

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารหลักสูตร
สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ

THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS
AND SCHOOL CURRICULUM MANAGEMENT AT THE BASIC EDUCATION LEVEL
OF THE DISTRICT LEARNING PROMOTION CENTERS

ปาริชาติ พันธุ์ศิริ* บุณฑริกา บุลภักดี และ ปัญญา อัครพุทธิพวงค์

Parichart Punsiri*, Buntarika Bulpakdi and Panya Akkaraputtapong

สาขาวิชานิติเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร 10330

Program in Supervision and Curriculum Development, Faculty of Education,
Chulalongkorn University, Bangkok 10330, Thailand

*Corresponding Author: E-mail: 6280089027@student.chula.ac.th

รับบทความ 3 มิถุนายน 2567 แก้ไขบทความ 27 มิถุนายน 2567 ตอบรับบทความ 11 กรกฎาคม 2567 เผยแพร่บทความ เมษายน 2568

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ จำนวน 378 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Weiers, (2005) จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage random sampling) โดยใช้ภูมิภาคเป็นเกณฑ์ ซึ่งได้รับแบบสอบถามคืนมา จำนวน 293 คน คิดเป็นร้อยละ 77.51 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.914–0.955 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.975 และแบบสอบถามการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.692–0.876 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.952 มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ ($r=.785^{**}$) โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับ

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การบริหารหลักสูตร, การศึกษานอกระบบ

ABSTRACT

This research aimed to examine the relationship between the transformational leadership of administrators and school curriculum management at the basic education level of District Learning Promotion Centers. The sample consisted of 378 teachers from these centers, determined using Weiers' (2005) formula and selected through multi-stage random sampling based on the geographic location criterion, resulting in 293 respondents (77.51%). Research instruments included a set of questionnaires on transformational leadership of administrators, with the discrimination power ranging from 0.914 to 0.955, and

the reliability of 0.975, and a set of questionnaires on school curriculum management, with the discrimination power ranging from 0.692 to 0.876, and the reliability of 0.952. Data were analyzed using mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

Results indicated a significant positive correlation ($r = 0.785$, $p < .01$) between administrators' transformational leadership and school curriculum management. The highest positive relationship to curriculum management was found with individualized consideration, followed by intellectual stimulation, inspirational motivation, and idealized influence.

Keywords: Relationship, Transformational Leadership, Curriculum Management, Non-formal Education

บทนำ

พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 (2566) ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม 2566 ได้ยกระดับ “สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย” สู่การเป็น “กรมส่งเสริมการเรียนรู้” สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีหน้าที่จัด ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ 3 รูปแบบ คือ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ ส่งผลให้ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเปลี่ยนเป็นศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานและจัดการศึกษาร่วมกับภาคีเครือข่ายในชุมชน การให้โอกาสการเรียนรู้แก่ผู้ด้อยโอกาส ผู้ขาดโอกาสและผู้พลัดโอกาสทางการศึกษาในระบบปกติ ให้มีความรู้ตั้งแต่การศึกษาขั้นพื้นฐานไปจนถึงทักษะอาชีพ ทักษะการดำรงชีวิต และทักษะการเรียนรู้จากสื่อเทคโนโลยี (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2555) อย่างไรก็ดี ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแต่ละแห่งมีบริบทและความพร้อมทางทรัพยากรที่แตกต่างกัน ส่งผลให้สถานศึกษาต้องจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยยึดตามหลักสูตรการศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ซึ่งเป็นหลักสูตรอิงมาตรฐาน (Standard-based curriculum)

จากผลรายงานการนิเทศการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2561) พบว่า กศน.อำเภอส่วนใหญ่ยังไม่มีการประเมินหลักสูตรเพื่อนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หลังจากผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา และ กศน. อำเภอ บางพื้นที่มีเพียงการพัฒนาหลักสูตรรายวิชาเลือกให้มีความเหมาะสมกับสภาพปัญหา ความต้องการและบริบทของชุมชน โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญและผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม ทั้งนี้ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2557–2559 ระบุว่าหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขาดการพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ภูมิปัญญาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน คู่มือการจัดกิจกรรมขาดความชัดเจน และเกณฑ์การเทียบโอนของสถานศึกษาขาดประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปาริชาติ เพ็ชรแก่น และ เสาวณี ตรีพุทธรัตน์ (2557) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดขอนแก่น พบว่า สถานศึกษาขาดการนิเทศติดตามเพื่อกำกับและดูแลคุณภาพการดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง หลักสูตรสถานศึกษานับได้ว่าเป็นตัวช่วยในการจัดการเรียนรู้ให้เป็นไปตามแผนหรือแนวทางที่ได้กำหนดไว้ และจะมีประโยชน์ยิ่งเมื่อครู ผู้เรียนและชุมชนร่วมกันจัดทำหลักสูตรขึ้น เพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนและสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของชุมชน นอกจากนี้ครูการศึกษานอกระบบส่วนใหญ่ยังไม่มีความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และมีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ยังไม่ถูกต้องสมบูรณ์ ไม่ได้นำไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนส่วนใหญ่ขาดทักษะความรู้พื้นฐานตามหลักสูตรและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้น้อยกว่าเกณฑ์มาตรฐาน จากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียน (Non-Formal National Education Test: N-NET) ที่จัดการทดสอบเพื่อวัดความรู้ให้แก่ผู้เรียนชั้นปียุติท้ายในระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ตามหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผู้เรียนส่วนใหญ่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า ร้อยละ 50 และคะแนนมีแนวโน้มลดลง โดยเฉพาะด้านความรู้พื้นฐานที่มีคะแนนค่อนข้างต่ำมาก (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2561) จากข้อมูลข้างต้น จะเห็นได้ว่า กศน. อำเภอ ส่วนใหญ่ยังมีปัญหาเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ซึ่งเป็นอาจเป็น

ส่วนหนึ่งที่ทำให้การจัดการเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

ดังนั้นการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นการบริหารงานทางด้านวิชาการ หรือการนำหลักสูตรไปใช้ จะช่วยส่งเสริมให้หลักสูตรสถานศึกษาได้รับการวิเคราะห์ ออกแบบ นำไปใช้ มีการประเมินผลและปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพที่สุด (วิชย วงศ์ใหญ่, 2554) ผู้บริหารสถานศึกษาถือว่ามีส่วนเกี่ยวข้องสำคัญในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ เนื่องจากเป็นผู้มีบทบาทหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เป็นผู้ดำเนินการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา รวมทั้งสร้างความร่วมมือและประสานกับบุคลากรทุกฝ่าย ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา จัดให้มีประชาสัมพันธ์หลักสูตรสถานศึกษา สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อม ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ สนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาได้รับการพัฒนา ให้มีความรู้ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา อีกทั้งเป็นผู้มีบทบาทติดตามให้มีการประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้ และนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาสาระของหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น รวมทั้งความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก (ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2561) ทั้งนี้งานวิจัยของจันทร์จิรา บุรีมาศ และ อดุล นาคะโร (2556) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา พบว่า ผู้บริหารเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในลำดับที่ 2 และเมื่อรวมกับปัจจัยด้านอาคารสถานที่ ด้านครูผู้สอน ด้านชุมชนและผู้ปกครอง ด้านสื่ออุปกรณ์และวัสดุหลักสูตร จะสามารถทำนายกระบวนการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ได้ร้อยละ 76.30 ดังนั้น ผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีบทบาทสำคัญในพัฒนาการบริหารหลักสูตรให้ดีขึ้นได้ ซึ่งจะส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ อันจะนำไปสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียนในที่สุด

เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติในการทำงานเพื่อให้การบริหารหลักสูตรมีคุณภาพ อีกทั้งสามารถประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ในการบริหารได้หลากหลายสาขา เพราะได้รับความพึงพอใจและมีอิทธิพลต่อผู้ตาม (จักรกฤษณ์ สิริริน, 2561) โดย Bass และ Riggio (2006) ได้เสนอไว้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence: II) คือ การใช้วิสัยทัศน์และปลุกฝังความภูมิใจ ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือในตัวผู้บริหาร ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ความมั่นใจในการที่จะเอาชนะอุปสรรค และมุ่งสู่เป้าหมาย สร้างความเชื่อมั่นและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษา รวมถึงการสร้างควมไว้วางใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษา 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) คือ การส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน กระตุ้นจิตใจให้เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน การสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรในสถานศึกษา มีกำลังใจและตั้งใจปฏิบัติงานที่ดีและคิดเชิงบวก เพื่อเห็นภาพที่ดีของสถานศึกษา 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) คือ การส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษารู้จักวิเคราะห์ปัญหา โดยใช้เหตุผลและข้อมูลสนับสนุน เห็นแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา รวมถึงการให้อิสระทางความคิด รับฟังความคิดเห็นและสนับสนุนวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีขึ้นกว่าเดิมเป็นผลให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) คือ การส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและพัฒนาจุดด้อยของตนเองอยู่เสมอ มีการสอนงาน และการให้คำแนะนำ ซึ่งงานวิจัยทั้งภายในประเทศและต่างประเทศชี้ให้เห็นถึงผลกระทบทางบวกของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อการดำเนินงานภายในสถานศึกษา ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยของ Yang (2014) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอาจารย์ใหญ่ในการปรับปรุงโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอาจารย์ใหญ่มีความสำคัญมากในการพัฒนาโรงเรียน สามารถช่วยโรงเรียนแก้ปัญหาได้ตรงจุด โดยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การแบ่งปันอำนาจและการได้รับความเชื่อถือจากครูในโรงเรียน สามารถทำให้โรงเรียนมีผลงานที่ประสบความสำเร็จได้ ข้อมูลข้างต้นชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอจะสามารถส่งเสริมการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ อันจะก่อให้เกิดผลกระทบทางบวกต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน สอดคล้องกับ นนทกร อรุณโน (2559) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งผลโดยตรงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ทั้งงานด้านการสอนและการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

สถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในการดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมาย ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นให้เกิดเขาวนปัญญา การสร้างบารมี และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน จากข้อมูลข้างต้นชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอจะสามารถส่งเสริมการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ อันจะก่อให้เกิดผลกระทบทางบวกต่อ การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

ดังนั้น การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอโดยมุ่งเน้นการจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะเป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและการพัฒนาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา อันจะมีส่วนช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ ให้สามารถส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับการปฏิบัติหรือระดับพฤติกรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอที่แสดงออกตามแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Riggio (2006) มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence: II) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอเกี่ยวกับการประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ครู มีความตั้งใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เป็นที่ยกย่อง น่าเคารพศรัทธา จนเป็นที่ไว้วางใจ มีจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม อีกทั้งสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีแม้เจอสถานการณ์วิกฤติ แสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด มีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของตน ช่วยสร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย

การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอที่มีการสร้างแรงจูงใจภายในแก่ครู เช่น การมอบหมายงานที่ท้าทายที่ตรงกับความสนใจและความสามารถของครู ทำให้ครูมีความอยากพัฒนาสถานศึกษาให้ดีขึ้นด้วยตัวของครูเอง กำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาร่วมกันกับครู สร้างบรรยากาศ สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม สื่อสารความคาดหวังที่ต้องการกับครูอย่างชัดเจน โน้มน้าวใจให้ครูมีเจตคติที่ดีและมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่รับมอบหมาย สร้างขวัญใจกำลังใจและให้รางวัลที่เหมาะสมแก่ครู และแสดงความเชื่อมั่นว่าครูสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ

การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอที่มีการส่งเสริมให้ครูรู้สึกว่าการที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง กระตุ้นให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นจากครูและให้มีส่วนร่วมในการหาแนวทางใหม่ที่แตกต่างกันความคิดของผู้บริหารมาใช้แก้ปัญหา กระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และสร้างความเชื่อมั่นให้ครูว่าปัญหาดังกล่าวสามารถแก้ไขได้ และให้ครูเรียนรู้จากความผิดพลาด โดยไม่มีการกล่าวโทษ

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอที่แสดงให้เห็นถึงการเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคล ผ่านการสอนงานและให้คำปรึกษา ทำความเข้าใจและความคุ้นเคยกับครูโดยการใช้วิธีการสื่อสารอย่างหลากหลายให้เหมาะสมกับครูแต่ละบุคคล เพื่อพัฒนาศักยภาพและทักษะการทำงานของครูให้สูงขึ้น มอบหมายงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของครู เช่น ความสนใจหรือความถนัด แสดงความชื่นชมในความสามารถและผลงานของครู มีการสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้ตอบปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความคิดกับครูเสมอ อีกทั้งสร้างความร่วมมือและความสามัคคีในการทำงานร่วมกันของครู และ

ส่งเสริมให้ครูให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน

การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามกระบวนการบริหารหลักสูตรของ ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539) ซึ่งมี 9 ขั้นตอน ได้แก่

การศึกษาวิเคราะห์และทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรต่าง ๆ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอเกี่ยวกับการวิเคราะห์ความสอดคล้องขององค์ประกอบหลักสูตรสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ จุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาสาระ กิจกรรมประสบการณ์เรียน มีการวางแผนพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยวิเคราะห์สภาพบริบทของชุมชน ความต้องการและความสนใจของผู้เรียน มีการวางแผนและเตรียมการร่วมกันระหว่างผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอเกี่ยวกับครูในการวิเคราะห์และทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรต่าง ๆ กำหนดสัดส่วนน้ำหนักความสำคัญของเนื้อหาและพฤติกรรมพึงประสงค์ มีการจัดทำคู่มือเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

การเตรียมบุคลากรในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอเกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาครูให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพและสามารถจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของหลักสูตร มีการประเมินความต้องการความจำเป็นเพื่อวางแผนพัฒนาบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาวเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ให้เป็นรูปธรรม มีการประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อชี้แจงให้ครูเข้าใจในหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่ถูกต้องก่อนเปิดภาคเรียน มีการจัดอบรมสัมมนา เพื่อให้ครูได้ศึกษาวิเคราะห์ปัญหาและการนำหลักสูตรสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

การจัดครูเข้าสอน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอเกี่ยวกับการจัดครูเข้าสอน โดยการจัดครูประจำกลุ่มสาระการเรียนรู้ครบ ทั้ง 5 สาระการเรียนรู้ ได้แก่ ทักษะการเรียนรู้ ความรู้พื้นฐาน การประกอบอาชีพ ทักษะการดำเนินชีวิต การพัฒนาสังคม ซึ่งการจัดครูเข้าสอนต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถและวิชาเอกของครู อีกทั้งจัดให้มีจำนวนครูที่ปรึกษาเพียงพอต่อการดูแลติดตามผู้เรียนจนจบหลักสูตร

การจัดตารางสอน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ มีการจัดตารางสอนครบตามโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนครบตามกำหนดของมาตรฐานหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการจัดตารางสอนที่เอื้อต่อลักษณะการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้แบบพบกลุ่ม การเรียนรู้แบบทางไกล การเรียนรู้แบบขั้นเรียน หรือการเรียนรู้ตามอัธยาศัย มีการจัดตารางสอนโดยคำนึงถึงความยากง่ายของเนื้อหาวิชาต่าง ๆ เช่น กำหนดวิชาทฤษฎีไว้ช่วงเช้าและวิชาภาคปฏิบัติไว้ช่วงบ่าย อีกทั้งมีการจัดตารางสอนที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและการทำงานของครู มีจำนวนชั่วโมงสอนและเวลาว่างของครูที่สมดุลเหมาะสมและมีการคำนึงถึงความพร้อมของห้องเรียน สคร.ตำบล

การจัดแผนการเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอเกี่ยวกับการจัดแผนการเรียนที่สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการจัดแผนการเรียนที่สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น ตลาดแรงงาน ความต้องการในการประกอบอาชีพของผู้เรียนและโอกาสในการศึกษาต่อและความถนัดความสนใจของผู้เรียนด้วย รวมทั้งมีการจัดแผนการเรียนที่สอดคล้องกับความพร้อมของสถานศึกษาด้านวัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ จำนวนครู อีกทั้งกำหนดรายวิชาต่าง ๆ ที่ผู้เรียนจะต้องศึกษาในแผนเรียนนั้น ๆ ล่วงหน้า

การจัดบริการวัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอเกี่ยวกับการจัดบริการวัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน มีการสำรวจความต้องการใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ สำหรับการจัดการเรียนรู้ เพื่อใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดเตรียมสื่อการเรียนการสอน มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน มีการวางแผนเตรียมงบประมาณในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ มีการเก็บรักษา การซ่อมแซมอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ มีการนำทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้ในการจัดทำวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน

การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ แก่ผู้ใช้หลักสูตร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ

เรียนรู้อำเภอกเกี่ยวกับการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ แก่ผู้ใช้หลักสูตร โดยมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น อินเทอร์เน็ต อาคารสถานที่ โต๊ะ เป็นต้น มีการจัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่หลากหลาย ปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน อีกทั้งเปิดโอกาสให้ชุมชนและหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน

การนิเทศติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ อำเภอกเกี่ยวกับการนิเทศติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร โดยมีการแต่งตั้งคณะทำงานรับผิดชอบในการนิเทศ กำกับดูแลคุณภาพของหลักสูตรสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอกกับครูทำงานร่วมกันในการมีการจัดทำแผนงาน/โครงการนิเทศเพื่อกำกับดูแลคุณภาพของหลักสูตรสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้และแผนการเรียนรู้รายบุคคลของครู ก่อนการปฏิบัติการสอน มีการนิเทศการจัดการเรียนการสอนผ่านการเยี่ยมชั้นเรียน หรือการสังเกตพฤติกรรมครูและนักเรียน ดำเนินการวิจัยติดตามผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และนำข้อมูลดังกล่าวมาปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพสูงขึ้น

การประชาสัมพันธ์หลักสูตรแก่ผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอกเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตรสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีการวางแผนประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตรสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานกับกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ แก่ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนภายนอก มีการกำหนดงบประมาณและช่องทางสำหรับการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย เช่น วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ เว็บไซต์สถานศึกษา หรือเครือข่ายสังคมออนไลน์ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและเกิดความรู้สึกที่ดีต่อใช้หลักสูตรสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการและหัวหน้างานการศึกษาขั้นพื้นฐานนอกระบบของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอก

ครู หมายถึง ครูที่ทำหน้าที่การจัดการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอก

สถานศึกษา หมายถึง ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอกทั่วประเทศ

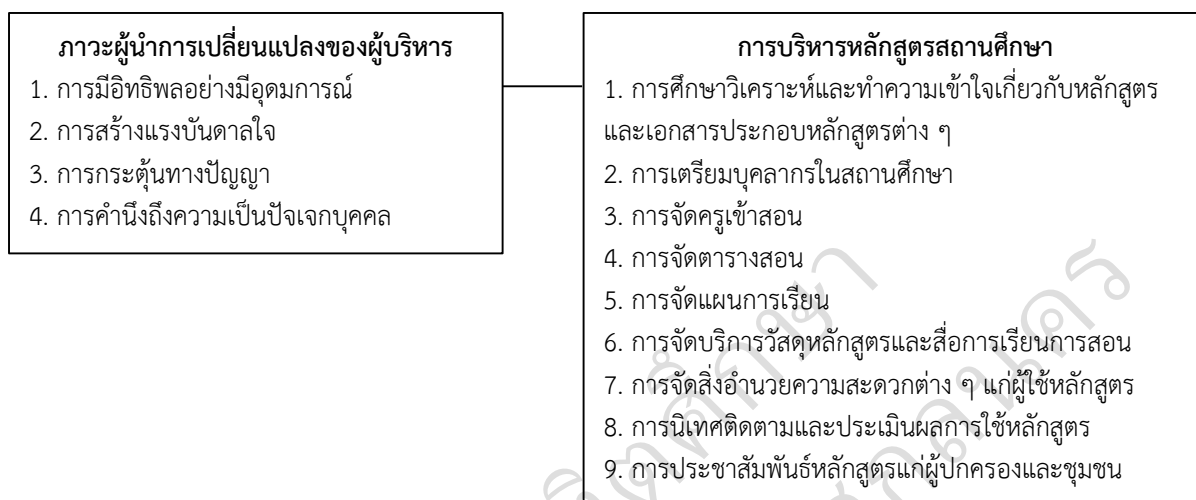
ความสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ทางสถิติระหว่างตัวแปรสองตัว ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรหนึ่งมีความเกี่ยวข้องเนื่องกับการเปลี่ยนแปลงของอีกตัวแปรหนึ่ง โดยมีค่าสหสัมพันธ์บอกทิศทางและความแข็งแรงของความสัมพันธ์นี้ แต่ไม่ได้หมายความว่าตัวแปรหนึ่งเป็นสาเหตุของอีกตัวแปรหนึ่ง

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้ ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Riggio (2006) ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence: II) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) และตอนที่ 2 กระบวนการบริหารหลักสูตรของ ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539) ซึ่งมี 9 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาวิเคราะห์และทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรต่าง ๆ 2) การเตรียมบุคลากรในสถานศึกษา 3) การจัดครูเข้าสอน 4) การจัดทำตารางสอน 5) การจัดแผนการเรียน 6) การจัดบริการวัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน 7) การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ แก่ผู้ใช้หลักสูตร 8) การนิเทศติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร 9) การประชาสัมพันธ์หลักสูตรแก่ผู้ปกครองและชุมชน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของ Bass and Riggio (2006) และแนวคิดการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของ ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539) โดยมีรายละเอียด ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอทั่วประเทศ จำนวน 17,407 คน ซึ่งอ้างอิงข้อมูลจากระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา จากนั้นนำมากำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Weiers, (2005) (อ้างถึงใน เพ็ญพิมพ์ พวงสุวรรณ และคณะ, 2562) ที่ระดับของความเชื่อมั่น 95% และยอมรับความคลาดเคลื่อนได้ 5% โดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage random sampling) โดยใช้ภูมิภาคเป็นเกณฑ์ จนได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 378 คน และได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 293 คน ดังตาราง 1

ตาราง 1 สัดส่วนจำนวนครูในประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภูมิภาค

ภาค	จำนวนศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ (แห่ง)	จำนวนประชากร		จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)	แบบสอบถามได้กลับคืนจากกลุ่มตัวอย่าง
		คน	ร้อยละ		
ภาคกลาง	194	3,030	17	66	
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	322	8,052	46	174	
ภาคเหนือ	188	2,875	17	63	
ภาคใต้	151	2,448	14	53	
ภาคตะวันออก	73	1,002	6	22	
รวม	928	17,407	100	378	293

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบ่งเป็น มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 31 ข้อ ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.914-0.955 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.975 มีรายละเอียด ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จำนวน 8 ข้อ
2. การสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 8 ข้อ
3. การกระตุ้นทางปัญญา จำนวน 7 ข้อ

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบ่งเป็น มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 40 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.692–0.876 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.952 มีรายละเอียด ดังนี้

1. การศึกษาวิเคราะห์และทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรต่าง ๆ จำนวน 5 ข้อ
2. การเตรียมบุคลากรในสถานศึกษา จำนวน 4 ข้อ
3. การจัดครูเข้าสอน จำนวน 3 ข้อ
4. การจัดตารางสอน จำนวน 6 ข้อ
5. การจัดแผนการเรียน จำนวน 5 ข้อ
6. การจัดบริการวัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน จำนวน 5 ข้อ
7. การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ แก่ผู้ใช้หลักสูตร จำนวน 3 ข้อ
8. การนิเทศติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร จำนวน 5 ข้อ
9. การประชาสัมพันธ์หลักสูตรแก่ผู้ปกครองและชุมชน จำนวน 4 ข้อ

วิธีรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากสาขาวิชานิเทศการศึกษา และพัฒนาหลักสูตร คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละภาคเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม จำนวน 378 ฉบับ พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์โดยกำหนดวันขอรับคืน ได้รับแบบสอบถามคืนมา จำนวน 293 คน คิดเป็นร้อยละ 77.51
3. ผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนจากศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
4. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS มีรายละเอียด ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2550) ดังนี้
 - 0.81–1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง
 - 0.61–0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูง
 - 0.41–0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
 - 0.21–0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ
 - 0.01–0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
 - 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

พิจารณาทิศทางความสัมพันธ์ โดยถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นบวก แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน (ความสัมพันธ์เชิงบวก) และถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นลบ แสดงว่าตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปร มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม (ความสัมพันธ์เชิงลบ)

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบข้อคำถามของการวิจัย ดังนี้

ตาราง 2 สถานภาพทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์สอน

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	86	29.35
หญิง	207	70.65
รวม	293	100.00
2. อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	2	0.68
25 – 29 ปี	21	7.17
30 – 34 ปี	31	10.58
35 – 39 ปี	54	18.43
40 – 44 ปี	66	22.53
45 – 49 ปี	57	19.45
50 ปีขึ้นไป	62	21.16
รวม	293	100.00
3. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	247	84.30
ปริญญาโท	45	15.36
ปริญญาเอก	1	0.34
รวม	293	100.00
4. ประสบการณ์สอน		
ไม่เกิน 5 ปี	43	14.68
5-10 ปี	67	22.87
10 ปีขึ้นไป	183	62.46
รวม	293	100.00

จากตาราง 2 พบว่า ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 378 คน ได้รับแบบสอบถามคืนมา จำนวน 293 คน คิดเป็นร้อยละ 77.51 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 70.65 และเป็นเพศชาย จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 29.35 อีกทั้งผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มอายุที่มีจำนวนมากที่สุด ได้แก่ กลุ่มอายุ 40-44 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 22.53 รองลงมาซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกัน ได้แก่ กลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 21.16 นอกจากนี้ ยังมีกลุ่มรองลงมาซึ่งมีจำนวนทั้งสองกลุ่มใกล้เคียงกัน ได้แก่ กลุ่มอายุ 45-49 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 19.45 และกลุ่มอายุ 35-39 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 18.43 ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มอายุที่มีจำนวนน้อยที่สุด ได้แก่ กลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.68 ส่วนวุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสูงสุดระดับปริญญาตรี จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 84.30 รองลงมาเป็นกลุ่มวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 15.36 และวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.34 นอกจากนี้ประสบการณ์สอนของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์สอน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 62.46 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์สอน 5-10 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 22.87

ตาราง 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของ
ผู้บริหาร ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานของ ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร				X_{tot}
	ด้าน การมีอิทธิพล อย่างมี อุดมการณ์ (X_1)	ด้าน การสร้าง แรงบันดาลใจ (X_2)	ด้าน การกระตุ้น ทางปัญญา (X_3)	ด้าน การคำนึงถึง ความเป็น ปัจเจกบุคคล (X_4)	
ด้านการศึกษาวิเคราะห์และทำความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักสูตรและเอกสารประกอบ หลักสูตรต่าง ๆ (Y_1)	.618**	.673**	.693**	.691**	.858**
ด้านการเตรียมบุคลากรในสถานศึกษา (Y_2)	.638**	.685**	.744**	.708**	.892**
ด้านการจัดครูเข้าสอน (Y_3)	.517**	.628**	.664**	.657**	.838**
ด้านการจัดตารางสอน (Y_4)	.637**	.643**	.634**	.665**	.893**
ด้านการจัดแผนการเรียน (Y_5)	.624**	.665**	.656**	.674**	.912**
ด้านการจัดบริการวัสดุหลักสูตรและสื่อการ เรียนการสอน (Y_6)	.594**	.668**	.674**	.680**	.891**
ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ แก่ผู้ใช้หลักสูตร (Y_7)	.538**	.589**	.599**	.648**	.871**
ด้านการนิเทศติดตามและประเมินผลการใช้ หลักสูตร (Y_8)	.611**	.653**	.673**	.673**	.909**
ด้านการประชาสัมพันธ์หลักสูตรแก่ผู้ปกครอง และชุมชน (Y_9)	.568**	.652**	.666**	.663**	.887**
Y_{tot}	.671**	.737**	.755**	.762**	.785**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอกับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r = .785^{**}$, $p < .01$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงทุกด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($r = .762^{**}$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($r = .755^{**}$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($r = .737^{**}$) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($r = .671^{**}$)

การอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอกับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้อยตามกัน แสดงให้เห็นว่าหากผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอมีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น จะสามารถช่วยให้การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคุณภาพมากขึ้นได้ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถที่จะปฏิบัติต่อครูได้อย่างเหมาะสมกับแต่ละบุคคล แต่ละสถานการณ์และปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ อีกทั้งกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้ครูทำงานอย่างทุ่มเทและมุ่งมั่น เสียสละเพื่อสถานศึกษาผ่านการทำงานร่วมกันเป็นทีม อุทิศตัวเพื่อความผูกพันต่อ

เป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ช่วยทำให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าและสามารถที่จะร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน เช่น การวางแผนการจัดเรียนการสอน การใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นต้น ส่งผลทำให้การดำเนินการสอนของครูในสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นด้านการสร้างความชัดเจนในบทเรียน ด้านการใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย ด้านการแสดงความใส่ใจงานการสอน ด้านการทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ และด้านการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ โดยครูจะมีการเตรียมการสอนล่วงหน้า มีการจัดทำแผนการสอนหรือกิจกรรมที่หลากหลายให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาหลักสูตรและศักยภาพของนักเรียน อีกทั้งยังสามารถทำให้บรรลุวัตถุประสงค์กับเป้าหมายของสถานศึกษา อีกทั้งยังช่วยให้ครูได้พัฒนาประสิทธิภาพการสอนของตนเอง มีการนิเทศติดตามช่วยเหลือครูในการวางแผนการสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่หลักสูตรได้กำหนดไว้ได้ สอดคล้องกับ กอบศักดิ์ มูลมัย (2554) ที่ศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อีกทั้งยังสอดคล้องกับ จีรังกุล เกตุทอง (2564) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนเทพศิรินทร์ นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนเทพศิรินทร์ นนทบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยข้างต้นสะท้อนว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถยกระดับประสิทธิผลของการทำงานในภาพรวมของโรงเรียน ซึ่งรวมถึงการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาด้วย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทั้ง 4 ด้านมีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับค่อนข้างสูงกับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) ซึ่งสามารถอภิปรายเป็นรายด้านดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านดังกล่าวมีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับค่อนข้างสูงกับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ ซึ่งให้เห็นว่า หากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอมีระดับการปฏิบัติที่สูงขึ้นจะสามารถช่วยให้การบริหารหลักสูตรสถานศึกษามีประสิทธิภาพดีขึ้นได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาทำความเข้าใจและความคุ้นเคยกับครูในสถานศึกษา มอบหมายงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของครู แสดงความชื่นชมในความสามารถและผลงานของครู เปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ผ่านการสอนงาน ให้คำปรึกษา ส่งเสริมให้ครูให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน รวมทั้งสร้างความร่วมมือและความสามัคคีในการทำงานร่วมกันของครู ทำให้ครูได้พัฒนาศักยภาพและทักษะการทำงานของครูให้สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2559) ที่ได้กล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ว่าเป็นการให้ความสนใจในบุคลากรเป็นรายบุคคล สามารถสร้างความรู้สึกรักมีคุณค่า และมีความสำคัญต่อองค์กรให้เกิดแก่ตัวผู้ตามได้ไม่ว่าจะเป็นไปในลักษณะผู้นำที่เป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) โดยดำเนินการอยู่บนพื้นฐานเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้นผ่านการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ใช้กระบวนการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและวิเคราะห์ถึงความต้องการ และความสามารถของแต่ละบุคคล มุ่งกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงาน ส่งผลให้ครูมีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามแนวทางที่หลักสูตรสถานศึกษากำหนด ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับครูดังกล่าวสอดคล้องกับ ธนพล สะพังเงิน (2564) ที่ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย นโยบายและวางแผนในการปฏิบัติ ให้ความไว้วางใจ ยอมรับนับถือและเชื่อมั่นในการทำงานของบุคลากร โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล รับฟังความคิดเห็นพร้อมให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และสนับสนุนวิธีการทำงานเป็นทีมให้แก่บุคลากร เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีมกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา และจัดอบรมพัฒนาพฤติกรรมผู้บริหารแบบมีส่วนร่วมให้แก่ผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งพฤติกรรมของผู้บริหารดังกล่าวส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูมีการพัฒนางานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ไม่จะเป็นการเลื่อนเงินเดือนและตำแหน่งวิชาการ นอกจากนี้ผู้บริหารยังมีการนิเทศชั้นเรียนเป็นการนิเทศภายใน ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้ครูมี

การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยเป็นปัจจัยที่จะทำให้การบริหารหลักสูตรดีขึ้น

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านดังกล่าวมีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับค่อนข้างสูงกับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ ซึ่งให้เห็นว่าหากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ มีระดับการปฏิบัติที่สูงขึ้นจะสามารถช่วยให้การบริหารหลักสูตรสถานศึกษามีประสิทธิภาพดีขึ้นได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการกระตุ้นทางปัญญา คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงานที่มีความท้าทายให้ครู โดยการประชุมชี้แจงให้ครูเข้าใจในหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่ถูกต้องก่อนเปิดภาคเรียน เพื่อให้ครูเตรียมความพร้อมในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์แผนการจัดการเรียนรู้และจัดกิจกรรมให้แก่ผู้เรียนตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรสถานศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาจะเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นจากครูและให้ครูมีส่วนร่วมในการหาแนวทางใหม่ที่แตกต่างกันจากความคิดของผู้บริหารมาใช้แก้ปัญหา อีกทั้งสร้างความเชื่อมั่นให้ครูว่าปัญหาดังกล่าวสามารถแก้ไขได้ ทำให้ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาในการร่วมพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามที่หลักสูตรสถานศึกษากำหนดได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Bass and Avolio (1991 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2559) ที่ได้กล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา ว่าเป็นการกระตุ้นให้ผู้ตามได้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข ทั้งยังสอดคล้องกับ จิรัฐวัฒน์ ศิริบุตร (2564) ที่ศึกษา อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอร์เรชั่นวายในจังหวัดอุดรธานี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมาก ดังนั้นผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีอำนาจในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในรูปแบบใหม่ ๆ และสนับสนุนความคิดเหล่านี้ โดยไม่วิจารณ์ความคิดที่เกิดขึ้น รวมถึงต้องเปิดโอกาสให้พนักงานมีการพัฒนาศักยภาพให้มากขึ้นโดยการให้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และคอยเป็นที่ปรึกษา อันจะทำให้พนักงานมีการพัฒนาศักยภาพที่มากขึ้น และสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กรเพิ่มมากขึ้น

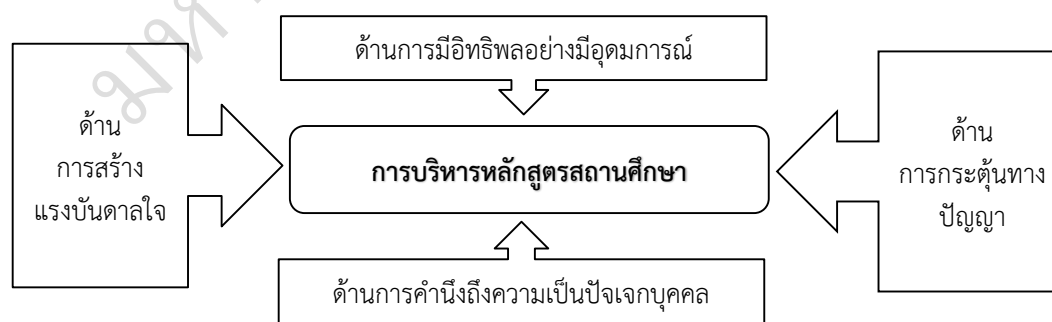
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านดังกล่าวมีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับค่อนข้างสูงกับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ ซึ่งให้เห็นว่า หากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ มีระดับการปฏิบัติที่สูงขึ้นจะสามารถช่วยให้การบริหารหลักสูตรสถานศึกษามีประสิทธิภาพดีขึ้นได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอมีการสร้างแรงจูงใจภายในแก่ครู เช่น ผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอมีการยกย่องชมเชย ให้กำลังใจหรือให้รางวัลเมื่อมีครูมีผลงานที่เกิดกับสถานศึกษา และมีการมอบหมายงานที่ท้าทายที่ตรงกับความสนใจและความสามารถของครู ทำให้ครูมีความอยากปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจมากกว่าทำงานด้วยความเกรงกลัวในอำนาจ สร้างเจตคติที่ดีในการทำงานโดยการสร้างความตระหนักให้ครูทุกคนนั้นรู้ถึงบทบาทหน้าที่และความสำคัญในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายผ่านการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาร่วมกันกับครู สร้างบรรยากาศ สนับสนุนและส่งเสริมให้การทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอควรมีการใช้วาทศิลป์และ จิตวิทยาในการนำศักยภาพของผู้ร่วมงานมาใช้ในการบริหารงาน ถ้าทำงานได้ไม่สำเร็จควรตักเตือนเป็นการส่วนตัวซึ่งสอดคล้องกับ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2559) ที่ได้กล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงบันดาลใจ ว่าเป็นการจูงใจเพื่อให้ผู้ตามได้เกิดแรงบันดาลใจผ่านกระบวนการสร้างแรงจูงใจภายใน โดยผู้นำทำการกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม ให้มีการแสดงออกที่กระตือรือร้น มุ่งสร้างเจตคติที่ดี วิธีการคิดในเชิงบวก และมั่นใจที่จะจัดการกับปัญหาที่ต้องเผชิญได้ นอกจากนี้ผู้นำต้องช่วยให้ผู้ตามมีความมั่นใจว่า การปฏิบัติงานจะสามารถลุล่วงเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ โดยมุ่งข้ามพ้นจากผลประโยชน์เพื่อวิสัยทัศน์ และการกิจขององค์กรทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิตอิสราภาพ โจอารีย์ (2564) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีสร้างแรงบันดาลใจเชิงบวกมากกว่าการสร้างแรงบันดาลใจเชิงลบ มีทักษะการสื่อสารที่ดี เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานที่ดีในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่งเสริม และเปิดโอกาสให้

ครูได้แสดงความคิดเห็น แสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ โดยเน้นให้ครูได้ลงมือปฏิบัติจริง จัดกิจกรรมที่ให้โอกาสครูได้สะท้อนแนวคิด วิธีการปฏิบัติงาน และแนวทางการแก้ปัญหาของตนเองโดยตัวผู้บริหารเองเป็นผู้ให้คำปรึกษาที่ดี

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านดังกล่าวมีความสัมพันธ์ในทางบวกกระชับกับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ ซึ่งให้เห็นว่า หากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอมีระดับการปฏิบัติที่สูงขึ้นจะสามารถช่วยให้การบริหารหลักสูตรสถานศึกษามีประสิทธิภาพดีขึ้นได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอเกี่ยวกับการประพัตินเป็นแบบอย่างแก่ครู มีความตั้งใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เป็นที่ยกย่อง น่าเคารพ ศรัทธา จนเป็นที่ไว้วางใจ มีจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม อีกทั้งสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีแม้เจอสถานการณ์วิกฤติ แสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด มีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของตน ช่วยสร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายสอดคล้องกับ Bass and Riggio (2006) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงประพัตินเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม ทำให้ผู้นำได้รับความชื่นชม เคารพ และไว้วางใจ ส่งผลให้ผู้ตามมีความต้องการที่จะเอาแบบอย่างผู้นำ ทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กัลติกา สมใจ (2567) ที่ได้ศึกษา สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี โดยระบุว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีอุดมการณ์ที่ชัดเจน มั่นคงแต่สามารถปรับได้ตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เป็นแบบอย่างที่ดี ตรงต่อเวลา เสียสละ มุ่งมั่นในการทำงาน และมีการบริหารงานที่สอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัด

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหาร แสดงให้เห็นว่า หากผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์จะสามารถช่วยให้การบริหารหลักสูตรสถานศึกษามีคุณภาพมากขึ้นได้ เพราะผู้บริหารจะสามารถกระตุ้นและจุดประกายให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาผ่านการทำงานร่วมกันเป็นทีม อีกทั้งยังมีการมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของครู มีการแสดงความชื่นชมในความสามารถและผลงานของครู เปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อได้พัฒนาประสิทธิภาพการการสอนของตนเองให้สูงขึ้นผ่านการสอนงาน ให้คำปรึกษา ทำให้ครูเกิดความรู้สึกเคารพเชื่อใจ จนสามารถเปลี่ยนแปลงความเชื่อและทัศนคติ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่หลักสูตรสถานศึกษาได้กำหนดไว้ได้ ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 แสดงองค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหาร

สรุป

งานวิจัยนี้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับ

ค่อนข้างสูง โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า หากผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและด้านการกระตุ้นทางปัญญาที่สูงขึ้นจะสามารถช่วยให้การบริหารหลักสูตร สถานศึกษามีประสิทธิภาพดีขึ้นได้ กรมส่งเสริมการเรียนรู้และสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัด สามารถนำผลการวิจัยดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอให้ สามารถปฏิบัติงานด้านการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า หากผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอมีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น จะสามารถช่วยให้การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคุณภาพมากขึ้นได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและด้านการกระตุ้นทางปัญญา ดังนั้นกรมส่งเสริมการเรียนรู้และสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดควรมีนโยบายในการ พัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอได้พัฒนาสมรรถนะความรู้ความสามารถและ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผ่านหลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ อีกทั้งหน่วยงานต้นสังกัดต้องมีการออกนิเทศ ติดตาม และประเมินผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภออย่างสม่ำเสมอ โดยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การสัมภาษณ์ครูในศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ เป็นต้น เพื่อให้ผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ อำเภอเกิดความตระหนักถึงความสำคัญและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมทั้งมีการเสริมแรงให้กำลังใจ ชื่นชมครู ขณะที่ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของศูนย์ ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานนิเทศภายในศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ อำเภอ

2.3 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารหลักสูตรของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ หรือศูนย์การเรียนรู้ที่ทำหน้าที่จัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ เช่น การเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อ การพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ

เอกสารอ้างอิง

- กัลติกา สมใจ. (2567). สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี. *วารสารการบริหารการจัดการและการพัฒนาที่ยั่งยืน*, 2(2), 415–426.
- กอบศักดิ์ มุลมัย. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จักรกฤษณ์ สิริริน. (2561). *ผู้นำการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทร์จิรา บุรีมาศ และอดุล นาคะโร. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต*, 9(2), 114–132.
- จิตอิสราภ ใจอารีย์. (2564). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายดอย สันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3*. สารนิพนธ์ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัย พะเยา.
- จิรัฐวัฒน์ ศิริบุตร. (2564). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอร์เรชันวายในจังหวัดอุดรธานี. *วารสารศิลปการจัดการ*, 5(2), 458–470.

- จิรังกุล เกตุทอง. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพของโรงเรียนเทพศิรินทร์ นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 10(4), 271–283.
- ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. (2539). *การพัฒนาหลักสูตร หลักการและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อัสสัมชัญ.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2561). *การพัฒนาหลักสูตร : ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: วิพริทธิ์.
- นนทกร อรุณโน. (2559). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธนพล สะพังเงิน. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปาริชาติ เพ็ชรแก่น และเสาวณี ตรีพุทธรัตน์. (2557). การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดขอนแก่น. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 8(4), 90–98.
- “พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 140 ตอนที่ 20. หน้า 60–72. 2566. 19 มีนาคม 2566.
- เพ็ญพิมพ์ พวงสุวรรณ, ละเอียด ศิลาน้อย, ชานัญ ศรีสวัสดิ์ และณภาพาศ ชัยรัตน์. (2562). การศึกษาการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของนักวิจัยไทยและนิสิตนักศึกษาระดับอุดมศึกษาของไทย ในการวิจัยเชิงปริมาณทางด้านสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์การโรงแรม การท่องเที่ยว และอื่น ๆ. *วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 47(1), 295–316.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2550). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบ การศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2559). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชัย วงศ์ใหญ่. (2554). *จากหลักสูตรแกนกลางสู่หลักสูตรสถานศึกษา กระบวนทัศน์ใหม่การพัฒนา*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2555). *คู่มือการดำเนินงานหลักสูตรการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2555*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2561). *แผนพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ.2560–2579*. เข้าถึงได้จาก <http://www.lertchaimaster.com/doc/planedu-nfe-Full.pdf>. 2 สิงหาคม 2564.
- Bass, B. M. & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. (2nded). New York: Lawrence Erlbaum.
- Yang, Y. (2014). *Transformational leadership in school improvement*. *International Journal of Educational Management*. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/IJEM-04-2013-0063>. December 13th, 2021.