

TBLF Integrated Master Edition v0.3 (BRS-01)

Thai Balanced Leadership Framework (TBLF)

กรอบแนวคิดภาวะผู้นำแบบไทยพอดี

Integrated Master Edition v0.3

Baseline Reference Standard (BRS-01)

Canonical Research-ready Baseline

A Foundational Reference for the Research and Development of the Thai Balanced Leadership Framework and the Future Thai Balanced Leadership Theory

Research and Development Project Master Manuscript

จัดทำภายใต้โครงการวิจัยและพัฒนา Thai Balanced Leadership Framework (TBLF Research and Development Project)

Version History

Foundation Charter	Foundation	Project Foundation
Research Blueprint	Research Design	R&D Blueprint
BRS v0.2.1	HER Baseline	Human Expert Review
BRS v0.3	Canonical Research-ready Baseline	Instrument Development
BRS v1.0	Field-validated Framework	Final Framework
TBLT	Theory	Theory Development

สารบัญ

Section 1 รากฐาน วัตถุประสงค์ และขอบเขต

Section 2 ฐานวิชาการ

Section 3 สถาปัตยกรรมของกรอบแนวคิดภาวะผู้นำแบบไทยพอดี

Section 4 ข้อกำหนดของแนวคิดแกน

Section 5 กลไกสนับสนุน

Section 6 การประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา

Section 7 ข้อกำหนดของกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยและการตรวจสอบ

Closing Statement บทสรุปและทิศทางการพัฒนาต่อ

Appendix A อภิธานศัพท์หลัก

Appendix B แผนภาพสถาปัตยกรรมและการเชื่อมโยงองค์ประกอบ

Canonical Baseline Declaration

SECTION 1

รากฐาน วัตถุประสงค์ และขอบเขต

(Foundations, Purpose and Scope)

1.1 วัตถุประสงค์ของส่วนนี้

ส่วนนี้กำหนดรากฐานของกรอบแนวคิดภาวะผู้นำแบบไทยพอดี (Thai Balanced Leadership Framework: TBLF) โดยอธิบายเหตุผลในการพัฒนา จุดยืนทางวิชาการ วัตถุประสงค์ ขอบเขต และสถานะของกรอบ เพื่อให้ทุกส่วนของเอกสารใช้หลักการเดียวกัน

ส่วนนี้ไม่เสนอทฤษฎีใหม่ ไม่อธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ และไม่กล่าวอ้างว่ากรอบได้รับการยืนยันแล้ว แต่ทำหน้าที่เป็นฐานร่วมของการวิจัยและพัฒนาทั้งโครงการ

1.2 ความเป็นมาและเหตุผล

ภาวะผู้นำทางการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพของผู้เรียน บุคลากร สถานศึกษา และระบบการศึกษา อย่างไรก็ตาม กรอบแนวคิดด้านภาวะผู้นำจำนวนมากได้รับการพัฒนาขึ้นในบริบทต่างประเทศ และมักเน้นมิติใดมิติหนึ่ง เช่น ประสิทธิภาพ จริยธรรม การเปลี่ยนแปลง หรือการมีส่วนร่วม

ในบริบทประเทศไทย การตัดสินใจของผู้บริหารการศึกษามักเกิดขึ้นภายใต้ความซับซ้อนของกฎหมาย นโยบาย โครงสร้างอำนาจ วัฒนธรรม ความคาดหวังของสังคม ความแตกต่างของพื้นที่ และข้อจำกัดด้านทรัพยากร จึงจำเป็นต้องมีกระบวนการที่ช่วยให้ผู้นำพิจารณาปัจจัยหลายด้านร่วมกันอย่างมีเหตุผลและเหมาะสมกับบริบท

TBLF จึงได้รับการพัฒนาขึ้นในฐานะกรอบบูรณาการเชิงกระบวนการ (process-oriented integrative framework) เพื่อสนับสนุนการวินิจฉัย การใช้ดุลยพินิจ การกำหนดและเลือกการดำเนินงาน และการเรียนรู้จากผลการดำเนินงาน ภายใต้หลักจริยธรรม เป้าหมายทางการศึกษา หลักฐาน ความเสมอภาค และคุณค่าสาธารณะ

1.3 วัตถุประสงค์ของ TBLF

TBLF มีวัตถุประสงค์หลัก 5 ประการ

- 1) พัฒนากรอบแนวคิดสำหรับการตัดสินใจด้านภาวะผู้นำทางการศึกษาในบริบทประเทศไทย
- 2) บูรณาการองค์ความรู้จากทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องให้เป็นโครงสร้างเดียวที่มีความสอดคล้อง
- 3) สนับสนุนการวิจัยและการพัฒนาทฤษฎีบนพื้นฐานของหลักฐานเชิงประจักษ์
- 4) เป็นฐานสำหรับการพัฒนาเครื่องมือ หลักสูตร หนังสือ เว็บไซต์ และองค์ความรู้รูปแบบอื่น
- 5) เปิดพื้นที่สำหรับการตรวจสอบ วิพากษ์ และพัฒนาต่อยอดร่วมกัน

1.4 จุดยืนทางวิชาการ

โครงการนี้ยึดหลักสำคัญ ได้แก่ การแยกข้อเท็จจริงออกจากข้อเสนอเชิงวิชาการอย่างชัดเจน การใช้หลักฐานเชิงประจักษ์เป็นฐาน การเปิดรับการวิพากษ์ และการปรับปรุงตามหลักฐานใหม่ การหลีกเลี่ยงการกล่าวอ้างเกินกว่าระดับของหลักฐาน และการยอมรับว่ากรอบแนวคิดสามารถเปลี่ยนแปลงได้เมื่อมีข้อมูลใหม่ที่น่าเชื่อถือ

1.5 ขอบเขตของกรอบ

TBLF มุ่งอธิบายกระบวนการของภาวะผู้นำ มากกว่าลักษณะเฉพาะของผู้นำ ขอบเขตของกรอบครอบคลุมการวินิจฉัยบริบท การใช้ดุลยพินิจ การกำหนดและเลือกการดำเนินงาน และการติดตาม เรียนรู้ และปรับตัว ภายใต้ฐานกำกับด้านจริยธรรม เป้าหมายทางการศึกษา หลักฐาน ความเสมอภาค และคุณค่าสาธารณะ

กรอบนี้ไม่ได้มุ่งอธิบายบุคลิกภาพของผู้นำ ไม่กำหนดรูปแบบการบริหารที่ดีที่สุดเพียงรูปแบบเดียว และไม่ใช้แทนกฎหมาย ระเบียบ หรือมาตรฐานวิชาชีพ

1.6 สถานะของกรอบ

ในรุ่น BRS-01 (v0.3) TBLF มีสถานะเป็นกรอบแนวคิดที่ผ่านการสังเคราะห์ การทบทวนโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และการปรับปรุงเชิงบรรณาธิการแล้ว โดยทำหน้าที่เป็นมาตรฐานอ้างอิงหลักของโครงการสำหรับการพัฒนาเครื่องมือและการตรวจสอบเชิงประจักษ์ในระยะถัดไป

TBLF ยังไม่ใช้ทฤษฎีที่ได้รับการยืนยัน เครื่องมือวัดที่ผ่านการตรวจสอบ มาตรฐานวิชาชีพ หรือเกณฑ์ประเมินบุคคล

1.7 ความเชื่อมโยงกับเอกสารหลักของโครงการ

ส่วนนี้ได้รับการพัฒนามบนพื้นฐานของ Foundation Charter v1.0, Project Charter v1.0 และ Research Blueprint v1.0 โดยมี ICRR v1.0 เป็นเอกสารอธิบายเหตุผลของการออกแบบ และ BRS-01 เป็นเอกสารอ้างอิงหลักที่รวบรวมและจัดระบบองค์ความรู้ของกรอบ

1.8 สถานะการวิจัยและการตรวจสอบย้อนกลับ

ฐานกำกับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ G1 จริยธรรม (Ethics), G2 เป้าหมายทางการศึกษา (Educational Purpose), G3 หลักฐาน (Evidence), G4 ความเสมอภาค (Equity) และ G5 คุณค่าสาธารณะ (Public Value)

รหัสแหล่งที่มา: L + S + E + H หมายถึง Literature Review + Integrated Synthesis + AI-assisted Expert Review + Human Expert Review โดยตรวจสอบด้วยข้อมูลภาคสนามยังอยู่ระหว่างดำเนินการ

1.9 สรุปส่วน

ส่วนที่ 1 กำหนดรากฐาน จุดยืน วัตถุประสงค์ ขอบเขต และสถานะของ TBLF โดยยืนยันว่า BRS-01 v0.3 เป็นมาตรฐานอ้างอิงหลักของโครงการสำหรับการพัฒนาเครื่องมือและการตรวจสอบเชิงประจักษ์ โดยไม่กล่าวอ้างเกินกว่าระดับของหลักฐานที่มีอยู่

SECTION 2

ฐานวิชาการ

(Academic Foundation)

2.1 Academic Positioning Statement

Thai Balanced Leadership Framework (TBLF) เป็นกรอบแนวคิดเชิงบูรณาการ (integrative conceptual framework) ที่พัฒนาขึ้นเพื่ออธิบายกระบวนการใช้ภาวะผู้นำในการบริหารการศึกษา ภายใต้บริบทของประเทศไทย โดยสังเคราะห์องค์ความรู้จากทฤษฎีภาวะผู้นำ การบริหารการศึกษา การบริหารภาครัฐ ปรัชญาการศึกษา จริยธรรม และงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่เกี่ยวข้อง

TBLF มิได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแทนที่หรือแข่งขันกับทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีอยู่ แต่เสนอกรอบการอธิบายที่มุ่งเน้น กระบวนการใช้ดุลยพินิจ (judgement process) ภายใต้ข้อจำกัดกับเชิงคุณค่า (governing foundations) และบริบทการบริหารการศึกษาไทย

ด้วยเหตุนี้ TBLF จึงมีลักษณะเป็น framework of leadership decision process มากกว่าการเป็น trait theory, style theory หรือ competency model

2.2 Relationship to Existing Leadership Frameworks

TBLF ยอมรับคุณูปการของกรอบภาวะผู้นำที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล และใช้แนวคิดจากหลายสำนักเป็นฐานในการสังเคราะห์ อย่างไรก็ตาม กรอบนี้มีจุดมุ่งหมายที่แตกต่าง โดยไม่ได้มุ่งอธิบายรูปแบบภาวะผู้นำประเภทใดประเภทหนึ่ง แต่เสนอกรอบสำหรับอธิบายลำดับของการวิเคราะห์ การใช้ดุลยพินิจ การดำเนินงาน และการเรียนรู้ที่สามารถประยุกต์ใช้ได้กับบริบทการบริหารการศึกษา

ตารางที่ 2.1 แสดงการเปรียบเทียบเชิงแนวคิดระหว่าง TBLF กับกรอบภาวะผู้นำสำคัญ

Transformational Leadership	การสร้างการเปลี่ยนแปลง	TBLF เน้นกระบวนการตัดสินใจและการใช้ดุลยพินิจ
Distributed Leadership	การกระจายภาวะผู้นำ	TBLF ไม่กำหนดรูปแบบการกระจายอำนาจ แต่รองรับได้หลายรูปแบบ
Instructional Leadership	การยกระดับการเรียนรู้การสอน	TBLF ครอบคลุมการบริหารทั้งองค์กร
Ethical Leadership	จริยธรรมของผู้นำ	TBLF กำหนดจริยธรรมเป็นหนึ่งในฐานกำกับของทุกกระบวนการ
Adaptive Leadership	การปรับตัวต่อความซับซ้อน	TBLF เชื่อมการปรับตัวกับวงจรการเรียนรู้ (C4) และฐานกำกับ G1–G5

ตารางนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อแสดงตำแหน่งทางวิชาการของ TBLF มิใช่เพื่อจัดลำดับคุณค่าหรือความเหนือกว่าของกรอบแนวคิดใด

2.3 Literature Foundation

TBLF พัฒนารูปร่างจากการสังเคราะห์วรรณกรรมในสาขาที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย

- ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theory)
- การบริหารการศึกษา (Educational Administration)
- การบริหารภาครัฐ (Public Administration)
- จริยธรรมและภาวะผู้นำ (Ethics and Leadership)
- การใช้หลักฐานในการตัดสินใจ (Evidence-informed Decision Making)
- ความเสมอภาคและความเป็นธรรมทางการศึกษา (Educational Equity)
- คุณค่าสาธารณะ (Public Value)

TBLF ไม่ได้นำทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งมาใช้โดยตรง แต่ใช้การสังเคราะห์เชิงแนวคิดเพื่อสร้างกรอบที่สามารถอธิบายการบริหารการศึกษาในบริบทไทยได้อย่างครอบคลุม

2.4 Literature Mapping Strategy

เพื่อเพิ่มความสามารถในการตรวจสอบย้อนกลับ (traceability) โครงการกำหนดให้การพัฒนาเครื่องมือและการตรวจสอบเชิงประจักษ์ในระยะถัดไปเชื่อมโยงองค์ประกอบของ TBLF กับฐานวรรณกรรมที่ระบุตัวได้อย่างเป็นระบบ

การเชื่อมโยงดังกล่าวครอบคลุม

- องค์ประกอบของ TBLF
- ฐานวรรณกรรมหลัก
- ฐานวรรณกรรมสนับสนุน
- คุณูปการใหม่ของ TBLF

การจัดทำ Literature Mapping มีวัตถุประสงค์เพื่อแสดงให้เห็นว่า TBLF พัฒนารูปร่างจากองค์ความรู้เดิมผ่านการสังเคราะห์อย่างเป็นระบบ มิใช่การเสนอกรอบ

2.5 Thai Contribution Statement

คุณูปการสำคัญของ TBLF มิได้อยู่ที่การเสนอ “ภาวะผู้นำแบบไทย” ในฐานะลักษณะเฉพาะของบุคคล แต่เสนอกรอบสำหรับการใช้ภาวะผู้นำภายใต้ บริบท การบริหารการศึกษาไทย

กรอบนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานว่า แม้หลักการของภาวะผู้นำจำนวนมากจะมีลักษณะสากล แต่การนำไปใช้จำเป็นต้องคำนึงถึงบริบทของระบบการศึกษา โครงสร้างการบริหาร วัฒนธรรมองค์กร ความหลากหลายของพื้นที่ และความคาดหวังของสังคม

ดังนั้น คำว่า “ไทย” ใน TBLF จึงหมายถึง บริบทของการบริหารการศึกษาไทย มิใช่การอ้างว่าคนไทยมีรูปแบบภาวะผู้นำที่แตกต่างโดยธรรมชาติ

2.6 Thai Context Boundary

TBLF กำหนดขอบเขตของการประยุกต์ใช้ไว้ดังนี้

- บริบทหลัก ได้แก่ การบริหารสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาของประเทศไทย
- หน่วยวิเคราะห์หลัก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา
- หน่วยวิเคราะห์รอง ได้แก่ ทีมบริหารสถานศึกษา
- การประยุกต์ใช้ในบริบทหรือประเทศอื่นควรได้รับการตรวจสอบเชิงประจักษ์เพิ่มเติมก่อนสรุปผล

การกำหนดขอบเขตดังกล่าวช่วยให้การตีความผลการวิจัย การพัฒนาเครื่องมือ และการเปรียบเทียบระหว่างบริบทมีความชัดเจนมากขึ้น

2.7 Summary of Academic Foundation

Academic Foundation เป็นฐานสำคัญของ BRS v0.3 ที่ทำหน้าที่กำหนดจุดยืนทางวิชาการของ TBLF เชื่อมโยงกรอบแนวคิดกับองค์ความรู้เดิม อธิบาย คุณูปการของกรอบในบริบทการบริหารการศึกษาไทย และเพิ่มความสามารถในการตรวจสอบย้อนกลับผ่าน Literature Mapping โดยไม่เปลี่ยนแปลง โครงสร้างหลักของกรอบแนวคิด

SECTION 3

สถาปัตยกรรมของกรอบแนวคิด

(TBLF Architecture)

3.1 วัตถุประสงค์ของส่วนนี้

ส่วนนี้กำหนดสถาปัตยกรรมหลักของ TBLF โดยจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้งหมดให้เป็นโครงสร้างเดียวที่มีความสอดคล้อง สามารถตรวจสอบย้อนกลับ และสามารถนำไปใช้ต่อในการวิจัย การพัฒนาเครื่องมือ และการประยุกต์ใช้ได้

3.2 หลักการออกแบบสถาปัตยกรรม

TBLF พัฒนาขึ้นภายใต้หลักการออกแบบ 5 ประการ ได้แก่ การเน้นกระบวนการมากกว่าคุณลักษณะส่วนบุคคล การใช้หลักฐานประกอบการตัดสินใจ การคำนึงถึงบริบท การกำกับด้วยจริยธรรม และการเรียนรู้ปรับตัวอย่างต่อเนื่อง

3.3 ระดับขององค์ประกอบ

TBLF ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ระดับ ได้แก่

- ฐานกำกับ (Governing Foundations: G1–G5)
- แนวคิดแกน (Core Constructs: C1–C4)
- กลไกสนับสนุน (Supporting Mechanisms: M1–M7)
- ผลลัพธ์ (Outcomes: O1–O4)
- เงื่อนไขขอบเขต (Boundary Conditions: BC)

องค์ประกอบทั้งห้าระดับทำงานร่วมกันเป็นระบบเดียว มิใช่รายการที่แยกจากกัน

3.4 กระบวนการหลักของ TBLF

แกนกลางของ TBLF คือกระบวนการ 4 ระยะ ได้แก่ การวินิจฉัยบริบท (C1) → ดุลยพินิจอย่างรอบคอบ (C2) → การกำหนดและเฝ้าติดตามการดำเนินงาน (C3) → การเรียนรู้และปรับตัว (C4) → การวินิจฉัยบริบทรอบใหม่

กระบวนการนี้เป็นวงจรต่อเนื่อง มิใช่ลำดับขั้นที่สิ้นสุดเพียงครั้งเดียว

3.5 ฐานกำกับ (G1–G5)

ฐานกำกับเป็นหลักการที่ใช้กับการตัดสินใจทุกระยะ ไม่ใช่ขั้นตอนของกระบวนการ ประกอบด้วย G1 จริยธรรม, G2 เป้าหมายทางการศึกษา, G3 หลักฐาน, G4 ความเสมอภาค และ G5 คุณค่าสาธารณะ ฐานกำกับทั้งห้าทำหน้าที่เป็นเกณฑ์ขั้นต่ำและทิศทางร่วมของการวินิจฉัย การใช้ดุลยพินิจ การดำเนินงาน และการเรียนรู้

3.6 แนวคิดแกน (C1–C4)

แนวคิดแกนเป็นองค์ประกอบหลักของกรอบ ได้แก่ C1 การวินิจฉัยบริบท, C2 ดุลยพินิจอย่างรอบคอบ, C3 การกำหนดและเลือกการดำเนินงาน และ C4 การเรียนรู้และปรับตัว แนวคิดทั้งสี่ระบุสิ่งที่กระบวนการภาวะผู้นำทำ ไม่ใช่คุณลักษณะถาวรของบุคคล

3.7 กลไกสนับสนุน (M1–M7)

กลไกสนับสนุนช่วยให้แนวคิดแกนทำงานได้อย่างมีคุณภาพ ประกอบด้วย M1 การเปิดพื้นที่ให้แสดงความคิดเห็นอย่างเคารพ, M2 ความไว้วางใจเชิงความสัมพันธ์, M3 การมีส่วนร่วม, M4 การพัฒนาสมรรถนะ, M5 การมอบอำนาจ, M6 ความรับผิดชอบและความโปร่งใส และ M7 ความร่วมมือ กลไกเหล่านี้เลือกใช้ตามบริบทและไม่จำเป็นต้องใช้ครบทุกกลไกในทุกสถานการณ์

3.8 ผลลัพธ์ (O1–O4)

ผลลัพธ์ใช้ตรวจสอบผลของกระบวนการและเป็นข้อมูลย้อนกลับ ประกอบด้วย O1 ผลลัพธ์ต่อผู้เรียน, O2 ผลลัพธ์ต่อบุคลากร, O3 ผลลัพธ์ต่อองค์การ และ O4 ผลลัพธ์ต่อระบบและสังคม ผลลัพธ์ไม่ควรถูกใช้เป็นหลักฐานยืนยันความถูกต้องของกรอบโดยอัตโนมัติ และไม่ควรใช้เพื่อจัดอันดับบุคคลในระยะ BRS-01

3.9 เงื่อนไขขอบเขต

TBLF ยอมรับว่าการทำงานของกรอบและกลไกอาจแตกต่างกันตามกฎหมาย นโยบาย โครงสร้างอำนาจ ทรัพยากร วัฒนธรรมองค์การ ความพร้อมของบุคลากร ลักษณะของสถานศึกษา บริบทพื้นที่ และช่วงเวลา เงื่อนไขเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของคำอธิบายกรอบ ไม่ใช่ข้อยกเว้นที่อยู่นอกกรอบ

3.10 โครงสร้างแกนและชั้นที่ขยายได้

โครงสร้างแกน (Core Architecture) ประกอบด้วยฐานกำกับ G1–G5 แนวคิดแกน C1–C4 และผลลัพธ์ O1–O4 ส่วนกลไกสนับสนุน M1–M7 เป็นชั้นที่ขยายหรือปรับได้ (Expandable Layer) ตามหลักฐานในอนาคต การแยกสองระดับนี้ช่วยให้กรอบรักษาความมั่นคงของแกนกลาง ขณะเดียวกันยังเปิดรับการพัฒนา

3.11 หลักการตีความสถาปัตยกรรม

แนวคิดแกนไม่ใช่บุคลิกภาพของผู้นำ กลไกสนับสนุนไม่ใช่แนวคิดแกน ฐานกำกับไม่ใช่ขั้นตอน ผลลัพธ์ไม่ใช่ส่วนหนึ่งของกระบวนการ และเงื่อนไขขอบเขตไม่ใช่ข้อจำกัดสำหรับการละเมิดจริยธรรม การตีความทุกองค์ประกอบต้องรักษาความแตกต่างเชิงหน้าที่ดังกล่าว

3.12 สถานะการวิจัยและการตรวจสอบย้อนกลับ

รหัสแหล่งที่มา: L + S + E + H หมายถึง Literature Review + Integrated Synthesis + AI-assisted Expert Review + Human Expert Review สถาปัตยกรรมได้รับการทบทวนเชิงผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว และยังคงได้รับการตรวจสอบด้วยข้อมูลภาคสนาม

3.13 สรุปส่วน

ส่วนที่ 3 กำหนดสถาปัตยกรรมของ TBLF โดยแยกฐานกำกับ แนวคิดแกน กลไกสนับสนุน ผลลัพธ์ และเงื่อนไขขอบเขตออกจากกันอย่างชัดเจน พร้อมเชื่อมโยงองค์ประกอบเหล่านี้เป็นระบบการเรียนรู้และปรับตัวที่พร้อมสำหรับการพัฒนาเครื่องมือและการตรวจสอบเชิงประจักษ์

SECTION 4

ข้อกำหนดของแนวคิดแกน

(Core Construct Specifications)

4.1 วัตถุประสงค์ของส่วนนี้

ส่วนนี้กำหนดนิยาม หน้าที่ ลักษณะสำคัญ ขอบเขต ความสัมพันธ์ และสถานะการวิจัยของแนวคิดแกนทั้ง 4 ประการ เพื่อให้แต่ละแนวคิดมีขอบเขตที่ชัดเจน และพร้อมสำหรับการพัฒนาเครื่องมือและการตรวจสอบเชิงประจักษ์

4.2 C1 การวินิจฉัยบริบท (Context Diagnosis)

นิยาม: กระบวนการรวบรวม วิเคราะห์ และตีความข้อมูลจากหลายแหล่ง เพื่อทำความเข้าใจสถานการณ์ ผู้เกี่ยวข้อง โอกาส ข้อจำกัด อำนาจ และความตึงเครียดของบริบทก่อนการตัดสินใจหรือการดำเนินงาน

หน้าที่: สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับปัญหา ระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตรวจสอบคุณภาพของข้อมูล และกำหนดประเด็นที่ต้องใช้ดุลยพินิจ

ลักษณะสำคัญ: ใช้ข้อมูลหลายแหล่ง พิจารณาหลายระดับ เปิดรับมุมมองที่แตกต่าง วิเคราะห์อำนาจและผลกระทบ และแยกข้อเท็จจริงออกจากการตีความ
ขอบเขต: C1 ครอบคลุมการทำความเข้าใจและกำหนดปัญหา แต่ไม่ครอบคลุมการเลือกทางเลือก การดำเนินงาน หรือการประเมินผล

ความสัมพันธ์: C1 ส่งข้อมูลให้ C2 และรับข้อมูลย้อนกลับจาก C4 เพื่อเริ่มการวินิจฉัยรอบใหม่

4.3 C2 ดุลยพินิจอย่างรอบคอบ (Prudential Judgement)

นิยาม: กระบวนการพิจารณา เปรียบเทียบ และให้เหตุผลต่อทางเลือก โดยอาศัยหลักฐาน จริยธรรม เป้าหมายทางการศึกษา ความเสมอภาค ความเป็นไปได้

ความเสี่ยง และผลกระทบ เพื่อเลือกแนวทางที่เหมาะสมกับบริบท

หน้าที่: ชั่งน้ำหนักทางเลือก เชื่อมข้อเท็จจริงกับคุณค่า จัดการความไม่แน่นอน และทำให้เหตุผลของการตัดสินใจสามารถอธิบายและตรวจสอบได้

ลักษณะสำคัญ: ใช้เหตุผลอย่างรับผิดชอบ พิจารณาผู้ได้รับผลกระทบ ยอมรับข้อจำกัดของหลักฐาน และไม่ลดความพอดีให้เหลือเพียงการประเมินประนีประนอม

ขอบเขต: C2 ครอบคลุมการประเมินและเลือกทางเลือก แต่ไม่ครอบคลุมการรวบรวมข้อมูลเป็นหลัก การนำไปปฏิบัติ หรือการติดตามผล

ความสัมพันธ์: C2 รับข้อมูลจาก C1 กำหนดทิศทางให้ C3 และเรียนรู้จากข้อมูลย้อนกลับของ C4

4.4 C3 การกำหนดและเอื้อการดำเนินงาน (Response Configuration and Enactment Enablement)

นิยาม: กระบวนการเลือก ออกแบบ จัดลำดับ ผสม และสนับสนุนแนวทางดำเนินงานให้สอดคล้องกับดุลยพินิจและบริบท รวมทั้งกำหนดบทบาท ทรัพยากร เวลา การประสานงาน และกลไกสนับสนุนที่จำเป็น

หน้าที่: แปลงการตัดสินใจเป็นการปฏิบัติ สร้างเงื่อนไขให้การดำเนินงานเกิดขึ้นจริง และปรับระดับการควบคุม การมีส่วนร่วม และการกระจายอำนาจให้เหมาะสม

ลักษณะสำคัญ: ยึดหยุ่นตามบริบท เชื่อมโยงเป้าหมายกับการปฏิบัติ จัดลำดับความสำคัญ ใช้ทรัพยากรอย่างรับผิดชอบ และระบุผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน

ขอบเขต: C3 ครอบคลุมการออกแบบและเอื้อการดำเนินงาน แต่ไม่ครอบคลุมการวินิจฉัยปัญหา การชั่งน้ำหนักทางเลือก หรือการสรุปทเรียนเป็นหลัก

ความสัมพันธ์: C3 รับทิศทางจาก C2 เลือกใช้ M1–M7 ตามความเหมาะสม และส่งข้อมูลการดำเนินงานและผลลัพธ์เข้าสู่ C4

4.5 C4 การเรียนรู้และปรับตัว (Adaptive Learning)

นิยาม: กระบวนการติดตามผล วิเคราะห์ข้อมูล สะท้อนบทเรียน ตรวจสอบผลที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ และปรับความเข้าใจ การตัดสินใจ หรือการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

หน้าที่: ตรวจสอบว่าการตอบสนองทำงานอย่างไรต่อกลุ่มต่าง ๆ ระบุความคลาดเคลื่อนและผลข้างเคียง สร้างบทเรียน และเชื่อมการเรียนรู้กลับสู่การวินิจฉัยรอบใหม่

ลักษณะสำคัญ: ใช้ข้อมูลจริง เปิดรับข้อผิดพลาด ตรวจสอบผลที่แตกต่างระหว่างกลุ่ม และปรับทั้งวิธีดำเนินงานและสมมติฐานเดิมเมื่อจำเป็น

ขอบเขต: C4 ครอบคลุมการติดตาม สะท้อน และปรับปรุง แต่ไม่ใช่เพียงการประเมินผลปลายทาง และไม่แทนการตัดสินใจหรือการดำเนินงานใน C2–C3

ความสัมพันธ์: C4 รับข้อมูลจาก O1–O4 และส่งข้อมูลย้อนกลับสู่ C1, C2 และ C3

4.6 ความสัมพันธ์และความแตกต่างระหว่างแนวคิดแกน

C1 ตอบคำถามว่าเกิดอะไรขึ้นและบริบทเป็นอย่างไร C2 ตอบว่าควรเลือกทางใดและเพราะเหตุใด C3 ตอบว่าจะทำให้ทางเลือกนั้นเกิดขึ้นจริงอย่างไร และ C4 ตอบว่าผลเป็นอย่างไรและต้องเรียนรู้หรือปรับอะไร ความแตกต่างนี้เป็นขอบเขตเชิงหน้าที่ ไม่ได้หมายความว่าภารกิจจริงต้องแยกเป็นช่วงที่ตายตัว

4.7 หลักการสำหรับการพัฒนาตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ในขนาดต้องสะท้อนกระบวนการและเหตุผล ไม่ใช่เพียงการรับรู้ตนเอง ต้องแยกแนวคิดแกนออกจากผลลัพธ์ ใช้ข้อมูลหลายแหล่ง และตรวจสอบว่าสามารถจำแนก C1–C4 ออกจากกันและจากแนวคิดใกล้เคียงได้เพียงใด

4.8 สถานะการวิจัยและการตรวจสอบย้อนกลับ

รหัสแหล่งที่มา: L + S + E + H แนวคิดแกนทั้งสี่ผ่านการทบทวนเชิงผู้ทรงคุณวุฒิและได้รับการปรับขอบเขตเชิงมนทัศน์แล้ว แต่ความแตกต่างเชิงประจักษ์ ความพร้อมในการวัด และความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ยังต้องตรวจสอบ

4.9 สรุปส่วน

ส่วนที่ 4 กำหนดข้อกำหนดของ C1–C4 โดยแยกนิยาม หน้าที่ ลักษณะสำคัญ ขอบเขต และความสัมพันธ์ของแต่ละแนวคิดอย่างชัดเจน เพื่อใช้เป็นฐานสำหรับการพัฒนาตัวบ่งชี้ เครื่องมือ และการศึกษาภาคสนามในระยะต่อไป

SECTION 5

กลไกสนับสนุน

(Supporting Mechanisms)

5.1 วัตถุประสงค์ของส่วนนี้

ส่วนนี้กำหนดกลไกที่ช่วยให้แนวคิดแกน C1–C4 ทำงานได้อย่างมีคุณภาพในบริบทที่แตกต่างกัน กลไกเหล่านี้ไม่ใช่แนวคิดแกน ไม่ใช่คุณลักษณะถาวรของผู้นำ และไม่จำเป็นต้องใช้ครบทุกกลไกในทุกสถานการณ์

5.2 หลักการของกลไกสนับสนุน

กลไกสนับสนุนทำหน้าที่เพิ่มคุณภาพของข้อมูล การตัดสินใจ การดำเนินงาน ความสัมพันธ์ ความรับผิดชอบ และการเรียนรู้ การเลือกใช้ต้องพิจารณาปัญหา บริบท อำนาจ ความพร้อม ความเสี่ยง และผลที่ต้องการ

5.3 M1 การเปิดพื้นที่ให้แสดงความคิดเห็นอย่างเคารพ (Respectful Voice)

หมายถึง การสร้างเงื่อนไขให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถให้ข้อมูล ตั้งคำถาม แสดงข้อกังวล และเห็นต่างได้อย่างเคารพและปลอดภัย กลไกนี้ช่วยเพิ่มคุณภาพของ C1 และ C2 โดยเฉพาะในบริบทที่มีลำดับชั้นหรือความไม่สมดุลของอำนาจ

5.4 M2 ความไว้วางใจเชิงความสัมพันธ์ (Relational Trust)

หมายถึง ความเชื่อมั่นระหว่างผู้เกี่ยวข้องที่เกิดจากความสามารถ ความซื่อสัตย์ ความเคารพ ความสม่ำเสมอ และความรับผิดชอบ ความไว้วางใจช่วยให้ข้อมูลไหลเวียน การร่วมมือเกิดขึ้น และการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดเป็นไปได้ แต่ไม่ควรถูกใช้แทนระบบตรวจสอบและความรับผิดชอบ

5.5 M3 การมีส่วนร่วม (Participation)

หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีบทบาทในระดับที่เหมาะสมในการให้ข้อมูล ร่วมพิจารณา ตัดสินใจ ดำเนินงาน หรือติดตามผล การมีส่วนร่วมไม่จำเป็นต้องหมายถึงการตัดสินใจร่วมในทุกเรื่อง และต้องออกแบบให้เหมาะสมกับสิทธิ ความรู้ อำนาจ และผลกระทบของแต่ละฝ่าย

5.6 M4 การพัฒนาสมรรถนะ (Capacity Building)

หมายถึง การพัฒนาความรู้ ทักษะ ทรัพยากร ระบบสนับสนุน และความสามารถของบุคคล ทีม และองค์การ เพื่อให้สามารถดำเนินงานและเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ กลไกนี้มีความสำคัญเมื่อข้อจำกัดเกิดจากความไม่พร้อมมากกว่าการขาดแรงจูงใจ

5.7 M5 การมอบอำนาจ (Empowerment)

หมายถึง การให้อำนาจตัดสินใจ ทรัพยากร ข้อมูล และความรับผิดชอบต่อผู้เกี่ยวข้องภายในขอบเขตที่ชัดเจน การมอบอำนาจต้องสอดคล้องกับสมรรถนะ ความเสี่ยง และระบบความรับผิดชอบ ไม่ใช่เพียงการถ่ายภาระโดยปราศจากการสนับสนุน

5.8 M6 ความรับผิดชอบและความโปร่งใส (Accountability and Transparency)

หมายถึง การกำหนดผู้รับผิดชอบ เหตุผล เกณฑ์ติดตาม ช่องทางตรวจสอบ และระดับการเปิดเผยข้อมูลที่เหมาะสม กลไกนี้ช่วยสร้างความชอบธรรม ความไว้วางใจ และการเรียนรู้ แต่ต้องคำนึงถึงความเป็นส่วนตัว ความปลอดภัย และข้อจำกัดทางกฎหมาย

5.9 M7 ความร่วมมือ (Collaboration)

หมายถึง การทำงานร่วมกันของบุคคล กลุ่ม หรือองค์การที่มีบทบาทและทรัพยากรแตกต่างกัน เพื่อสร้างผลที่ฝ่ายเดียวไม่สามารถทำได้ ความร่วมมือต้องมีเป้าหมายร่วม บทบาทที่ชัดเจน การแบ่งปันข้อมูล และกลไกจัดการความขัดแย้ง

5.10 ความสัมพันธ์ระหว่างกลไกกับแนวคิดแกน

M1 สนับสนุน C1–C2 เป็นหลัก M2 สนับสนุน C2–C4 M3 สนับสนุน C1–C3 M4 สนับสนุน C3–C4 M5 สนับสนุน C3 M6 สนับสนุน C2–C4 และ M7 สนับสนุน C1–C4 อย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์เหล่านี้เป็นแนวโน้มเชิงหน้าที่ ไม่ใช่ข้อจำกัดตายตัว

5.11 หลักการเลือกใช้และความเสี่ยง

การใช้กลไกมากขึ้นไม่จำเป็นต้องทำให้ผลดีขึ้นเสมอไป การมีส่วนร่วมอาจล่าช้าหรือเป็นเพียงพิธีกรรม การมอบอำนาจอาจสร้างความเสี่ยงหากขาดสมรรถนะ ความไว้วางใจอาจปกปิดการไม่ตรวจสอบ และความโปร่งใสอาจกระทบความเป็นส่วนตัว TBLF จึงกำหนดให้เลือกใช้กลไกตามการวินิจฉัยและดุลยพินิจ มิใช่ใช้เป็นรายการตรวจสอบคร่าวๆ

5.12 สถานะการวิจัยและการตรวจสอบย้อนกลับ

รหัสแหล่งที่มา: L + S + E + H กลไกทั้งเจ็ดผ่านการทบทวนเชิงผู้ทรงคุณวุฒิแล้วและยังคงเป็นขั้นที่ยายยได้ จึงอาจเพิ่ม ลด รวม แยก หรือปรับความสัมพันธ์ตามข้อมูลภาคสนาม โดยไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนโครงสร้างแกนทั้งหมด

5.13 สรุปส่วน

ส่วนที่ 5 กำหนดกลไกสนับสนุน M1–M7 และแยกบทบาทออกจากแนวคิดแกนอย่างชัดเจน แนวคิดแกนระบุสิ่งที่กระบวนการภาวะผู้นำทำ ส่วนกลไกสนับสนุนระบุเงื่อนไขและวิธีที่ช่วยให้กระบวนการนั้นทำงานได้ดีในบริบทเฉพาะ

SECTION 6

การประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา

(Applications in Educational Administration)

6.1 วัตถุประสงค์ของส่วนนี้

ส่วนนี้อธิบายหลักการประยุกต์ใช้ TBLF ในการบริหารการศึกษา โดยแสดงว่ากรอบสามารถสนับสนุนการคิด การตัดสินใจ การดำเนินงาน และการเรียนรู้ของผู้บริหารได้อย่างไร ส่วนนี้ไม่กำหนดวิธีปฏิบัติที่ตายตัว และไม่ทำให้ TBLF เปลี่ยนสถานะเป็นคู่มือหรือเกณฑ์ประเมินบุคคล

6.2 หลักการประยุกต์ใช้

การประยุกต์ใช้ TBLF ยึดหลัก 5 ประการ ได้แก่ เริ่มจากการทำความเข้าใจบริบท ใช้ดุลยพินิจบนฐานของหลักฐานและจริยธรรม ออกแบบการดำเนินงานให้เหมาะกับบริบท เรียนรู้จากผลลัพธ์อย่างต่อเนื่อง และมุ่งสร้างคุณค่าทางการศึกษาและคุณค่าสาธารณะ

6.3 ระดับของการประยุกต์ใช้

TBLF สามารถใช้ได้ในระดับบุคคล ทีม สถานศึกษา หน่วยงาน และระบบการศึกษา แม้ขนาดของปัญหาและผู้เกี่ยวข้องจะแตกต่างกัน แต่กระบวนการหลัก

C1–C4 และฐานกำกับ G1–G5 ยังคงเป็นกรอบร่วม

6.4 การสนับสนุนการตัดสินใจ

TBLF ช่วยจัดกระบวนการตัดสินใจให้เป็นระบบผ่านคำถามสำคัญ 4 ชุด ได้แก่ เกิดอะไรขึ้นและบริบทเป็นอย่างไร ทางเลือกใดเหมาะสมและเพราะเหตุใด จะทำให้ทางเลือกเกิดขึ้นจริงอย่างไร และผลที่เกิดขึ้นสะท้อนว่าต้องเรียนรู้หรือปรับอะไร

กรอบนี้ไม่ให้คำตอบสำเร็จรูป แต่ช่วยลดการตัดสินใจที่อาศัยความเคยชิน อำนาจตามตำแหน่ง หรือข้อมูลด้านเดียว โดยทำให้เหตุผล ข้อจำกัด คุณค่า และผลกระทบสามารถอธิบายและตรวจสอบได้

6.5 ขอบข่ายภารกิจที่สามารถประยุกต์ใช้

TBLF สามารถใช้เป็นการรอบคิดในภารกิจ เช่น การกำหนดทิศทางและแผนพัฒนา การยกระดับการเรียนรู้ การบริหารบุคลากร การจัดสรรทรัพยากร การสร้างความร่วมมือกับชุมชน การบริหารการเปลี่ยนแปลง การจัดการความขัดแย้ง และการตอบสนองต่อสถานการณ์ซับซ้อนหรือเร่งด่วน

6.6 ตัวอย่างวงจรการประยุกต์ใช้

ในการพิจารณาปัญหาหนึ่ง ผู้บริหารเริ่มจาก C1 เพื่อวินิจฉัยข้อมูล ผู้เกี่ยวข้อง อำนาจ และความตึงเครียด จากนั้นใช้ C2 เพื่อเปรียบเทียบทางเลือกภายใต้ G1–G5 ใช้ C3 เพื่อกำหนดบทบาท ทรัพยากร เวลา และ M1–M7 ที่เหมาะสม และใช้ C4 เพื่อติดตามผลต่อ O1–O4 รวมทั้งผลที่ไม่ตั้งใจ ก่อนย้อนกลับไปปรับความเข้าใจและการดำเนินงาน

6.7 การพัฒนาองค์การและวิชาชีพ

TBLF สามารถใช้ในการเรียนรู้จากกรณีศึกษา การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาทีมบริหาร ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำ จุดมุ่งหมายในระยະนี้คือการพัฒนาคุณภาพการคิดและการตัดสินใจ มิใช่การจัดอันดับหรือรับรองสมรรถนะบุคคล

6.8 ขอบเขตและข้อควรระวัง

TBLF ไม่ใช่แทนกฎหมาย ระเบียบ นโยบาย หรือมาตรฐานวิชาชีพ ไม่ควรใช้เป็นแบบประเมินผลผู้บริหารโดยตรงก่อนผ่านการพัฒนาและตรวจสอบเครื่องมือ และไม่ควรตีความว่าแนวทางหนึ่งเหมาะกับทุกบริบท การประยุกต์ใช้ต้องคำนึงถึงสิทธิ จริยธรรม ความปลอดภัย ความเป็นส่วนตัว และข้อจำกัดของหลักฐาน

6.9 ศักยภาพในการพัฒนาต่อยอด

หลังการพัฒนาเครื่องมือและการศึกษาภาคสนาม TBLF อาจพัฒนาต่อยอดเป็นกรณีศึกษา เครื่องมือสนับสนุนการตัดสินใจ หลักสูตร คู่มือ เครื่องมือวิจัยเว็บไซต์ฐานความรู้ และข้อเสนอเชิงทฤษฎี ทั้งนี้ การพัฒนาผลผลิตแต่ละประเภทต้องแยกวัตถุประสงค์และหลักฐานรองรับอย่างชัดเจน

6.10 สถานะการวิจัยและการตรวจสอบย้อนกลับ

รหัสแหล่งที่มา: L + S + E + H หลักการประยุกต์ใช้ในส่วนนี้ผ่านการทบทวนเชิงผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว แต่ความเป็นไปได้ ประโยชน์ เจื่อนไข และผลกระทบของการใช้จริงยังต้องตรวจสอบด้วยข้อมูลภาคสนาม

6.11 สรุปสั้น

ส่วนที่ 6 กำหนดให้ TBLF เป็นกรอบสำหรับการคิด การตัดสินใจ และการเรียนรู้ก่อนที่จะพัฒนาเป็นกรอบสำหรับการประเมิน การประยุกต์ใช้ต้องรักษาโครงสร้างหลัก ปรับวิธีดำเนินงานตามบริบท และไม่กล่าวอ้างเกินกว่าสถานะของหลักฐาน

Section 7

ข้อกำหนดของกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยและการตรวจสอบ

(Framework Specification for Research and Validation)

7.1 Purpose

วัตถุประสงค์ของส่วนนี้คือการกำหนดข้อกำหนดเชิงแนวคิด (framework specifications) เพื่อสนับสนุนการพัฒนาเครื่องมือ การตรวจสอบเชิงประจักษ์ และการพัฒนาทฤษฎีในระยะต่อไป โดยไม่เปลี่ยนแปลงโครงสร้างหลักของ Thai Balanced Leadership Framework (TBLF)

ข้อกำหนดในส่วนนี้ไม่ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างเครื่องมือวัดโดยตรง แต่เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์สำหรับการพัฒนาเครื่องมือและการวิจัยให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิด

7.2 Construct Specification

องค์ประกอบเชิงหน้าที่ของ TBLF กำหนดเป็นสี่ระดับ ได้แก่

- Governing Foundations (G1–G5) ทำหน้าที่เป็นฐานกำกับการใช้ภาวะผู้นำ
- Core Leadership Process (C1–C4) ทำหน้าที่อธิบายกระบวนการหลักของการใช้ภาวะผู้นำ
- Supporting Mechanisms (M1–M7) ทำหน้าที่สนับสนุนการดำเนินกระบวนการ
- Outcomes (O1–O4) ทำหน้าที่สะท้อนผลลัพธ์ของกระบวนการ

องค์ประกอบทั้งสี่ระดับนี้มีหน้าที่แตกต่างกันและไม่สามารถใช้แทนกันได้

7.3 Construct Boundary

เพื่อป้องกันความซ้ำซ้อนระหว่างมโนทัศน์ กำหนดขอบเขตขององค์ประกอบหลักดังนี้

C1 วิเคราะห์บริบท

เริ่มต้นเมื่อผู้บริหารรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

สิ้นสุดเมื่อสามารถอธิบายบริบทและประเด็นสำคัญของสถานการณ์ได้อย่างเพียงพอ

C2 ใช้ดุลยพินิจ

เริ่มหลังจากการวิเคราะห์บริบทเสร็จสมบูรณ์

ครอบคลุมการชั่งน้ำหนักข้อมูล คุณค่า ทางเลือก และผลกระทบ

สิ้นสุดเมื่อมีการตัดสินใจ

C3 กำหนดและเื้อื่อการดำเนินงาน

เริ่มหลังจากการตัดสินใจ

ครอบคลุมการสื่อสาร การจัดสรรทรัพยากร การประสานงาน และการสนับสนุนการดำเนินงาน

สิ้นสุดเมื่อการดำเนินงานเกิดขึ้นจริง

C4 เรียนรู้และปรับตัว

เริ่มหลังการดำเนินงาน

ครอบคลุมการประเมินผล การสะท้อนผล และการปรับปรุงรอบถัดไป

7.4 Construct Relationship

ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบกำหนดดังนี้

Context

↓

C1 วิเคราะห์บริบท

↓

C2 ใช้ดุลยพินิจ

↓

C3 ดำเนินงาน

↓

C4 เรียนรู้

↓

Context ใหม่

กระบวนการดังกล่าวดำเนินภายใต้ฐานกำกับ G1–G5 และได้รับการสนับสนุนจากกลไก M1–M7 ตลอดวงจร

7.5 Construct Redundancy Audit

จากการตรวจสอบร่วมกับข้อเสนอของผู้ทรงคุณวุฒิ ไม่พบองค์ประกอบหลักที่จำเป็นต้องยุบหรือแยกเพิ่มเติม

อย่างไรก็ตาม มีการปรับปรุงนิยามและขอบเขตขององค์ประกอบที่มีความใกล้เคียงกัน ได้แก่

- G3 กับ C2
- C2 กับ C3
- M2 กับ M7

เพื่อให้แต่ละองค์ประกอบมีบทบาทเฉพาะและสามารถนำไปตรวจสอบเชิงประจักษ์ได้อย่างชัดเจน

7.6 Operational Definitions

ในระดับกรอบแนวคิด กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการดังนี้

C1	ความสามารถในการวิเคราะห์บริบทก่อนการตัดสินใจ
C2	กระบวนการใช้ดุลยพินิจในการเลือกแนวทางที่เหมาะสม
C3	การแปลงการตัดสินใจสู่การดำเนินงาน
C4	การเรียนรู้และการปรับปรุงจากผลการดำเนินงาน

นิยามดังกล่าวใช้เพื่อสนับสนุนการพัฒนาเครื่องมือในระยะต่อไป มิใช่เป็นตัวชี้วัดสำเร็จรูป

7.7 Measurement Readiness

TBLF มีความพร้อมสำหรับการพัฒนาเครื่องมือภายใต้หลักการต่อไปนี้

- วัดกระบวนการ มากกว่าลักษณะนิสัย
- ใช้พฤติกรรมที่สังเกตได้เป็นฐาน
- ใช้หลักฐานประกอบการประเมิน
- รองรับทั้งการวัดเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

ทั้งนี้ การพัฒนาเครื่องมือวัดจะดำเนินการในระยะถัดไป และไม่ถือเป็นส่วนหนึ่งของ BRS ฉบับนี้

7.8 Boundary Conditions

ขอบเขตของการใช้กรอบแนวคิดกำหนดดังนี้

Primary Context

การบริหารสถานศึกษาไทย

Primary Unit of Analysis

ผู้บริหารสถานศึกษา

Secondary Unit

ทีมบริหาร

Future Extension

การตรวจสอบในบริบทหรือประเทศอื่น

7.9 Decision Rules

เมื่อฐานกำกับ G1–G5 เกิดความตึงเครียดหรือมีข้อพิพาทที่แข่งขันกัน ให้ใช้หลักการดังต่อไปนี้

- ปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรมเป็นเงื่อนไขพื้นฐาน
- พิจารณาเป้าหมายทางการศึกษาเป็นจุดมุ่งหมายหลัก
- ใช้หลักฐานที่น่าเชื่อถือประกอบการตัดสินใจ
- คำนึงถึงความเสมอภาคและผลกระทบต่อผู้เรียน
- เลือกแนวทางที่สร้างคุณค่าสาธารณะในระยะยาว

ทั้งนี้ การใช้หลักดังกล่าวต้องอาศัยดุลยพินิจตามบริบท มิใช่ลำดับตายตัว

7.10 Preliminary Research Propositions

เพื่อรองรับการวิจัยเชิงประจักษ์ เสนอข้อเสนอเชิงทฤษฎีเบื้องต้น ดังนี้

- RP1 C1 ส่งผลเชิงบวกต่อ C2
- RP2 C2 ส่งผลเชิงบวกต่อ C3

- RP3 C3 ส่งผลเชิงบวกต่อ O1–O4
- RP4 C4 ส่งผลย้อนกลับเพื่อพัฒนา C1 ในรอบถัดไป
- RP5 G1–G5 ทำหน้าที่กำกับความสัมพันธ์ระหว่าง C1–C4
- RP6 M1–M7 ทำหน้าที่ส่งเสริมประสิทธิผลของกระบวนการ

ข้อเสนอเหล่านี้เป็น ข้อเสนอเชิงทฤษฎีเบื้องต้น (Preliminary Research Propositions) ที่จะต้องได้รับการตรวจสอบด้วยการวิจัยเชิงประจักษ์ก่อนการพัฒนาเป็น Thai Balanced Leadership Theory (TBLT)

7.11 Research Readiness Statement

จากการปรับปรุงใน BRS v0.3 กรอบ TBLF มีความพร้อมสำหรับการดำเนินงานวิจัยในระยะต่อไป โดยมี

- โครงสร้างแนวคิดที่ชัดเจน
- นิยามของมโนทัศน์ที่ไม่ซ้ำซ้อน
- ข้อเสนอเชิงทฤษฎีที่สามารถตรวจสอบได้
- ความพร้อมสำหรับการพัฒนาเครื่องมือและการวิจัยภาคสนาม

อย่างไรก็ตาม BRS v0.3 ยังคงมีสถานะเป็น กรอบแนวคิด (Conceptual Framework) มิใช่ทฤษฎีหรือเครื่องมือวัด การยืนยันความถูกต้องของกรอบจำเป็นต้องอาศัยหลักฐานเชิงประจักษ์จากการวิจัยในระยะถัดไป

CLOSING STATEMENT

บทสรุปและทิศทางการพัฒนาต่อ

1. บทสรุปของกรอบ

TBLF เสนอให้มองภาวะผู้นำทางการศึกษาเป็นกระบวนการวินิจัยบริบท ใช้ดุลยพินิจอย่างรอบคอบ กำหนดและเฝ้าการดำเนินงาน และเรียนรู้ปรับตัวอย่างต่อเนื่อง ภายใต้ฐานกำกับด้านจริยธรรม เป้าหมายทางการศึกษา หลักฐาน ความเสมอภาค และคุณค่าสาธารณะ พร้อมกลไกสนับสนุนที่เลือกใช้ตามบริบท

2. ขอบเขตของข้อเสนอ

BRS-01 เป็นข้อเสนอเชิงกรอบแนวคิด มิใช่ทฤษฎีที่ได้รับการยืนยัน เครื่องมือวัด มาตรฐานวิชาชีพ คู่มือปฏิบัติ หรือเกณฑ์ประเมินบุคคล ข้อเสนอในเอกสารนี้พร้อมรับการวิจารณ์และปรับปรุงบนพื้นฐานของเหตุผลและหลักฐาน

3. Baseline Reference Statement

ให้ถือ BRS-01 v0.3 เป็นมาตรฐานอ้างอิงหลักและ Baseline เดียวสำหรับการพัฒนาเครื่องมือ การวิจัยเชิงประจักษ์ และการพัฒนาทฤษฎีในระยะต่อไป การเปลี่ยนแปลงเชิงสาระต้องมีหลักฐานรองรับและดำเนินการผ่านการออกเวอร์ชันใหม่ เพื่อรักษาความสามารถในการตรวจสอบย้อนกลับ

4. Evidence-driven Revision Rule

การปรับปรุง BRS-01 หลังรุ่น v0.3 จะดำเนินการเมื่อมีหลักฐานจากการพัฒนาเครื่องมือ การตรวจสอบภาคสนาม หรือผลการวิจัยเชิงประจักษ์รองรับ โดยต้องบันทึกเหตุผลและผลกระทบต่อง่ายปฏิกิริยาของกรอบอย่างตรวจสอบย้อนกลับได้

5. การพัฒนาต่อ

ระยะถัดไปของโครงการคือการพัฒนาและตรวจสอบเครื่องมือ การวิจัยภาคสนาม และการสังเคราะห์หลักฐานเพื่อยกระดับ TBLF เป็นกรอบที่ผ่านการตรวจสอบเชิงประจักษ์ ก่อนพัฒนาเป็น Thai Balanced Leadership Theory (TBLT) เมื่อมีหลักฐานเพียงพอ

APPENDICES

ภาคผนวก

APPENDIX A

อภิธานศัพท์หลัก

TBLF: กรอบแนวคิดภาวะผู้นำแบบไทยพหุดี

TBLT: ข้อเสนอทฤษฎีภาวะผู้นำแบบไทยพหุดีในอนาคต

พหุดี: ความเหมาะสมของการตัดสินใจที่เกิดจากการพิจารณาคุณค่า หลักฐาน ข้อจำกัด ความเสี่ยง และผลกระทบในบริบทหนึ่ง

ฐานกำกับ: หลักการ G1–G5 ที่กำกับทุกระยะของกระบวนการ

แนวคิดแกน: กระบวนการ C1–C4 ที่ระบุสิ่งที่ภาวะผู้นำทำ

กลไกสนับสนุน: เจ็อนไซหรือวิธี M1–M7 ที่ช่วยให้แนวคิดแกนทำงาน

ผลลัพธ์: ผลต่อผู้เรียน บุคลากร องค์การ ระบบ และสังคมที่ใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับ

เงื่อนไขขอบเขต: ปัจจัยที่ทำให้การทำงานของกรอบแตกต่างกันระหว่างบริบท

Human Expert Review: การวิจารณ์กรอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นมนุษย์บน Baseline เดียวกัน

Field Validation: การตรวจสอบความเข้าใจ ความเป็นไปได้ กลไก และผลในบริบทจริง

APPENDIX B

แผนภาพสถาปัตยกรรมและการเชื่อมโยงองค์ประกอบ

G1–G5 ฐานกำกับ

↓

C1 การวินิจฉัยบริบท → C2 ดุลยพินิจอย่างรอบคอบ → C3 การกำหนดและเลือกการดำเนินงาน → C4 การเรียนรู้และปรับตัว

↑ ↓

ข้อมูลย้อนกลับ

M1–M7 สนับสนุนตามบริบท

O1–O4 เป็นผลลัพธ์และข้อมูลย้อนกลับ

BC กำกับความแตกต่างระหว่างบริบท

CANONICAL BASELINE DECLARATION

เมื่อรณหน้าเบื้องต้น Sections 1–7 Closing Statement และภาคผนวก ให้ถือเอกสารนี้เป็น Thai Balanced Leadership Framework (TBLF): Integrated Master Edition v0.3 — Baseline Reference Standard (BRS-01), Canonical Research-ready Baseline และเป็นมาตรฐานอ้างอิงหลักเพียงฉบับเดียวสำหรับการพัฒนาเครื่องมือ การตรวจสอบเชิงประจักษ์ และการพัฒนา Thai Balanced Leadership Theory (TBLT) ในระยะต่อไป