

ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร
ในกลุ่มบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ
Needs Assessment and Guidelines for Transformational Leadership Development of
Personnel in Academic Management Groups in Extra-Large Secondary Schools

พรพรรณ บัวทอง* อัจฉรีย์ ศรีคำสุข ญัฐพล ลีธิกุล และอิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Pornpan Buathong* Ajaree Srikhamsuk Nattapon Sittikul and Ittipaat Suwathanpornkul
Faculty of Education, Srinakharinwirot University

Received: July 6, 2023

Revised: September 2, 2023

Accepted: September 11, 2023

บทคัดย่อ

บทความวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรกลุ่มบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โดยใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรกลุ่มบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 61 คน และผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 4 คน ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เก็บรวบรวมข้อมูลแบบออนไลน์ และการสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นโดยวิธี Priority Needs Index (PNI) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัย พบว่า 1) ดัชนีค่าความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรกลุ่มบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษที่มีค่ามากที่สุด คือ ด้านการสร้างจุดเชื่อมต่อ ($PNI_{modified} = 0.40$) รองลงมา คือ ด้านการสร้างความเข้าใจการเปลี่ยนแปลง ($PNI_{modified} = 0.25$) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ ($PNI_{modified} = 0.21$) ด้านการสร้างและแบ่งปันความรู้ ($PNI_{modified} = 0.14$) และด้านการวางแผนเป้าหมายเชิงจริยธรรม ($PNI_{modified} = 0.10$) 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการจำนวน 5 แนวทาง ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานวิชาการให้สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน 2) การสร้างความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น 3) การสร้างความสัมพันธ์ในการดำเนินงานวิชาการ 4) การสร้างและแบ่งปันความรู้ของบุคลากร และ 5) การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความต้องการจำเป็น แนวทางการพัฒนา การบริหารงานวิชาการ
ระเบียบวิธีวิจัย

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the needs assessment of the transformational leadership of personnel in academic management groups in extra-large secondary schools, and 2) to study the guidelines for the development of transformational leadership of personnel in academic management groups in extra-large secondary schools. The samples consisted of 61 personnel of the academic management group in extra-large secondary schools and four key informants chosen by using purposive sampling. The research instruments were questionnaires and semi-structured interviews. Data collection was conducted through online and in-depth interviews. The data were analyzed using mean, standard deviation (S.D.), Priority Needs Index (PNI), and content analysis methods. The results showed that 1) The need for a transformational leadership index was highest in the Coherence making ($PNI_{modified} = 0.40$), followed by Understanding change ($PNI_{modified} = 0.25$), Building relationship ($PNI_{modified} = 0.21$), Creating and sharing knowledge ($PNI_{modified} = 0.14$), and Moral purpose ($PNI_{modified} = 0.10$). Secondly, the guidelines for developing academic administration consisted of 5 approaches: 1) establishing academic objectives for implementation in accordance with school policies, 2) creating an understanding of changes, 3) building relationships with others in academic administration, 4) creating and sharing knowledge of personnel, and 5) continuously applying knowledge to work.

Keyword: Transformational Leadership, Needs Assessment, Guidelines for Development, Academic Management, Research Methodology

บทนำ

การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ส่งผลให้สถานศึกษาทุกระดับต้องหยุดการเรียนการสอนปรับเปลี่ยนรูปแบบการสอนเป็นแบบออนไลน์ ผลที่ตามมา คือ เกิดความเหลื่อมล้ำให้กับเด็กเมือง และเด็กชนบทที่ห่างไกลเทคโนโลยี ขณะที่การเรียนการสอนออนไลน์ก็ทำให้เด็กได้รับความรู้ไม่ได้เต็มที่ ทำให้เด็กเกิดความถดถอยทางการเรียนรู้ไม่น้อยกว่า 2 ปี (ไทยรัฐออนไลน์, 2565) นอกจากนี้ยัง พบว่า โควิด-19 ส่งผลกระทบต่อการศึกษาไทยอย่างมาก มีการปิดสถาบันการศึกษาทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ความสามารถในการแก้ไขสถานการณ์ เมื่อเจอเหตุการณ์ไม่คาดคิด รวมถึงใช้ความรู้ใหม่ ๆ เช่น ทักษะด้านดิจิทัล ทักษะการเงิน ทักษะการจัดการตนเอง ภาวะผู้นำ รวมไปถึงการทำงานร่วมกับผู้อื่น (โชษิตา ศิริมัน, 2564) จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจึงจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการอย่างเร่งด่วนซึ่ง ก็คือ การอาศัยความสามารถในการบริหารจัดการปัญหาของผู้นำ ดังนั้น ภาวะผู้นำ (Leadership) จึงเป็นปัจจัยมีความสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้า และการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสามารถใช้อิทธิพลในการชี้แนะ กระตุ้น และโน้มน้าวใจให้บุคลากรยินดีเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายของสถานศึกษาเพื่อให้ประสบความสำเร็จ (หนึ่งฤทัย ไชยหมื่น, 2563) ภาวะผู้นำแนวคิดหนึ่งที่ได้รับการยอมรับและนำมาใช้ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งพบว่า มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การผลการปฏิบัติงานทั้งของผู้ใต้บังคับบัญชา เจตคติ ความพึงพอใจต่อการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมความเป็นพลเมืองดี สอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากรในองค์กรที่จะต้องใช้นวัตกรรมภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับสังคมไทย ซึ่งต้องได้รับการพัฒนาจากภาวะวิกฤติจนก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและช่วยพัฒนาสังคมได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561)

ที่ผ่านมา พบว่า มีการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์กรหลากหลายประเภท รวมถึงองค์กรทางการศึกษา เนื่องจากบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา รวมทั้งผู้สนับสนุนการศึกษา ผู้ทำหน้าที่ให้บริการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการจัดกระบวนการเรียน การสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่าง ๆ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ส่วนครู ในฐานะผู้ให้บริการการศึกษามีบทบาท และความสำคัญต่อสังคมอย่างมาก เนื่องจากครูเป็นกำลังสำคัญในการเตรียม ความพร้อมให้กับอนาคตของชาติ หรือก็คือผู้เรียนนั่นเอง ดังนั้นครูจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อที่จะ สามารถพัฒนาคุณภาพการจัดการการศึกษาของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา โดยการจัดการการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นกลยุทธ์สำคัญของการบริหารงานวิชาการในระดับโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มบริหารงาน วิชาการจึงเป็นงานหลักของโรงเรียน และเป็นหัวใจของการบริหารจัดการที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องให้ความสำคัญ และ ดำเนินการให้มีประสิทธิภาพ การจัดการบริหารงานการศึกษาจึงมุ่งให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการ และการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพสอดคล้องไปกับการเสริมสร้างผู้เรียนให้มีคุณลักษณะ และทักษะสำคัญ อย่างมีประสิทธิภาพ (Phetmalaikul, 2017)

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผ่านมา มักเป็นการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับการบริหารงานทั่วไป ในขณะที่การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานวิชาการส่วนใหญ่มักพบไม่มากนัก โดยการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับการบริหารงานทั่วไปมัก พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นลักษณะ ที่สำคัญสำหรับการบริหารสถานศึกษา และพบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เช่น การบริหารจัดการ การสร้างสรรค์ การกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ การส่งเสริมพัฒนาครู เป็นต้น (นภัทร ธัญญวณิชกุล, ทิพย์พาพร มหาสินไพศาล, และทิวต์ มณีโชติ, 2564; ชุติกานุจน์ ทักโลวา และวันทนาอมตาริยกุล, 2564; ขนิษฐา แสงโยธี ดวงใจ ชนะสิทธิ์ และอรพรรณ ตูจินดา, 2565) ส่วนการศึกษาภาวะผู้นำของครู พบว่า ภาวะผู้นำครูด้านการ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดโปรแกรมการเรียนการสอนด้านการเป็นแบบอย่างการเรียนการสอนเป็นตัวแปร ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน (ผกามาศ บัวพงษ์ และกฤษฎา เขียววัฒนสุข, 2564) สะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงมีประโยชน์ในแง่ของการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานสอดคล้องกับการศึกษาของ สุชาติ ทองมา (2560) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทำให้ผู้บริหารได้แสดงถึงความพยายามในการจัดการ หรือการทำงานที่เกิด กระบวนการเปลี่ยนแปลงช่วยให้บุคลากรได้มีความพยายามให้เกิดผลงานที่สูงขึ้นกว่าเดิม รวมถึงการพัฒนา ความสามารถ และศักยภาพของบุคลากรให้ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น นำไปสู่ผลประโยชน์ขององค์กรต่อไปในการศึกษาครั้งนี้ จึงมุ่งศึกษาความต้องการจำเป็น และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร กลุ่มบริหารงาน วิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ เพื่อให้ทราบถึงความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของบุคลากรกลุ่มบริหารงานวิชาการ และได้แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน มัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษโดยใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานในโรงเรียน มัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรกลุ่มบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิด

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นประเด็นที่มีการศึกษาหลากหลาย มีแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านที่แตกต่างกัน อาทิ เบิร์น (Burns, 1978) เป็นผู้ริเริ่มแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้กล่าวถึง “ผู้นำ” ไว้ว่าเป็นบุคคลที่กระตุ้นแรงจูงใจผู้ตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทั้งของผู้นำและผู้ตาม ซึ่งเป็นการมองความเป็นผู้นำแตกต่างจากการใช้อำนาจในแบบเดิม มองในมุมที่เป็นสิ่งที่ผู้ตามต้องการด้วยเช่นกัน ด้าน Bass & Avolio (1994) กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่ามีลักษณะดังนี้ มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้ตาม ทำให้เกิดความตระหนักรู้ร่วมกันในเรื่องภารกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์การมีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน และผู้ตาม ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำผู้อื่นให้ทำสิ่งต่าง ๆ มากกว่าที่พวกเขาตั้งใจ ผู้นำจะทำหายความหวัง และนำไปสู่การบรรลุผลงานที่สูงขึ้น ในขณะที่ Razik and Swanson (2001) สรุปภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นลักษณะผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลงทั้งองค์การให้ดีขึ้นกว่าเดิม ยกระดับคุณธรรมและแรงจูงใจ ทำให้สมาชิกในองค์การรู้สึกอยากเปลี่ยนแปลงทำให้สมาชิกเห็นความสำคัญของคุณค่าผลงาน และแนวทางการทำงานให้สำเร็จ ชักจูงให้สมาชิกเห็นประโยชน์ของทีม และองค์การเป็นหลัก

ด้านแนวคิดของ Fullan (2001) กล่าวถึง ลักษณะผู้นำสถานศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) การวางเป้าหมายเชิงจริยธรรม (Moral Purpose) ผู้นำจำเป็นต้องมีจุดมุ่งหมายทางศีลธรรมเกี่ยวกับการปรับปรุงสถานศึกษาทุกแห่งอย่างเป็นระบบพยายามอย่างแข็งขัน เพื่อสร้างความแตกต่างในเชิงบวก ชักนำผู้นำให้รู้สึกถึงความรับผิดชอบต่อสังคมภายในองค์กรและชุมชน 2) การสร้างความเข้าใจการเปลี่ยนแปลง (Understanding Change) ผู้นำต้องเข้าใจกระบวนการเปลี่ยนแปลงโดยจะต้องสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ช่วยผู้อื่นค้นหาความหมายโดยรวมและวิธีการใหม่ ๆ เข้าใจว่าทุกสิ่งมีอุปสรรคในการเปลี่ยนแปลง มองในมุมบวกทำให้การเปลี่ยนแปลงเป็นวัฒนธรรมและเข้าใจว่าวัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลงไม่มีโครงสร้างที่ชัดเจน 3) การสร้างความสัมพันธ์ (Building Relationship) ปัจจัยที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สำเร็จ คือ ความสัมพันธ์ที่ดีขึ้น ผู้นำควรตระหนักถึงความสำคัญของการใช้ความฉลาดทางอารมณ์เพื่อจูงใจ กระตุ้น และเชื่อมโยงบุคลากร เพื่อนำการเปลี่ยนแปลงไปใช้ และขับเคลื่อนไปในทิศทางที่ดี 4) การสร้าง และแบ่งปันความรู้ (Creating and Sharing Knowledge) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่อง ผู้นำควรทำหน้าที่เป็นผู้นำการเรียนรู้ แบ่งปันข้อมูลต่าง ๆ สร้างแบบจำลองในการสร้างความรู้ และส่งเสริมให้ผู้อื่นมีส่วนร่วม ใช้กระบวนการทางสังคมเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณธรรม และปัญญาของบุคลากร 5) การสร้างจุดเชื่อมต่อ (Coherence Making) ผู้นำมีเป้าหมายทางศีลธรรม ความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลง การปรับปรุงความสัมพันธ์ สร้าง และแบ่งปันความรู้ ส่งเสริมให้เกิดความสอดคล้องกันไปสู่การปฏิบัติจริง เพื่อให้กลายเป็นวัฒนธรรมแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยจะต้องปรับให้เข้ากับ ความซับซ้อนของการนำการเปลี่ยนแปลงให้มีความสำคัญกับการเรียนรู้ และพยายามป้องกันไม่ให้ความคิดที่กระจัดกระจายมากเกินไป เมื่อผู้นำมีลักษณะ 5 ประการ เพื่อการเปลี่ยนแปลง ก็จะทำให้สมาชิก หรือบุคลากรนั้นมีความรู้สึกผูกพัน และมีส่วนร่วมนำไปสู่ความร่วมมือกัน และมีผลลัพธ์ที่ดีเกิดขึ้น

จะเห็นได้ว่าแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Burns (1978) Bass & Avolio (1994) Razik & Swanson (2001) และ Fullan (2001) มีจุดเน้นในการกระตุ้น จูงใจ ชักนำผู้อื่นให้ทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้แนวคิดของ Fullan (2001) มีความสอดคล้องกับบริบทที่จะศึกษาเนื่องจากเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา การศึกษาครั้งนี้จึงใช้รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Fullan (2001) ประกอบด้วย 1) การวางเป้าหมายเชิงจริยธรรม (Moral Purpose) 2) การสร้างความเข้าใจการเปลี่ยนแปลง (Understanding Change) 3) การสร้างความสัมพันธ์ (Building Relationship) 4) การสร้าง และแบ่งปันความรู้ (Creating and Sharing Knowledge) บุคลากร 5) การสร้างจุดเชื่อมต่อ (Coherence Making)

2. การประเมินความต้องการจำเป็น สุวิมล ว่องวาณิช (2562) อธิบายถึงการประเมินความต้องการจำเป็นว่า มีการแบ่งออกเป็น 3 ยุคสมัย โดยยุคที่ 1 เป็นการประเมินความต้องการจำเป็น เพื่อกำหนดเป้าหมายของการดำเนินการ ยุคที่ 2 เป็นการประเมินความต้องการจำเป็น เพื่อการวางแผน และยุคที่ 3 เป็นการประเมินความต้องการจำเป็น เพื่อการวางแผน และนำไปสู่การปฏิบัติ ขณะที่ Kaufman, Rojas & Mayer (1993) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ แสดงความแตกต่างระหว่างผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน กับผลลัพธ์ (Outcome) ที่ต้องการในอนาคต จากนั้น จัดเรียงความสำคัญของความต้องการแล้วเลือกประเด็นมาแก้ไข สอดคล้องกับ Witkin (1984) และ Mckillip (1987) ที่นิยามการประเมินความต้องการจำเป็นไว้จนเป็นที่ยอมรับว่าเป็น กระบวนการที่เป็นระบบใช้ เพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริง ซึ่งส่วนใหญ่จะเน้น ความแตกต่างของผลลัพธ์ (Outcome Gaps) จากนั้น จัดเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้น แล้วเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญมาแก้ไข ดังนั้น ผู้วิจัยจึงให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นว่า เป็นกระบวนการที่เป็นระบบให้สามารถระบุ และจัดเรียงความต้องการจำเป็น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำไปดำเนินการแก้ไขต่อไป

นักการศึกษาได้เสนอขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ว่าเป็นชุดกิจกรรมที่มีความเกี่ยวข้อง ซึ่งกัน และกัน 5 ชุด คือ 1) การเตรียมการที่จะทำการประเมินความต้องการจำเป็น 2) เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น 3) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น 4) รายงานข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น และ 5) การนำข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นมาประยุกต์ใช้ (Stufflebeam & Coryn, 2014) ด้าน สุวิมล ว่องวาณิช (2562) กล่าวว่า กระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ ประกอบด้วย 1) การระบุความต้องการจำเป็น (Need Identification) 2) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Need Analysis) เพื่อวิเคราะห์หาสาเหตุ และ 3) การกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาความต้องการจำเป็น (Needs Solution) โดยผู้วิจัยจะดำเนินการตามกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นในทั้ง 3 องค์ประกอบ

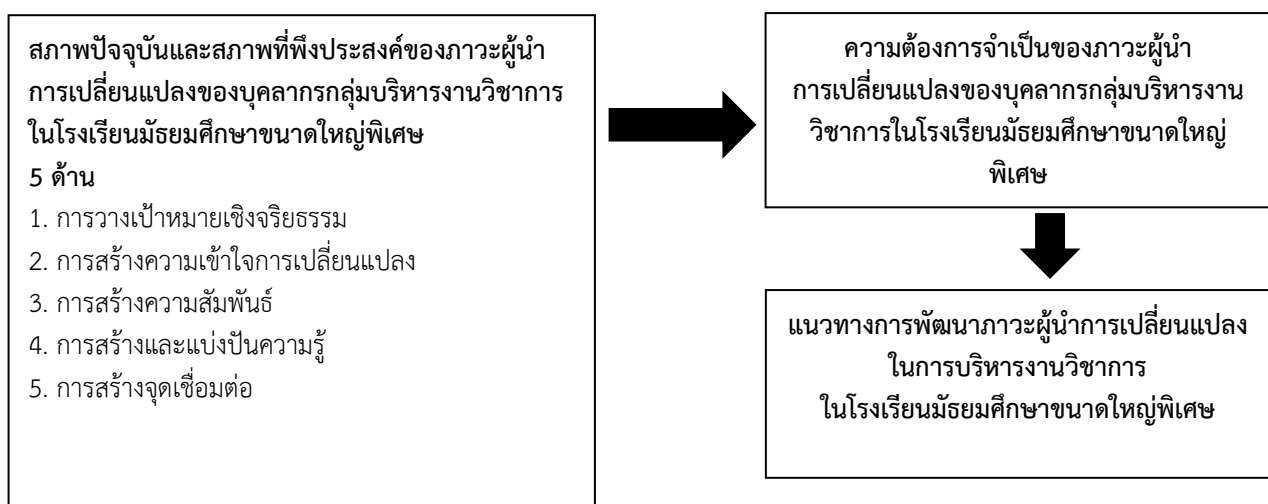
การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจะเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น และการกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา จากการเก็บข้อมูลแบบตอบสนองคู่ (Dual-response Format) งานวิจัยนี้จะใช้เทคนิควิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง โดยใช้ค่าดัชนี ความต้องการจำเป็น (Priority Need Index_{modified}: PNI_{modified}) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562) คำนวณจากสูตร $PNI_{modified} = (I - D)/D$ โดยที่ I แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ และ D แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน สำหรับการ จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นใช้วิธีการเรียงค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ในการศึกษาครั้งนี้ จึงใช้ การประเมินความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในกลุ่มบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษตั้งแต่ขั้นตอนการระบุความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น และการ จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผ่านมามักเป็นการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับการบริหารงานทั่วไป ในขณะที่การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงาน วิชาการส่วนใหญ่ยังพบไม่มากนักจากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษามีความต้องการจำเป็น ในระดับมาก ดังเช่นในงานของ ธนภัทร พึ่งพงษ์ และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2564) พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานของ นภัทร ธัญญวณิชกุล และคณะ (2564) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมสภาพปัจจุบันอยู่ใน ระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก โดยความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง อันดับ 1 คือ การจัดการสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่วนแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการจัดการการเปลี่ยนแปลง และด้านการจัดการเปลี่ยนสภาพ ผลเช่นนี้ ยังพบในการศึกษาของชุดิภาญจน์ ทักโลวา และวันทนา อมตาริยกุล (2564) พบว่า 1) สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ของผู้บริหารสถานศึกษาปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับการศึกษาของชนิษฐา แสงโยธี และคณะ (2565) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนแนวทางการส่งเสริม และพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรมีทักษะการวิเคราะห์ปัญหา มีเหตุผลเป็นแบบอย่างการทำงาน และมีแนวทางการปฏิบัติงาน ส่งเสริมและพัฒนาครู สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้ครูมีชีวิตชีวา และมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงาน

จากผลการศึกษาดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความต้องการจำเป็นในสถานศึกษา ทั้งในกลุ่มของผู้บริหาร และบุคลากรของสถานศึกษา เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้อย่างทันสถานการณ์ของสถานศึกษา ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาความต้องการจำเป็น และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรกลุ่มบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ เพื่อให้ทราบถึงความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรกลุ่มบริหารงานวิชาการ และได้แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โดยใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรกลุ่มบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรกลุ่มบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถานศึกษา และบุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ได้แก่ โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า มีบุคลากร จำนวน 151 คน และโรงเรียนพิริยาลัยจังหวัดแพร่ จำนวน 229 คน รวม 380 คน (ข้อมูลวันที่ 18 เมษายน 2565)

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรกลุ่มบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถานศึกษา และบุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ได้แก่ โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า และโรงเรียนพิริยาลัยจังหวัดแพร่ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบ

เฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ตามคุณสมบัติ คือ เป็นบุคลากรที่รับผิดชอบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ได้จำนวนทั้งสิ้น 61 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรกลุ่มบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ปรับจาก สุชาติ ทองมา (2560) โดยแบบสอบถามที่ใช้ในครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุงาน และตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 ระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรกลุ่มงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตอบสนองรายการคู่ (Dual Response)

การหาคุณภาพของแบบสอบถามได้นำไปทดสอบ (Try Out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 33 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีการวัดความสอดคล้องภายในแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบออนไลน์ ในช่วงเดือนเมษายน 2565 จำนวน 61 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยดำเนินการ ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentile)

2) วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรกลุ่มงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษโดยวิธี Priority Need Index_{modified} (PNI_{modified})

3) จัดลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรกลุ่มงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษโดยเรียงค่าดัชนีความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามคุณสมบัติ ดังนี้

1. ผู้บริหารการศึกษา มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการบริหารสถานศึกษา มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

2. บุคลากรระดับหัวหน้างานที่รับผิดชอบงานวิชาการ มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการบริหารงานวิชาการ มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ในช่วงเดือนเมษายน 2565

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) โดยผู้วิจัยเป็นผู้พัฒนาแบบสัมภาษณ์ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษามีลักษณะแนวคำถาม ดังนี้ 1) ปัจจุบันรับผิดชอบงานใดบ้าง มีประสบการณ์ทำงานอย่างไร 2) มีแนวทางการในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนอย่างไร โดยเน้นที่การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ มีการวางแผนเป้าหมายเชิงจริยธรรมในการบริหารงานอย่างไร มีการสร้างความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงอย่างไร สร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างไร สร้างความรู้ และแบ่งปันความรู้อย่างไร และสร้างจุดเชื่อมต่ออย่างไร

ในการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ตรวจสอบคำถามว่ามีความเข้าใจ หรือไม่ ก่อนนำแบบสอบถามไปใช้จริง เมื่อนำไปใช้จริงในการสัมภาษณ์จะมีการทวนซ้ำคำตอบจากการสัมภาษณ์ เพื่อให้ผู้ข้อมูลหลักได้ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยการจดบันทึกเสียงสัมภาษณ์ แปลความหมาย หาจุดเน้นของข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ด้วยการทวนซ้ำคำตอบผู้ให้ข้อมูล

ผลการศึกษา

การศึกษานี้ มุ่งศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรกลุ่มวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ และศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ผลการวิจัยแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร กลุ่มบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ และส่วนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรกลุ่มบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ จำนวน 61 ตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 38 คน ร้อยละ 62.30 เพศชาย จำนวน 17 คน ร้อยละ 27.87 และ LGBTQIA+ จำนวน 6 คน ร้อยละ 9.84 สถานภาพเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน ร้อยละ 3.28 หัวหน้างาน จำนวน 4 คน ร้อยละ 6.56 และบุคลากรครู จำนวน 55 คน ร้อยละ 90.16

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรกลุ่มบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำแนกตามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5 ด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
ด้านที่ 1 การวางเป้าหมายเชิงจริยธรรม	4.09	0.78	มาก	4.50	0.60	มาก	0.10	5
ด้านที่ 2 การสร้างความเข้าใจการเปลี่ยนแปลง	3.47	0.78	ปานกลาง	4.35	0.66	มาก	0.25	2
ด้านที่ 3 การสร้างความสัมพันธ์	3.70	0.76	มาก	4.47	0.63	มาก	0.21	3
ด้านที่ 4 การสร้าง และแบ่งปันความรู้	3.83	0.86	มาก	4.38	0.68	มาก	0.14	4
ด้านที่ 5 การสร้างจุดเชื่อมต่อ	3.15	0.63	ปานกลาง	4.40	0.62	มาก	0.40	1
ภาพรวม	3.65	0.76	มาก	4.42	0.64	มาก	0.21	

ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรกลุ่มบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำแนกตามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5 ด้าน ได้แก่ 1) การวางเป้าหมายเชิงจริยธรรม 2) การสร้างความเข้าใจการเปลี่ยนแปลง 3) การสร้างความสัมพันธ์ 4) การสร้าง และแบ่งปันความรู้

5) การสร้างจุดเชื่อมต่อ พบว่า ในภาพรวมสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรกลุ่มบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 ส่วนสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากเช่นกัน ค่าเฉลี่ย 4.42 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านการสร้างจุดเชื่อมต่อ ($PNI_{modified} = 0.40$) รองลงมา คือ ด้านการสร้างความเข้าใจการเปลี่ยนแปลง ($PNI_{modified} = 0.25$) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ ($PNI_{modified} = 0.21$) ด้านการสร้างและแบ่งปันความรู้ ($PNI_{modified} = 0.14$) และด้านการวางเป้าหมายเชิงจริยธรรม ($PNI_{modified} = 0.10$) ดังตารางที่ 1

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

ข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษส่วนนี้ได้มาจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลหลักในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จำนวนทั้งสิ้น 4 คน โดยเป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน และหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ จำนวน 1 คน ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 5 แนวทาง ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานวิชาการให้สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน สามารถแบ่งได้เป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนการดำเนินงานด้านวิชาการ โดยวางแผนให้เป็นไปตามนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจงานวิชาการของโรงเรียน เน้นการกำหนดเป้าหมายผ่านการวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งบรรลุเป้าหมายตามกลยุทธ์ทางวิชาการของโรงเรียนที่กำหนดไว้ 2) ด้านการพัฒนาบุคลากรจะต้องพัฒนาบุคลากรที่รับผิดชอบงานวิชาการให้มีความรู้ความสามารถทางด้านงานวิชาการตามกรอบการพัฒนาที่กำหนดไว้ และสามารถปรับเปลี่ยนได้อย่างยืดหยุ่นเพื่อนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน และงานวิชาการต่าง ๆ ของโรงเรียน 3) ด้านคุณธรรมจริยธรรม บุคลากรที่รับผิดชอบงานวิชาการมีการกำหนดเป้าหมายและปฏิบัติงานวิชาการอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม ยึดตามกรอบมาตรฐานจรรยาบรรณ โดยเฉพาะผู้บริหารควรเป็นแบบอย่าง

“...ก็วางแผนการทำงานวิชาการตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่ให้นักเรียนมีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ แล้วก็มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล นักเรียน และครูมีความสุขบนพื้นฐานของความเป็นคนดี พัฒนาให้นักเรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ..”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 1, สัมภาษณ์ 19 เมษายน 2565)

“...ต้องมีเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้มีความรู้ความสามารถในเนื้อหาวิชาการ และค้นหาเทคนิคการสอนใหม่ ๆ เอาไปใช้แต่ละวิชาได้ตรงกับเป้าประสงค์ของโรงเรียน...”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 2, สัมภาษณ์ 19 เมษายน 2565)

“...การพัฒนางานวิชาการเราต้องมองที่ตัวเราก่อน เป็นแบบอย่างที่ดีก่อน จะบอกใครให้ทำอะไร เราต้องทำได้ก่อน ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่จะพัฒนาทำตามกรอบจรรยาบรรณ...”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 3, สัมภาษณ์ 20 เมษายน 2565)

2. การสร้างความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สามารถแบ่งได้เป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านตนเอง บุคลากรที่รับผิดชอบงานวิชาการควรวิเคราะห์สถานการณ์งานด้านวิชาการที่มีการเปลี่ยนแปลง เมื่อได้รับผลกระทบจากโควิด-19 และสถานการณ์อื่น ๆ โดยจะต้องทำความเข้าใจ และยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงด้วยเหตุ และผล 2) ด้านการสื่อสารในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงควรชี้แจงทำความเข้าใจกับครู นักเรียน และผู้ปกครองทั้งแบบเป็นทางการ และไม่เป็น

ทางการ โดยใช้รูปแบบการสื่อสารที่เหมาะสม และเน้นการมีส่วนร่วม เช่น การสื่อสารระหว่างครูด้วยการประชุม แก้ปัญหา และวางแผนร่วมกัน การสื่อสารกับผู้ปกครองผ่านไลน์กลุ่ม เป็นต้น 3) ด้านการปฏิบัติงานวิชาการ เป็นการทำความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงผ่านการลงมือปฏิบัติจริง เช่น การชี้แจงผ่านระบบสายบังคับบัญชางานวิชาการ (หมวด ฝายต่าง ๆ) การนำเป้าหมายที่กำหนดไว้มาลงมือปฏิบัติทำแผนการเรียนการสอนแบบออนไลน์ การออกแบบ และใช้ การประเมินการเรียนการสอน การจัดอบรมให้ได้ทำความเข้าใจเรียนรู้ร่วมกัน การวิจัยชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น การทำงานแบบเชิงรุกมากกว่าเชิงรับ เป็นต้น

“...โรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงทุกปี ดุสถานการณ์แล้วยอมรับความรู้สึกรักของตัวเอง มองการเปลี่ยนแปลงด้วย เหตุผล ปรับปรุงสิ่งที่ทำในปีการศึกษา ก่อน ทั้งแผนการจัดการเรียนรู้ การประเมิน ทุกอย่าง...”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 1, สัมภาษณ์ 19 เมษายน 2565)

“...เน้นสร้างความเข้าใจ ทีมวิชาการมีเบอร์ติดต่อโดยตรง มีเพจของโรงเรียน ไลน์กลุ่มคณะครูที่เกี่ยวข้อง กับนักเรียน ไลน์กลุ่มครู ผู้บริหาร ผู้ปกครองจะมีการพูดคุยสร้างความเข้าใจกันในพื้นที่...”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 3, สัมภาษณ์ 20 เมษายน 2565)

“...รองวิชาการจะเป็นผู้นำหลัก ไปคุยกับทีมตัวเอง สร้างความเข้าใจ มีการประชุมประจำเดือนปิดท้ายเพื่อเช็ค ว่าทุกคนเข้าใจตรงกันหรือไม่ ถ้าครูเข้าใจ ก็จะนำไปสู่นักเรียน และผู้ปกครอง...”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 4, สัมภาษณ์ 22 เมษายน 2565)

3. การสร้างความสัมพันธ์ในการดำเนินงานวิชาการ สามารถแบ่งได้เป็น 2 ด้าน คือ 1) ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้วยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน การยกย่อง เชิดชูเกียรติ กิจกรรมสร้างขวัญ และกำลังใจ และการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ เช่น สัมมนางานวิชาการ กีฬา เป็นต้น 2) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ระดับตัวบุคคลเป็นการทำความเข้าใจ และยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล การสร้างความสัมพันธ์ผ่านการช่วยงานงานส่วนตัวต่าง ๆ เช่น งานมงคล งานอวมงคล เป็นต้น

“...พอครูจัดการเรียนการสอนได้ดี ทำงานวิจัยได้ดี ก็มีให้รางวัลครู สร้างขวัญและกำลังใจ เช่น งานวิจัยดีเด่น มอบเกียรติบัตรให้ครูให้เป็นความภาคภูมิใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติ เราสนับสนุนให้ครูไปประกวดแข่งขันภายนอกโรงเรียน ...”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 4, สัมภาษณ์ 22 เมษายน 2565)

“...ให้กำลังใจเพื่อนครูด้วยกัน อย่างวันเกิดก็มีของขวัญ ของที่ระลึกให้กัน ใครที่เกิดเดือนเดียวกันก็มีของให้ เป็นการกระตุ้นและสร้างกำลังใจครูในกลุ่มงานวิชาการ...”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 2, สัมภาษณ์ 19 เมษายน 2565)

4. การสร้าง และแบ่งปันความรู้ของบุคลากรเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ใหม่ ๆ ผ่านกระบวนการ ต่าง ๆ เช่น การประชุมงานวิชาการ การอบรมพัฒนาทั้งหน่วยงานภายใน และภายนอก Upskill Reskill การศึกษาข้อมูล สารสนเทศใหม่ ๆ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในช่วงโควิด-19 ใช้ระบบการทำงานอย่างมีส่วนร่วมดูแลกันผ่าน ระบบพี่เลี้ยง มีระบบติดตามการพัฒนา การทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านกิจกรรม PLC เป็นต้น

“...ต้องบริหารงานวิชาการให้ครูทันยุคสมัย...พัฒนาด้วยข้อมูลสารสนเทศที่ส่งกันเข้ามา เอาไปพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน การวัดการประเมินผล...”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 1, สัมภาษณ์ 19 เมษายน 2565)

“...มีกิจกรรมพัฒนางานวิชาการอย่างสม่ำเสมอ ใช้วิจัยชั้นเรียนเป็นหลักในการพัฒนาครู ทำ PLC แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน มีทีมพี่เลี้ยงครู มีทีมนิเทศช่วยติดตามการเรียนการสอน การพัฒนางานวิชาการ...”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 3, สัมภาษณ์ 20 เมษายน 2565)

5. การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เป็นการนำความรู้จากการพัฒนาตนเองด้วยกระบวนการต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานจริง และมีการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เช่น นำความรู้จากการประชุมอบรมต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน การบริหารงานวิชาการ การถ่ายทอดความรู้สู่การปฏิบัติ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง รวมถึงมีระบบการนิเทศติดตาม และประเมินการใช้ความรู้ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

“...นำความรู้ที่เข้าร่วมการประชุมอบรมพัฒนาความรู้มาสอดแทรกในการจัดการเรียนการสอน และการจัดการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน...”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 2, สัมภาษณ์ 19 เมษายน 2565)

“...ครูที่ได้รับการพัฒนาต้องนำมาใช้ให้เกิดมรรคผลเป็นรูปธรรม ครูที่ได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานอื่น ๆ เมื่อกลับมาก็ต้องกลับมาพัฒนาตนเองมาเป็นวิทยากรมาถ่ายทอด มาประยุกต์ใช้ในโรงเรียน ใช้ในห้องเรียน...”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 3, สัมภาษณ์ 20 เมษายน 2565)

ดังนั้น แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ได้จำนวน 5 แนวทาง ได้แก่ แนวทางที่ 1 การกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานวิชาการให้สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน แบ่งได้เป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนการดำเนินงานด้านวิชาการ โดยวางแผนให้เป็นไปตามนโยบายโรงเรียน เน้นการวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งบรรลุเป้าหมายตามกลยุทธ์ทางวิชาการของโรงเรียน 2) ด้านการพัฒนาบุคลากรจะต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทางด้านงานวิชาการตามกรอบการพัฒนาของโรงเรียน 3) ด้านคุณธรรมจริยธรรม กำหนดเป้าหมาย และดำเนินงานด้านวิชาการอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม โดยผู้นำควรเป็นแบบอย่าง แนวทางที่ 2 การสร้างความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น แบ่งได้เป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านตนเอง เป็นการวิเคราะห์สถานการณ์งานด้านวิชาการที่เปลี่ยนแปลงไปเมื่อได้รับผลกระทบจากโควิด-19 โดยยอมรับทำความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงด้วยเหตุ และผล 2) ด้านการสื่อสาร ควรชี้แจงทำความเข้าใจกับครู นักเรียน และผู้ปกครองทั้งแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ใช้รูปแบบการสื่อสารที่เหมาะสม เน้นการมีส่วนร่วม 3) ด้านการปฏิบัติงานวิชาการทำความเข้าใจผ่านการลงมือปฏิบัติจริง เช่น การชี้แจงผ่านระบบสายบังคับบัญชางานวิชาการ การทำแผนการเรียนออนไลน์ การประเมิน การจัดอบรมให้ได้ทำความเข้าใจเรียนรู้ร่วมกัน การวิจัยทำงานเชิงรุก เป็นต้น แนวทางที่ 3 การสร้างความสัมพันธ์ในการดำเนินงานวิชาการ แบ่งได้ 2 ด้าน คือ 1) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การยกย่องเชิดชูเกียรติ สร้างขวัญ และกำลังใจ การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ เช่น สัมมนา กีฬา เป็นต้น 2) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ระดับตัวบุคคล ด้วยการเข้าใจ ยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล การช่วยงานงานส่วนตัวต่าง ๆ แนวทางที่ 4 การสร้าง และแบ่งปันความรู้ของบุคลากร เป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ใหม่ ๆ ผ่านกระบวนการต่าง ๆ เช่น การประชุม การอบรมภายใน และภายนอก การศึกษาข้อมูลสารสนเทศ

ระบบการทำงานอย่างมีส่วนร่วม ระบบพี่เลี้ยง ระบบติดตามการพัฒนา การวิจัยในชั้นเรียน กิจกรรม PLC เป็นต้น แนวทางที่ 5 การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เป็นการนำความรู้จากการพัฒนาตนเองมา ประยุกต์ใช้ในการทำงานจริง และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เช่น นำความรู้จากการประชุม อบรมพัฒนามาใช้ในการ จัดการเรียนการสอน ถ่ายทอดความรู้สู่การปฏิบัติ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง รวมถึงมีระบบการนิเทศ ติดตาม และประเมินการใช้ความรู้ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

อภิปรายผล

ในภาพรวมสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร กลุ่มบริหารงานวิชาการในโรงเรียน มัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 ส่วนสภาพที่ พึงประสงค์อยู่ในระดับมากเช่นกัน ค่าเฉลี่ย 4.42 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มี ความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านการสร้างจุดเชื่อมต่อ ($PNI_{modified} = 0.40$) รองลงมา คือ ด้านการสร้าง ความเข้าใจการเปลี่ยนแปลง ($PNI_{modified} = 0.25$) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ ($PNI_{modified} = 0.21$) ด้านการสร้าง และ แบ่งปันความรู้ ($PNI_{modified} = 0.14$) และด้านการวางเป้าหมายเชิงจริยธรรม ($PNI_{modified} = 0.10$) จากผลการศึกษา ในส่วนนี้จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างจุดเชื่อมต่อมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในลำดับแรก สูงกว่าลำดับอื่น ๆ อาจเพราะบุคลากรมีการรับรู้เป้าหมายการดำเนินงานผ่านการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และนโยบายของโรงเรียนอย่างชัดเจน ใช้คุณธรรมจริยธรรมการบริหาร รวมถึงมี กระบวนการในการพัฒนา และสร้างความรู้ใหม่ ๆ ให้กับบุคลากร เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง แต่ในการรับรู้อาจเป็น การแยกส่วนอาจยังไม่ค่อยมีกระบวนการในการเชื่อมโยงส่วนต่าง ๆ บูรณาการเข้าด้วยกันเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่าง เป็นระบบ และต่อเนื่องสอดคล้องกับแนวคิดของ Fullan (2001) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีการสร้าง จุดเชื่อมต่อ (Coherence Making) ซึ่งเป็นลักษณะที่ผู้นำเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ อันได้แก่ การมีเป้าหมายอย่างชัดเจน และ มีจริยธรรม มีความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงความสัมพันธ์สร้าง และแบ่งปันความรู้ และส่งเสริมให้เกิดความ สอดคล้องกันไปสู่การปฏิบัติจริง เพื่อให้กลายเป็นวัฒนธรรมแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยจะต้องปรับสิ่งต่าง ๆ ให้เข้ากับ ความซับซ้อนของการเปลี่ยนแปลงให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ สร้างจุดเชื่อมโยงประเด็นเหล่านี้เข้าด้วยกัน เพื่อนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงที่พึงปรารถนา ทักษะเหล่านี้เป็นทักษะด้านการบริหารจัดการที่สำคัญของผู้บริหาร

ส่วนแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ พิเศษ มี 5 แนวทาง ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานวิชาการให้สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน 2) การสร้างความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น 3) การสร้างความสัมพันธ์ในการดำเนินงานวิชาการ 4) การสร้าง และแบ่งปันความรู้ของบุคลากร และ 5) การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง จะเห็นได้ว่าการ พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารต้องมีเป้าหมาย เข้าใจการเปลี่ยนแปลงแล้วนำไปสู่การปฏิบัติในกลุ่มบุคลากร ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับนักทฤษฎี ธัญญวณิชกุล และคณะ (2564) ที่พบว่า ผู้บริหารที่สามารถจัดการเปลี่ยนแปลง และจัดการเกี่ยวกับการเปลี่ยนสภาพได้เป็นหนึ่งในแนวทางในการพัฒนาภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีเป็นแบบอย่างที่ดี สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ขนิษฐา แสงโยธี และคณะ (2565) ที่พบว่า การเป็นแบบอย่างการทำงาน การส่งเสริม และพัฒนาครู สร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงกระตุ้นให้ครูมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงานเป็นแนวทางสำคัญการส่งเสริม และพัฒนาให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วย ซึ่งจาก 5 แนวทางที่ได้นี้เป็นไปตามแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Fullan (2001) ที่ระบุว่ามีลักษณะผู้นำสถานศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) การวางเป้าหมายเชิงจริยธรรม (Moral Purpose) 2) การสร้างความเข้าใจการเปลี่ยนแปลง (Understanding Change) 3) การสร้างความสัมพันธ์ (Building Relationship) 4) การสร้าง และแบ่งปันความรู้ (Creating and Sharing Knowledge) 5) การสร้าง

จุดเชื่อมต่อ (Coherence Making) เมื่อมีภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงก็จะทำให้สมาชิก หรือบุคลากรมีความรู้สึกผูกพัน และมีส่วนร่วมนำไปสู่ความร่วมมือกันและมีผลลัพธ์ที่ดีเกิดขึ้น

จากผลการศึกษาความต้องการจำเป็น และผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสะท้อนให้เห็นว่าจุดเด่น คือ สภาพปัจจุบันมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกำหนดเป้าหมายเชิงจริยธรรมอย่างชัดเจน เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้ จะเห็นได้จากดัชนีความต้องการจำเป็นในด้านการวางเป้าหมายเชิงจริยธรรมนั้นมีค่าดัชนีไม่สูงนัก (PNImodified 0.10) สะท้อนให้เห็นว่าสภาพความเป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์นั้นอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน เมื่อมีเป้าหมายที่ชัดเจนก็ส่งผลให้มีการดำเนินงานด้านอื่น ๆ อย่างชัดเจนด้วย ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาบุคลากรที่รับผิดชอบงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง การสร้างและพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ ให้กับบุคลากร การสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากร แต่ด้วยสถานการณ์ที่ปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็วการทำความเข้าใจการดำเนินงานในภาพรวมเพียงอย่างเดียวนั้นอาจไม่เพียงพอ จึงต้องใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างจุดเชื่อมต่อ (Coherence Making) ทำความเข้าใจการดำเนินงานในระดับย่อย ๆ เพิ่มเติม เชื่อมโยงประเด็นต่าง ๆ เข้าด้วยกัน มีการให้คำแนะนำในรูปแบบการโค้ช (Coaching Leadership) เพิ่มขึ้น ให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเอง ประยุกต์ใช้ข้อมูลความรู้ต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม และต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่พึงปรารถนา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1.1 จากผลการศึกษา พบผลที่สำคัญว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างจุดเชื่อมต้อมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในลำดับแรก ดังนั้น การบริหารงานวิชาการจึงควรกระตุ้นให้เกิดการเชื่อมโยงความรู้ต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย อาจใช้ภาวะผู้นำแบบให้คำแนะนำ (Coaching Leadership) กระตุ้นให้บุคลากรนำความรู้จากการพัฒนาตนเองไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนมีการดูแลติดตามผ่านระบบทีมครูพี่เลี้ยง หรือทีมครูนิเทศ หรือการติดตามกันเอง เพื่อลดความเป็นทางการ หรือขับเคลื่อนผ่านกระบวนการวิจัยในชั้น เป็นต้น

1.2 จากผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานวิชาการ 5 แนวทางควรนำแต่ละแนวทางไปสู่การพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้มีลักษณะที่พึงปรารถนามากยิ่งขึ้น อาจมีการกำหนดเป้าหมายระดับย่อยของงานวิชาการให้ล้าไปกับนโยบายของโรงเรียน สร้างความเข้าใจในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง สร้าง และรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร พัฒนาบุคลากร Upskill Reskill นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการบูรณาการความรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเองไปประยุกต์ใช้จริง และลงสู่ห้องเรียน เช่น การกระตุ้นส่งเสริมผ่านระบบครูพี่เลี้ยง หรือการทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการทำวิจัยสถาบันของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ เพื่อศึกษาสภาพปัญหาเชิงลึกพัฒนางาน ติดตาม และปรับเปลี่ยนการดำเนินงาน เพื่อส่งเสริมการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- ชนิษฐา แสงโยธี, ดวงใจ ชนะสิทธิ์, และอรพรรณ ตูจันดา. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. *Journal of Institute of Trainer Monk Development*, 5(1), 178–190.
- ชุติกาญจน์ ทักโลวา และวันทนา อมตาริยกุล. (2564). ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 15(41), 310–325.
- โชษิตา ศิริมัน. (2564). ทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. *การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา*, 9(1), 407–416.
- ไทยรัฐออนไลน์. (2565). ผลักดันวาระชาติใจเสริมความรู้เด็ก ผลกระทบโควิดหวั่นหลุดระบบเข้าสู่ถนนสีดำ. สืบค้นเมื่อ 18 เมษายน 2565 จาก <https://www.thairath.co.th/news/local/2370232>.
- ธนภัทร พึ่งพงษ์ และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2564). ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพฯ. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(2), 72–85.
- นภัทร ัญญวนิชกุล, ทิพย์พาพร มหาสินไพศาล, และทิวต์ มณีโชติ. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. *วารสารการวัดผลการศึกษา*, 38(104), 223–244.
- ผกามาศ บัวพงษ์ และกฤษดา เขียววัฒนสุข. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่. *Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University*, 8(1), 5–20.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). สพฐ. พัฒนาคุณภาพการศึกษาในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ. สืบค้นเมื่อ 3 พฤษภาคม 2565 จาก <https://www.obec.go.th/archives/4079>.
- สุชาติ ทองมา. (2560). รูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปรินญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2562). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- หนึ่งฤทัย ไชยหมื่น. (2563). ภาวะผู้นำของครูและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษา. *Journal of Management Science Nakhon Pathom*, 8(1), 50–62.

References

- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1994). *Transformational Leadership Development*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists.
- Burns, James M. (1978). *Leadership*. New York: Harper.
- Fullan, M. (2001). *Leading in a Culture of Change*. San Francisco: Jossey-Bass.

- Kaufman, R. A., Rojas, A. M., & Mayer, H. (1993). **Needs Assessment: A User's Guide**. Educational Technology.
- McKillip, J. (1987). **Need Analysis: Tools for the Human Service and Education (Applied Social Research Methods Series)**. California: Sage Publications.
- Phetmalaikul, T. (2017). Academic Administration and Management to Enhance Learners' Skills and Characteristics in the 21st Century. **Journal of Educational Science and Research (JESR)**, 7(1), 1-12.
- Razik, T. A., & Swanson, A. D. (2001). **Fundamental Concepts of Educational Leadership**. Prentice Hall.
- Witkin, B. R. (1984). **Assessing Needs in Educational and Social Programs**. Jossey-Bass.
- Witkin, A. (1984). Scale-space Filtering: A New Approach to Multi-scale Description. In ICASSP'84. **IEEE International Conference on Acoustics, Speech, and Signal Processing**, 9, 150-153.
- Stufflebeam, D. L., & Coryn, C. L. (2014). **Evaluation Theory, Models, and Applications** (Vol. 50). John Wiley & Sons.

คณะผู้เขียน

พรพรรณ บัวทอง

ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กทม.10110
e-mail: pornpan.bua@g.swu.ac.th

อาจารย์ ศรีคำสุข

ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กทม.10110
e-mail: ajaree.buy@g.swu.ac.th

ณัฐพล สิทธิกุล

ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กทม.10110
e-mail: Nattapon.sittikul@g.swu.ac.th

รองศาสตราจารย์ ดร.อิทธิพัทธ์ สுவตันพรกุล

ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กทม.10110
e-mail: ittipaatresearch@gmail.com

