

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

A Social Change Model of Leadership Development of School Administrators
under the Jurisdiction of Office of the Basic Education Commission

ณัฐ ชาคำมูล¹, ฉันทนา จันทรรจง², ภาณุวัฒน์ ภักดิ์วงศ์³, อนุชา กอนพวง⁴

Nat Chakhammun, Chantana Chanbanchong, Panuwat Pakdeewong, anucha kornpuang

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคมตามคุณลักษณะที่ควรยึดถือ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัยมี 3 ขั้นตอนคือ 1) การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคมตามคุณลักษณะที่ควรยึดถือ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสำรวจความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา จำนวน 11 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และใช้วิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง 2) การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยนำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 มากร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ โดยผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา จำนวน 7 คน และ 3) การประเมินความเป็นไปได้ของการนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และบุคลากรในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยเทคนิคการระดมความคิดเห็น จำนวน 40 คน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ข้อมูลเชิงปริมาณใช้การวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคมตามคุณลักษณะที่ควรยึดถือสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบไปด้วย 3 ระดับ คือ 1) คุณลักษณะที่ควรยึดถือสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ระดับบุคคล 2) คุณลักษณะที่ควรยึดถือสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับกลุ่ม และ 3) คุณลักษณะที่ควรยึดถือสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับสังคม/ชุมชน โดยระดับแรก ประกอบด้วย ความมีสติสัมปชัญญะ ความสอดคล้องภายในตน และความมั่นคงในพันธะสัญญา ระดับที่สอง ประกอบด้วย การสร้างพลังกลุ่มร่วม การสร้างเอกภาพแห่งเป้าหมาย และการโต้แย้งเชิงตรรกะ และระดับที่สาม คือ การเสริมสร้างความเป็นพลเมืองดี

¹ นิสิตระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

² รองศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

³ รองศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

⁴ ดร. อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

2. วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบไปด้วย 2 วิธีการ ได้แก่ จัดตบปัญหาศึกษา และการจัดการความรู้
3. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคมตามคุณลักษณะที่ควรยึดถือ และ 2) วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคม, วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The main purpose of this study was to identify major components of a social change model of leadership (SCML) development of school administrators under the jurisdiction of the Office the Basic Education Commission (OBEC) with the following objectives: 1) to study desirable traits of social change of leadership of school administrators and methods of leadership development for school administrators; 2) to construct a social change model of leadership development of school administrators under the jurisdiction of OBEC and 3) to evaluate the model for social change of leadership development of school administrators under the jurisdiction of OBEC.

The research procedure followed three steps: 1) analyzing and synthesizing concepts and the theories through relevant documents and research findings, related to desirable traits of social change of leadership and methods of leadership development for school administrators, then surveying the needs of 346 school administrators and interviewing 11 educational experts; Data were analyzed through content analysis and Priority Needs Index (PNI) modified 2) constructing of a tentative model , then checking its appropriateness through connoisseurship among 7 educational experts 3) evaluating the feasibility by 40 personnel in the offices of education service areas and schools; data were analyzed through content analysis means and standard deviations.

The results of the research were as follows:

1. The desirable traits of social change of leadership of school administrators under the jurisdiction of OBEC. The three levels were: 1) desirable traits of personal level 2) desirable traits of group level and 3) desirable traits of community or society level. The elements of the first level were consciousness of self, congruence, and commitment while the second level consisted of collaboration, common purpose and controversy with civility and the element of the third level was citizenship.
2. There were two methods for leadership development of school administrators: contemplative education, and knowledge management.
3. A social change model of leadership development of school administrators under the jurisdiction of OBEC. The two elements were: 1) desirable traits of social change of leadership of school administrators and 2) methods for leadership development of school administrators under the jurisdiction of OBEC
4. The evaluation of the constructed model yielded the results as feasible at a high level.

Keywords : Social Change of Leadership, Method of Leadership Development, School Administrators

ความเป็นมาของปัญหา

สังคมไทยวิกฤติ เป็นวิกฤติแห่งการทำลายตัวเอง ซับซ้อน แก่ยาก เรียกได้ว่า “สังคมแตก” (Social disintegration) หรือสังคมเครื่องหลุด เช่น ใจกับกาย หลุดออกจากกัน เมืองกับชนบทแบ่งแยกกัน มนุษย์กับสิ่งแวดล้อม บุคคลกับสังคม สถาบันต่างๆ ทางสังคม ทุกสิ่งทุกอย่างจะแตกหลุดออกจากกันไปเป็นเสี่ยงๆ ปัญหาที่กำลังกระทบมนุษย์ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างร้ายแรง เป็นอันตรายต่อความอยู่รอดของมนุษยชาติยังมองไม่เห็นทางแก้ไข สังคมไม่มีพลังของการแก้ปัญหา เพราะขาดจุดมุ่งหมายร่วมกัน และขาดการแก้ปัญหา ซึ่งสะท้อนสภาพภาวะผู้นำที่นำให้มนุษย์มีจุดมุ่งหมายร่วมกัน และการรวมพลังของกลุ่มสังคม สังคมไทยอยู่ในวัฒนธรรมอำนาจ จึงไม่สนใจในเรื่องการเรียนรู้ การสร้างความรู้เท่าใด แม้เราจะมีโครงสร้างของระบบโรงเรียนค่อนข้างกว้างขวางก็จริง แต่เป็นระบบที่ขาดกระบวนการเรียนรู้ที่ดีนั้นคืออะไร (ประเวศ วะสี, 2544)

ปัญหาสังคมอ่อนแอ การแพร่ระบาดของสิ่งเสพติด ครอบครัวแตกแยก ภัยธรรมชาติ การเปลี่ยนแปลงของโลกเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้กับการจัดการศึกษาของประเทศในระดับ โดยเฉพาะในระดับปฏิบัติการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ต้องปรับตัวให้มีความเข้มแข็งเพราะเป็นรากฐานของการพัฒนาคน พัฒนาองค์การ พัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติ ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญที่ต้องรับรู้ปัญหา และผลกระทบที่เกิดขึ้น ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งต้องมีภาวะผู้นำเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีงามต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

ภาวะผู้นำเป็นเรื่องสำคัญดั่งนักการศึกษาได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่ควรยึดถือของผู้นำไว้ว่า “ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ มองกว้าง คิดไกล และใฝ่สูง” (พระธรรมปิฎก ป.อ.ปยุตโต, 2540) “ผู้นำคือผู้ที่คนอื่นอยากเดินตาม” (อานันท์ ปันยารชุน, 2540) “หัวใจสำคัญของการเป็นผู้นำคือ การมีอิทธิพลต่อผู้อื่นหรือจะอย่างไรให้ตนเองเป็นบุคคลที่ผู้อื่นอยากทำตาม ไม่ใช่อยากให้ตนเองมีหน้าที่ใด ซึ่งทำให้คนอื่นอยากเดินตาม”(John C. Maxwell, 2006) หลากหลายทัศนะแห่งคุณลักษณะที่ควรยึดถือของผู้นำ ล้วนแล้วแต่ตระหนักและให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำ ซึ่งจะปฏิเสธไม่ได้เลยว่า ถ้าผู้นำไม่มีภาวะผู้นำแล้วองค์การจะประสบความสำเร็จได้อย่างไร

การพัฒนาภาวะผู้นำตามโครงการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (Social Change Model of Leadership: SCML) ที่ได้เริ่มพัฒนาขึ้นในช่วงปี ค.ศ. 1993-1996 ณ มหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ด้วยทุนสนับสนุนจากกองทุนพัฒนาผู้นำ และมีการพัฒนาภาวะผู้นำนี้อย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน ประกอบด้วยทีมงานวิจัยที่เป็นนักวิชาการด้านภาวะผู้นำจากหลายมหาวิทยาลัย เพื่อเสาะแสวงหาแนวทางและรูปแบบในการสร้างผู้นำรุ่นใหม่ที่มีความสามารถในการสร้างหรือก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในเชิงบวก ที่มีผลกระทบด้านดีงามต่อชุมชนและสังคมโดยรวม ซึ่งรูปแบบดังกล่าวถือได้ว่าเป็นรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 มีจุดเน้นที่สำคัญ คือ ความร่วมมือร่วมใจกันเพื่อขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย เป็นเรื่องกระบวนการมากกว่าตำแหน่ง ยึดค่านิยมเป็นฐาน ทุกคนแม้จะไม่มีตำแหน่งใดๆ ก็มีศักยภาพพอที่จะเป็นผู้นำได้ การรับใช้ให้บริการแก่ผู้อื่นเป็นเครื่องมือสำคัญต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (Komives, Wangner and Associates, 2009; Komives, Dugan, Owen, Slack, Wangner, and Associates, 2011; สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2549)

ประเทศไทย เมื่อ เมษายน พ.ศ. 2549 ได้มีการนำเสนอแนวคิดการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ซึ่งปรากฏในบทความด้านภาวะผู้นำจากเว็บไซต์ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2549) ต่อมาเมื่อ พฤษภาคม พ.ศ. 2553 ได้มีการนำแนวคิดภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเกี่ยวกับการประเมินตนเองไว้เป็นส่วนหนึ่งของเอกสารประกอบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศ ในชุดเครื่องมือการเรียนรู้ด้วยตนเอง เรื่อง การบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยคณะครู ศาสตราจารย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553, หน้า 81-88) และ ตุลาคม พ.ศ. 2553 ได้เสนอแนวดังกล่าว ไว้ในการสะท้อนผลและการประเมินความสำเร็จของกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ โดยสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 33-34)

การจัดการศึกษาของสถานศึกษาในบริบทสังคมไทยที่มีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจคือหลักพุทธธรรม ดังนั้น การนำแนวคิดที่เป็นแนวตะวันตก จากรูปแบบภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (SCML) ที่มีคุณลักษณะที่ควรยึดถือ 7 ประการ หรือ 7 C's นำมาเสริมหรือเติม

เต็มด้วยหลักพุทธธรรม จึงเป็นการเหมาะสมอย่างยิ่งตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้คำแนะนำไว้ และเปลี่ยนชื่อภาวะผู้นำดังกล่าวเป็น “ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคม” โดยมีวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

2 ประการ ได้แก่ จัดตปัญญาศึกษา และการจัดการความรู้ เป็นฐานในการพัฒนา

จิตตปัญญาศึกษามีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะ มนุษย์ต่างจากสัตว์มนุษย์สามารถเข้าถึงความจริงอันสูงสุดได้ และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐาน (Transformation) ในตนเอง เกิดอิสรภาพ ความสุข ความรักต่อเพื่อนมนุษย์ ธรรมชาติ เหล่านี้เป็นไปเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ในสภาวะที่โลกประสบวิกฤติการณ์แห่งการทำลายล้างตัวเอง มนุษย์ต้องพัฒนาศักยภาพสูงสุดแห่งความเป็นมนุษย์ในการเข้าถึงความจริงอันสูงสุด (ประเวศ วะสี, 2550) และการจัดการความรู้เป้าหมายเพื่อการพัฒนาคน องค์การสังคม/ชุมชน เพราะปัจจุบัน เป็นโลกยุคสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Based Society and Economy) ทุกสังคมจะต้องมีความสามารถในการนำความรู้มาสร้างนวัตกรรม สำหรับใช้เป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาสังคมความรู้และก่อประโยชน์ต่อสังคมที่มีความแตกต่างหลากหลายอย่างทั่วถึง ขับเคลื่อนทั้งเศรษฐกิจเพื่อการแข่งขัน และพอเพียงอย่างสมดุล สังคมไทยจะต้องพัฒนาความสามารถในการสร้างนวัตกรรมจากความรู้ เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในระดับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift/Mindset Change) ของทั้งสังคม จึงจะอยู่รอดได้ (วิจารณ์ พานิช, 2546)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงมีความจำเป็นที่ต้องนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยการวิจัยและพัฒนาที่ผ่านการแสดงความคิดเห็น การวิพากษ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่หลากหลาย รูปแบบฯ จึงสามารถนำไปพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการเปลี่ยนผ่านทางสังคมที่ดีงามในทุกระดับทั้งระดับบุคคล กลุ่ม/องค์การสังคม/ชุมชน เป็นฐานคิดในการบริหารจัดการการศึกษาของประเทศให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคมตามคุณลักษณะที่ควรยึดถือและวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นอย่างไร
2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีลักษณะอย่างไร
3. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้น ได้ผลการประเมินอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์หลัก: เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคมตามคุณลักษณะที่ควรยึดถือและวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการวิจัยและพัฒนา ซึ่งใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานระหว่างวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้ **ขั้นตอนที่ 1** การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคมตามคุณลักษณะที่ควรยึดถือและวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ 1) วิเคราะห์และสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่

เกี่ยวข้อง แหล่งข้อมูล เป็นเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือที่ใช้ตารางการวิเคราะห์เนื้อหา เก็บข้อมูลโดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วบันทึกผลตารางการวิเคราะห์เนื้อหา และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา 2) การสำรวจความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 3,277 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 346 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม เก็บข้อมูลโดยการจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และขอรับคืนทางไปรษณีย์ และ/หรือ เก็บข้อมูลด้วยตนเอง และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการจัดลำดับความสำคัญใช้วิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง 3) การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 คน เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาก้าวผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการยกร่างรูปแบบฯ ใช้ข้อมูลขั้นตอนที่ 1 นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณา และนำมาปรับปรุงแก้ไข จากนั้นเป็นการตรวจสอบร่างรูปแบบฯ โดยผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นร่างรูปแบบฯ และประเด็นในการสัมมนาเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบฯ เก็บข้อมูล โดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญและวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

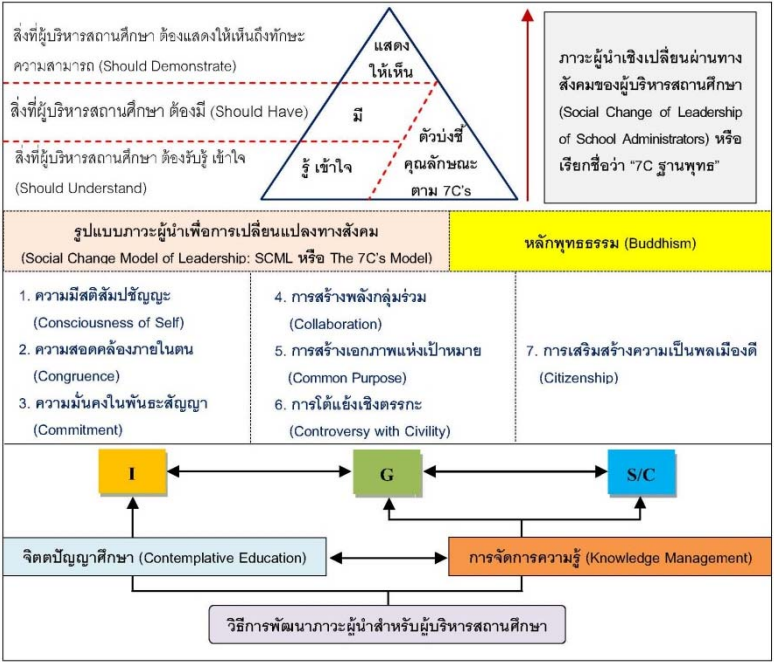
ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบฯ ผู้ให้ข้อมูล เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 40 คน เลือกแบบเจาะจง โดยการกำหนดคุณสมบัติ เครื่องมือที่ใช้ คือรูปแบบฯ และแบบประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบฯ เก็บข้อมูลโดยการระดมความคิดเห็นและประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบฯ และวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ข้อมูลการประเมินจากแบบสอบถามใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคมตามคุณลักษณะที่ควรยึดถือและวิธีการพัฒนาก้าวผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคมตามคุณลักษณะที่ควรยึดถือสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับสังคม/ชุมชน โดยระดับแรก ได้แก่ ความมีสติสัมปชัญญะ (Consciousness of Self) ความสอดคล้องภายในตน (Congruence) และ ความมั่นคงในพันธสัญญา (Commitment) ระดับที่สอง ได้แก่ การสร้างพลังกลุ่มร่วม (Collaboration) การสร้างเอกภาพแห่งเป้าหมาย (Common Purpose) และการโต้แย้งเชิงตรรกะ (Controversy with Civility) และระดับที่สาม คือ การเสริมสร้างความเป็นพลเมืองดี (Citizenship) ผลการสำรวจความต้องการจำเป็น พบว่าโดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการจำเป็นคิดเป็นร้อยละ 60 และทุกด้านมีความต้องการจำเป็นอยู่ระหว่าง ร้อยละ 49-57 2) วิธีการพัฒนาก้าวผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มี 3 ลักษณะ ดังนี้ (1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (2) การเรียนรู้แบบตัวต่อตัว และ (3) การเรียนรู้เป็นกลุ่ม

2. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาก้าวผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ 1) โครงสร้างรูปแบบฯ ประกอบไปด้วย ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคมตามคุณลักษณะที่ควรยึดถือสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และวิธีการพัฒนาก้าวผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา 2) ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคมตามคุณลักษณะที่ควรยึดถือสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบไปด้วย 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และ ระดับสังคม/ชุมชน โดยระดับแรก ได้แก่ ความมีสติสัมปชัญญะ ความสอดคล้องภายในตน และความมั่นคงในพันธสัญญา ระดับที่สอง ได้แก่ การสร้างพลังกลุ่มร่วม การสร้างเอกภาพแห่งเป้าหมาย และการโต้แย้งเชิงตรรกะ ระดับที่สาม คือ การเสริมสร้างความเป็นพลเมืองดี มีหลักพุทธธรรมเสริมไว้ในแต่ละคุณลักษณะและมีจุดเน้นการเสริมสร้างความเป็นพลเมืองดี ประกอบด้วย พรหมวิหาร 4 อิทธิบาท 4 ธรรมมีอุปการะมาก 2 สังคหวัตถุ 4 ขรรยาวาสนธรรม 4 สัมปยุตธรรม 7 กัลยาณมิตรธรรม 7 และ 3) วิธีการพัฒนาก้าวผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ จัดตปัญญศึกษา และการจัดการความรู้ ผลการสร้างรูปแบบฯ ดังภาพ 1



ภาพ 1 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สัญลักษณ์ I : คุณลักษณะที่ควรยึดถือสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ระดับบุคคล (Individual)
G : คุณลักษณะที่ควรยึดถือสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ระดับกลุ่ม (Group)
S/C: คุณลักษณะที่ควรยึดถือสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ระดับสังคม/ชุมชน (Social/Community)

3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลุ่มงาน บริหารบุคคล รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา กลุ่มงานนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัด การศึกษา ศึกษาพิเศษ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และ ครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าการนำรูปแบบฯไปใช้โดย ภาพรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา การนำรูปแบบฯ ไปใช้กับกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาประจำการ กลุ่มผู้บริหาร สถานศึกษามีอาชีพ ทุกกลุ่มมีความเป็นไปได้ในระดับ มาก

อภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่ นำมาอภิปรายผล ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงทางสังคมตามคุณลักษณะที่ควรยึดถือและวิธีการ พัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงทางสังคม ตามคุณลักษณะที่ควรยึดถือ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการจำเป็นใน การพัฒนาโดยมีช่องว่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพ ที่ควรจะเป็น คิดเป็นร้อยละ 60 และทุกด้าน อยู่ระหว่าง ร้อยละ 49-57 ซึ่งถือว่ามีความต้องการจำเป็นสูง ทั้งนี้ เนื่องมาจาก ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงทางสังคมตาม คุณลักษณะที่ควรยึดถือ จากทฤษฎี 7C's มีความจำเป็น และสำคัญยิ่งในบริบทของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งระดับ บุคคล ระดับกลุ่ม และระดับสังคม/ชุมชน เกิดความ ร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย ไม่ยึดติด กับตำแหน่ง ทุกคนมีศักยภาพที่จะเป็นผู้นำได้ การรับใช้ ให้บริการแก่ผู้อื่น เป็นเครื่องมือสำคัญต่อการพัฒนาภาวะ ผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่ดีงาม ดังที่ ทีม งานวิจัยที่เป็นนักวิชาการด้านภาวะผู้นำชื่อดังจากหลาย

มหาวิทยาลัย เพื่อเสาะแสวงหาแนวทางและรูปแบบในการสร้างผู้นำรุ่นใหม่ ที่มีความสามารถในการสร้างหรือก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในเชิงบวก ที่มีผลกระทบด้านดีงามต่อชุมชนและสังคมโดยรวม ซึ่งการพัฒนาภาวะผู้นำดังกล่าวเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 มีวัตถุประสงค์สำคัญ คือการหลอมรวมแนวคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำเข้าไปอยู่ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เน้นส่งผลกระทบที่ดีงามต่อผู้อื่นและสังคมโดยรวม (Komives, Wangner and Associates, 2009) ประกอบกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การไหลบ่าของโลกาภิวัตน์ ส่งผลกระทบในทุกด้านทั้งเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และการจัดการศึกษาในที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องรับรู้เข้าใจ มี และแสดงให้เห็น ถึงคุณลักษณะที่ควรยึดถือ 7 ประการ คือ ความมีสติสัมปชัญญะ ความสอดคล้องภายในตน ความมั่นคงในพันธสัญญา การสร้างพลังกลุ่มร่วม การสร้างเอกภาพแห่งเป้าหมาย การได้แย่งชิงตรรกะ และการเสริมสร้างความเป็นพลเมืองดี สอดคล้องกับรายงานการสัมมนา เรื่องผู้นำทางการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ โดย กมล สุดประเสริฐ, 2545 อ้างอิงใน ธีระ รุญเจริญ, 2550, หน้า 147-148) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาไทยว่า ต้องเปลี่ยนพฤติกรรมด้านความรู้ สติปัญญาคืออำนาจ บุคลิกภาพ เจตคติ ค่านิยม และบารมี

1.2 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มี 3 ลักษณะ ดังนี้ 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) 2) การเรียนรู้แบบตัวต่อตัว (One-to-One Learning) 3) การเรียนรู้เป็นกลุ่ม (Group Learning) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิธีการพัฒนาไม่สามารถใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำได้ ดังที่ ทรูลิฟ (Trulove, 1992, pp. 168-169) เสนอวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ ไว้ 3 วิธี คือ 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การเรียนรู้แบบตัวต่อตัว และ 3) การเรียนรู้แบบกลุ่ม และตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จากบทสัมภาษณ์ ศาสตราจารย์ ดร. ธีระ รุญเจริญ กล่าวว่า “ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาน่าจะเป็นกลุ่มกิจกรรม เราจะไม่พัฒนาแยก กิจกรรมเดียวได้หลายวัตถุประสงค์ เช่นส่งเขาไปฝึกงาน ในโรงเรียนที่เป็นตัวอย่าง ไปสังเกต ร่วมกิจกรรม ร่วมวิเคราะห์ สังเคราะห์ จะได้หลายอย่าง

กิจกรรมที่คนอื่นมาจัดให้มันผิดหลัก เราต้องยึดว่าไม่มีใครพัฒนาเราดีเท่ากับตัวเราเอง”

2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 2 ประเด็นสำคัญ ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคมตามคุณลักษณะที่ควรยึดถือสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา พบว่ามีความจำเป็นต้องนำหลักพุทธธรรมสอดแทรกไว้ในแต่ละคุณลักษณะและมีจุดเน้นด้านการเสริมสร้างความเป็นพลเมืองดี ประกอบด้วย พรหมวิหาร 4 อิทธิบาท 4 ธรรมมีอุปการะมาก 2 สังคหวัตถุ 4 ขรรยาวาสนธรรม 4 สัมปรีชธรรม 7 กัลยาณมิตรธรรม 7 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก คนไทยส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ จากการสำมะโนประชากรและเคหะ พ.ศ. 2543 โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ ประชากรในประเทศไทยนับถือศาสนาพุทธร้อยละ 93.83 (วิกิพีเดีย, 2554) พุทธธรรมมีความเหมาะสมกับการพัฒนาสังคมไทยสร้างคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นศาสนาแห่งหลักเหตุและผลที่สามารถนำมาประยุกต์ ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาได้ ดังผลการสัมมนาทางวิชาการพุทธธรรมกับการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ หัวข้อภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ กล่าวว่า ศาสนาพุทธเป็นศาสนาแห่งหลักเหตุและผลที่สามารถนำมาประยุกต์ และปรับใช้ได้ทุกที่ทุกเวลา ทุกสถานการณ์ ทำให้เข้าใจสัจจะ คือความเป็นจริงของชีวิต และชี้้นำให้เกิดหนทางในการแก้ไขปัญหาต่างๆในชีวิตได้ ทั้งนี้เพราะแนวคิดทางพุทธศาสนานั้น สอดคล้องกับหลักวิทยาศาสตร์ เป็นหลักเหตุและผล ไม่ลำสมัย หากนำไปใช้และปฏิบัติได้จะทำให้องค์กรนั้นมีการพัฒนาในทางที่ดีขึ้น (สำนักงานสมาคมสภาสากลวันวิสาขบูชาโลก, 2554) สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับ ผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

จุดเน้นหลักพุทธธรรมเข้าไปบูรณาการในด้านการเสริมสร้างความเป็นพลเมืองดี เพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญจะต้องมีคุณธรรมจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีงามต่อผู้อื่น ทั้งในระดับกลุ่ม และระดับ

สังคม/ชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพโรจน์ พรหมมีเนตร (2552, หน้า 152) พบว่า คุณสมบัติผู้นำ ประกอบด้วย สติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม ความกล้าหาญ จิตใจที่เข้มแข็ง มีเหตุผล มีความรู้ความสามารถ มีพฤติกรรมที่ดีงาม มีความสุภาพทั้งกายวาจา และมีความสงบเสงี่ยม สิ่งที่ต้องบอกถึงภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคม ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องรู้ เข้าใจ มี และแสดงให้เห็น นั้นเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของ โคมิเวส เวงเนอร์ และอื่นๆ (Komives, Wangner and Associates, 2009) ดังที่ คอตเตอร์และโคเฮน (Kotter and Cohen, 2002 อ้างอิงใน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553, หน้า 25-26) ผู้บริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) จะต้องเข้าใจการเปลี่ยนแปลง มีการวางแผนทำงานร่วมกับผู้อื่นในการเปลี่ยนแปลงและแก้ไขปัญหา มีความสามารถในการประสานงานทั้งกับระดับบนและระดับล่าง นั้นเป็นการแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องเข้าใจ มี และแสดงให้เห็นในการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ

2.2 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า วิธีการพัฒนาต้องสอดคล้องและเหมาะสมกับภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคมตามคุณลักษณะที่ควรยึดถือสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา การพัฒนาต้องพัฒนาแบบองค์รวมมิใช่แยกส่วน และใช้วิธีการน้อยที่สุด แต่สามารถพัฒนาคุณลักษณะได้มากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการพัฒนามนุษย์ตามหลักพุทธธรรมจะพัฒนาในองค์รวมไม่ได้แยกส่วนในการพัฒนา ดัง จิตวิทยาเกสตัลท์ (Gestalt psychology) ถือว่า การแก้ปัญหาเป็นการทำให้เกิดการเรียนรู้ และยังถือว่าส่วนทั้งหมด นั้นสำคัญมาก ในการที่เข้าใจได้ถ่องแท้ นั้น ต้องให้ได้เห็นส่วนทั้งหมดก่อนเสมอ จึงมองเห็นภาพได้ชัดเจนและเกิดความเข้าใจได้ดีทั้งนี้ถึงกับกล่าวได้ว่า “ส่วนทั้งหมดย่อมจะใหญ่กว่า การที่เอาส่วนย่อยๆ มารวมกันไว้” (Whole is greater than sum of parts.) (สาโรช บัวศรี, 2552, หน้า 54) พฤติกรรมของมนุษย์เป็นพฤติกรรมบูรณาการ การศึกษาพฤติกรรมต้องศึกษาลักษณะของบุคคลเป็นส่วนรวมจะแยกศึกษาทีละส่วนไม่ได้ เพราะส่วนรวม มีคุณค่าหรือคุณสมบัติต่างไปจาก ผลบวกของส่วนย่อยๆ รวมกัน (สันติ พันชม, 2548) ดังพระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) (2543, หน้า

62) กล่าวไว้ในหนังสือ เรื่องถึงเวลามาปรับเปลี่ยนพัฒนาคนกันใหม่ ความว่า จริยธรรมที่ยั่งยืน คือการพัฒนาคนด้วยการศึกษาตามหลักการที่ว่า จริยธรรมเป็นระบบการดำเนินชีวิตดีงาม ที่เกิดจากการศึกษาพัฒนาคนแบบองค์รวม เมื่อพัฒนาคนแบบองค์รวม โดยพัฒนาพฤติกรรม จิตใจ และปัญญาอย่างประสานเกื้อกูลกันและสอดคล้องกัน เริ่มแต่ให้จิตใจที่ดีกับจิตที่เป็นสุขสอดคล้องกัน เราก็สามารถฝึกคนได้ โดยได้ข้อสรุปวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ใน 2 วิธีการหลักดังนี้

2.2.1 จิต ต ป ญ ญา ศี ก ษ า

(Contemplative Education) เป็นวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคมตามคุณลักษณะที่ควรยึดถือสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในระดับบุคคล ประกอบด้วย ความมีสติสัมปชัญญะ ความสอดคล้องภายในตน และความมั่นคงในพันธะสัญญา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากจิตตปัญญาศึกษา มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข มุ่งพัฒนาจากด้านในตน ใช้ปัญญาในการแก้ปัญหา มีความจำเป็น และสำคัญมากสำหรับผู้นำทางการศึกษา ในสถานการณ์ที่สังคมมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาในปัจจุบัน ดังที่ ญัษฐส วัจวิญญู และคณะ (2552, หน้า 79) กล่าวว่า จิตตปัญญาศึกษาเป็นการศึกษาที่เน้นการฝึกฝนปฏิบัติจนเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านในตนเอง ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้แบบใหม่ที่มุ่งพัฒนาด้านที่ไม่จำกัดเฉพาะศาสนา เช่น การทำงาน การออกกำลัง งานศิลปะ สุนทรียสนทนา และกิจกรรมอื่นๆ ที่โยงไปสู่การรู้จิตของตัวเอง ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานในตนเองเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในองค์การและสังคม ดังที่ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553) กล่าวว่า แนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ในประเด็น กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษานั้น มีจุดเปลี่ยนของสังคมนั้น กระแสวิชาหลักที่ควรนำมาใช้เพื่อแก้ไขสถานการณ์หรือวิกฤติต่างๆ ของสังคม ได้แก่ สัตตศิลา จิตตปัญญาศึกษา BBL และพุทธประยุกต์ จิตตปัญญาศึกษา มีโมเดลจิตตปัญญาศึกษาที่สามารถประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคมได้อย่างเหมาะสม เพราะกระบวนการเรียนรู้และบริบทจะมีอิทธิพลต่อการพัฒนามนุษย์ที่สมบูรณ์ด้วยจิตจากจิตที่ยึดติดกับอดีต สู่จิตที่ตื่นรู้ หยั่งรู้ความเชื่อมโยงของสรรพสิ่งเป็นองค์รวม ด้วยความรักความเมตตา และ

การเรียนรู้แนวจิตตปัญญาศึกษาเป็นต้นไม้ จะสะท้อนถึงลักษณะของการเรียนรู้ว่ามีองค์ประกอบที่สอดคล้องสัมพันธ์กันอย่างไรสิ่งมีชีวิตที่เติบโตและพัฒนาตนเองได้ ไม่ตายตัวและเป็นลำดับเส้นตรงเหมือนเครื่องจักรกลไกแต่ละองค์ประกอบล้วนเชื่อมร้อยกันเพื่อให้ภาพที่เป็นหนึ่งเดียว ดัง ชลลดา ทองทวี และคณะ (2551, บทคัดย่อ) พบว่า จิตตปัญญาศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้และบริบทที่เป็นเหตุปัจจัยเกื้อกูลต่อองค์ประกอบหรือกระแสแห่งการพัฒนาจากจิตเล็กสู่จิตใหญ่ โดยหยั่งรากลงถึงฐานคิดเชิงศาสนา มนุษยนิยม และองค์รวมบูรณาการจากจิตที่ยึดติดกับอัตตาตัวตนที่คับแคบ อึดอัดกับการมองโลกเป็นส่วนเสี้ยว สู่จิตที่ตื่นรู้ หยั่งรู้ความเชื่อมโยงของสรรพสิ่งเป็นองค์รวม มีความรักความเมตตา คุณลักษณะเฉพาะของจิตตปัญญาศึกษาเป็น “จิตตปัญญาพฤษภา” ซึ่งประกอบด้วย 8 ส่วน คือ 1) ราก ฐานแนวคิด 2) ผล เป้าหมาย 3) แก่น องค์ประกอบหรือกระแสแห่งการพัฒนาสู่จิตใหญ่ 4) กระพี บริบทของกระบวนการเรียนรู้และปฏิบัติ 5) เปลือก เครื่องมือ การปฏิบัติ 6) เมล็ด ศักยภาพภายในของมนุษย์ทุกคน 7) ผืนดิน วงการต่างๆ ที่นำแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาไปประยุกต์ใช้ และ 8) ความรู้ในการปลูกและดูแล การวิจัยสืบค้นความรู้ และการวัดประเมินสำหรับจิตตปัญญาศึกษา

2.2.2 ก า ร จั ด ก า ร ค ว า ม รู้ (Knowledge Management) ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้ เป็นวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคมตามคุณลักษณะที่ควรยึดถือสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมทั้งในระดับกลุ่ม และระดับสังคม/ชุมชน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือที่นำไปสู่เป้าหมายเพื่อการพัฒนางาน พัฒนาคน พัฒนางาน และการพัฒนาสังคม/ชุมชน การจัดการความรู้จึงเป็นเครื่องมือที่เอื้ออำนวยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคมในระดับกลุ่มหรือองค์การ และต่อยอดสู่ระดับสังคม/ชุมชน ได้เป็นอย่างดี การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคมนี้ต้องเริ่มต้นจากการตระหนักในการพัฒนาตนเองของตัวผู้บริหารสถานศึกษาในระดับบุคคลแล้ว จากนั้นจะต้องเป็นผู้เอื้ออำนวย (Facilitator) ให้เกิดตามเป้าหมายขององค์การ และความคาดหวังของสังคม/ชุมชนนั้นๆ ด้วยวิธีการการจัดการความรู้ที่หลากหลาย ดังที่วิจารณ์พานิช (2549) กล่าวว่า การจัดการความรู้ คือ เครื่องมือเพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 4 ประการ ไปพร้อมๆ

กันได้แก่ บรรลุเป้าหมายของงาน การพัฒนาคน การพัฒนาองค์การไปเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และการบรรลุเป้าหมายชุมชน เป็นหมู่คณะ ความเอื้ออาทรระหว่างกันในการทำงาน การจัดการความรู้เป็นการดำเนินการต่อความรู้อย่างน้อย 6 ประการ ได้แก่ 1) การกำหนดความรู้เป็นการดำเนินการ 2) การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ 3) การปรับปรุง ดัดแปลง หรือสร้างความรู้บางส่วนให้เหมาะต่อการใช้งานของตน 4) การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจกรรมงานของตน 5) การนำประสบการณ์จากการทำงานและการประยุกต์ใช้ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสกัด “ขุมความรู้” ออกมาบันทึกไว้ 6) การจัดบันทึก “ขุมความรู้” และแก่นความรู้สำหรับไว้ใช้งาน และปรับปรุงเป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วน ลุ่มลึกและเชื่อมโยงมากขึ้น ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคมตามคุณลักษณะที่ควรยึดถือสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการจัดการความรู้แบบความรู้ฝังลึก (Tacit knowledge) ที่ เป็นความรู้ในระดับที่อธิบายเหตุผล (Know-Why) ความรู้ในระดับคุณค่า ความเชื่อ (Care-Why) ดังนั้นวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำนี้ด้วยการจัดการความรู้ จะต้องมามีเครื่องมือที่เข้าถึงองค์ความรู้ โดยมีกระบวนการที่ผ่านผู้รู้ที่เป็นนักปฏิบัติ เป็นที่ยอมรับ และศรัทธา ถ่ายทอดประสบการณ์ สอดคล้องกับวิจารณ์พานิช (2549) วิธี แลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ฝังลึก การดำเนินการผ่านขั้นตอนที่ซับซ้อนหลายขั้นตอน โดยคนหลายคน วิธีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ฝังลึกที่ใช้กันมากในปัจจุบันคือการเล่าเรื่อง (Story Telling) ซึ่งถือเป็นเทคนิคหนึ่งของการจัดการความรู้ เป้าหมายสำคัญที่สุดของการเล่าเรื่อง คือให้ผู้มีความรู้จากการปฏิบัติ ปลดปล่อยความรู้ที่ซ่อนอยู่ในส่วนลึกของหัวใจ (ความเชื่อ) ในส่วนลึกของสมอง (ความคิด) และในส่วนลึกของร่างกาย (การปฏิบัติ) ออกมาเป็นคำพูด และหน้าตาท่าทาง การปล่อย ความรู้จากการปฏิบัติ นี้ ผู้ปล่อยจะอยู่ในสภาพที่มีทั้งจิตใต้สำนึก และจิตสำนึก ย้ำว่าเรามีเป้าหมายให้เกิดการสื่อสารทั้งโดยใช้จิตสำนึก และจิตใต้สำนึก

3. การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า การนำรูปแบบฯ ไปใช้มีความเป็นไปได้โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามความคิดของผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเห็นว่าการนำรูปแบบฯ ไปใช้กับกลุ่มผู้บริหาร

สถานศึกษาใหม่ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาประจำการ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ทุกกลุ่มมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคมเป็นภาวะผู้นำที่มีความจำเป็น และมีความสำคัญกับผู้บริหารสถานศึกษาทุกกลุ่ม ทุกกลุ่มสามารถพัฒนาภาวะผู้นำนี้โดยเริ่มต้นจากตัวของผู้บริหารเองโดยใช้วิธีจิตตปัญญาศึกษา แล้วจึงขยายต่อในระดับกลุ่ม ระดับสังคม/ชุมชน โดยการจัดการความรู้ และภาวะผู้นำนี้ยังมีส่วนหนึ่งที่เป็นเสริมหรือเติมเต็มด้วยหลักพุทธธรรม จึงเป็นการเหมาะสมกับการพัฒนาความเป็นมนุษย์ด้วยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพโรจน์ พรหมมีเนตร (2552, หน้า 149) ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาตามหลักพุทธธรรม มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อาจจะส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาผู้บริหารตามรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1.2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อาจจะกำหนดการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคม เป็นหลักสูตรในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนกำหนดไว้เป็นคุณลักษณะหรือคุณสมบัติหนึ่งของการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาด้วย

1.1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อาจจะค้นหาผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นต้นแบบตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคม และร่วมกันสร้างเครือข่ายการพัฒนาสู่สถานศึกษา โดยใช้วิธีการจัดการความรู้

1.2 ข้อเสนอแนะสู่การปฏิบัติ

1.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อสร้างความตระหนักรู้ สู่ความเข้าใจ มี และแสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะที่ควรยึดถือ โดยวิธีการจิตตปัญญาศึกษา และการจัดการความรู้

1.2.2 การนำรูปแบบฯ นี้ไปใช้จะต้องมีผู้รู้หรือนักปฏิบัติ ที่สามารถเป็นวิทยากรหรือกระบวนการ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านร่วมพัฒนา ใน 3 ประเด็นหลัก คือ 1) ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคม 2) จิตตปัญญาศึกษา และ/หรือ 3) การจัดการความรู้ รวมถึงการสร้างเครือข่ายในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.2.3 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้ได้กับผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน ไม่ควรแยกกลุ่มพัฒนา เพราะภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคมมีคุณค่าพื้นฐานของการพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และมีความสำคัญ และมีความจำเป็นกับผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนทุกกลุ่มตามความคิดเห็นของผู้ใช้รูปแบบฯ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และอื่น ๆ

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคมของบุคลากรอื่น เช่น นักเรียน ครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษา ในบริบทสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ในบริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา อาจารย์ นิสิต/นักศึกษา ในบริบทสถาบันอุดมศึกษา สถาบันอาชีวศึกษา เป็นต้น

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และอื่นๆ

2.4 ควรมีการศึกษาวิจัยการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา ในลักษณะการวิจัยเชิงคุณภาพแบบสร้างทฤษฎีจากข้อมูล (Grounded theory research)

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2553). *การบริหารการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพร วังวิญญู และคณะ. (2552). *สรุปความรู้จากการอบรม “ภาวะผู้นำทางจิตตปัญญาศึกษาสู่มหาวิทยาลัย” หลักสูตรที่ 1 การเรียนรู้ด้วยหัวใจที่ใคร่ครวญ (Contemplative Education)*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- ประเวศ วะสี. (2544). *ภาวะผู้นำความเป็นไปได้ในสังคมและวิถีการแก้ไข*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2543). *ถึงเวลามารื้อปรับระบบพัฒนาคนกันใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม
- ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2553). *การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 9 กุมภาพันธ์ 2555, จาก www.nubkk.nu.ac.th/.../ศ.ดร.ไพฑูรย์_กระบวนทัศน์ใหม่%20ม.นเรศวร%2020กพ53.ppt.
- ไพโรจน์ พรหมมีเนตร. (2552). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาตามหลักพุทธธรรม*. วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วิกิพีเดีย. (2554). *ศาสนาในประเทศไทย*. สืบค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2555, จาก <http://th.wikipedia.org/wiki/A2>
- วิจารณ์ พานิช. (2546). *การจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม
- วิจารณ์ พานิช. (2549). *KM วันละคำ : จากนักปฏิบัติ KM สู่นักปฏิบัติ KM เรียงร้อย ถ้อยคำ “การจัดการความรู้” ที่ลึกกว่าถ้อยคำ*. กรุงเทพฯ : สถาบันส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อสังคม
- สนอง โลหิตวิเศษ และสุนทร สุนันทชัย. (2553). *การศึกษาดลอดชีวิตในการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง*. สุดาพร ลักษณีนาวิน. กรุงเทพฯ : สมาคมเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์การ.
- สันติ ทันทม. (2548). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนา E-Learning*. : สถาบันราชภัฏธนบุรี. สืบค้นเมื่อ 9 กุมภาพันธ์ 2555, จาก <http://dit.dru.ac.th/home/023/human/07.htm>
- สาโรช บัวศรี. (2552). *รากแก้วของการศึกษา : หนังสือ สุ จิ ปุ ลิ 11*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2549). *บริบทกับการเลือกใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและแบบแลกเปลี่ยน*. *บทความทางวิชาการ*. สืบค้นเมื่อ 9 มกราคม 2553, จาก <http://suthep.ricr.ac.th/leader20.doc>.
- อานันท์ ปันยารชุน. (2540). *วิสัยทัศน์กว้างไกลปฏิบัติได้ผลจริงในสงวน นิตยารัมภ์พงศ์ และสุทธิลักษณ์ สมิตะสิริ ภาวะผู้นำ ความสำคัญต่ออนาคตไทย*. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์.

Komives, S. R, Dugan, J. P., Owen, J. E., Slack, C., Wangner, W., and Associates. (2011). *The Handbook for Student Leadership Development*. San Francisco,CA: Jossey-Bass.

Komives, S. R., Wangner, W. and Associates. (2009). *Leadership for a better world: understanding the social change Model of Leadership Development*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Trulove, S. (1992). *Handbook of training and development*. Oxford: Blachwell.