

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด *

A DEVELOPMENT PROGRAM FOR ENHANCING TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF HEADS OF DEPARTMENTS IN SECONDARY SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE ROI ET

ธนพร พลโยธา¹ และ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ²

Thanaporn Polyotha¹ and Suwat Julsuwan²

¹⁻²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹⁻²Faculty of Education, Mahasarakham University, Thailand

Corresponding Author's Email: Thanaporn@cpr.ac.th

วันที่รับบทความ : 30 พฤษภาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 10 มิถุนายน 2569; วันตอบรับบทความ : 12 มิถุนายน 2569

Received 30 May 2026; Revised 10 June 2026; Accepted 12 June 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด (2) พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยดำเนินการ แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร

Citation:



*

ธนพร พลโยธา และ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2569). โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(5), 1332-1348.

Thanaporn Polyotha and Suwat Julsuwan. (2026). A Development Program For Enhancing Transformational Leadership Of Heads Of Departments In Secondary Schools Under The Secondary Educational Service Area Office Roi Et. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(5), 1332-1348.;

DOI: <https://doi.org/10.>

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/>

สถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน จำนวน 2,499 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน จำนวน 340 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น ระยะที่ 2 การสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับได้ค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.91 และสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.93 และแบบประเมิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย 1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}=2.37$, $S.D.=0.69$) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.54$, $S.D.=0.50$) และความต้องการจำเป็นในการพัฒนา พบว่า มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มากที่สุด 2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 Module 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล โปรแกรม และผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

Abstract

This research aims to; (1) study current conditions, desirable conditions, and the needs to enhance change leadership of Heads of Departments (2) Develop the program to enhance change leadership of Heads of Departments. The research method was divided into 2 phases: Phase 1 was to study the current conditions, desirable conditions, and the needs to enhance change leadership of Heads of Departments. The population consisted of 2,499 school administrators, department heads, and teachers. There were 340 samples, school directors head of department and teachers, with the sample size determined using Krejcie and

Morgan's table and selected via stratified random sampling. Phrase 2 was the development of the program to strengthen transformational leadership of Heads of Departments. There were 5 experts obliged to evaluate the suitability and possibility of the program. The research instruments consisted of an interview form and a 5-point Likert scale questionnaire, which yielded reliability coefficients of 0.91 for the current state and 0.93 for the desirable state and assessment. The statistics in data analysis consisted of average, percentage and standard deviation. The PNI of the research shown that.

The result revealed that:

1. The current conditions of transformational leadership of Heads of Departments showed that the overall was at a low level ($\bar{x} = 2.37$). The desirable conditions of the change leadership of Heads of Departments was overall in the highest level ($\bar{X} = 4.54$). The needs assessment to the development of the change leadership of Heads of Departments which ordered of the needs assessment from more to less were inspirational motivation, intellectual stimulation, individualized consideration, and idealized influence. 2. There were 5 elements of the program to strengthen transformational leadership of Heads of Departments including the principle, the objectives, the contents, the development processes, and the evaluation. The contents divided into 4 modules. Based on the expert evaluation results of transformational program's suitability and possibility was at the highest level.

Keyword: Leadership Enhancement Program, Transformational Leadership, Heads of Departments

บทนำ

กระแสโลกาภิวัตน์ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาได้นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ทำให้ประชาชนทั่วโลก รวมถึงไทยต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงของสังคมจึงส่งผลต่อแนวโน้มการพัฒนาการศึกษาไทยในทุกด้าน ไม่

ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง การสาธารณสุข สิ่งแวดล้อม รวมถึงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งล้วนมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551) ซึ่งสถานศึกษาเป็นหน่วยงานสำคัญอันดับต้นของระบบการศึกษาที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาแก่ประชาชน และนำนโยบายจากหน่วยงานการศึกษาระดับต่าง ๆ มาดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ จึงมีบทบาทสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษาอย่างยิ่ง ตามมาตรา 39 สถานศึกษาได้รับอำนาจในการบริหารจัดการด้วยตนเองมากขึ้น และในปี พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ มาตรา 35 ได้กำหนดให้สถานศึกษาภายใต้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นนิติบุคคล ที่สามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้ตามสิทธิและหน้าที่ภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยมีผู้บริหารทำหน้าที่เป็นตัวแทนในการดำเนินงาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ ส่งผลให้องค์กรต้องเตรียมพร้อมรับมือกับความท้าทายในอนาคต ซึ่งตามแนวคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีคุณลักษณะที่สามารถเตรียมความพร้อมสำหรับการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับองค์กร เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน (สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2562) คุณลักษณะสำคัญประการหนึ่งของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือการ กระตุ้นทางปัญญา ซึ่งหมายถึงการที่ผู้นำส่งเสริมและกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความตื่นตัวและเปลี่ยนแปลงในการตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร การกระตุ้นให้พวกเขามองเห็นปัญหาจากหลายมุมมอง และกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การดำเนินการนี้จะนำไปสู่การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสวงหาทางออกใหม่ ๆ เพื่อมาแก้ไขปัญหา สามารถหาข้อสรุปใหม่ ๆ ที่ดีขึ้นกว่าเดิม และในที่สุดก็นำพาองค์กรไปสู่ผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ (อุทุมพร จันทรสิงห์, 2561)

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรจากวัฒนธรรมเดิมสู่วัฒนธรรมใหม่ โดยอาศัยภาวะผู้นำเชิงبارมี สร้างความไว้วางใจ และศรัทธาในหมู่ผู้ร่วมงาน กระตุ้นให้เกิดการปฏิรูปภายในองค์กร เพิ่มความตระหนักรู้ต่อปัญหาและผลกระทบที่ตามมา ผู้นำจะสร้างและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ร่วม พร้อมส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงทั้งองค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์นั้น ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการเปลี่ยนแปลง (สมยศ นาวิการ, 2540) ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต้องตระหนัก ครูที่มีภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญต่อองค์กรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งได้กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของครูด้านการจัดการเรียนรู้ให้มี

หน้าที่รับผิดชอบปริมาณและผลงานสูงโดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ 1) พัฒนางานวิชาการในกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้มีความก้าวหน้า เหมาะสมและสอดคล้องกับหลักสูตร 2) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะกระบวนการทางวิชาการ 3) ร่วมวางแผน จัดทำแผนและดำเนินงานตามแผนให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จากความสำเร็จของการปฏิรูปจึงไม่สามารถจำกัดอยู่เพียงผู้บริหารสูงสุดเท่านั้น แต่ต้องอาศัยการกระจายอำนาจและการขับเคลื่อนจากผู้นำระดับกลาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้ดำเนินงานตามนโยบายของสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ เนื่องจากปัจจัยผู้นำในกลุ่มสาระเดียวกันทำให้เกิดปัญหา 1) ครูผู้สอนต้องรับภาระหน้าที่ในส่วนอื่นๆ ของโรงเรียน มากกว่าการปฏิบัติงานประจำ 2) ในด้านความรู้ทางวิชาชีพของแต่ละกลุ่มสาระ มีความแตกต่างกันตามบริบทรายวิชา แต่ผู้บริหารไม่ให้ความสนใจหรือมีน้อย ทำให้เรียนรู้เฉพาะที่ห้องเรียนซึ่งไม่เหมาะสมกับสมัย 3) ขาดผู้นำที่มีความสามารถบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีบุคลากรหลากหลายทักษะ (มะลิวรรณ ประวัง และคณะ, 2551) และปัญหาเชิงโครงสร้างของการศึกษาไทยมักผูกติดอยู่กับการรวมอำนาจสั่งการ เกิดจากปัญหาการกระจายอำนาจสายการบังคับบัญชา ความล่าช้าในการปฏิบัติงาน การไม่มีส่วนร่วม และการยึดติดกับรูปแบบเดิม จากสภาพปัญหาดังกล่าว หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จำเป็นต้องมีความสามารถที่สำคัญทั้งทางวิชาการและการบริหารจัดการ จำเป็นต้องมีทักษะด้านการบริหาร ความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ สามารถบริหารคนที่อยู่ในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล นำไปสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ การทำงานจึงต้องดำเนินไปตามกลไกการกระจายอำนาจที่เอื้อให้บุคลากรทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบและร่วมมือกันทำงานเป็นทีม เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล (จร สุนทรายุทธ, 2556)

จากรายงานผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2567 ในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งรับผิดชอบจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย มีการบริหารจัดการศึกษา 2 ระดับ พบว่า ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ส่วนใหญ่ยังไม่ให้ความสนใจและขาดความเอาใจใส่ ไม่มีการถ่ายทอดให้ครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ของตนได้รับทราบถึงเป้าหมายและแผนกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ขาดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการบริหารจัดการภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ประกอบกับครูหัวหน้า

กลุ่มสาระการเรียนรู้และครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง จึงส่งผลให้มีปัญหาและอุปสรรคดังนี้ 1) ด้านคุณภาพการศึกษา ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ผลการเปรียบเทียบ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยรวม 4 วิชา ลดลงเมื่อเปรียบเทียบปีการศึกษา 2565 กับปีการศึกษา 2566 2) ด้านโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำนวนนักเรียนทั้งหมดเมื่อเทียบปีการศึกษา 1/2567 กับปีการศึกษา 2/2567 มีจำนวนลดลงทั้งสิ้น 579 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด, 2567)

จากเหตุผลและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมัธยม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการบริหารโรงเรียนและพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้ประสบผลสำเร็จและเพื่อเป็นการพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด
2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

การทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง รูปแบบของภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร ผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีบทบาทในการปลุกฝังวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สร้างแรงจูงใจ

ให้ผู้ตามมีความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาตนเอง และมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายร่วมกันผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์จากผลการศึกษาของนักวิชาการและนักการศึกษา รวมทั้งผลการวิจัยต่าง ๆ โดยมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง B.M. Bass and Avolio (1994) กล่าวว่าแบ่งภาวะผู้นำเป็น "แบบแลกเปลี่ยน" ที่สร้างแรงจูงใจขึ้นต่ำด้วยการให้สิ่งตอบแทนตามเป้าหมาย และ "แบบเปลี่ยนแปลง" ที่ยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามแนวคิด Maslow โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมุ่งผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ผ่านองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการใส่ใจปัจเจกบุคคล Malik (2021) สรุปความหมายว่าเป็นผู้สร้างอิทธิพลเพื่อการเปลี่ยนแปลงระยะยาวด้วยแนวทางเชิงรุกที่เน้นคนเป็นศูนย์กลางมองการริเริ่มสิ่งใหม่เป็นโอกาสเติบโตขององค์กร พร้อมขับเคลื่อนด้วยวิสัยทัศน์และความคล่องตัวที่ตอบสนองต่อความต้องการที่ผันผวน สุกรี สุระคำแหง (2563) ได้ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการที่ผู้นำส่งเสริมและสร้างอิทธิพลเพื่อผลักดันให้ผู้ตามทุ่มเททำงานมากกว่าระดับที่คาดหวังมุ่งเน้นการขับเคลื่อนและกระตุ้นแรงจูงใจ พร้อมทั้งสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามตระหนักถึงความต้องการในระดับที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นโดยให้ความสำคัญกับการบรรลุเป้าหมายสูงสุด และยึดถือผลประโยชน์ขององค์กรโดยรวมเป็นหลักในการดำเนินงาน

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผู้ศึกษาไว้หลากหลาย ชูไธดา สมะแอ (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 2) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 5) ด้านการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล 6) ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม 7) ด้านบุคคลแห่งการเรียนรู้ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2556) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การสร้างความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล วิไลลักษณ์ สีดา (2562) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนเป็นพฤติกรรมผู้บริหารแสดงให้เห็นผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน เพื่อกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความต้องการและมีความพึงพอใจที่จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรม 4 ประการ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods) มีขั้นตอนและวิธีการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ นำองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่ได้มาสร้างเป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 70 คน ครูผู้สอน จำนวน 240 คน รวมทั้งสิ้น 340 คน ในปีการศึกษา 2568 ทั้งสิ้น 60 โรงเรียน จากการเทียบสัดส่วนประชากรตามตาราง Krejcie and Morgan และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (อรนุช ศรีสะอาด และคณะ, 2558) ตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scales) โดยใช้รูปแบบของ Likert กำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน และสภาพที่

ฟังก์ชันการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI)

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ทำหน้าที่ประเมินโปรแกรม ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ทำการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) โดยการสัมภาษณ์ด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง จำนวน 3 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงโดยใช้เกณฑ์ในการเลือกสถานศึกษาตามขนาดของสถานศึกษา ร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด นำไปประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็นทั้ง 4 ด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	2.47	0.79	น้อย	4.52	0.50	มากที่สุด	0.830	4
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	2.27	0.63	น้อย	4.49	0.52	มาก	0.978	1
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	2.37	0.67	น้อย	4.57	0.49	มากที่สุด	0.929	2

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับความต้องการจำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	2.38	0.67	น้อย	4.59	0.49	มาก	0.928	3
โดยรวม	2.37	0.69	น้อย	4.54	0.5	มากที่สุด	0.916	-

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.37$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.47$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.27$) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.37$) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.38$) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.54$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.59$)

2. ผลการพัฒนาและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

2.1 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา และการวัดและประเมินผล โดยเนื้อหาจะแบ่งเป็น 4 Module ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล แสดงดังภาพที่ 1

Module 1 การสร้างแรงบันดาลใจ 27 ชั่วโมง 1.การปลูกฝังให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจ 2. การสื่อสารวิสัยทัศน์หรือภารกิจอย่างชัดเจน 3. การกระตุ้นให้เกิดพลังในการทำงาน 4. การจุดประกายความหวังและทัศนคติบวก	Module 2 การกระตุ้นปัญญา 26 ชั่วโมง 1.การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเกิดการคิดวิเคราะห์ 2 การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา 3 การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาหรือประเด็นต่างๆ อย่างสร้างสรรค์ 4 การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและหาวิธีการใหม่ๆ	Module 3 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 20 ชั่วโมง 1. ความสนใจใส่ใจผู้ร่วมงานแต่ละคนเป็นรายบุคคล 2. การคำนึงถึงความต้องการความแตกต่าง 3. การส่งเสริม และให้คำแนะนำ	Module 4 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 21 ชั่วโมง 1. การกำหนดด้านวิสัยทัศน์และอุดมการณ์ 2. การสร้างความไว้วางใจ 3. การยึดถือประโยชน์ส่วนรวม 4. การมีจริยธรรมวิชาชีพ
--	--	--	---

ภาพที่ 2 เนื้อหา 4 แบ่งเป็น 4 Module โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

หลังจากสร้างโปรแกรมแล้ว ผู้วิจัยได้เสนอโปรแกรมต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม ได้ผลการประเมินปรากฏดังตาราง ที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม

รายการประเมิน โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. หลักการของโปรแกรม	4.53	0.55	มากที่สุด	4.67	0.52	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม	4.80	0.42	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด
3. เนื้อหาของโปรแกรม	4.69	0.00	มากที่สุด	4.69	0.47	มากที่สุด
4. รูปแบบและวิธีการพัฒนา	4.73	0.35	มากที่สุด	4.87	0.46	มากที่สุด
5. การวัดและประเมินผลโปรแกรม	4.70	0.42	มากที่สุด	4.80	0.48	มากที่สุด
โดยรวม	4.68	0.47	มากที่สุด	4.74	0.44	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ผลความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.68$) และความเป็นไปได้ในการปฏิบัติในระดับ มากที่สุด ($\bar{x} = 4.74$)

สรุปผล โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4 Module ได้แก่ Module 1

การสร้างแรงบันดาลใจ Module 2 การกระตุ้นการใช้ปัญญา Module 3 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคลและ Module 4 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) การประเมินผล ได้รับการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}=2.37$, $S.D.=0.69$) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.54$, $S.D.=0.50$) ส่วนค่าดัชนีความต้องการจำเป็นพบว่า องค์ประกอบด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ดเป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรม ยึดประโยชน์ส่วนรวม และกล้ารับความเสี่ยงอย่างรับผิดชอบ จึงสามารถส่งต่อวิสัยทัศน์เพื่อสร้างความศรัทธาและความไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงานได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ Malik (2021) ที่กล่าวว่าหัวหน้ากลุ่มสาระฯ ยุคใหม่ต้องเน้นคนเป็นศูนย์กลางเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงระยะยาว พร้อมวางแผนและกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อยกระดับองค์กรสู่สภาพที่ดีกว่าเดิม ขณะที่บุคลากรในสังกัดสพม.ร้อยเอ็ด คาดหวังให้หัวหน้ากลุ่มสาระฯ เน้นสื่อสารวิสัยทัศน์ สร้างแรงจูงใจภายใน และแสดงความมุ่งมั่นผูกพันต่อเป้าหมายของกลุ่มสาระฯ อย่างเด่นชัด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบาส (Bass, 1997) ที่ได้กล่าวว่า ครูหัวหน้ากลุ่มสาระฯ ต้องสื่อสารเชิงบวกเพื่อสร้างพลังใจ แนวทางก้าวข้ามอุปสรรค และเป้าหมายที่ชัดเจน อันเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและเหนี่ยวนำให้คณะครูเห็นวิสัยทัศน์ร่วมกันพร้อมทั้งกระตุ้นบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความรัก ความภาคภูมิใจ และความรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อผลักดันให้ทุกคนก้าวข้ามขีดจำกัดส่วนบุคคลสู่ความสำเร็จของส่วนรวม

2. ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ 5 ส่วน ได้แก่ (1) หลักการของโปรแกรม (2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม (3) เนื้อหาของโปรแกรม และประเมินผล ประกอบด้วย 4 Module ได้แก่ Module 1 การสร้างแรงบันดาลใจ Module 2 การกระตุ้นปัญญา Module 3 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และ Module 4 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 4) วิธีการพัฒนา

ด้วยวิธีการดำเนินการพัฒนา 3 ระยะ ได้แก่ 1) การอบรม 2) การศึกษาดูงาน และ 3) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง 5) การวัดและประเมินผล ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554) ที่ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของโปรแกรมที่มีความสำคัญและความจำเป็นสำหรับการจัดการศึกษา และมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ องค์ประกอบของโปรแกรมประกอบไปด้วย 1) หลักการและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กิจกรรมและเครื่องมือพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ก่อให้เกิดองค์ความรู้เชิงลึกเกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ และบทบาทของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญยิ่งต่อการบริหารจัดการศึกษายุคใหม่ ดังนี้



ภาพที่ 3 องค์ความรู้ใหม่

รูปแบบดังกล่าวประกอบด้วย 4 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์อย่างมีอุดมการณ์ พฤติกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระฯ ที่สะท้อนวิสัยทัศน์และคำมั่นที่สั่งงานผ่านการกระทำ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวม มีจริยธรรม และกล้ารับ

ความเสี่ยง จนสร้างความไว้วางใจและความเคารพ นำไปสู่ความเชื่อมั่น ศรัทธา และเป็นแบบอย่างให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตาม

การสร้างแรงบันดาลใจ พฤติกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระฯ ที่ปลุกเร้าผู้ร่วมงานให้เกิดพลังใจในการทำงาน ผ่านการสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน ช่วยให้เห็นคุณค่าที่ยิ่งใหญ่กว่างานประจำ

การกระตุ้นปัญญา พฤติกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระฯ ที่ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานคิดวิเคราะห์ ใช้เหตุผล และมองปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและแสวงหานวัตกรรมหรือวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา

การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล พฤติกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระฯ ที่ใส่ใจและตอบสนองต่อความต้องการ ศักยภาพ และความแตกต่างของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล โดยทำหน้าที่เป็นโค้ชที่เลี้ยง และที่ปรึกษา เพื่อสนับสนุนให้ทุกคนรู้สึกมีคุณค่า

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย องค์ประกอบได้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และผลการพัฒนาโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ 5 ส่วน ได้แก่ (1) หลักการของโปรแกรม (2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม (3) เนื้อหาของโปรแกรม ประกอบด้วย 4 Modules ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (4) วิธีการพัฒนา และ (5) การวัดและประเมินผล ส่วน 1. ข้อเสนอแนะการนำผลการศึกษาไปใช้ 1.1 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ควรมีทักษะด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เพราะการมีวิสัยทัศน์ที่ดี ช่วยสร้างความศรัทธาและความไว้วางใจ ซึ่งเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนบุคลากรให้ก้าวข้ามอุปสรรคสู่เป้าหมายร่วมกันขององค์กร 1.2 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ควรมุ่งเน้นการวิเคราะห์และตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งในด้านสมรรถนะ แรงจูงใจ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาวิชาชีพของครูแต่ละท่าน การที่ผู้นำให้ความสำคัญกับการรับฟังเชิงลึกและการสนับสนุนที่สอดคล้องกับบริบทเฉพาะบุคคล 1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ควรส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา โดยการนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่ม

สาระการเรียนรู้ไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสังกัด พร้อมทั้งกำกับดูแลและติดตามผลการดำเนินการอย่างใกล้ชิด **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งต่อไป** 2.1 ควรศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสังกัดอื่นๆ เพื่อตรวจสอบความสำคัญของโปรแกรมการวิจัยว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันระหว่างหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้หรือไม่ เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานะ และบริบทใกล้เคียงกัน 2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้ในการติดตาม ประเมิน ตรวจสอบ หาจุดอ่อนเพื่อแก้ไข และค้นหาจุดแข็งเพื่อนำไปต่อยอด เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพ การศึกษา การติดตามอย่างสม่ำเสมอจะช่วยให้การพัฒนาภาวะผู้นำมีคุณภาพ และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ชูไธดา สะมะแอ. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญา*. มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- จร สุนทรายุทธ. (2556). *ทฤษฎีองค์การและพฤติกรรม หลักการ ทฤษฎีการวิจัย และการปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- มะลิวรรณ ประวัง. (2551). การพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วิไลลักษณ์ สีดา. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- สุกรี สุระคำแหง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา. ใน *วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา*. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2554). การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสายสนับสนุนสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. ใน *วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2556). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม. *วารสารสหศาสตร์*, 13(2), 215.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2562). *การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- สมยศ นาวิการ. (2540). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ตะวันออก.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. (2567). *ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2567*. ร้อยเอ็ด: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). *กรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559)*. กรุงเทพฯ: สกศ.
- อรนุช ศรีสะอาด และคณะ. (2558). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- อุทุมพร จันทรสิงห์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Bass, B. J. (1997). Does the transactional–transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries?. *American Psychologist*, 52(2), 130-140. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.52.2.130>

Bass, B. M., & Avolio, B.J. (Eds.). (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage.

Malik, P. (2021). Change Leadership: How to Lead Change Effectively. *Whatfix*.
<https://www.whatfix.com/blog/change-leadership/>