

“กล้าที่จะเปลี่ยนแปลง (Dare to Change) คือการพัฒนา”

โดย พระครูปลัดธรรมจริวัฒน์ ดร.

องค์กรทุกองค์กร จำเป็นจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา กล่าวคือมีการเคลื่อนไหวและขับเคลื่อนอย่างมีทิศทาง มีจุดหมายเพื่อความเจริญงอกงาม ความมั่นคงและพัฒนาขององค์กรเอง การเปลี่ยนแปลงองค์กรเป็นการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่มีอยู่ในขณะนั้นๆ ไปสู่สภาพที่แตกต่างและดีกว่าเดิม เพราะองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของสังคม จึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่อย่างต่อเนื่องเพื่อให้อยู่ในระบบสังคมได้อย่างไม่มีปัญหา

สังคมเป็นไปตามหลักอนิจจัง คือมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงมีคำว่าเปลี่ยนแปลงทางสังคมซึ่งก็หมายถึง การที่ระบบสังคม กระบวนการ แบบอย่างหรือรูปแบบทางสังคม เช่น ขนบธรรมเนียมประเพณี ระบบครอบครัว ระบบการปกครอง ได้เปลี่ยนแปลงไป ไม่ว่าจะเป็นด้านใดก็ตาม การเปลี่ยนแปลงทางสังคมนี้อาจจะเป็นไปในทางบวกคือก้าวหน้าหรือทางลบคือถดถอย เป็นไปได้อย่างถาวรหรือชั่วคราวก็ได้ โดยวางแผนให้เป็นไปได้หรือเป็นไปได้เอง และที่เป็นประโยชน์หรือให้โทษก็ได้ทั้งสิ้น การเปลี่ยนแปลงของสังคมเหล่านี้ทำให้มีผลกระทบไปสู่องค์กรทุกองค์กร ไม่เว้นแม้องค์กรทางการศึกษา การเปลี่ยนแปลงในองค์กรศึกษานั้นเกิดขึ้นได้สองกรณี คือ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยตั้งใจกระทำให้เกิดขึ้น และเกิดขึ้นโดยไม่ตั้งใจกระทำ

อาจสรุปการเปลี่ยนแปลงองค์กรตามที่ **วิโรจน์ สารัตนะ (2553)** ได้กล่าวไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงองค์กร มี 2 ลักษณะ คือ การเปลี่ยนแปลงองค์กรแบบมีปฏิกริยา (Reactive change) ซึ่งเกิดจากการกระทำเพื่อตอบสนองต่อสิ่งยุ่งยาก สิ่งคุกคามหรือโอกาสที่เผชิญหน้า ซึ่งกรณีนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารไม่สามารถจะคาดการณ์ถึงปัญหาต่าง ๆ ได้ทุกปัญหาบางครั้งจำเป็นต้องมีการกระทำก็ต่อเมื่อมีปัญหาปรากฏให้เห็น และอีกประการหนึ่งคือ การเปลี่ยนแปลงองค์กรแบบมีการวางแผน (Planned change) เกิดจากการกระทำที่ตอบสนองต่อสิ่งยุ่งยาก สิ่งคุกคาม หรือโอกาส ในอนาคตที่มีการคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าอย่างรอบคอบ

หากพูดถึงภาพกว้างของการเปลี่ยนแปลงของโลกแล้ว **สมบูรณ์ นนทสกุล (2548)** กล่าวไว้ว่า ความเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) และการจัดการระบบของโลกใหม่ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองการปกครอง ที่เกิดขึ้นครอบคลุมทั่วโลกมีผลกระทบต่อสังคมไทยอย่างมากจนเกิดภาวะวิกฤตทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง และด้านการศึกษาในช่วงเวลาที่ผ่านมา โดยเฉพาะปัญหาในการบริหารจัดการศึกษาที่มีความอ่อนด้อยทั้งด้านการบริหารจัดการและคุณภาพการศึกษาทั้งไม่สามารถพัฒนาคนไทยให้มีศักยภาพเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพในสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อระบบการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ เป็นปรากฏการณ์ทางสังคมที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาในทุกด้านทุกส่วนทุกองค์กร การเปลี่ยนแปลงมีทั้งเป็นผลในทางบวกและในทางลบ หรือทั้งเป็นที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ การเปลี่ยนแปลงที่ไม่พึงประสงค์อาจเรียกว่าการเปลี่ยนแปลงที่เป็นปัญหาก็ได้ เพราะภาวะคุกคามอุปสรรค ที่เรียกว่าปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นก็ล้วนแล้วแต่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงที่ไม่พึงประสงค์นั่นเอง

ในองค์การการศึกษาที่เช่นเดียวกัน ปัญหาการศึกษาที่พบในปัจจุบัน ก็เพราะการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่มีผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวถึงกับทำให้เกิดคำว่า **วิกฤติทางการศึกษา**

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2542) กล่าวทำนายไว้นานแล้วว่า ในอนาคตภายในไม่ช้านี้ วิกฤติทางการศึกษา จะกลายเป็นโศกนาฏกรรมครั้งยิ่งใหญ่สำหรับคนในชาติที่รุนแรงมากกว่าวิกฤติเศรษฐกิจและวิกฤติใดๆ ที่เกิดขึ้นในประเทศไทยตลอดประวัติศาสตร์ที่ผ่านมา เพราะมีการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงและรวดเร็ว ทั้งเรื่อง เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี สังคมและวัฒนธรรม ฯลฯ เรากำลังอยู่ในยุครอยต่อที่ต้องเผชิญหน้ากับผลกระทบแห่งการเปลี่ยนแปลง

คำทำนายดังกล่าวปรากฏชัดแล้วในปัจจุบัน นั่นคือ วิกฤติทางการศึกษา ที่ปรากฏอยู่นั่นเอง

คำว่า วิกฤติทางการศึกษา เป็นคำที่แสดงให้เห็นถึงแรงกระทบอย่างมหาศาลของการเปลี่ยนแปลงที่ไม่พึงประสงค์ และวิกฤติทางการศึกษานี้เองจะเป็นปัญหาหลักของชาติต่อไป หากว่าองค์การทางการศึกษาหรือบุคลากรในองค์การไม่ยอม “เปลี่ยนแปลง” เพื่อการแก้ปัญหา การแก้ปัญหาที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงที่ไม่พึงประสงค์ วิธีการหนึ่งก็คือ “การเปลี่ยนแปลง” นั่นเอง

ในระบบการศึกษา กล่าวได้ว่า การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาเป็นสิ่งที่มีความผูกพันและเป็นภารกิจของบุคลากรทางการศึกษาจะต้องเผชิญอยู่เสมอ ดังที่กล่าวแล้วว่าเหตุที่องค์การทางการศึกษาจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพราะองค์การจะต้องมีความเจริญก้าวหน้า ความมั่นคงและการเติบโตอย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงองค์การ การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาจึงหมายถึง ความพยายามที่จะปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงาน และระบบโครงสร้างส่วนงานขององค์การ หรือกระบวนการที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับคนที่ทำงานในองค์การ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงอาจมุ่งเน้นเรื่องงาน บุคคล กลุ่ม หรือองค์การทั้งหมดเพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์การ

การเปลี่ยนแปลงในองค์การทางการศึกษา ก็เป็นความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงองค์การจากสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันหรือสภาพเดิมๆ ไปสู่สภาพที่พึงประสงค์หรือสภาพที่ดีกว่าเพื่อให้สามารถดำรงอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงในองค์กรใด ๆ ต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทิศทางในการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน สรุปโดยรวมคือการเสริมสร้างพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การให้ทำหน้าที่พัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้าจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

การเปลี่ยนแปลงอย่างมีวัตถุประสงค์คือการพัฒนา เป็นการทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพในองค์กร ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้องค์กรเกิดความสามัคคีนั่นเองซึ่ง **อรุณ รักธรรม (2523)** ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายหลักของการพัฒนาไว้ดังนี้ คือ

- 1) เพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ทันสมัยและให้มีระบบที่สามารถเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างคล่องแคล่วกับสภาพงานในทุก ๆ ลักษณะอยู่เสมอ
- 2) เพื่อเพิ่มการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดโดยส่งเสริมให้มีการคิดค้นหาเทคนิค กลไกในการปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้นตลอดเวลา
- 3) เพื่อส่งเสริมให้มีทัศนคติแบบคิดเอาแพ้เอาชนะในระหว่างพวกเดียวกันให้เหลือน้อยที่สุด

4) เพื่อเพิ่มพูนสัมพันธภาพให้ดียิ่งขึ้นระหว่างส่วนงานต่าง ๆ ในองค์กร รวมตลอดถึงระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกระดับขององค์กรด้วย

5) เพื่อส่งเสริมให้บุคคลในทุกระดับชั้นขององค์กร ได้วางแผนและปฏิบัติงานโดยมุ่งยึดถือเป้าหมายหลัก หรือวัตถุประสงค์รวมขององค์กรเป็นแนวทาง

6) เพื่อเพิ่มความไว้วางใจ เชื่อใจ ความเปิดเผย และแสวงหาแนวทางในการที่จะจูงใจคนให้ปฏิบัติงานบรรลุผลงานที่ดี และได้รับความสัมฤทธิ์ผลมากขึ้น และ

7) เพื่อจัดข้อขัดข้องเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารข้อความระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มคนในองค์กร

จึงสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการเปลี่ยนแปลงคือการพัฒนาไปสู่ความก้าวหน้า ความมั่นคงหรือความเจริญเติบโตอย่างเป็นรูปธรรมตามที่องค์กรตั้งไว้ สถานศึกษาเป็นองค์กรหลักของชาติที่อยู่ภายใต้บริบทแห่งการเปลี่ยนแปลง และในปัจจุบันนโยบายทางการศึกษามุ่งที่จะให้สถานศึกษาได้มีการเปลี่ยนแปลงไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

การศึกษาคือกระบวนการที่จะช่วยสร้างคนให้เจริญงอกงามด้วยความดี และความรู้ความสามารถ ทั้งจะส่งผลต่อสังคมเพราะแต่ละบุคคลจะต้องอยู่รวมกันเป็นสังคมใหญ่ น่าจะกล่าวได้ว่า “การศึกษาสร้างคน คนสร้างสังคม และประเทศชาติ” จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาองค์กรทางการศึกษาให้มีความเจริญมั่นคงทันต่อสังคมโลกาภิวัตน์ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมาในอดีตได้สร้างปัญหาสะสมไว้มากมาย ไม่เพียงเท่านั้นปัญหาอันเป็นผลกระทบมาจากการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจในปัจจุบันก็ยังสร้างปัญหาต่อทุกองคาพยพของสังคมอย่างไม่หยุดยั้ง การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นเสมือนล้อเกวียนที่หมุนไปไม่เคยหยุดยั้ง หากสังคมยังขาดการศึกษาและรู้เท่าทันความเป็นไป ปัญหาที่เกิดจากคนนับเป็นปัญหาที่ตามมาอย่างใหญ่หลวง การศึกษาเป็นหนทางเดียวที่จะทำให้คนเข้าใจและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง กล่าวได้ว่า ความล้มเหลวขององค์กรในการบริหารรูปแบบเก่าๆ อิทธิพลของเทคโนโลยีสมัยใหม่ โลกาภิวัตน์ (Globalization) หรือวัฒนธรรมโลกได้พรมแดน การแข่งขันที่ทวีความรุนแรงขึ้นทั้งในระดับประเทศ ระดับภูมิภาคหรือประชาคมอาเซียน (สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้: Association of South East Asian Nations : ASEAN) หรือระดับโลก และความคาดหวังของสังคมที่มีต่อการศึกษาไทย คือสิ่งที่ทำให้องค์กรทางการศึกษาต้องมีการเปลี่ยนแปลง

ประเวศ วะสี (2542) ได้แสดงความคิดเห็นไว้นานแล้วว่า ในสังคมปัจจุบัน เพราะปัญหาทางสังคม เศรษฐกิจ ในครอบครัวต่าง ๆ เต็มไปด้วยปัญหาทางจิต-สังคม (psycho-social) ไม่มีทางใดเลยที่จะใช้สถาบันใดๆ ในสังคมที่จะมาเยียวยาปัญหาทางจิต-สังคมได้เพียงพอนอกจากโรงเรียน เพราะโรงเรียนมีจำนวนมากและกระบวนการเรียนรู้ที่ดีสามารถสร้างความสุขหรือความมีสุขภาพจิตที่ดีให้แก่สังคมได้

ดังที่กล่าวไว้เบื้องต้นว่า การจะแก้ไขปัญหาการศึกษาไทยซึ่งเกิดจากการเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์ได้นั้น จำเป็นจะต้องมี “การเปลี่ยนแปลง” ในองค์กรทางการศึกษา ก็จะต้องมีการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา ซึ่งจะต้องเป็นการบริหารอย่างมีแบบแผนมีวัตถุประสงค์มีระบบกระบวนการที่เกิดจากการวิเคราะห์

วิจัยศึกษาอย่างมีเหตุมีผลเป็นวิทยาศาสตร์ที่เป็นขั้นตอน เป็นการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาอย่างมีแบบแผน มีเป้าหมาย และต้องกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง

การบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผน เป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบทันสมัยขององค์กร เป็นการบริหารที่มีการวางแผนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดร่วมกันไว้ล่วงหน้าโดยอาศัยมาตรการ ความรู้ที่เป็นระบบ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ เป็นเครื่องมือ และมีผลทำให้สถานศึกษาเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาอย่างต่อเนื่อง กล่าวได้ว่า การเปลี่ยนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผน คือการพัฒนาที่ทำให้องค์กรดีขึ้นนั่นเอง เนื่องเพราะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีจุดหมาย (goal) **วิโรจน์ สารรัตนะ (2553)** ให้ความหมายของคำว่า จุดหมาย (Goal) ว่า เป็นเป้าหมายแห่งอนาคตหรือผลลัพธ์สุดท้ายที่องค์กรต้องการให้บรรลุผล

อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงองค์กรจะเกิดขึ้นได้ย่อมเกิดจาก “ผู้นำ” ในองค์กรนั้นๆ ผู้นำจำเป็นจะต้องมีวิสัยทัศน์ด้านการเปลี่ยนแปลง “บทบาทของผู้นำ” สำคัญที่สุด หากผู้นำคิดที่จะเปลี่ยนแปลงแล้วย่อมนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงได้ ดังคำว่า “เปลี่ยนความคิด ชีวิตก็เปลี่ยน” หมายถึงหากผู้นำเปลี่ยนวิธีคิด องค์กรก็อาจเปลี่ยนแปลงได้ การเปลี่ยนแปลงโดยทั่วไปแล้วย่อมมีผลกระทบต่องค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อคนหรือบุคลากรในองค์กรนั้นๆ แต่ผู้นำที่ดีต้องมี “ความกล้า” เผชิญกับปัญหาจากคนในองค์กรที่อาจเรียกว่า “ขยะองค์กร” อย่างมีปัญญา คือกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง(Recycle) ขยะองค์กรเหล่านั้นให้มีมูลค่ามากขึ้น หรือกล้าที่จะขจัดขยะนั้นทิ้งไป สำคัญที่สุดผู้นำไม่ควรเป็น “ผู้นำขยะ” เสียเอง

ผู้นำต้องกล้าที่จะเลือกความเจริญเติบโต ความก้าวหน้าขององค์กรมากกว่า อำนาจ ผลประโยชน์ ลาภยศ พวักพ้อและสิ่งอื่นใด ผู้นำการเปลี่ยนแปลง เสมือนเป็นบันไดขั้นแรกของกระบวนการพัฒนาองค์กรหรือกระบวนการเปลี่ยนแปลง หากไม่มีผู้นำองค์กรก็ไม่สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้น ผู้นำจะต้องเป็นคนที่มีปัญญา มีความเที่ยงธรรมถูกต้อง มีความคิด ชอบการวางแผน การคิดริเริ่มใหม่ๆ จะต้องกล้าเสี่ยงบนพื้นฐานแห่งเหตุและผล จะต้องมีควมรับผิดชอบต่อภาระที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงให้เป็นไปอย่างถูกต้องและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริงต่องค์กร

จึงสามารถกล่าวได้ว่า การเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผน สำคัญที่สุดจะต้องเริ่มที่ “ผู้นำ” ที่ต้องมีคุณสมบัติ มีคุณลักษณะ ที่สมบูรณ์พร้อมที่จะนำองค์กรคือต้องมี “ภาวะผู้นำ” (Leadership) กล่าวคือผู้นำจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงตนเอง สร้างคุณสมบัติให้กับตนเองไม่ว่าจะด้วยวิธีการใด ๆ ก็ตาม เพื่อให้ตนเองมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความสามารถในการทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ได้ มีความสามารถในการจูงใจ มีความมุ่งมั่นสามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ สำคัญที่สุดคุณสมบัติทั้งหมดที่กล่าวมาจะเกิดขึ้นไม่ได้หากผู้นำมี ความคิดที่ไม่ยอม “เปลี่ยนแปลง”

ผู้นำที่ขาดความกล้า และไม่ยอมเปลี่ยนแปลง เป็นเพียงแค่หัวหน้าที่ชี้ขาดและเห็นแก่ตัว

คนใจแคบ คนขี้อิจฉา และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน แม้มีความรู้ความสามารถ ก็จะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ได้ เพราะเขามักจะทำให้องค์กรย่ำอยู่กับที่ หรือไม่ก็ถอยหลังไปเรื่อยๆ เท่านั้น

ผู้นำทางการศึกษาจึงจำเป็นจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงวิธีคิดใหม่ ในสังคมโลกยุคใหม่ และ จะต้องใช้ความรู้ความสามารถนำไปสู่ผลงานทางวิชาการในการพัฒนางานหรือผลงานเพื่อเป็นประโยชน์ต่อตนเองและ

องค์กร ให้ประสบความสำเร็จได้ ต้องอาศัยเทคโนโลยี มีความรู้ที่ลึกและกว้าง และมีทักษะการบริหารจัดการ การเปลี่ยนแปลง (Change Management)

“การเปลี่ยนแปลง” ของสังคมโลกนำมาซึ่งปัญหาทุก ๆ ในกระแสสังคมโลกาภิวัตน์ กระแสการศึกษา โลกไร้พรมแดน กระแสสังคมการเมือง เศรษฐกิจและวัฒนธรรมของประชาคมอาเซียนที่กำลังถาโถมเข้ามาทั้งที่ ฟังประสงค์และไม่ฟังประสงค์นั้น “ผู้นำ” ในองค์กรทางการศึกษาต่างๆ ควรตื่นตันทันตัวมองประโยชน์สำคัญ ไปที่เยาวชนของชาติ มุ่งพัฒนาองค์กรด้วยการปรับเปลี่ยนวิธีคิดปลูกจิตปลูกใจ “เปลี่ยนแปลงตนเอง” ก่อน แล้วมุ่งมั่น “เปลี่ยนแปลง” องค์กรหรือสถานศึกษาของตนเองด้วยการ “กล้า” ที่จะการทำงานกับ “คนทำงาน” มากกว่า “กลัวคนทำงาน”

ผู้นำต้องมองเห็นด้วยปัญญาว่า ผลประโยชน์ขององค์กรนั้นเป็นเป้าหมาย และสำคัญกว่า ผลประโยชน์ ลาก ยศส่วนตน หรือบุคคล เมื่อผู้นำองค์กรทางการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็น ระดับโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัยก็ตาม “กล้าที่จะเปลี่ยนแปลง” ก็เป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนาการศึกษาแล้ว การศึกษาจะพัฒนาคน พัฒนาสังคมประเทศชาติ เพราะการศึกษาคือการพัฒนา สถานศึกษาคือแหล่งรวมสรรพ ปัญญาเพื่อแก้ปัญหาสังคม มิใช่การศึกษาคือปัญหา และสถานศึกษาไม่ใช่บันไดแห่งลาภยศเงินตรา ไม่ใช่ฐาน แห่งกิเลสตัณหาและอำนาจ ไม่ใช่อาภรณ์แห่งความหลงระโมยของใครๆ และสถานศึกษาไม่ใช่ศูนย์รวมแห่ง ปัญหา และก็ไม่ใช่แหล่งรวม “คนมีปัญหา” ของสังคม...

ดังนั้น ผู้นำต้อง “กล้าที่จะเปลี่ยนแปลง: Dare to Change” เพราะนั่นคือจุดเริ่มต้นแห่งการพัฒนา...

เอกสารอ้างอิง

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2542). แหกคุกทางปัญญา : สะท้อนคิดฝ่าวิกฤติการศึกษาไทย.

พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ชัคเซสมิเดีย.

ประเวศ วสี. (2542). ยุทธศาสตร์การศึกษาของชาติ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : มูลนิธิภูมิปัญญา.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2553). ผู้บริหารโรงเรียน : สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มี

ประสิทธิผล. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : คลังนานาวิทยา.

สมบูรณ์ นนท์สกุล. (2548). รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนของผู้บริหาร

ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ดุสิตบัณฑิตสาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

อรุณ รักรธรรม. (2523). การพัฒนาองค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.