



การพัฒนาแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9*

THE DEVELOPMENT OF THE CAUSAL RELATIONSHIP MODEL OF FACTORS
INFLUENCING ON TRANSFORMATION LEADERSHIP OF THE HEAD OF
THE LEARNING SUBJECT GROUP SCHOOLS UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 9



ปิติภูมิ เปี่ยมบริบูรณ์, บุญเรียง ขจรศิลป์, ธนินาฏ ณ สุนทร

Pitiphum Piumboribun, Boonreang Kajornsini, Taneenart Na-Soontorn

มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

Saint John's University

Corresponding Author E-mail: Goodee37@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ 2. ตรวจสอบความตรงของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ 3. ศึกษาขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นการวิจัยเชิงทดลองและพัฒนา กลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบวัดเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความผูกพันต่อองค์การ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัยพบว่า 1. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลโดยตรงและทางอ้อมต่อตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 2. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแปรในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ 3. การพิจารณาอิทธิพลของตัวแปรแฝงที่เป็นสาเหตุของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีดังนี้ 1. ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรง 2. ตัวแปรบุคลิกภาพมีอิทธิพลบวกทางตรง 3. ตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลลบทางตรง 4. ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม 5. ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมมี

*Received February 6, 2023; Revised March 5, 2023; Accepted March 7, 2023



อิทธิพลทางตรงและทางอ้อม ต่อตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ; ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9

Abstract

This research paper aimed: 1. To develop a causal relationship model. 2. To check the exactness of the causal relationship model. 3. To study the influence size of the factors influencing the change leadership of the subject group leader, conducted with the experimental research. The development groups were the heads of the school learning groups under the Office of Secondary Education Area 9. The tool used was a measurement form of achievement motivation, commitment to the organizations. the data collection by questionnaire. Data analysis using a statistical program package.

The research findings were found that: 1. Causal relationship model showed that social support variables had a direct and indirect negative influence on change leadership variables with statistically significant level at 0.05. 2. The causal relationship model was consistent with the empirical data. The variables in the causal relationship model explained the variance in the change leader. 3. Consideration of the influence of the latent variable that caused the change leader were as follows: 1. The attachment variable to the organization had a direct influence. 2. Personality variables had a direct positive influence. 3. Emotional intelligence variables had a direct negative influence. 4. Achievement motivation variables had direct and indirect influences. 5. Social support variables had a direct and indirect negative influence on change leadership variables with statistically significant level at 0.05.

Keywords: Development Of a Causal Relationship Model; Change Leadership; Schools Under the Secondary Educational Service Area Office 9

บทนำ

ในปัจจุบันนี้เป็นยุคที่มีความเจริญก้าวหน้ารวดเร็วอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม งานวิจัย และมีนวัตกรรมต่าง ๆ หลากหลายตามมาอย่างรวดเร็ว มีการสื่อสารที่ทันสมัยซึ่งเชื่อมต่อข้อมูลซึ่งกันและกันเป็นโลกไร้พรมแดนที่มีการ



เปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วตลอดเวลา ขณะนี้ทุกประเทศต้องเรียนรู้พร้อมทั้งปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน เตรียมพร้อมที่จะเผชิญความท้าทายจากกระแสโลก โดยปัจจัยสำคัญที่จะส่งเสริมให้ประเทศมีความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว คือ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งประเทศไทยได้ให้ความสำคัญมาตามลำดับ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พุทธศักราช 2550-2554) ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาไว้เป็นอย่างมาก ดังนั้นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนจึงจำเป็นที่จะต้องเป็น การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ทำให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่รู้จักคิดวิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังรวมถึงต้องเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็น สุข และในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พุทธศักราช 2560-2564) มีหลักการพัฒนาประเทศโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาที่ยั่งยืนและคน เป็นศูนย์กลางการพัฒนา โดยมีประเด็นสำคัญด้านหนึ่งคือการเตรียมพร้อมด้านกำลังคนและการ เสริมสร้างศักยภาพของประชากรในทุกช่วงวัย ซึ่งมุ่งเน้นในการยกระดับคุณภาพ ทักษะของ ประเทศ โดยพัฒนาคนให้เหมาะสมตามช่วงวัย เพื่อให้เติบโตอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาทักษะที่ สอดคล้องกับความต้องการในตลาดแรงงานและทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ของคนในแต่ละช่วงวัยตามความเหมาะสม การเตรียมความพร้อมของกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีที่จะเปลี่ยนแปลงโลกในอนาคต ตลอดจนการยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความ เป็นเลิศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559)

การจัดการศึกษาของโรงเรียนนั้นเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะเตรียมความพร้อมให้ ทรัพยากรบุคคลของประเทศ มีความสามารถที่จะรับมือการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่กำลังเกิดขึ้น ได้ เปรียบเสมือนเดียวกับ ผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งนี้ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องบริหารจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนมากที่สุดเพื่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาให้ทันต่อการปฏิรูปการศึกษาของชาติเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ขึ้นอยู่กับภาวะ ผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ สิ่งที่ทำลายความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง คือ ความสามารถนำพาโรงเรียนของตนให้อยู่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ หรือไม่ ดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (2542) แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้บัญญัติถึงงานการบริหาร จัด การศึกษาประกอบด้วย 1. การบริหารวิชาการ ได้แก่ งานด้านหลักสูตร การเรียนการสอน การ ประเมินผลและมาตรฐานการศึกษา 2. การบริหารงบประมาณ ได้แก่ งานด้านการเงินและ งบประมาณ 3. การบริหารงานบุคคล และ 4. การบริหารทั่วไป ได้แก่ งานอาคารสถานที่ งาน ความสัมพันธ์กับชุมชน งานจัดโครงสร้างองค์การ งานการคมนาคมและขนส่งนักเรียน งานด้าน กิจการนักเรียน ซึ่งนำมาเป็นแนวทางในการบริหารงานของโรงเรียน แบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงานวิชาการ ฝ่ายบริหารงบประมาณ ฝ่ายบริหารงานบุคคล และฝ่ายบริหารทั่วไป



ผู้นำได้ชื่อว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร ถ้าสถานศึกษาใดได้ผู้นำที่ดี สถานศึกษานั้นก็จะประสบผลสำเร็จและเจริญก้าวหน้าเพราะการทำให้สถานศึกษาเจริญก้าวหน้าขึ้นขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและความเอาใจใส่ของผู้นำ จากการศึกษาของ Lontos (1992) นำเสนอผลงานค้นคว้าเกี่ยวกับแนวคิดความหมาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ของการใช้ในสถานศึกษาและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ตลอดจนข้อแตกต่างกับภาวะผู้นำแบบอื่น ๆ คือภาวะผู้นำการสอนและภาวะผู้นำธุรกรรม การศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตรงข้ามกับภาวะผู้นำทั้งสองแบบ กล่าวคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเน้นความสำคัญของการทำงานเป็นคณะหรือเป็นทีม (Team Work) และการปรับปรุงสถานศึกษาเต็มรูป (Comprehensive School Improvement) ส่วนภาวะผู้นำการสอนเน้นการใช้อำนาจสั่งการจากบนลงล่างและการควบคุมของผู้นำ และภาวะผู้นำธุรกรรมเน้นการแลกเปลี่ยนบริการของครูกับค่าตอบแทน ในทำนองเดียวกัน Sergiovanni (1994) เสนอแนะว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และ Mitchell & Tucker (1992) สรุปว่า ความมองภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนหนึ่งของวิธีการที่สมดุลในการทำให้ผลการปฏิบัติงานในสถานศึกษามีระดับสูงขึ้น Leithwood (1999) เห็นด้วยว่า ในขณะที่สถานศึกษาส่วนใหญ่อาศัยทั้งอำนาจแบบบนลงล่าง (Top-down Power) และอำนาจแบบอำนวยความสะดวก (Facilitative Power) การหาความสมดุลที่ถูกต้องจึงเป็นปัญหาสำหรับสถานศึกษาที่กำลังปรับเปลี่ยนโครงสร้างใหม่ การเน้นอำนาจแบบอำนวยความสะดวกจะแก้ปัญหาได้โดยทั่วไปเพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (2542) แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่กล่าวว่า ข้างต้น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จึงต้องอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้ามาบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยใช้ความรู้ทักษะและความสามารถในการเปลี่ยนแปลงแนวความคิดกลยุทธ์ให้เป็นแผนปฏิบัติงานและเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ รวมถึงการจัดการกับอุปสรรคที่เกิดจากการปฏิบัติงาน

จะเห็นได้ว่าแนวคิดผู้นำการเปลี่ยนแปลงหากได้นำมาใช้กับการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพก็น่าจะมีส่วนทำให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา และการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของบริบทต่าง ๆ ทางสังคมไทย และสังคมโลก โดยที่ในสภาพการบริหารจริงของโรงเรียนในปัจจุบันนั้น กลุ่มผู้บริหารระดับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ที่อยู่ใกล้ชิดกับครูมากกว่าผู้บริหารกลุ่มอื่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จึงเป็นตัวแปรสำคัญต่อคุณภาพการจัดการศึกษา หากผู้นำไร้ซึ่งการเปลี่ยนแปลงแล้วการจัดการศึกษาหรือคุณภาพของการศึกษาก็จะไม่มีพัฒนา และการศึกษาของโรงเรียนก็จะไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันได้ แต่ปัจจุบันยังไม่มีข้อมูลที่ชัดเจนว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ประกอบกับผู้วิจัยได้ปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ โรงเรียนนรณสตศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ซึ่งมีแนวคิดที่จะพัฒนาการบริหารงานในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ นั้น เป็นตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกกันภายในโรงเรียน โดยไม่มีเกณฑ์ที่แน่นอน ในส่วนของด้านวิทยุ และคุณวุฒิ อีกทั้งยังไม่ได้มีการอบรมหรือพัฒนาหลักการบริหารงานหรือภาวะผู้นำ เมื่อผู้วิจัยทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ นั้น อันจะเป็นพื้นฐานของการบริหารงานกลุ่มสาระการเรียนรู้ นั้น ยังไม่มีผู้ทำการศึกษารื่อง ดังกล่าวในบริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารจัดการในการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะทำให้การบริหารงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9
2. เพื่อตรวจสอบความตรงของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9
3. เพื่อศึกษาขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงทดลองและพัฒนา (Experimental Research)

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 488 คน จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ซึ่งมีโรงเรียนทั้งสิ้น 61 แห่ง ประกอบด้วย โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 32 โรงเรียน และโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม จำนวน 29 โรงเรียน ซึ่งแต่ละโรงเรียนจะมีหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 8 คน



กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ แบบสอบถามโดยการสร้างโดยการสร้างเครื่องมือวิจัย ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดนิยามตัวแปรและรูปแบบโครงสร้างของตัวแปรและทบทวนสถานการณ์และความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล

2. ร่างแบบสอบถามโดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะคำตอบเป็นแบบตรวจสอบรายการ และเติมข้อมูลประกอบด้วยข้อคำถามดังนี้ เพศ อายุ ระดับวุฒิการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการทำงาน กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบวัดเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 6 ตอน

2.1 แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยพัฒนาจากแนวคิดของ Spence & Helmreich (1983) แบ่งเป็น 3 ด้านคือ 1. ความพึงพอใจในการทำงาน 2. ความต้องการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ 3. ความต้องการแข่งขัน

2.2 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยพัฒนาจากแนวคิดของ Steers & Porter (1983) แบ่งเป็น 3 ด้านคือ 1. ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3. ความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้

2.3 แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยพัฒนาจากแนวคิดของ House (1981) แบ่งเป็น 3 ด้านคือ 1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ 2. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร 3. การสนับสนุนด้านเครื่องมือ การเงิน สิ่งของ และแรงงาน

2.4 แบบวัดบุคลิกภาพ ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยพัฒนาจากแนวคิดของ Costa & McCrae (1995) แบ่งเป็น 4 ด้านคือ 1. บุคลิกภาพด้านความไม่หวั่นไหวทางอารมณ์ 2. บุคลิกภาพด้านการแสดงตน 3. บุคลิกภาพด้านการเปิดกว้าง 4. บุคลิกภาพด้านการมีสติรู้ผิดชอบ

2.5 แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยพัฒนาจากแนวคิดของ กรมสุขภาพจิต (2543) ซึ่งประกอบด้วยลักษณะความฉลาดทางอารมณ์ 3 ด้าน คือ 1. ดี 2. เก่ง 3. สุข

2.6 แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยพัฒนาจากแนวคิดของ Bass & Avolio (1990) แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ 1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การกระตุ้นทางปัญญา 4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคลโดยแบบวัดทั้งหมดนี้ลักษณะมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ



4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยติดต่อทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย จากวิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษามหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. คณะบดีวิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น ออกหนังสือถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 และผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัด เพื่อขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัด

3. ผู้วิจัยจัดเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง และกำหนดรหัสของแบบสอบถามเพื่อความสะดวกในการติดตามแบบสอบถามคืน

4. ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้วทั้งด้วยตนเองและโดยทางไปรษณีย์โดยเอกสารที่ส่งทางไปรษณีย์ไปนั้นจะมีซองจดหมายติดแสตมป์เจ้าหน้าที่ผู้วิจัยเพื่อความสะดวกของผู้ตอบแบบสอบถามในการส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัย โดยผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ให้กลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามคืนภายใน 2 สัปดาห์

5. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาทั้งหมด จากโรงเรียนต่าง ๆ และนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล นำมาลงรหัส (Coding) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variation: CV) ค่าความโด่ง (Kurtosis: KU) และ ค่าความเบ้ (Skewness: SK)

2. วิเคราะห์ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) ของสถิติวิเคราะห์ที่ใช้ ดังนี้

2.1 การตรวจสอบข้อมูลสุดโต่ง (Extremes or Outliers) ด้วยวิธี Box Plot หากพบข้อมูลสุดโต่ง ซึ่งต้องตัดออกก่อนการวิเคราะห์

2.2 การตรวจสอบลักษณะการแจกแจงว่าเป็นโค้งปกติ โดยการใช้การทดสอบ Kolmogorov Smirnov Test

2.3 การตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรด้วยการสร้างแผนภาพการกระจาย (Scatter Plot)

3. วิเคราะห์ตรวจสอบความตรงของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรทุกตัว ด้วยการใช้รูปแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4. วิเคราะห์ขนาดอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ



5. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ด้วยการคำนวณค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งสามารถแปลผลตามแนวคิด Likert Rating Scales (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

ผลการวิจัย

1. การพัฒนารูปแบบ พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลลบทางตรงและทางอ้อมต่อตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และตัวแปรบุคลิกภาพและความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลบวกทางตรง และลบทางตรง ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2. การตรวจสอบความตรงของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแปรในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้

3. การพิจารณาอิทธิพลของตัวแปรแฝงที่เป็นสาเหตุของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สรุปได้ดังนี้ 1. ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า ในทางปฏิบัติเมื่อหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นหรือลดลงก็ตาม ย่อมไม่มีผลต่อการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเอง 2. ตัวแปรบุคลิกภาพมีอิทธิพลบวกทางตรงต่อตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า ในทางปฏิบัติเมื่อหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีบุคลิกภาพที่มากขึ้นจะส่งผลให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สูงขึ้นด้วย 3. ตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลลบทางตรงต่อตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า ในทางปฏิบัติเมื่อหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความฉลาดทางอารมณ์ที่มากขึ้นจะส่งผลให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ลดลง 4. ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า ในทางปฏิบัติเมื่อหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่เปลี่ยนแปลงไปจะไม่มีการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเองที่เพิ่มขึ้นหรือลดลง 5. ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลลบทางตรงและทางอ้อมต่อตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า ในทางปฏิบัติเมื่อหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่เพิ่มขึ้นจะทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ลดลง

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 53.4 นั้นแสดงว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ที่ผู้วิจัย สร้างขึ้น สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรผลการปฏิบัติงานได้น้อยกว่าเกณฑ์การวิจัย ทางสังคมศาสตร์โดยทั่วไป (ร้อยละ 60) แสดงว่า ผู้วิจัยศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงที่น้อยเกินไป หรือตัวแปรที่ผู้วิจัยศึกษาไม่ได้ที่เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลอย่างแท้จริง โดยในผลการวิจัยที่พบว่าอิทธิพล 3 ตัวแปร คือ ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความผูกพันต่อ องค์กร และการสนับสนุนทางสังคมซึ่งเป็นตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงในทางปฏิบัติ สอดคล้องกับงานวิจัยของชาคริต มานพ (2550) ได้ศึกษาการพัฒนา โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักเรียนเตรียมทหาร พบว่าผลการวิเคราะห์ สถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างพบว่านักเรียนเตรียมทหารสังกัดกองทัพบกมากที่สุดมีอายุอยู่ใน ช่วง 17-19 ปีมากที่สุดและศึกษาอยู่ในระดับชั้นปีที่ 1 มากที่สุด ส่วนผลการวิเคราะห์โมเดล เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มี ค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 11.84 ที่องศาอิสระเท่ากับ 25 และมีความน่าจะเป็นเท่ากับ 1 ดัชนีวัด ระดับความสอดคล้องกลมกลืนมีค่าเท่ากับ .98 และดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษมีค่า เท่ากับ .016

2. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลบวกทางตรงสูงสุด คือ ตัวแปรบุคลิกภาพมีอิทธิพลบวกทางตรงเท่ากับ 1.777 แสดงว่าเมื่อหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีบุคลิกภาพที่ดี จะส่งเสริมให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มขึ้น ด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bono & Judge (2004) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลิกภาพกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยการวิเคราะห์อภิมาน (Meta Analysis) พบว่า บุคลิกภาพด้านการเปิดเผย (Extraversion), การเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) การมีจิตสำนึก (Conscientiousness) และการเห็นคล้อยตามผู้อื่น (Agreeableness) ส่งผลทางบวกต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แต่บุคลิกภาพด้านความ หวั่นไหวทางอารมณ์ (Neuroticism) ส่งผลทางลบ



3. ตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงสุดเท่ากับ -0.283 แสดงว่าเมื่อหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความฉลาดทางอารมณ์เพิ่มขึ้น จะทำให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ลดลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Barbuto & Burbach (2006) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าพนักงานในองค์กรเอกชน พบว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกและสามารถทำนายพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้

4. ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเท่ากับ -0.786 และทางอ้อมผ่านตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์เท่ากับ -0.205 แสดงว่าเมื่อหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้รับการสนับสนุนทางสังคมเพิ่มขึ้น จะทำให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ลดลงไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม อาจเกิดจากหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ขาดความมั่นใจในตัวเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชาคริตมานพ (2550) ได้พัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักเรียนเตรียมทหาร พบว่า ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักเรียนเตรียมทหาร

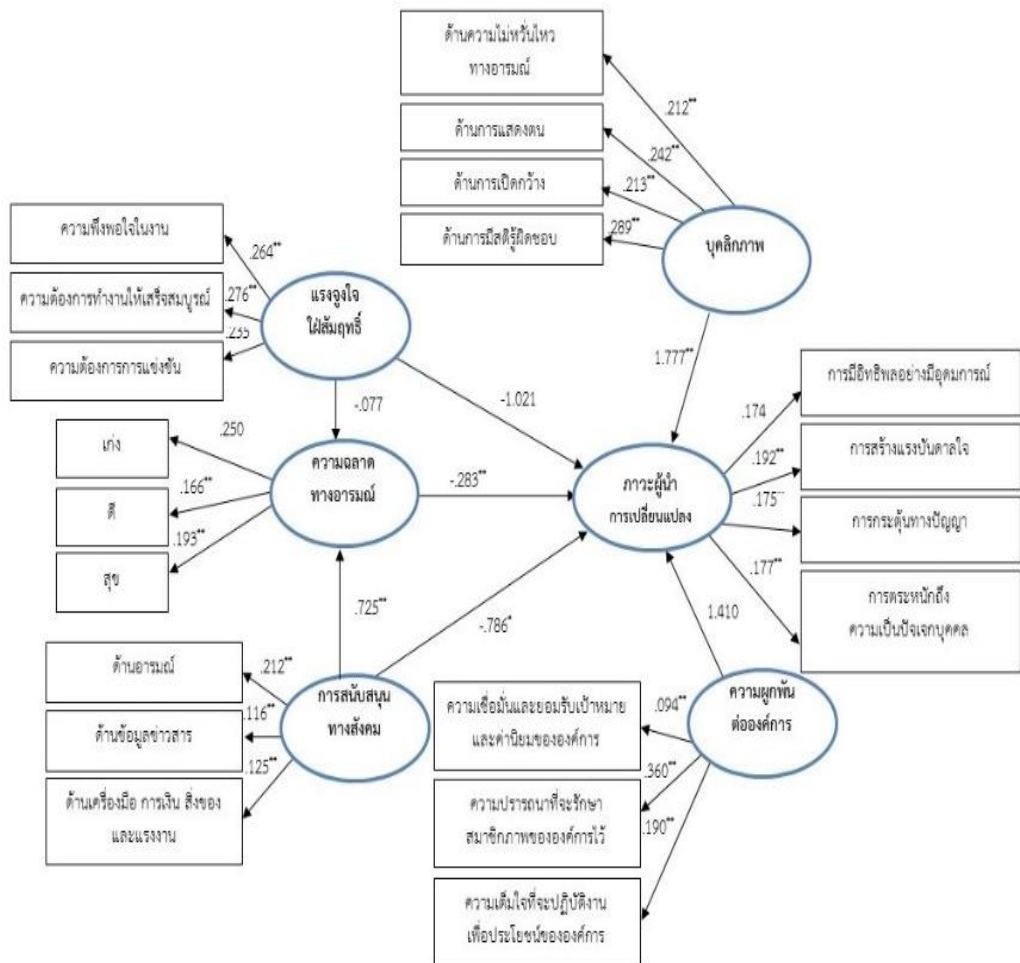
องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ ดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความผูกพันต่อองค์กร การสนับสนุนทางสังคม บุคลิกภาพ และความฉลาดทางอารมณ์ มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 (โดยส่งผ่านความฉลาดทางอารมณ์)

3. การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 (โดยส่งผ่านความฉลาดทางอารมณ์)



ภาพที่ 1 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 9

จากภาพที่ 1 การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 9 ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และตัวแปรบุคลิกภาพและความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลบวกทางตรงและลบทางตรงต่อตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรมีการสนับสนุนทางสังคมที่เหมาะสมกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เพราะการให้การสนับสนุนทางสังคม จะทำให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความมั่นใจในตัวเอง ทำให้เกิดภาวะผู้นำการ



เปลี่ยนแปลงที่เพิ่มมากขึ้น และผู้บังคับบัญชาควรจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในเรื่องการปรับปรุงบุคลากรภาพ เพื่อให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีบุคลากรภาพที่ดีและมีความฉลาดทางอารมณ์เพื่อส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มขึ้นได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ในเชิงนโยบายผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมการส่งเสริมให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความผูกพันต่อองค์กรและมีบุคลากรภาพที่ดีเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และสร้างสภาพแวดล้อมทำงานที่ดีขึ้นในองค์กร ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรดำเนินการเชิงนโยบายเพื่อส่งเสริมให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความผูกพันต่อองค์กร และมีบุคลากรภาพที่ดีด้วยวิธีการต่อไปนี้

1. การให้การสนับสนุนและการพัฒนา ผู้บังคับบัญชาควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม โดยการจัดการฝึกอบรม สัมมนา หรือโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรอื่น ๆ เพื่อเสริมสร้างความสามารถและความมั่นใจให้กับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
2. การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ผู้บังคับบัญชาควรสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาองค์กรภายใน โดยให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและส่งเสริมการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ระหว่างสมาชิกในองค์กร
3. การให้ข้อเสนอแนะและตอบรับ ผู้บังคับบัญชาควรสร้างช่องทางสื่อสารที่เปิดกว้างเพื่อให้สมาชิกในกลุ่มสาระการเรียนรู้สามารถให้ข้อเสนอแนะหรือคำแนะนำต่าง ๆ และรับฟังความคิดเห็นอย่างเปิดเผย โดยทำให้สมาชิกรู้ว่าความเห็นและแนวคิดของพวกเขามีค่าและได้รับการนำไปใช้จริงในองค์กร
4. การสร้างโอกาสในการเจรจา ผู้บังคับบัญชาควรสร้างโอกาสให้กับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในการเจรจาและเชื่อมโยงกับบุคลากรอื่นในองค์กร เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเพิ่มความเข้าใจต่อกัน
5. การให้การประเมินและขอคำปรึกษา ผู้บังคับบัญชาควรให้การประเมินผลและขอคำปรึกษาจากหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อทราบความคืบหน้าในการทำงาน และให้คำแนะนำหรือการช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ส่งเสริมให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความฉลาดทางอารมณ์ และให้การสนับสนุนทางสังคมแก่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จะส่งผลให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงขึ้นด้วยวิธีการต่อไปนี้



1. การเข้าใจและรับฟัง การส่งเสริมให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความฉลาดทางอารมณ์จะช่วยให้พวกเขาเข้าใจและรับฟังความรู้สึกและความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การสนับสนุนและกำลังใจให้กับสมาชิกที่มีความคิดต่างกัน

2. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การสนับสนุนทางสังคมจะช่วยให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเชื่อมโยงกับสมาชิกในกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การสร้างกิจกรรมที่เป็นกันเองและเสริมสร้างความเข้าใจและความเชื่อมั่น

3. การเสริมสร้างการทำงานร่วมกัน การสนับสนุนทางสังคมช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกันในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาในองค์กร

4. การสร้างอารมณ์บวกและความมั่นใจ การส่งเสริมความฉลาดทางอารมณ์จะช่วยให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สร้างอารมณ์บวกและความมั่นใจในการนำทีมสู่การเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ

5. การสร้างพลังผลักดันสนับสนุนทางสังคมช่วยสร้างพลังผลักดันและความกระตือรือร้นในการทำงานของทีม โดยการเสริมสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการต่อสู้กับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร

6. การสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพส่งเสริมความสามารถในการทำงานร่วมกันและสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพในการเปลี่ยนแปลง โดยการสนับสนุนทางสังคมช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีมและเสริมสร้างความร่วมมือในการทำงาน

6. การสร้างสรรค์และนวัตกรรม การสนับสนุนทางสังคมและการส่งเสริมความฉลาดทางอารมณ์จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการสร้างสรรค์และนวัตกรรม ดังนั้น การส่งเสริมให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความฉลาดทางอารมณ์และให้การสนับสนุนทางสังคมจะเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สูงขึ้น ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการและบริหารจัดการในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มขึ้น เช่น ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationships with subordinates)

2. ควรศึกษารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน

3. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยระเบียบวิธีวิจัยทั้งปริมาณและคุณภาพ



เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต. (2543). *อีคิว: ความฉลาดทางอารมณ์*. นนทบุรี: สำนักพัฒนาสุขภาพจิตกรมสุขภาพจิต.
- ชาคริต มานพ. (2550). *การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักเรียนเตรียมทหาร* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุริยาสาสน.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. (2542, 19 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก. หน้า 1.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- Barbuto, J. E., & Burbach, M. E. (2006). The emotional intelligence of transformational leaders: A field study. *The Journal of Social Psychology*, 146(1), 51-64.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organization Effectiveness Through Transformation Leadership*. Thousand Oaks: Sage.
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2004). Personality and Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 89, 901-910.
- Costa, P. T. & McCrae, R. R. (1995). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI)*. Florida: Psychological Assessment Resources.
- House, J. S. (1981). *Work Stress and Social Support*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- leadership. *Journal of Management Development*, 25(8), 777-794.
- Leithwood, K. A., et al. (1999). *Teacher burnout: A critical challenge for leaders of restructuring schools*. NY, US: Cambridge University Press.
- Liontos, L. (1992). *Transformational Leadership in Eric Digest*. Eugene Oregon: Eric Clearinghouse, University of Oregon.
- Mitchell, D.E. & Tucker, S. (1992). Leadership as a way of thinking. *Educational Leadership*, 49, 30-35.
- Sergiovanni, T. (1994). *Building community in schools*. San Francisco. CA: Jossey Bass.



- Spence, J. T., & Helmreich, R. L. (1983). *Achievement related motives and behavior*. San Francisco: W.H. Freeman.
- Steers, R. M. & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. McGraw-Hill: New York.

