believe in the worth and potential of yourself and others. have creative ideas Know how to use the crisis as an opportunity to manage people, manage money, and resources available at educational institutions. by relying on both external and internal factors to support each other The most important thing is to have good friends with colleagues. Or that is an external factor that will help strengthen the faith to happen in the right way. and to think in the right way by using methodical thinking based on wisdom and cover all relevant dimensions to develop right view that will lead people to behave in performing their duties by the principle of “Yonisomanasikara”, a thinking technique that is useful for educational institute administration. Able to use in thinking, planning in school administration, work, solving problems, helping in making decisions, analyzing, and following up on work plans. Emphasizing on 4 main concepts: thinking using various methods (Planning) right thinking to get to the truth, thinking in an orderly way. It is an episode in order of cause and effect. no confusion (Prima sikha), cause-and-effect thinking Find cause-and-effect relationships that result in a chain of consequences (Manikara) and goal-oriented thinking. Set results in advance to encourage yourself to accomplish your goals (Upadakamonasikarn).

Keywords: Creative Leadership, Yonisomanasikara, School Administrators

บทนำ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของโลกก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ส่งผลกระทบต่อทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการเมืองของทุกประเทศ โดยเฉพาะความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและการสื่อสาร ทำให้โลกทั้งโลกเชื่อมโยงและสื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็ว เป็นโลกไร้พรมแดน การศึกษาเป็นเสาหลักของการพัฒนาที่ยั่งยืน ดังนั้น การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้าง

เยาวชนของชาติเพื่อเข้าสู่โลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นการเปลี่ยนแปลง กระบวนทัศน์แบบดั้งเดิมไปสู่กระบวนทัศน์ใหม่ มีความยืดหยุ่น สร้างสรรค์ ทำทาย และซับซ้อน เป็นการศึกษา ที่จะทำให้โลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่มีความรู้ความสามารถ มี ทักษะการเรียนรู้ การศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ มีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ให้มีคุณภาพเหมาะสม และมีคุณสมบัติ สอดคล้องกับความต้องการในการใช้กำลังคนของประเทศ การศึกษาจึงเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญต่อการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษา, 2560)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่จะต้องรับผิดชอบต่อการทำงานของบุคลากร ภายใน โรงเรียน (James & Connolly, 2000) หน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การกำหนดเป้าหมาย กำหนด วิสัยทัศน์พันธกิจต่างๆที่ต้องการให้เกิดขึ้น สนับสนุนผู้ปกครอง หน่วยงานภาครัฐและเอกชนให้เข้ามามีส่วน ร่วมในการบริหารจัดการโรงเรียน ภาวะผู้นำในปัจจุบันต้องเป็นบุคคลที่สามารถสร้างบรรยากาศแห่งความ ร่วมมือ สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ มี ความยืดหยุ่นในการทำงาน และมีคุณธรรม โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จนั้นจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายด้าน ประกอบเข้าด้วยกันจะต้องติดตามการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเข้ามามีผลต่อการพัฒนาโรงเรียนอย่างใกล้ชิด เช่น ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ วิวัฒนาการด้านเทคโนโลยี หรือปัจจุบันคือสถานการณ์การแพร่ระบาดของ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) สิ่งเหล่านี้โรงเรียนจะต้องใช้เป็นข้อมูลในการบริหารโรงเรียนให้ ประสบความสำเร็จ โดยผู้ที่มีความสำคัญมากที่สุดในการบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ คือ ผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาโรงเรียน เป็นผู้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนำไปสู่ ความสำเร็จของโรงเรียน Zuberbühler, K., Cheney, D. L., & Seyfarth, R. M. (1999) ได้กล่าวว่า ภาวะ ผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงานของกลุ่มคน หน่วยงาน และ องค์กรต่าง ๆ เนื่องจากภาวะผู้นำมีความเกี่ยวข้องส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคคล ดังนั้น ผู้บริหารของทุกหน่วยงานจึงมีความจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของตนเอง ผู้บริหารจำเป็นต้อง ได้รับการพัฒนา ด้านทักษะ ความรู้ มีความเข้าใจในหลักการต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในภาวะเช่นนี้สมรรถนะของผู้นำที่ เรียกว่า “ผู้นำเชิงสร้างสรรค์” จึงเป็น สิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้รอดพ้น และได้รับชัยชนะเหนือสภาพแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา

ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีไหวพริบ และมีข้อมูลในเรื่องที่เป็นประเด็นปัญหา การแก้ปัญหาของผู้นำต้องอาศัยความรู้ที่จะกำหนดแนวความคิด การมีไหวพริบจะช่วยให้มีความคิด สร้างสรรค์ มีความคล่องแคล่วและมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ เป็นอย่างดี เป็นผู้ที่สามารถ รับมือกับความขัดแย้งและความวุ่นวายได้เป็นอย่างดี ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องยึดถือความถูกต้องตามหลัก คุณธรรมจริยธรรม ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จึงเป็นพฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาใน

การส่งเสริมและแนะนำกระบวนการใหม่ๆ อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการใหม่ๆ พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงและก่อให้เกิดการตอบสนองร่วมกันในกระบวนการเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์ต่างๆ เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษาอยู่ตลอดเวลา มีมุมมองเชิงบวกที่พลิกวิกฤตให้เป็นโอกาส และมีความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Basadur (2008) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการนำบุคคลอื่น(Leading people) อย่างมีกระบวนการ(Process) หรือมีวิธีการ(Method) ร่วมกัน มีการศึกษาปัญหาอย่างละเอียด และมีการแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ (New solution) เป็นกระบวนการที่จำเป็นจะต้องสื่อสารระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็วว่า กระบวนการเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับใด มีทักษะในการจัดการกับบุคคลอื่นอย่างเป็นลำดับขั้นตอนจากกระบวนการสร้างสรรค์ซึ่งการบริหารจัดการที่ดีนั้นผู้นำต้องใช้หลักการต่าง ๆ มากมายเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการ และหลักการที่ขาดไม่ได้เลยในการบริหารงานคือหลักคุณธรรมในการบริหารสถานศึกษาถ้าผู้บริหารขาดคุณธรรมในการบริหารก็ไร้ซึ่งความถูกต้องและเหมาะสม ไม่อยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง

หลักโยนิโสมนสิการเป็นการคิดที่ทำให้เกิดปัญญา เมื่อปัญญาเกิดขึ้นแล้ว ก็สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม การฝึกความคิดเช่นนี้เป็นประจำ นอกจากจะทำให้เกิดปัญญาในการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสมแล้ว ยังทำให้ปัญญาของผู้นั้นเจริญงอกงามขึ้น ตามความหมั่นเพียรฝึกฝนของบุคคลนั้น ประกอบด้วยลักษณะของการคิด 4 ประการ คือ 1) อุบายมนสิการ หมายถึง ลักษณะการคิดแบบวิเคราะห์ กระบวนการหรือความเป็นไปของสิ่งต่าง ๆ เป็นความคิดที่ช่วยให้เข้าถึงรากเหง้าหรือแก่นแท้ของความคิดจริง ๆ นั้น 2) ปถมนสิการ หมายถึง ลักษณะการคิดเป็นทาง หรือคิดถูกทาง มีลำดับขั้นตอนเป็นเหตุเป็นผลเป็นระเบียบ ไม่วกวน หรืออึกนัยหนึ่ง ปถมนสิการ หมายถึง การคิดได้หลายทางหรือหลายแง่มุม ลักษณะการคิดแบบ ปถมนสิการ เป็นความคิดซึ่งหมั่นกปรากขยี้ใช้กันทั่วโลกแต่อาจไม่ครบถ้วนทุกข้อ ผลของความคิดจึงดีแต่ยังไม่สมบูรณ์ 3) การณมนสิการ หมายถึง ลักษณะการคิดสืบสาวหาเหตุผล จนเห็นความสัมพันธ์ของเหตุและผลโดยสมบูรณ์ หรือเมื่อเห็นปัญหาและเหตุของปัญหาก็จิราณาสืบไปว่าจะทำให้เกิดอะไรขึ้นบ้าง 4) อุปาทกมนสิการ หมายถึง ลักษณะการคิดมุ่งกุศล หรือคิดเฉพาะสิ่งที่ดีมุ่งแต่ความดีตัดขาดจากสิ่งชั่วร้าย หรือไร้สาระ มุ่งทำให้สิ่งที่ไม่ก่อทุกข์แก่ตนและผู้อื่น มุ่งทำสิ่งที่ทำให้ตนและผู้อื่นมีความสุขที่แท้จริง ผลของความคิดก่อให้เกิดปัญหาจึงเป็นความคิดที่ดีและสมบูรณ์

ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักโยนิโสมนสิการจำมีความสำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานในสถานศึกษาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาใหม่ให้มีคุณภาพ สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพในสถานการณ์เปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา (ปทุม เปียถนอม, 2561) พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ เพื่อคุณภาพของคนไทยยุคใหม่ให้เป็นบุคคลในศตวรรษที่ 21 ต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

1. ความหมายของผู้นำ

ผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงานในองค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จ หรือ ล้มเหลวในการดำเนินงานนั้นปัจจัยสำคัญที่สุดก็คือผู้นำถ้าองค์กรใดได้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพก็จะสามารถสั่งการ และใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน ตลอดจนทำกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ด้วยดี แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์กรใดได้ผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ ก็จะไม่สามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งได้ ซ้ำร้ายยังเป็นการทำลายขวัญของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้นำ ซึ่งจะส่งผลทำให้การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ในองค์กรประสบความล้มเหลว มีผู้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความหมาย ของผู้นำไว้หลากหลาย ดังนี้

บุญทัน ดอกไธสง (2558) ได้ให้ความหมายผู้นำหมายถึง (1) ผู้มีอิทธิพล มีศิลปะ มีอิทธิพลต่อกลุ่มชน เพื่อให้พวกมีความตั้งใจที่จะบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (2) เป็นผู้นำและแนะนำ เพราะผู้นำต้องช่วยเหลือกลุ่ม ให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดตามความสามารถ (3) ผู้นำไม่เพียงแต่ยืนอยู่เบื้องหลังกลุ่มที่คอยแต่วางแผนและ ผลักดัน แต่เขายืนอยู่ข้างหน้ากลุ่มและนำกลุ่มเพื่อปฏิบัติการงานให้บรรลุเป้าหมาย

กร วังศัพท (2559) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำไว้ 5 ประการ คือ (1) ผู้นำหมายถึงผู้ซึ่งเป็นศูนย์กลาง หรือ จตุรรวมของกิจกรรมภายในกลุ่มเปรียบเสมือนแกนของกลุ่มเป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง (2) ผู้นำหมายถึง บุคคลซึ่งนำกลุ่ม หรือพากลุ่มไปสู่ วัตถุประสงค์หรือสู่จุดหมายที่วางไว้แม้แต่เพียงชี้แนะให้กลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทางก็ถือว่าเป็นผู้นำ ทั้งนี้รวมถึง ผู้นำที่นำกลุ่มออกนอกกลุ่มนอกทางด้วย (3) ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่คัดเลือกหรือยกให้เขาเป็น ผู้นำของกลุ่มซึ่งเป็นไปโดยอาศัยลักษณะทางสังคม มิติของบุคคลเป็นฐาน และสามารถแสดงพฤติกรรมของ ผู้นำได้ (4) ผู้นำหมายถึง บุคคลซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะบางอย่าง คือสามารถสอดแทรกอิทธิพลบางประการอัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มได้มากที่สุด (5) ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งสามารถนำกลุ่มไปในทางที่ ต้องการ เป็นบุคคลที่มีส่วนร่วม และเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการแสดงบทบาทหรือพฤติกรรมความเป็นผู้นำ

Halpin (2006) ให้ความหมายผู้นำไว้ 5 ประการดังนี้ (1) มีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น (2) มีบทบาทเหนือผู้อื่น (3) มีบทบาทสำคัญที่สุด ในการอำนวยความสะดวกให้หน่วยงานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ ต้องการ (4) บุคคลที่ได้รับเลือกจากผู้อื่นให้ เป็นผู้นำและ (5) บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้นำหรือหัวหน้าใน หน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับ เฮอร์เชย์ และ

Hersey & Blanchard (2009) ที่เห็นว่าความเป็นผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลในการปฏิบัติงาน ของบุคคลที่มุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดถ้าสถานการณ์เปลี่ยนแปลง ความเป็นผู้นำก็ ต้องเปลี่ยนตามไปด้วย

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ดีที่ได้รับการยอมรับหรือแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้ากลุ่มหรือผู้นำกลุ่ม มีบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำกลุ่มในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จตามแผนการดำเนินงานที่ตั้งไว้ คอยให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ แนะนำ ตามความสามารถของตนเอง เป็นคนที่มีความรับผิดชอบนำพากลุ่มได้

2. ความหมายของภาวะผู้นำ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2563) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่น โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นเป็นผู้นำทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยการหรือสั่งการบังคับบัญชา ประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ ความเป็นผู้นำ หมายถึง ผู้มีความสามารถในการใช้ศิลป์ในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยความเต็มใจ ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารที่จะเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร แบบภาวะผู้นำมีหลายแบบต่างกันตามแนวคิดของนักทฤษฎีแต่ละยุค การศึกษาภาวะผู้นำมีวิวัฒนาการมาเป็นลำดับ ในระยะแรกให้ความสำคัญกับการศึกษาคุณลักษณะผู้นำ ระยะต่อมาสนใจพฤติกรรมผู้นำและผู้นำตามสถานการณ์ ในปัจจุบันจากสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นักทฤษฎีและผู้สนใจต่างมุ่งความสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติม

ปรกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์ (2564) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง (1) การแบกรับความรับผิดชอบในขณะที่ผู้อื่นสรรหาคำแก้ตัว (2) จุดแรงบัลดาลใจวาดภาพให้ผู้อื่นมองเห็นศักยภาพในการทำประโยชน์ที่ซ่อนในตัวเขา (3) การมองเห็นโอกาสในขณะที่ผู้อื่นมองเห็นวิกฤต (4) การทำฝันให้เป็นจริง (5) ความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองโดยไม่กลัวความล้มเหลว

พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์ (2565) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในการบริหารงานอย่างมีศิลปะทั้งการบอกและชี้แนะ สั่งการ หรืออำนวยการเพื่อโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ให้ดีที่สุด เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันในการถ่ายทอดแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการในการจูงใจและปฏิสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจงานขององค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

Bass (1990) ได้แบ่งลักษณะภาวะผู้นำออกเป็น 2 แบบคือภาวะผู้นำแบบปฏิรูป (Transformational Leadership) และภาวะผู้นำแบบการจัดการ (Transactional Leadership) โดยกล่าวว่าผู้นำแบบปฏิรูปนั้นมีลักษณะดังนี้คือ 1) ภาวะผู้นำเชิงอุดมคติ (Idealized Influence) ที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลเพื่อโน้มน้าวผู้อื่นทำให้ผู้ตามรับรู้ถึงวิสัยทัศน์และความสำนึกในภาระงานของตนเป็นตัวอย่างที่ดีทำให้ผู้อื่นรู้สึกคล้อยตามและต้องการที่จะเลียนแบบมีมาตรฐานด้านพฤติกรรมที่เป็นที่ยอมรับสูงปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมได้รับการ

เคารพและเชื่อถือได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกจากผู้ตาม 2) ภาวะผู้นำเชิงจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) เป็นลักษณะผู้นำที่สื่อสารให้ผู้ตามรับรู้ถึงความคาดหวังจูงใจและกระตุ้นผู้ตามให้เป็นส่วนหนึ่งของการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันภายในองค์กรในทางปฏิบัติผู้นำจะชักชวนให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกถึงการบรรลุความสำเร็จของกลุ่มมากกว่าของตนเอง 3) ภาวะผู้นำเชิงกระตุ้นให้เกิดสติปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึงภาวะผู้นำที่มีการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความคิดสร้างสรรค์และมีการใช้นวัตกรรมใหม่ๆ ทำความเชื่อและค่านิยมของตนเองและองค์กร 4) ภาวะผู้นำเชิงใส่ใจเฉพาะรายบุคคล (Individualized Consideration) เป็นตัวแทนผู้นำที่พยายามจัดบรรยากาศเพื่อสนับสนุนการรับฟังถึงความต้องการของผู้ตามเฉพาะรายบุคคลโดยผู้นำจะแสดงบทบาทเป็นผู้ฝึกและที่ปรึกษาในขณะเดียวกันก็พยายามทำให้ผู้ตามค้นพบความจริงซึ่งอาจเป็นการมอบหมายงานที่เป็นการท้าทายความสามารถเฉพาะตัวบุคคล

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ โดยใช้กระบวนการต่างๆ ของตนเองใช้อำนาจหน้าที่ในการชี้แนะ สั่งการ หรืออำนวยความสะดวกต่างๆ ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ให้ดีที่สุด เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกันในการถ่ายทอดแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการในการจูงใจและปฏิสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจงานขององค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ เป็นคำที่แปลมาจากภาษาอังกฤษ คำว่า Leadership ซึ่งมี นักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

Harris (2009) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เกี่ยวข้องกับการติดต่อประสานงานกับ บุคคลที่มีความคิดเห็นที่ตรงกันและแตกต่างกัน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยเวลาและ โอกาสเพื่อที่จะให้มีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกัน อย่างไรก็ตามคำตอบที่ได้อาจจะไม่ได้มาจากความคิดเห็น ที่สอดคล้องกัน อาจจะมาจากผลของความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน อันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่เรื่องง่าย ๆ แต่ก็ต้องกล้าเปลี่ยนความคิดเดิม ๆ และเผชิญกับความเชื่อมั่นกับวิธีการ ใหม่ที่จะสร้างขึ้นเป็นภาวะผู้นำที่พัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่าง ๆ ของบุคคลภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในทุกสถานที่และทุกระดับ เพื่อจะได้รับการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น และที่สำคัญคือการมีภาวะผู้นำที่ปราศจากการยึดมั่นถือมั่น ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทางวิธีการใหม่ ๆ และความท้าทายมากกว่า การคงอยู่ในสภาพแบบเดิม ดังที่เป็นอยู่

ประเวศ วะสี (2555) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ภาวะที่ผู้นำมีการเรียนรู้ตลอดเวลา มีทัศนคติเชิงเชิงบวก ต่อโลกและต่อชีวิต เชื่อมมั่นในคุณค่าและศักยภาพของตนเองและผู้อื่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักใช้วิกฤตที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาส รวมทั้งเป็นผู้ที่มีการพัฒนาตนเองเสมอ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ จิตวิญญาณ และเป็น ที่ยอมรับของสมาชิก

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความคิดเชิงผลงานที่จะต้องมียอดมาให้เห็นในการดำเนินงาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงควร มีคุณลักษณะที่สำคัญ 4 ประการดังนี้ 1) การคิดวิเคราะห์ (Critical Mind) 2) การคิดสร้างสรรค์ (Creative Mind) 3) การคิดผลิตภาพ (Productive Mind) และ 4) การคิดรับผิดชอบ (Responsible Mind)

กรองทิพย์ นาควิเชตร (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หมายถึงความสามารถของผู้นำในการ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายดั่งมา ด้วยการคิดหลายมิติ คิดบวก และการปฏิบัติ ในวงกว้างและเชิงลึกที่หลากหลายมิติจากผู้นำ

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีค่านิยมทั้งที่เหมือนกันและ แตกต่าง กันตามขอบเขต เนื้อหา ทักษะ มุมมอง และสถานการณ์ สามารถจำแนกการให้ค่านิยมไว้ เป็น 2 กลุ่ม ประกอบไปด้วย 1) กลุ่มที่ให้ค่านิยมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในลักษณะการสร้างหรือ การนำ เป็นความสามารถในการนำบุคคลอื่น ๆ ผ่านกระบวนการ (Process) หรือวิธีการ (Method) ร่วมกันไปสู่อนาคต ใหม่ ๆ ที่ริเริ่มสร้างสรรค์อย่างที่คนอื่นคาดไม่ถึงหรือถูกมองข้ามไปและมีปฏิกริยา ตอบสนองเชิงจินตนาการ โดยคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดในสถานการณ์ และประเด็นต่าง ๆ ที่ท้าทาย และที่สำคัญ คือคนที่ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์จะต้องสร้างสภาพแวดล้อม (Environment) สำหรับ ผู้อื่นให้มีความสร้างสรรค์ 2) กลุ่มที่ให้ค่านิยมเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในเรื่องเกี่ยวกับ การประสานงาน เป็นความสามารถในการติดต่อ ประสานงานกับบุคคลต่าง ๆ ที่มีความคิดเห็น แตกต่างกัน หรือสอดคล้องกันเพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ด้วยการกระตุ้น (Encourages) ส่งเสริมสนับสนุน กระบวนการใหม่ ๆ ให้เกิดความสมดุล (Balancing) ระหว่าง ความเร่งรีบ (Emergent) และ การเปลี่ยนแปลงแบบช้า ๆ ค่อยเป็นค่อยไป ทั้งที่อาจจะเกิดขึ้นและยังไม่ได้ เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่ เป้าหมายที่กำหนดไว้ หากได้นำแนวคิดการให้ค่านิยมของทั้ง 2 กลุ่มมาบูรณาการจะ สามารถสรุป ได้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถที่พิเศษในการจูงใจและนำบุคคลอื่นอย่าง มีวิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่น ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ที่ท้าทายและสร้างสรรค์

ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จินดารัตน์ โพธิ์นอก (2564) กล่าวถึงปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ ผู้นำมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ ประกอบด้วย การสร้างทีมงาน การฟัง การตัดสินใจอย่างมี อิสระและความรู้ในการธำรง รักษาบุคลากร องค์การสามารถส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ ได้ด้วยการให้บุคคล มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ดำเนินการต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการและความ จำเป็นของ องค์การ เปิดโอกาสให้บุคคลมีเวลาในการคิดแก้ปัญหา ชักชวนคนให้ทำสิ่งที่ดี ส่งเสริมสนับสนุนให้

บุคคลหาแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2564) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า ในทุกยุคทุกสมัย จะมีผู้นำเกิดขึ้นเสมอ ซึ่งผู้นำที่แสดงออกถึงการนำสิ่งที่ดีงามมีคุณค่าและทำให้เกิดประโยชน์ ต่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตนเรียกได้ว่า เป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ซึ่งในปัจจุบัน นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสนใจและศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อให้ทันต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงและมีการซับซ้อนมากขึ้น

หลักการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ตามทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถสรุปได้ 3 ด้าน ดังนี้

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

2) ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี (Innovative and Technology) ผู้นำต้อง กระตุ้น ส่งเสริมให้บุคลากรคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ให้มีความสำคัญต่อกระบวนการทำงาน (Process) ให้มีความสำคัญต่อลูกค้า (Customer)

3) ด้านผู้นำแบบสร้างสรรค์ (Creative Leader) สร้าง มนุษยสัมพันธ์ กระจายอำนาจ สามารถปฏิบัติงานได้ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอนซึ่งหลักการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ข้างต้นมีความสอดคล้องกับของภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ ของ Ruth Ash and Persall (2007) 10 ประการ ได้แก่

1) การเรียนรู้แบบทีม (Team learning) การคิดอย่างหวังผล (Productive thinking) และ การร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา (Collaborative problem solving) ควรนำมาใช้แทนกลไกการ ควบคุม (Control mechanisms) การตัดสินใจจากเบื้องบนตลอดจน การบังคับสั่งการให้ทำแบบ เดียวกัน (Enforcement of conformity)

2) ควรมีความมองครู่ว่าเป็นผู้นำ และครูใหญ่ของโรงเรียนเป็นผู้นำของผู้นำ โดยผู้นำทั้งหลาย เหล่านี้ต้องมีทักษะการตั้งคำถามที่เหมาะสม (คำถามที่ได้คำตอบที่ลุ่มลึก) มากกว่าการแสดงตนว่าเป็น ผู้รอบรู้ คำตอบของทุกคำถาม

3) ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการไว้วางใจ (Trust) ต่อกัน ผู้นำ จะต้องไม่มีทัศนคติว่าครูและนักเรียนชอบหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ แต่มีหน้าที่ช่วยให้คนเหล่านี้มีความกล้าต่อการปฏิบัติสิ่งใหม่ ๆ

4) ผู้นำควรปรับเปลี่ยนทัศนคติจาก “ให้ทุกคนทำตามคำสั่งและยึดหลักทำแบบเดียวกัน” ไปเป็น การกระตุ้น ให้กำลังใจ และสนับสนุนความคิดริเริ่มและค้นคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ของครู

5) ผู้นำควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับผู้อื่น และต่อกระบวนการ (Process) มากกว่างานเอกสารและงานธุรการประจำแต่ควรบริหารเวลาไปกับกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการสร้าง มูลค่าเพิ่ม (Value – added activities) ขึ้น

6) ผู้นำควรเน้นถึงความสำคัญของลูกค้า (Customer – focused) และยึดหลักการให้บริการ ทฤษฎีนี้ถือว่า ครูและบุคลากรคือลูกค้าโดยตรงของครูใหญ่ ดังนั้น หน้าที่สำคัญที่สุดของ ครูใหญ่ ก็คือ การให้บริการแก่ลูกค้าของตน

7) กำหนดผู้นำ ควรสร้างเครือข่ายให้เกิดการสื่อสารแบบสองทาง มากกว่าช่องทางไหลของ สารสนเทศเพียงทิศทางเดียว

8) การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยความเอาใจใส่ใกล้ชิด (Proximity) การ ปรากฏตัวอยู่ทำงาน (Visibility) และอยู่ใกล้ชิดกับลูกค้าของตน ผู้นำควรใช้หลักนิเทศภายในแบบ แวะเวียน (Managing by Wandering Around: MBWA) ไปยังหน่วยต่าง ๆ ทัวทั้งโรงเรียนและ ชุมชนที่ล้อมรอบ โรงเรียนเพื่อไปรับฟังและเรียนรู้ไปสอบถาม ไปสร้างสัมพันธภาพ และไปเสาะหา แนวทางที่เป็นไปได้ในเรื่อง ต่าง ๆ

9) ผู้นำแบบสร้างสรรค์ จะกระจายอำนาจการตัดสินใจ (Empowering) แก่บุคคลที่ได้ ปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียน และจะทำหน้าที่ปกป้องคนเหล่านี้เมื่อมีการแทรกแซงการทำงานจาก ภายนอก

10) ผู้นำแบบสร้างสรรค์ต้องมีความสามารถสูง ในการปฏิบัติภารกิจอยู่ท่ามกลางสภาวะ แวดล้อมที่ไม่แน่นอน เป็นผู้เรียนรู้การบริหารความเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ เพื่อให้หน่วยงานได้ ประโยชน์ จากการเปลี่ยนแปลงนั้น และเป็นผู้ที่ไม่ยึดติดกับสถานภาพเดิมที่เป็นอยู่ของโรงเรียน

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2562) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่าในยุคเศรษฐกิจสารสนเทศ พบว่า องค์การที่ประสบความสำเร็จมากที่สุดจะต้องดำเนินธุรกิจที่ใช้ความรู้เป็นฐาน (Knowledge- based) ที่ สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร ในสภาวะแวดล้อมเช่นนี้ในสถานศึกษาก็เช่นเดียวกัน จำเป็นต้องปรับตัว ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง (True learning organization) เป็นที่ ต้องสร้างความท้าทายให้กับ ผู้เรียนผู้บริหารในฐานะผู้นำในการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีความ จำเป็นที่จะต้องเป็นผู้นำที่มี ความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้าและนำการเปลี่ยนแปลงต้องสร้าง วัฒนธรรมใหม่โดยทำให้ทุกคนแสดง ภาวะผู้นำได้อย่างกว้างขวางทั่วทั้งโรงเรียนจะเต็มไปด้วยผู้นำที่ สร้างความมีประสิทธิภาพโดยการเรียนรู้การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมสร้างความสำนึกใน ความรับผิดชอบร่วมแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ทั้งใน สถานการณ์ปกติและสถานการณ์ที่เสี่ยง มุ่งให้ เกิดผลสัมฤทธิ์ในการจัดการศึกษาผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่ จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในอนาคต และ เป็นที่พึงปรารถนาของสังคม

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้นำที่มีการแสดงพฤติกรรมในเชิงที่ สร้างสรรค์มีการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่างๆ และประเด็นต่างๆ มีกระบวนการ

แก้ปัญหาในสถานการณ์ปัจจุบันได้อย่างถูกวิธี ถูกต้อง มีกระบวนการแก้ปัญหาที่ถูกต้องชัดเจน มีความเป็นผู้นำที่มีการเรียนรู้ตลอดเวลา ไม่หยุดพัฒนา มีทัศนคติเชิงเชิงบวกต่อโลกและต่อชีวิต เชื่อมมั่นในคุณค่าและศักยภาพของตนเองและผู้อื่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักใช้วิกฤตที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาส

2. หลักโยนิโสมนสิการ

โยนิโสมนสิการ เป็นวิธีคิดตามแนวพุทธธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงใช้เป็นแนวทางในการสอนคนให้รู้จักคิดและเข้าใจในธรรม โดยมีผู้ให้ความหมายไว้ต่างๆ ดังนี้

พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับสยามรัฐเตปิฎก (2525) ให้ความหมายของโยนิโสมนสิการไว้ว่า การทำในใจให้แยกคาย หรือ การพิจารณาโดยแยกคาย กล่าวคือ ความเป็นผู้ฉลาดในการคิดคิดอย่างถูกวิธีถูกระบบพิจารณา ไตร่ตรองสาวไปจนถึงสาเหตุหรือต้นตอของเรื่องที่กำลังคิด คือคิดถึงรากถึงโคนนั่นเอง แล้วประมวลความคิดรอบด้านจนกระทั่งสรุปออกมาได้ว่าสิ่งนั้นควรหรือไม่ควร ดีหรือไม่ดี เป็นวิถีทางแห่งปัญญา เป็นธรรมสำหรับกลั่นกรองแยกแยะข้อมูลหรือแหล่งข่าวหรือที่เรียก “ปรโตโมสะ” อีกชั้นหนึ่ง กับทั้งเป็นบ่อเกิดแห่งความคิดชอบหรือ “สัมมาทิฐิ” ทำให้มีเหตุผล และไม่มกมาย

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) (2546) ในระบบการศึกษาอบรม โยนิโสมนสิการ เป็นการฝึกใช้ความคิดให้รู้จักคิดอย่างถูกวิธี คิดอย่างมีระเบียบรู้จักคิดวิเคราะห์ไม่มองเห็นสิ่งต่างๆ อย่างตื้นผิวเผินเป็นขั้นสำคัญในการสร้างปัญหาที่บริสุทธิ์ เป็นอิสระทำให้ทุกคนช่วยตนเองได้ และนำไปสู่จุดมุ่งหมายของพุทธธรรมอย่างถ่องแท้

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) (2538) ได้กล่าวว่า ความหมายตามรูปศัพท์ โยนิโสมนสิการ ประกอบด้วย โยนิโส กับ มนสิการ โยนิโส มาจาก โยนิ แปลว่า เหตุ ต้นเค้า แหล่งเกิดปัญญา อุบาย วิธีทางมนสิการ แปลว่า การทำในใจ การคิดคำนึง นึกถึง ใส่ใจ พิจารณาเพื่อรวมเข้าเป็นโยนิโสมนสิการ แปลสลับๆ กันมาว่าการทำในใจโดยแยกคาย คัมภีร์อรรถกถาและฎีกาได้ไขความโดยวิธีแสดงไวพจน์ให้เห็นความหมายแยกเป็นแ่งดังต่อไปนี้

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

2) ปณมนสิการ แปลว่า คิดเป็นทาง หรือคิดถูกทาง คือคิดได้ต่อเนื่องเป็นลำดับ จัดลำดับได้หรือมีลำดับ มีขั้นตอน เล่นไปเป็นแถวเป็นแนว หมายถึง ความคิดเป็นระเบียบตามแนวเหตุผลไม่ยุ่งเหยิงสับสนเป็นต้น

3) การณมนสิการ แปลว่า คิดตามเหตุ คิดต้นเหตุ คิดตามเหตุผล หรือคิดอย่างมีเหตุผล หมายถึงการคิดสืบค้นตามแนวความสัมพันธ์สืบทอดกันตามเหตุแห่งปัจจัย พิจารณาสืบสาวสาเหตุให้เข้าใจถึงต้นเค้า หรือแหล่งที่มาซึ่งส่งผลต่อเนื่องมาตามลำดับ

4) อุปาทกมนสิการ แปลว่า คิดให้เกิดผล คือใช้ความคิดให้เกิดผลที่พึงประสงค์เห็นความคิดอย่างมีเป้าหมาย หมายถึง การคิดพิจารณาที่ทำให้เกิดคุณธรรม เช่นปลูกเร้าให้เกิดความเพียร การรู้จักคิดในการที่ทำให้หายหวาดกลัว ให้อยากรู้ การพิจารณาที่ทำให้มีสติ หรือทำให้จิตใจเข้มแข็งมั่นคง เป็นต้น

จากลักษณะการคิดตามหลักโยนิโสมนสิการทั้ง 4 ข้อข้างต้นเป็นเพียงการแสดงลักษณะด้านต่างๆ ของความคิดที่เรียกว่า โยนิโสมนสิการ ซึ่งโยนิโสมนสิการที่เกิดขึ้นครั้งหนึ่งๆ อาจมีลักษณะครบทีเดียวทั้ง 4 ข้อหรือเกือบครบทั้งหมดนั้น หากจะเขียนลักษณะทั้ง 4 ข้อนั้นสั้นๆ คงได้ความว่า คิดถูกวิธี คิดมีระเบียบ คิดมีเหตุผล คิดเร้าคุณอย่างไรก็ตามมีลักษณะเด่นบางอย่างของความคิดแบบนี้ที่อาจถือเป็นตัวแทนของลักษณะอื่นๆ ได้ ดังที่แปลโดยนัยไว้ว่า ความคิดถูกวิธี ความรู้จักคิด การคิดเป็น การคิดตรงตามสภาวะและเหตุปัจจัย การคิดสืบค้นถึงต้นเค้า เป็นต้น หรือถ้าเข้าใจความหมายดีแล้ว จะถือคำแปลสืบๆ กันมาว่า “การทำในใจโดยแยบคาย” ก็ได้

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การคิดแบบโยนิโสมนสิการ มีความสำคัญ เนื่องจากการสอนคิดแบบโยนิโสมนสิการจะทำให้เกิดการคิดเช่นเดียวกันกับการคิดแบบมีวิจารณญาณ ทำให้เกิดความเข้าใจในสิ่งต่างๆ ได้ง่ายและฉับไว รู้เท่าทันต่อประสบการณ์ต่อวัฒนธรรม ต่อสิ่งที่ถ่ายทอดหลังไหลเข้ามา ไม่ว่าจากอดีตของตนหรือจากที่อ่านภายนอกก็ตามแล้วพิจารณาหาทางทำให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคม

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ

พระครูสุนทรปริยัติกิจ (2560) กล่าวว่า “โยนิโสมนสิการ” เป็นเทคนิควิธีการคิดที่มีประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา สามารถนำไปใช้ในการคิดวางแผนในการบริหารการทำงาน แก้ไขปัญหา ช่วยในการตัดสินใจ วิเคราะห์ ติดตามแผนการทำงาน ซึ่งคำว่า “โยนิโสมนสิการ” ประกอบด้วยคำสองคำ คำแรกคือ โยนิโส มาจากคำว่า โยนิ แปลว่า เหตุต้นเค้าแหล่งเกิดปัญหา อุปาย วิถีทาง และคำที่สอง คือ มนสิการแปลว่าการนำในใจ การคิดคำนึง นึกถึง ใส่ใจ พิจารณา เมื่อรวมกันมีความหมายว่า การนึกในใจโดยแยบคาย หรือการคิดแบบแยบคาย ซึ่งหมายถึง แนวการคิด 4 ประการ คือ การคิดโดยใช้วิธีการต่าง ๆ (อุปายมนสิการ) ที่ถูกต้องเพื่อให้ได้ความจริง, การคิดอย่างมีระเบียบเป็นขั้นตอนตามลำดับเหตุและผล ไม่ทำให้ยุ่งสับสน (ปถมนสิการ), การคิดโดยการค้นหาสาเหตุและผล หาความสัมพันธ์ของเหตุและผลที่เป็นผลต่อเนื่องแบบลูกโซ่ (การณมนิการ) และการคิดแบบกำหนดเป้าหมายกำหนดผลล่วงหน้าเพื่อเป็นกำลังใจให้ตนเองทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (อุปาทกมนสิการ) ทั้งนี้การบริหารสถานศึกษาตามหลักโยนิโสมนสิการ มีวิธีคิดแยกย่อยออกเป็น 10 วิธีคือ

1. วิธีคิดแบบสืบสาวเหตุปัจจัย วิธีคิดแบบสืบสาวเหตุปัจจัยหรือคิดแบบสืบสวน เป็นการคิดแบบหาสาเหตุที่ทำให้เกิดผล หรือเหตุการณ์ว่ามีอะไรเป็นปัจจัยทำให้เกิด และมีความสัมพันธ์กันอย่างไร
2. วิธีคิดแบบแยกส่วนประกอบ วิธีคิดแบบแยกส่วนหรือการคิดเชิงวิเคราะห์ เป็นการคิดวิเคราะห์ที่แยกสิ่งต่างๆ ออกเป็นส่วน ๆ เช่น การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร ก็แยกออกเป็นฝ่ายบุคคล ฝ่าย

วิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายการเงิน เป็นต้น แล้ววิเคราะห์ทีละฝ่าย โดยใช้วิธีคิดแบบอื่นมารวมใช้ด้วย โดยต้องแยกแยะออกมาเป็นองค์ประกอบย่อย ๆ ได้ กระบวนการคิดแบบนี้ได้แก่ การแตกประเด็นย่อย การจัดหมวดหมู่ การวิเคราะห์ในแต่ละประเด็น การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของประเด็นย่อย และหมวดหมู่ และการสรุปประเด็นปัญหาเหตุ และผล และแนวทางแก้ไข เป็นต้น

3. วิธีคิดแบบสามัญลักษณะ วิธีคิดแบบสามัญลักษณะหรือแบบรู้เท่าทันธรรมดา เป็นกระบวนการคิดให้รู้และเข้าใจในความธรรมดาของสรรพสิ่งทั้งปวง รู้เท่าทันว่า อะไรจริง อะไรเท็จ ที่ปรากฏเช่นนั้นมีสาเหตุมาจากอะไร ทำให้เกิดผลอย่างไร นักบริหารที่ใช้วิธีคิดแบบนี้ได้ จัดว่าเป็นผู้ชำนาญการหรือเชี่ยวชาญได้

4. วิธีคิดแบบอริยสัจ วิธีคิดแบบอริยสัจหรือกระบวนการแก้ปัญหา คือ การวิเคราะห์ปัญหา (ทุกข์) หาสาเหตุของปัญหา (สมุทัย) กำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการแก้ปัญหา (นิโรธ) และกำหนดวิธีการแก้ปัญหา (มรรค) โดยคิดแบบเป็นคู่ คือวิเคราะห์หาปัญหาและสาเหตุพร้อมกัน เมื่อได้ปัญหาและสาเหตุแล้ว นำปัญหาที่ได้มากำหนดเป้าหมายและนำสาเหตุมากำหนดเป็นแผนงาน โครงการและกิจกรรม เพื่อแก้ปัญหาจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

5. วิธีคิดแบบอรรถธรรมสัมพันธ์ วิธีคิดแบบอรรถธรรมสัมพันธ์หรือคิดตามหลักการและความมุ่งหมาย คือกระบวนการคิดที่พิจารณาวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างหลักการที่ดีกับจุดประสงค์ที่ต้องการ ซึ่งกระบวนการคิดที่พิจารณาถึงหลักการกับจุดมุ่งหมาย จะช่วยให้เราสามารถกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง และทำให้เกิดผลต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่นหากต้องการเงินเพื่อมาซื้อโทรศัพท์ แต่เงินไม่มีหรือมีไม่พอ ดังนั้น แล้วจำเป็นต้องหาเงินมาเพิ่ม แต่จะหาด้วยวิธีใดบ้าง และคำสอนในทางพุทธศาสนากล่าวถึงการไม่กระทำผิดในหลายประการ เช่น ไม่ลักทรัพย์ ดังนั้นแล้ว ก็ควรหาเงินด้วยวิธีอื่นที่ถูกต้องตามหลักคุณธรรม

6. วิธีคิดแบบพิจารณาคุณโทษและหาทางออก วิธีคิดแบบพิจารณาคุณโทษและหาทางออกหรือข้อดีข้อเสีย และทางเลือกวิธีนี้ใช้ร่วมกับวิธีอื่นด้วย เป็นการคิดแยกแยะสิ่งที่มีอยู่ตามปกติมองให้เป็นข้อดีข้อเสีย สิ่งที่ดีสิ่งที่ไม่ดี สิ่งที่เป็นคุณสิ่งที่เป็นโทษ และเลือกทำเลือกปฏิบัติแต่สิ่งดี สิ่งที่เป็นคุณ และหลีกเลี่ยงสิ่งไม่ดี สิ่งที่เป็นโทษจากสิ่งที่มีอยู่ เห็นอยู่

7. วิธีคิดแบบรู้คุณค่าแท้-คุณค่าเทียม เป็นการคิดจำแนกออกระหว่างสิ่งที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงและจำเป็นต้องมี ต้องใช้หรือต้องทำงานตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งถือว่ามีคุณค่าแท้ ซึ่งแตกต่างจากคุณค่าเทียม เช่น แสวงหาสิ่งที่ไม่มีความจำเป็นโดยตรงหรือมีแล้วก็ได้แก้ปัญหาให้อย่างยั่งยืน หรือการไม่ทำงานตามหน้าที่ แต่ไปทำงานนอกหน้าที่ที่จำเป็นหรือให้คนยอมรับ

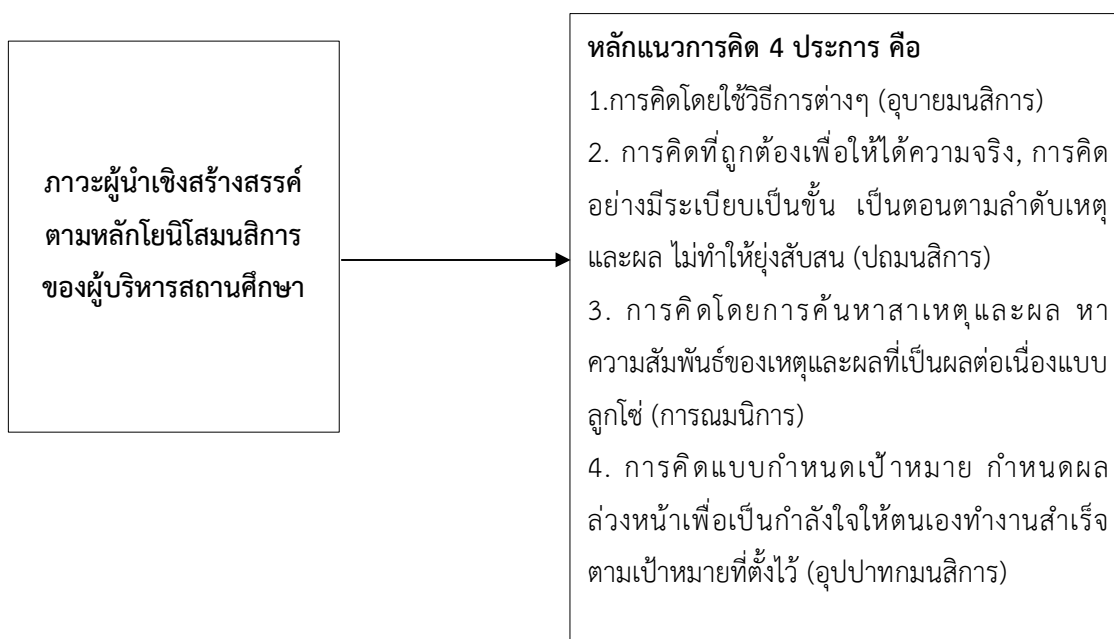
8. วิธีคิดแบบอุปายปลูกเร้าคุณธรรม วิธีคิดแบบอุปายปลูกเร้าคุณธรรม เป็นวิธีการคิดที่จะนำเอาประสบการณ์ ความรู้มาดัดแปลงปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อเป็นตัวอย่างหรือแบบอย่างที่ดี เป็นประโยชน์ต่อบุคคลสิ่งแวดลอม

9. วิธีคิดแบบอยู่กับปัจจุบัน วิธีคิดแบบอยู่กับปัจจุบัน เป็นวิธีคิดโดยการมีสติอยู่กับปัจจุบันโดยการเอาผลจากอดีตมาแก้ไขหรือปรับปรุง โดยไม่ไปคำนึงแต่เรื่องในอดีต และมีสติในการคิดแก้ไขหรือปรับปรุงในเวลาปัจจุบัน โดยรู้ว่าการกระทำในปัจจุบันจะทำให้เกิดผลในอนาคตอย่างไร แต่ไม่ใช่เพื่อเหม่อลอยถึงอนาคตตลอดเวลา

10. วิธีคิดแบบวิภาษวาท วิธีคิดแบบวิภาษวาท เป็นวิธีการคิดประกอบกับการใช้คำพูดหรือการพูดโดยสรุปแล้วคล้ายกับนำวิธีคิดที่กล่าวมาข้างต้นมานำเสนอให้รู้ตาม ที่ได้คิดจำแนก แยกแยะ คิดเป็นเหตุและผล คิดตามลำดับขั้นตอน คิดเป็นประเด็น

มนวิภา พวงลำเจียก, สมศักดิ์ บุญปู, ระวีง เรืองสังข์, อธิยา สารสันติกุล (2562) ได้ศึกษาวิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางความคิดสร้างสรรค์ ตามหลักโยนิโสมนสิการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางความคิดสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการสำหรับสถานศึกษาปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำทางความคิดสร้างสรรค์ 4) หลักโยนิโสมนสิการ 5) โครงการพัฒนาภาวะผู้นำทางความคิดสร้างสรรค์ ตามหลักโยนิโสมนสิการ 10 วิธีคิด

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้นำที่มีการแสดงพฤติกรรมในเชิงที่สร้างสรรค์มีการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่างๆ และประเด็นต่างๆ มีกระบวนการแก้ปัญหาในสถานการณ์ปัจจุบันได้อย่างถูกวิธี ถูกต้องมีกระบวนการแก้ปัญหาที่ถูกต้องชัดเจน เพื่อพัฒนาสัมมาทฐิที่จะนำคนไปสู่การประพฤติปฏิบัติตนในการทำหน้าที่โดยหลัก“โยนิโสมนสิการ”เป็นเทคนิควิธีการคิดที่มีประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา สามารถนำไปใช้ในการคิดวางแผนในการบริหารสถานศึกษา การทำงาน แก้ไขปัญหา ช่วยในการตัดสินใจ วิเคราะห์ ติดตามแผนการทำงาน โดยเน้นหลักแนวความคิด 4 ประการ คือ การคิดโดยใช้วิธีการต่างๆ (อุบายมนสิการ) การคิดที่ถูกต้องเพื่อให้ได้ความจริง, การคิดอย่างมีระเบียบเป็นขั้น เป็นตอนตามลำดับเหตุและผล ไม่ทำให้ยุ่งสับสน (ปถมนสิการ), การคิดโดยการค้นหาสาเหตุและผล หาความสัมพันธ์ของเหตุและผลที่เป็นผลต่อเนื่องแบบลูกโซ่ (การณมนิการ) และการคิดแบบกำหนดเป้าหมาย กำหนดผลล่วงหน้าเพื่อเป็นกำลังใจให้ตนเองทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (อุปาทกมนนิการ) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา

บทสรุป

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ ผู้นำที่มีการแสดงพฤติกรรมในเชิงที่สร้างสรรค์มีการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่างๆ และประเด็นต่างๆ มีกระบวนการแก้ปัญหาในสถานการณ์ปัจจุบันได้อย่างถูกวิธี ถูกต้อง มีกระบวนการแก้ปัญหาที่ถูกต้องชัดเจน มีความเป็นผู้นำที่มีการเรียนรู้ตลอดเวลา ไม่หยุดพัฒนา มีทัศนคติเชิงเชิงบวกต่อโลกและต่อชีวิต เชื่อมมั่นในคุณค่าและศักยภาพของตนเองและผู้อื่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักใช้วิกฤตที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาส ซึ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ คือ การบริหารคน บริหารเงิน และทรัพยากรที่มีอยู่ในสถานศึกษาผู้บริหารจะต้องคิดตามหลักโยนิโสมนสิการ ต้องอาศัยทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในมาสนับสนุนซึ่งกันและกัน ซึ่งสิ่งสำคัญที่สุด คือ การมีกัลยาณมิตรที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หรือที่เป็นปัจจัยภายนอก ที่จะมาช่วยเสริมสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นในทางที่ถูกต้อง และคิดในสิ่งที่ถูกต้องโดยใช้การคิดในพื้นฐานของปัญญาอย่างมีระเบียบแบบแผน และครอบคลุมในประเด็นทุกมิติที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาสัมมาทฐิที่จะนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติตนในการทำหน้าที่โดยหลัก“โยนิโสมนสิการ” เป็นเทคนิควิธีการคิดที่มีประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา สามารถนำไปใช้ในการคิดวางแผนในการบริหารสถานศึกษา การทำงาน แก้ไขปัญหา ช่วยในการตัดสินใจ วิเคราะห์ ติดตามแผนการทำงาน โดยเน้นหลักแนวความคิด 4 ประการ คือ 1)การคิดโดยใช้วิธีการต่างๆ (อุบายมนสิการ) 2)การคิดที่ถูกต้องเพื่อให้ได้ความจริงการคิดอย่างมีระเบียบเป็นขั้น เป็นตอนตามลำดับเหตุและผล ไม่ทำให้ยุ่งสับสน (ปณมนสิการ) 3) การคิดโดยการค้นหาสาเหตุและผล หาความสัมพันธ์ของเหตุและผลที่เป็นผลต่อเนื่องแบบลูกโซ่ (การณมนนิการ) และ 4) การ

คิดแบบกำหนดเป้าหมาย กำหนดผลล่วงหน้าเพื่อเป็นกำลังใจให้ตนเองทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (อุปาทกมนสิการ) ดังนั้น การคิดแบบโยนิโสมนสิการ มีความสำคัญ เนื่องจากการสอนคิดแบบโยนิโสมนสิการจะทำให้เกิดการคิดเช่นเดียวกับการคิดแบบมีวิจารณ์ญาณ ทำให้เกิดความเข้าใจในสิ่งต่างๆ ได้ง่ายและฉับไว รู้เท่าทันต่อประสบการณ์ต่อวัฒนธรรม ต่อสิ่งที่ถ่ายทอดหลังไหลเข้ามา ไม่ว่าจากอดีตของตนหรือจากที่อ่านภายนอกก็ตามแล้วพิจารณาหาทางทำให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคม

เอกสารอ้างอิง

- กรองทิพย์ นาควิเชตร. (2562). **ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา**. สมุทรปราการ: สำนักพิมพ์ธีรสารันพับลิชเชอร์.
- กวี วงศ์พุด. (2559). **ภาวะผู้นำ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชีกรุงเทพ.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์: Creative Leadership**. สืบค้นเมื่อ 14 มิถุนายน 2566. จาก http://www.academia.edu/8634471/Creative_Leadership.
- จินดารัตน์ โพธิ์นอก. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์**. สืบค้นเมื่อ 14 มิถุนายน 2566. จาก https://www.academia.edu/8634471/CreativeLeadership_ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2556). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ทริบเพิลกรุ๊ป.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2558). **การจัดการองค์การ**. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์. (2564). **ภาวะผู้นำ**. สืบค้นเมื่อ 12 มิถุนายน 2566. จาก http://www.entraining.net/article06_leadership.php.
- ปทุม เปียถนอม. (2561). **ภาวะผู้นำเต็มรูปแบบ: ปัจจัยสำคัญในการบริหารโรงเรียนพระราชรัฐวิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเวศ วะสี. (2555). **ภาวะผู้นำและความเป็นไปในสังคมไทยและวิธีการแก้ไข**. กรุงเทพฯ: ธนวัชรการพิมพ์.
- พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์ (2565). **ภาวะผู้นำเชิงพุทธในองค์การทางการศึกษาในยุคดิจิทัล**. *วารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศน์*. 7(1), 37-45.
- พระครูสุนทรปริยัติกิจ. (2560). **กระบวนการโยนิโสมนสิการกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของนายกเทศมนตรีในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก**. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*. 9(2). 156.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2538). **พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). **พุทธธรรม**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2561). **ความเป็นผู้นำทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- มนวิภา พวงลำเจียก, สมศักดิ์ บุญปุ้,ระวิง เรื่องสังข์และอิชยา สารสันติกุล.(2562).รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางความคิดสร้างสรรค์ ตามหลักโยนิโสมนสิการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. **วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์**. 6(6), 2988-3006.
- มหาวิทยาลัย. (2525). **พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับสยามรัฐ**ฉบับที่ 2525. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- Basadur, M. (2008). Leading other to think innovatively together: Creative leadership. **Journal of The Leadership Quarterly**. 15(1), 103-121.
- Bass, B. M. (1990). **Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications**. 3rd ed. American: Free Press.
- Halpin, A.W. (2006). **Theory and research in administration**. New York: Macmillan.
- Harris (2009). Creative Leadership: Developing Future Leaders. **Management in Education**. 23(1), 9-11.
- Hersey&Blanchard (2009). **Management of Organizational Behavior**. 7th ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Ruth Ash and Persall. (2007). The principal as Chief Learning Officer: Developing Teacher Leaders. **NASSP Bulletin**. 84(616), 15-22.
- Zuberbühler, K., Cheney, D. L., & Seyfarth, R. M. (1999). Conceptual Semantics in a Nonhuman Primate. **Journal of Comparative Psychology**. 113(1), 33-42.