

การจัดการความคิดสร้างสรรค์ทรัพยากรมนุษย์ : ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
**HUMAN RESOURCE CREATIVITY MANAGEMENT: CREATIVE
LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS OF
PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOL ON GENERAL EDUCATION
UNDER OFFICE OF NATIONAL BUDDHISM**

พระครูปริยัติกิจวรวัฒน์

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

Phrakru Pariyattikitworawat

Doctoral Student of Buddhist Educational Administration
Corresponding Author E-mail: pariyattikitworawat@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้ต้องการนำเสนอภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อให้มีแนวทางพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการนำบุคคลอื่นๆอย่างมีจินตนาการ วิสัยทัศน์ มีความยืดหยุ่นด้วยแนวทางใหม่ ๆ และการบริหารจัดการความคิดสร้างสรรค์ของทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีในการทำงานเป็นทีม ทำงานที่มีความท้าทายได้ และไม่กลัวอุปสรรคหรือความล้มเหลว มุ่งสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ หรือมีนวัตกรรมทางการศึกษาในยุคสังคมโลกดิจิทัล มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจูงใจใฝ่เรียนรู้ มีทักษะในการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีทักษะชีวิต มีคุณธรรม จริยธรรม มีสมรรถนะและคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีวิถีเป็นปกติสุข

คำสำคัญ: การจัดการความคิดสร้างสรรค์ทรัพยากรมนุษย์; ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์; ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

Abstract

The objective of the academic article was to present the creative leadership of administrators of Phrapariyattidhamma schools on general education to equip them with self-development guidelines in order to enhance their abilities to lead others with imagination, vision, flexibility with new approaches. In addition, the creativity management was implemented to create human resources creative with the human relationship in team work, able to perform challenging tasks, fearless of obstacles or failure, and willful of best practices or the educational innovations in the digitalized society. They were also developed to organize

suitable environments for learning motivation, to equip with skills to transform know how to learners, to enhance life skills, morality and ethics, to complete with education standard proficiency and qualification, and to associate with a happy life in the society

Keywords: Human Resource Creativity Management; Creative Leadership; Administrators of Phrapariyattidhamma Schools on General Education;

บทนำ

ภายใต้กระแสโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีทุกระบบของธุรกรรมได้ส่งผลกระทบต่อการทำงานและองค์การอย่างกว้างขวางและยาวนาน ความเปลี่ยนแปลงจึงนับเป็นปัจจัยสำคัญที่ทุก ๆ องค์การต้องเผชิญในทุกบริบทของสังคม เช่น ด้านสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม การเมือง ค่านิยม ข้อมูลข่าวสาร เป็นต้น ผลจากการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ทำให้องค์การต้องตกอยู่ในสถานะที่มีการแข่งขันสูง โลกอนาคตจึงเป็นพื้นที่สำหรับคนที่มีศักยภาพในการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Creative and Innovation) ทุกสาขาอาชีพมีความต้องการบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถแปลงความคิดสร้างสรรค์นั้นไปเป็นนวัตกรรมได้ (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา, 2562) ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นต้นทุนสำคัญต่อการเป็นผู้บริหารองค์การ โดยเฉพาะการเป็นผู้จัดการความคิดสร้างสรรค์ของทรัพยากรมนุษย์หรือของบุคลากรทางการศึกษาโดยเฉพาะครูให้มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ คิดเชื่อมโยง คิดสืบสาวหาเหตุปัจจัย เป็นต้น เป็นการส่งเสริมสุขภาวะปัญญาและสุขภาวะจิต เพื่อนำไปพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และมีทักษะชีวิต สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างปกติสุขและมีสมรรถนะเป็นไปตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาและสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความคิดสร้างสรรค์ทรัพยากรมนุษย์ : ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความคิดสร้างสรรค์ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Creativity Management) เป็นการบริหารจัดการบุคลากรในองค์การให้มีแนวคิดใหม่ ๆ โดยผ่านกระบวนการคิดของสมองซึ่งมีความสามารถในการคิดที่หลากหลายและแปลกใหม่ไปจากเดิม โดยการประยุกต์ทฤษฎีหรือหลักการได้อย่างรอบคอบและมีความถูกต้อง ซึ่งองค์การควรเปิดโอกาสให้บุคลากรให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์นั้น ๆ จนนำไปสู่การคิดค้นและสร้างสรรค์เป็นนวัตกรรม สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และสามารถทำประโยชน์ที่มีคุณค่าแก่งานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรชัย สิงห์ฤกษ์ (2564) เรื่อง การจัดการความคิดสร้างสรรค์ทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์ออมทรัพย์ในประเทศไทย พบว่า (1) การจัดการความคิดสร้างสรรค์ทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อนวัตกรรมองค์การ (2) มีผลต่อการดำเนินงานทางธุรกิจผ่านนวัตกรรมองค์การ (3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการจัดการความคิดสร้างสรรค์ทรัพยากรมนุษย์ และ (4) การจัดการทรัพยากรในองค์การ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการจัดการความคิดสร้างสรรค์ทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จึงควรศึกษาหาความรู้เรื่องการจัดการ

ความคิดสร้างสรรค์ทรัพยากรมนุษย์ ให้เชี่ยวชาญ ต่อไป

การจัดการความคิดสร้างสรรค์ทรัพยากรมนุษย์

ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ โดยสรุป ดังนี้

Woodman et al. (1993) ระบุว่า การจัดการความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ในการสร้างสรรค์ผลงาน เช่น ผลิตภัณฑ์และบริการ วิธีคิด ขั้นตอน กระบวนการทำงานและวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่แปลกใหม่ โดยแตกต่างจากคู่แข่งสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กรได้โดยอาศัยข้อมูล ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่บูรณาการขึ้นจากการทำงานที่ซับซ้อนและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ในทุกระดับขององค์การ

De Mauro, A., Greco, M., & Grimaldi, M. (2014) กล่าวว่า การจัดการความคิดสร้างสรรค์ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการสร้างสรรค์ระบบการจัดการความคิดอาจเกี่ยวข้องกับนโยบายและการปฏิบัติโดยเชื่อมโยงกับพันธกิจ วัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกับกระบวนการทำงานในองค์กรนวัตกรรม

สรุปได้ว่า การจัดการความคิดสร้างสรรค์ทรัพยากรมนุษย์ เป็นการมุ่งเน้นในการสรรหาว่าจ้างบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีประสบการณ์และมีภูมิหลังที่มีความหลากหลาย มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีในการทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นได้ สามารถทำงานที่มีความท้าทายความสามารถได้ และไม่กลัวอุปสรรคหรือความล้มเหลว

องค์ประกอบของการจัดการความคิดสร้างสรรค์ทรัพยากรมนุษย์

ได้มีนักวิชาการได้เสนอไว้ โดยสรุป ดังนี้

1) Mclean, G.N., 2004, Cohen, J.M. & Uphoff, N.T., (1977) ระบุว่า มีการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็น ร่วมทำ และร่วมกันตัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจ ความรับผิดชอบในหน้าที่ร่วมกัน ซึ่งทำให้รู้สึกว่าคุณภาพเป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจขององค์กร อีกทั้งยังสามารถช่วยเหลือแก้ไขปัญหาเมื่อองค์กรเกิดปัญหานั้น

2) (Stephen P. Robbins, Mary Coulter, (2007) ระบุว่า มีการให้ความสำคัญ และให้อิสระในการสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาความคิดที่มีอยู่สู่ความคิดใหม่ สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและยอมรับความคิดและวิธีการทำงานใหม่ เช่น จัดกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศสนับสนุนบุคลากรในองค์กรได้พัฒนาความคิดสร้างสรรค์สู่การปฏิบัติงานในองค์กร รวมถึงการบริหารจัดการสมัยใหม่เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

3) มีการจัดการความรู้ในองค์กร เป็นการรวบรวมการจัดระบบ การจัดเก็บและการเข้าถึงข้อมูลเพื่อสร้างความรู้ การจัดการความรู้ การแบ่งปันความรู้ โดยการจัดการความรู้เป็นเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เพราะมีความเชื่อว่าช่วยสร้างความเป็นนวัตกรรมส่งผลต่อความสำเร็จให้แก่องค์กร (Nonaka, I. & H. Takeuchi, 1995) ซึ่งการจัดการความรู้เพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างกัน โดยการปฏิบัติสอดคล้องให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันและเป็นกระบวนการส่งเสริมที่มีต่อการเรียนรู้สิ่งแปลกใหม่โดยไม่มีช่องว่างเพื่อก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริม นวัตกรรม รวมถึงการถ่ายโอนความรู้ ประสบการณ์ รวมถึงการมี

ปฏิสัมพันธ์กิจกรรมร่วมกัน (Sánchez, Judit Hernández, and others., 2013) ซึ่งมีส่วนทำให้เกิดการสร้างสรรค์พลังแห่งความคิดใหม่อีกทั้งระบบการจัดการที่เปลี่ยนแปลงสู่การพัฒนาไปทั่วองค์กรได้ โดยงานวิจัยของ Zhang, Ordóñez de Pablos, Xu, 2014 ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้นั้นมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปในทางสร้างสรรค์และเป็นการร่วมคิดเพื่อสิ่งใหม่ ๆ ได้เป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์ข้ามองค์กรกันรวมถึงบรรยากาศในการทำงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ไปพร้อมกัน ทั้งนี้เพื่อเป็นการเชื่อมโยงข้อมูลทางด้านเครือข่ายเพื่อให้เกิดศักยภาพทางกลยุทธ์ในการส่งเสริมกันก่อให้เกิดกระบวนการค้นสิ่งใหม่เพื่อเป็นแนวทางสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนระหว่างองค์กรด้วยกัน (Johansson, Therese, Robert C. Moehler, & Ramesh Vahidi, 2013)

สรุปได้ว่า การจัดการความคิดสร้างสรรค์ทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรให้มีความคิดใหม่ ๆ ที่แตกต่างออกไปจากเดิมในการที่จะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และสามารถทำประโยชน์ที่มีคุณค่าแก่งานได้ องค์กรควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ นั้น ๆ ในการที่พัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถสังเคราะห์ถึงองค์ประกอบของการจัดการความคิดสร้างสรรค์ทรัพยากรมนุษย์ได้ 3 ประการ คือ (1) การส่งเสริมการมีส่วนร่วม (2) การสนับสนุนการพัฒนาความคิดเชิงสร้างสรรค์ และ (3) การจัดการความรู้ในองค์กร องค์ประกอบดังกล่าวนี้จะเป็นแนวทางสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา นำไปพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการศึกษา

ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

บุณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559) ได้อธิบายไว้ว่า เป็นความสามารถของบุคคลที่แสดงความคิดที่หลายทิศทางหลายแง่มุมโดยนำเอาประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นพื้นฐานทำให้เกิดความคิดใหม่ ๆ อันจะนำไปสู่การประดิษฐ์คิดค้นสิ่งต่าง ๆ แปลกใหม่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสภาพการดำรงชีวิตของมนุษย์ มีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมเจริญก้าวหน้า ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะมีอิทธิพลต่อการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อหาวิธีการแก้ปัญหาที่แตกต่างจากความคิดแบบเดิม ๆ ได้ดีขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

McGregor, J. (2007) กล่าวว่า สถาบันทางสังคมหรือองค์กรต่าง ๆ ย่อมต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทของตนให้สอดคล้องกับบริบทของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง องค์กรจะต้องมีกระบวนการทำงานภายในอย่างเป็นระบบและให้ความสำคัญในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในการสร้างนวัตกรรมขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับทุกกิจกรรมของการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมจึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับองค์กร เพราะองค์กรที่มีความสำเร็จสูงทั้งหลายทั่วโลกต่างให้ความสำคัญในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในการสร้างนวัตกรรมขององค์กร ลักษณะภาวะผู้นำจึงมีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการบริหาร การมีรูปแบบผู้นำที่ดี มีศักยภาพในการทำงานมีผลทำให้บุคลากร พนักงานในองค์กร ให้การยอมรับ

ในตัวผู้นำนั้น ๆ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative leadership) ไว้ดังนี้

Harris (2009) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นเรื่องการติดต่อประสานงาน (Connect) กับบุคคลต่าง ๆ ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

Puccio (2011) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจอย่างมีจินตนาการ (imagination) ด้วยวิธีการและแนวทางใหม่ ๆ

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์, (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการจูงใจ ประสานงาน และนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่น ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างท้าทาย และสร้างสรรค์โดยอาศัยปัจจัยทางด้าน (1) สภาพแวดล้อมแบบเปิดด้วยการไว้วางใจ ให้อิสระในการคิดและพร้อมสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ (2) แรงจูงใจภายใน ด้วยการมีความอยาก ความหวัง ความปรารถนา ความเพียรพยายาม มุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อให้เป็นคนที่ประสบความสำเร็จ และ (3) ความรู้เชิงลึก ด้วยการมีความรู้แนวกว้างและลึก มีทักษะ ประสบการณ์อันจะส่งผลให้เกิดแนวทางที่ชาญฉลาดใน การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

เพ็ญญา ศรีภูธร (2562) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถในการ บริหารงาน รู้จักยืดหยุ่นและปรับตัวในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สามารถกำหนดภาพ ความสำเร็จในอนาคตได้ มีความสามารถในการนำ จูงใจ หรือ กระตุ้นผู้อื่นให้เกิดความคิดแปลกใหม่เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีจินตนาการ มีวิสัยทัศน์ และความยืดหยุ่น ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุ จุดมุ่งหมายขององค์การ ต้องมีความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารงาน มอบหมายงาน การติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล โดยเฉพาะผู้บริหาร สถานศึกษา เป็นบุคลากรหลักที่สำคัญต่อการบริหารและจัดการศึกษาในระดับปฏิบัติการ

ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะมีความรู้ ความสามารถด้านการจัดการและบริหารงาน ออกคำสั่ง มอบหมายงานอย่างเหมาะสมแล้วนั้นน่าจะยังไม่เพียงพอต่อการเปลี่ยนแปลงแบบพลวัตของสังคมโลกในยุค ปัจจุบัน หากต้องการให้สถานศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้และให้เป็นองค์กรแห่งความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนาด้านภาวะผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Carter, Ulrich and Goldsmith (2005) เรื่อง การสำรวจโปรแกรมที่เน้นกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง ผลวิจัยพบว่า ความจำเป็นที่มีต่อการบริหารองค์กรนั้น สิ่งที่ถูกจัดไว้อันดับแรกสุดที่ต้องการได้รับการพัฒนาคือ ด้านภาวะผู้นำ โดยเฉพาะ ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีพระสงฆ์ที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้อำนวยการหรือผู้บริหาร สถานศึกษา มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งทางด้านพระพุทธศาสนาที่เรียกว่าพระปริยัติธรรม แผนก ธรรม และแผนกบาลี ควบคู่ไปกับการศึกษาตามหลักสูตรในระบบของกระทรวงศึกษาธิการ สายสามัญชั้น พื้นฐาน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ มีครูที่เป็นทั้งบรรพชิตและครูคฤหัสถ์ที่ได้รับการบรรจุทำหน้าที่เป็นผู้สอน

กลุ่มเป้าหมายเป็นเยาวชนชายที่สนใจเข้ามาบรรพชาเป็นสามเณร รับเข้าเรียนเป็นนักเรียนอยู่ประจำที่วัดเรียนจนจบหลักสูตร ปัจจุบันมีโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากระจายอยู่ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศไทย ลักษณะองค์การมีความเป็นพลวัตและซับซ้อนแตกต่างจากองค์การอื่น ๆ โดยมีเป้าหมายในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีสถานภาพเป็นภิกษุ สามเณร ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทั้งทางด้านสังคมและด้านเศรษฐกิจ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือการบริหารจัดการงานบุคคลให้มีความคิดสร้างสรรค์เช่นเดียวกันด้วย เพื่อให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมพัฒนาสถานศึกษาและผู้เรียนให้เป็นสมาชิกขององค์การเชิงสร้างสรรค์ เกิดแนวปฏิบัติที่ยอดเยี่ยม มุ่งสู่นวัตกรรม และเตรียมรับยุคดิจิทัล ต่อไป

มรรควิธีเข้าสู่ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

ด้วยผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา นอกจากจะมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ หรือประกาศของหน่วยงานต้นสังกัดแล้ว ยังต้องมีบทบาทเป็นผู้นำ ผู้นำอำนวยความสะดวก เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง การทำงานแบบมีส่วนร่วม ประสานการจัดการศึกษากับบุคลากร ประชาชน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ตลอดจนหน่วยงานองค์การ สถาบันอื่น ฯลฯ และเป็นผู้นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ควรทำความเข้าใจภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามลำดับ ดังนี้

1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

มีนักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Harris (2009) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะประกอบไปด้วย (1) ความยืดหยุ่น (Flexibility) และ (2) ความท้าทาย (Challenging)

Delich (2010) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย (1) การมีจินตนาการ และ (2) การคิดค้นสิ่งใหม่

วัฒนา ปะกิกา (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย (1) การมี จินตนาการ (2) การมีความยืดหยุ่น (3) การมีวิสัยทัศน์ 4) ความไว้วางใจ

คุณวุฒิ สิงห์ทอง (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย (1) การมี วิสัยทัศน์ (2) เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (3) เข้าใจความเป็นปัจเจกบุคคล (4) มีจินตนาการ และ(5) มีความยืดหยุ่น สรุปได้ว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัล นอกจากจะมีความรู้ความสามารถตามวิชาชีพแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างโดดเด่นในด้าน (1) การมีวิสัยทัศน์ (2) คำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล (3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (4) การมี ความคิดสร้างสรรค์ และ (5) การทำงาน เป็นทีม

2) กระบวนการและวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ผู้เขียนได้ศึกษาผลการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของทัญกานต์ เลขานุกิจ, (2563) พบว่า สามารถนำมา เป็นแนวปฏิบัติสำหรับผู้บริหารโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนา แห่งชาติ โดยสรุป ดังนี้

(1) มีวิสัยทัศน์ หมายถึง ควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ การสร้างความ คาดหวังระดับสูง สัมพันธ์ต่อการเปลี่ยนแปลง และมีการกำหนดภาพความสำเร็จของสถานศึกษาที่ทันสมัย รองรับความต้องการของสังคมและของโลก

(2) มีสติปัญญา หมายถึง ควรมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดเชิงลึก คิดเชื่อมโยง ด้วย หลักการและเหตุผล มีไหวพริบปฏิภาณในการตัดสินใจ หรือแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ และมีความรู้และทักษะในด้านจิตวิทยาเพื่อใช้ในการบริหาร บุคลากรในสถานศึกษา

(3) มีทัศนคติเชิงบวก หมายถึง ควรมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในความสามารถของบุคลากรใน สถานศึกษา มีแนวคิดว่ ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีคุณค่า ใช้คำพูดหรือกิริยาสื่อสารในเชิงบวก เพื่อสร้างสรรค์สิ่งดี ๆ ให้แก่ตนเองและผู้อื่น

(4) มีจินตนาการ หมายถึง ควรมีจินตนาการที่ดีสามารถมองเห็นการบริหารที่จะนำพาสถานศึกษา ครู ผู้เรียนให้มีคุณภาพและมีความคิดสร้างสรรค์ ควรเป็นผู้นำในการกระตุ้นและสร้างบรรยากาศใน สถานศึกษา มีความสามารถในการมองเห็นภาพความสำเร็จของสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม และมองเห็น แนวโน้มสมรรถนะของครู และผู้เรียนที่ควรมีในอนาคต

(5) มีความยืดหยุ่น หมายถึง ควรมีความสามารถในการปรับแผนนโยบาย เป้าหมาย พันธกิจให้ ตอบสนองต่อความต้องการและความเปลี่ยนแปลงได้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ มีทักษะในการแก้ไขปัญหาได้ ทันท่วงที เหมาะสมกับสถานการณ์ และยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไข เมื่อสถานการณ์มีความเปลี่ยนแปลง

(6) มีความเป็นผู้นำคิดค้นงานใหม่ หมายถึง ควรมีแนวความคิดใหม่ เพื่อใช้โน้มน้าวให้บุคลากร ทางการศึกษาตัดสินใจตามได้ด้วยความเต็มใจ นำระบบเทคโนโลยี นวัตกรรมที่ทันสมัยเข้ามาใช้ปฏิบัติงาน หรือใช้ในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา และกระตุ้นสร้างแรงจูงใจ และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้นำเสนอ ความคิดนอกกรอบวิธีการใหม่ ๆ อย่างอิสระ

(7) มีการทำงานเป็นทีม หมายถึง ควรสร้างจิตสำนึก ความตระหนัก ความรับผิดชอบร่วมกันต่อ ประโยชน์ส่วนรวมของสถานศึกษา จัดตั้งเครือข่ายการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นระบบโดยกำกับติดตามอย่าง ใกล้ชิด และสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษามีโอกาสเป็นผู้นำหรือผู้ตามตามความเหมาะสมอย่างเต็ม ศักยภาพ

(8) มีบุคลิกภาพ หมายถึง ควรมีการแต่งกายสุภาพ เหมาะสมกับกาลเทศะ ควบคุมอารมณ์ คำพูด กิริยา มารยาทได้ดีทุกสถานการณ์และความกล้าหาญ กล้าตัดสินใจ เด็ดเดี่ยวและเป็นตัวของตัวเอง

(9) มีปฏิสัมพันธ์ หมายถึง ควรเป็นผู้ที่ชอบพบปะพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ศึกษาผู้คนทุกระดับ มีทักษะ ความสามารถในการประสาน เชื่อมความสัมพันธ์ของกลุ่มบุคคล และใช้การสื่อสารแบบสองทางกับบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน ผู้มีอุปการคุณ นักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

(10) มีความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ควรใช้เหตุผลในการตัดสินใจ ประเมินและแก้ไขสถานการณ์ ยอมรับคำวิจารณ์และตอบสนองอย่างสร้างสรรค์และมีกำลังใจที่เข้มแข็ง ในการทุ่มเท มุ่งมั่น พัฒนาดน พัฒนางานอย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ดังกล่าวนี้ มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ที่ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สามารถนำไปพัฒนาตนเอง พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อก้าวสู่องค์กรสร้างสรรค์ โดยให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงานที่มุ่งเน้นให้บุคลากรทางการศึกษามีปฏิสัมพันธ์และช่วยเหลือแบบกัลยาณมิตร ทำงานร่วมกันในลักษณะที่ส่งผลให้ผู้เรียนมีมาตรฐานคุณภาพ

บทสรุป

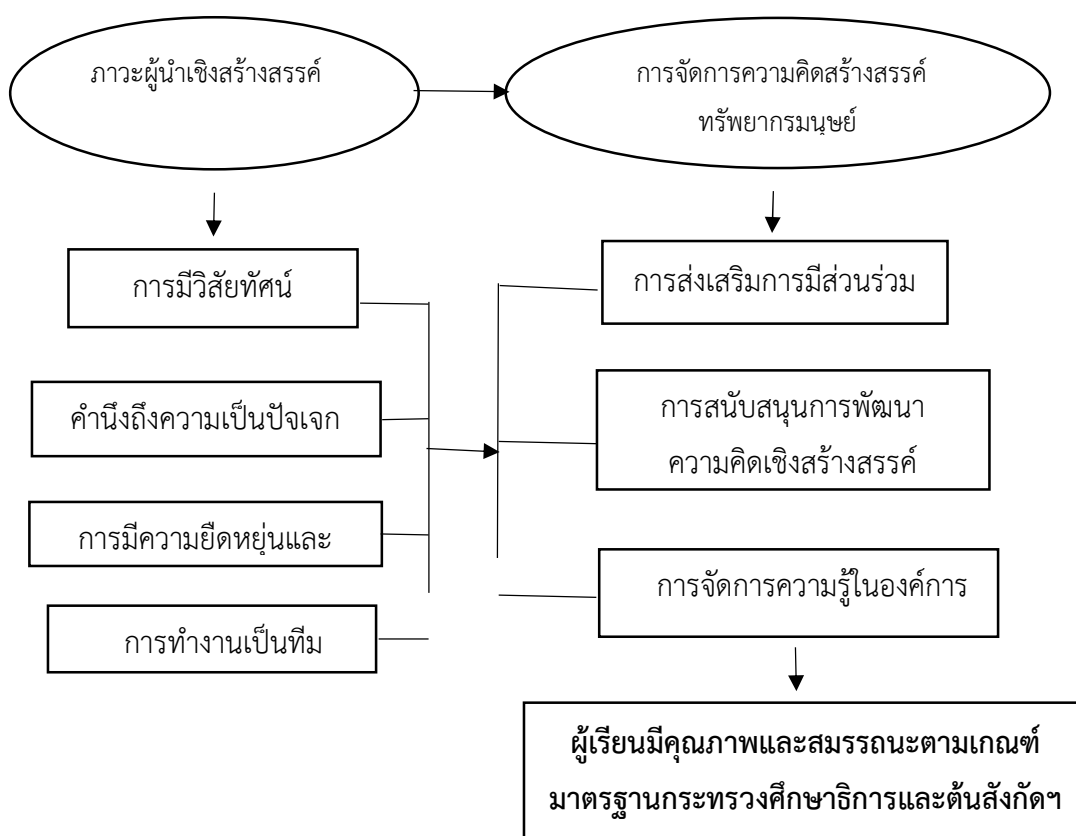
“มนุษย์” เป็นทรัพยากรและเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญในการบริหารองค์การ ทุกองค์การจึงให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าองค์การใดจะเจริญก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้มากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับสมรรถภาพและคุณภาพของผู้ปฏิบัติงาน เพราะเป็นผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกสังคมดิจิทัล ต้องมีคุณสมบัติการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างโดดเด่น มีวิสัยทัศน์ คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความยืดหยุ่นและทำงานเป็นทีม รวมทั้งมีความสามารถในการจัดการความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนาความคิด การสร้างระบบการเรียนรู้ การส่งเสริมการเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงบันดาลใจ การจูงใจให้บุคลากรทางการศึกษาสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ

องค์ความรู้ที่ได้รับ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นต้นแบบที่ดีในการโน้มน้าวให้บุคคลในองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ เช่น การพัฒนาความคิด การส่งเสริมการเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงบันดาลใจ การสร้างทีมงานให้เกิดความพร้อมที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และการสร้างระบบการเรียนรู้ร่วมกันในอันที่จะได้ผลลัพธ์ที่สร้างสรรค์ที่มีผลประโยชน์ต่อโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรวางแผนฝึกปฏิบัติตนเองตามกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 10 ด้าน เช่น ให้มีความสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดเชิงลึก คิดเชื่อมโยง ด้วยหลักการและเหตุผล เป็นต้น เพราะจะมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพของการจัดการความคิดสร้างสรรค์บุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญ มีความสามารถทางสติปัญญา มีการยืดหยุ่นและมีจินตนาการ สร้างแรงจูงใจให้มี

การปฏิบัติที่เป็นเลิศ มีการสร้างสรรค์นวัตกรรม จะส่งผลต่อผู้เรียนให้มีคุณภาพและมีสมรรถนะเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพของกระทรวงศึกษาธิการ การนิ่งเฉยไม่ปรับตัวให้ทันยุคทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง ย่อมจะส่งผลเชิงลบต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนอย่างมีอาจริยธรรมได้ เพราะการจัดการความคิดสร้างสรรค์ทรัพยากรมนุษย์จะมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางแผนภูมิที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ กับองค์ประกอบจัดการความคิดสร้างสรรค์ทรัพยากรมนุษย์



เอกสารอ้างอิง

- กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์. (2562). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์. ในวิทยานิพนธ์. การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- คุณาวุฒิ สิงห์ทอง. (2561). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. ในวิทยานิพนธ์. การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

- บุณรดา ทรงบุญศาสตร์. (2559). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. ในวิทยานิพนธ์. การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม
- เพ็ญนภา ศรีภูธร. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. ในปริญญาคุรุศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- วรชัย สิงห์ฤกษ์, (2564), การจัดการความคิดสร้างสรรค์ทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์ออมทรัพย์ในประเทศไทย. ในปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการ แบบ 2.1 บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร.