

EDUCATIONAL LEADERSHIP LEVELS OF GRADUATE STUDENTS

Orasa WARULANG^{1*}, Kannaphat NITHITWARAPHAKUN², Pimrapat PRUEKSAPITAK³, Pisal SUKASAME⁴, Sujanya SOMBATTEERA⁴, Bilgis SOONTHONPONG⁴, Ruthaikan ORNLA-OR⁴ and Dowroong WATCHARINRAT⁴

1 Faculty of liberal arts, Shinawatra University, Thailand; orasa.w@siu.ac.th (Corresponding Author)

2 Faculty of Humanities and Social Sciences, Phranakhon Rajabhat University of Curriculum and Instruction, Thailand

3 Independent Scholar, Thailand

4 Faculty of Education, Shinawatra University, Thailand

ARTICLE HISTORY

Received: 9 June 2025

Revised: 23 June 2025

Published: 7 July 2025

ABSTRACT

The research titled "Educational Leadership Levels of Graduate Students" aims to investigate the educational leadership levels of graduate students. The population and sample consisted of a total of 149 graduate students enrolled in the second semester of the 2024 academic year in an international program at a private university. A questionnaire was used as the research instrument to assess the educational leadership levels of the students. The data were analyzed using descriptive statistics, including the mean and standard deviation. The results showed that students' perspectives about Educational Leadership Levels of Graduate Students are Vision had a high level ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.909), with the most prominent sub-characteristic being the ability to build and maintain good relationships. Management also showed a high level ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.985), with coordination and communication being the most selected sub-characteristic ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.968). Staff Development was at a high level ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 1.009), with training and skill development being the most selected sub-characteristic ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.917) and Participation demonstrated a high level ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.976), with the most notable sub-characteristic being coordination and support for collaboration ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.933) and all of the above information means that there are many levels of leadership.

Keywords: Leadership Level, Private University, Graduate School

CITATION INFORMATION: Warulang, O., Nithitwaraphakun, K., Prueksapitak, P., Sukasame, P., Sombatteera, S., Soonthonpong, B., Ornla-or, R., & Watcharinrat, D. (2025). Educational Leadership Levels of Graduate Students. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 3(7), 65

ระดับภาวะผู้นำทางการศึกษาของนักศึกษามหาวิทยาลัย

อรสา วารุณรัตน์¹, กัญญภัทร นิธิศวรรภากุล², พิมพ์ภัส พฤกษ์พิทักษ์³, ไพศาล สุขเกษม⁴, สุจรรยา ธีระสมบัติ⁴, บิลกิส สุนทรพงษ์⁴, ฤทัยกานต์ อ่อนละออ⁴ และ ดาวรุ่ง วัชรินทร์รัตน์⁴

1 คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยชินวัตร; orasa.w@siu.ac.th (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ)

2 วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

3 นักวิชาการอิสระ

4 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยชินวัตร

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่องระดับภาวะผู้นำทางการศึกษาของนักศึกษามหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางการศึกษาของนักศึกษามหาวิทยาลัย ประชากร ได้แก่ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 149 คน ที่กำลังศึกษาอยู่ในภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2567 หลักสูตรนานาชาติ มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามเพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางการศึกษาของนักศึกษามหาวิทยาลัย และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา Descriptive Statistic ได้แก่ ค่าเฉลี่ย Mean ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Standard Deviation ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ผลรวม ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.909) หมายถึง มีระดับผู้นำมาก โดยมีการเลือกตอบคุณสมบัติที่ย่อยที่ตรงกับบัณฑิตมากที่สุด คือ การสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดี ด้านการบริหารจัดการ Management ผลรวม ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.985) หมายถึง มีระดับผู้นำมาก มีการเลือกตอบคุณสมบัติที่ย่อยที่ตรงกับบัณฑิตมากที่สุด คือ การประสานงานและการสื่อสาร ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.968) ด้านการพัฒนาบุคลากร Staff Development ผลรวม ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 1.009) หมายถึง มีระดับผู้นำมาก ซึ่งมีการเลือกตอบคุณสมบัติที่ย่อยที่ตรงกับบัณฑิตมากที่สุดคือการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.917) และด้านการมีส่วนร่วม Participation ผลรวม ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.976) หมายถึง มีระดับผู้นำมาก โดยมีการเลือกตอบคุณสมบัติที่ย่อยที่ตรงกับบัณฑิตมากที่สุด คือ การประสานงานและการสนับสนุนความร่วมมือ ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.933)

คำสำคัญ: ระดับภาวะผู้นำ, มหาวิทยาลัยเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย

ข้อมูลการอ้างอิง: อรสา วารุณรัตน์, กัญญภัทร นิธิศวรรภากุล, พิมพ์ภัส พฤกษ์พิทักษ์, ไพศาล สุขเกษม, สุจรรยา ธีระสมบัติ, บิลกิส สุนทรพงษ์, ฤทัยกานต์ อ่อนละออ และ ดาวรุ่ง วัชรินทร์รัตน์. (2568). ระดับภาวะผู้นำทางการศึกษาของนักศึกษามหาวิทยาลัย. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 3(7), 65

บทนำ

ในยุคสมัยที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ล้วนมีผลกระทบด้านการแข่งขันทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การศึกษา และหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลให้การแข่งขันในด้านนั้นมีการเจริญเติบโตช้าหรือเร็วขึ้นอยู่กับความพร้อมของการรับมือ หรือการบริหารความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นต่อองค์กรนั้นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านระบบการศึกษาของประเทศไทย ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านเทคโนโลยี แต่ยังคงขาดการพัฒนาทางด้านทรัพยากรบุคคลเท่าที่ควร หรือแม้แต่มีการพัฒนา แต่เป็นการพัฒนาที่ไม่ตรงต่อความต้องการของตลาดแรงงาน (ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ.2566-2570 (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2566: 11-12) ขาดความเชื่อมโยงระหว่างระบบการศึกษาและตลาดแรงงาน และยังไม่มียุทธศาสตร์ข้อมูลอุปสงค์และ อุปทานกำลังคนของประเทศเพื่อประกอบการวางแผนพัฒนากำลังแรงงานที่จะช่วยระบุถึงสมรรถนะและ 12 ทักษะที่จำเป็นของงานแต่ละอาชีพซึ่งเป็นสิ่งที่ภาคธุรกิจให้ความสำคัญมากกว่าคุณวุฒิทางการศึกษา จึงเป็นข้อจำกัดในการผลิตและยกระดับทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและทิศทาง การปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศสู่ฐานนวัตกรรม ที่มีแนวโน้มความต้องการทักษะที่เกี่ยวข้อง กับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมากยิ่งขึ้น อาทิ ความรอบรู้ด้านดิจิทัล การจัดการข้อมูล ปัญญาประดิษฐ์ โค้ดดิ้ง รวมไปถึงทักษะที่เทคโนโลยีไม่สามารถทดแทนได้ โดยเฉพาะทักษะทางพฤติกรรม อาทิ ทักษะมนุษย์ การคิดเชิงวิพากษ์ การทำงานเป็นทีม หรือความคิดสร้างสรรค์ ปัจจุบันภาวะผู้นำบุคคลเป็นสิ่งที่ขาดแคลนมากในเกือบทุกองค์กร (วิชญ์ อ่องสกุล, 2558: 24) ดังนั้นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการศึกษาคือ การพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นหนึ่งในคุณสมบัติของผู้นำที่ดี (ปรัชญา บุตรสะอาด, 2566: 42) กล่าวไว้ว่าผู้นำจะต้องมีหน้าที่ในการสร้างผู้นำ และสร้างภาวะผู้นำให้กับ คนอื่นๆ เสมือนว่าผู้นำต้องเป็นผู้สร้างนาฬิกา ไม่ใช่แค่เพียงคอยบอกเวลาอย่างเดียว ผู้นำจะต้องเป็นบุคคลที่สามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับ และสามารถจูงใจ ชักนำ ชี้นำ มีบทบาท และมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นสามารถจัด ปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานของกลุ่มบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการชี้นำ ทิศทาง และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานหรือร่วมมือกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยนักวิชาการหลายคนเสนอว่าภาวะผู้นำประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ เช่น การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การคิดเชิงวิพากษ์ ความสามารถในการตัดสินใจ วิสัยทัศน์ และการสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้อื่น สำหรับนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา การมีองค์ประกอบเหล่านี้จะช่วยให้สามารถเป็นผู้นำทั้งในชั้นเรียน การวิจัย และในสังคมหลังสำเร็จการศึกษา ภาวะผู้นำในนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาสามารถปรากฏได้ในหลายรูปแบบ เช่น การเป็นผู้นำด้านวิชาการ ผู้นำด้านกิจกรรม หรือผู้นำด้านคุณธรรม ซึ่งแต่ละรูปแบบมีบทบาทที่ส่งเสริมทั้งตนเองและส่วนรวม นักศึกษาระดับนี้มักถูกคาดหวังให้เป็นแบบอย่างในด้านความคิดและการกระทำ อีกทั้งต้องสามารถประสานความร่วมมือและจัดการกับความท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาภาวะผู้นำจึงต้องสอดคล้องกับบริบทของการเรียนรู้เชิงลึกและการมีส่วนร่วมในสังคมวิชาชีพ

จากข้อมูลข้างต้น การสำรวจระดับภาวะผู้นำทางการศึกษาของนักศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัยจึงเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากสามารถใช้เป็นข้อมูลยืนยันว่าผู้เรียนมีคุณสมบัติและความพร้อมในการเป็นบัณฑิตที่มีศักยภาพ ทั้งในด้านวิชาการและทักษะความเป็นผู้นำ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและการประกอบวิชาชีพในอนาคต ผู้วิจัยจึงสนใจทำผลงานวิจัยเรื่องระดับภาวะผู้นำทางการศึกษาของนักศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์คือเพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางการศึกษาของนักศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย

การทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นคุณลักษณะสำคัญที่มีบทบาทต่อการพัฒนาบุคลากรในทุกๆระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับการศึกษาขั้นสูง ซึ่งนักศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัยมักเป็นผู้ที่มีบทบาทเป็นทั้งผู้เรียนและผู้นำในอนาคต การส่งเสริม

และพัฒนา ภาวะผู้นำทางการศึกษา (Educational Leadership) จึงเป็นประเด็นสำคัญที่สถาบันการศึกษาควรให้ความสำคัญ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษา

Burns (1978) ได้จำแนกภาวะผู้นำเป็นสองประเภท คือ ภาวะผู้นำเชิงแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) โดยภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงได้รับการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางในแวดวงการศึกษา เนื่องจากเป็นรูปแบบที่ส่งเสริมแรงจูงใจ การคิดเชิงวิพากษ์ และการพัฒนาองค์รวมของผู้ตาม นอกจากนี้ Fullan (2001) เน้นว่า ภาวะผู้นำทางการศึกษา ไม่ได้จำกัดอยู่แค่ผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้น แต่ยังรวมถึงผู้เรียนและครูผู้สอนที่สามารถแสดงภาวะผู้นำผ่านการมีวิสัยทัศน์ การสื่อสาร และการสร้างความร่วมมือ

ระดับภาวะผู้นำของนักศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย

นักศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัยมักได้รับมอบหมายบทบาทในการเป็นผู้นำกลุ่มวิจัย ผู้นำในการจัดกิจกรรมทางวิชาการ ตลอดจนเป็นผู้ฝึกสอนหรืออาจารย์ในอนาคต จากการศึกษาของ Nguyen et al. (2019) พบว่านักศึกษาที่มีโอกาสเข้าร่วมโครงการพัฒนาภาวะผู้นำจะมีระดับทักษะในการคิดเชิงกลยุทธ์ การสื่อสาร และการจัดการที่สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ งานวิจัยในประเทศไทย เช่น งานของ สมพร ปัญญาเพชร (2562) ที่ศึกษาภาวะผู้นำของนักศึกษาระดับปริญญาโทในสาขาการบริหารการศึกษา พบว่า นักศึกษามีระดับภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง โดยปัจจัยที่ส่งผล ได้แก่ ประสบการณ์ทำงาน ทักษะการสื่อสาร และแรงจูงใจภายใน

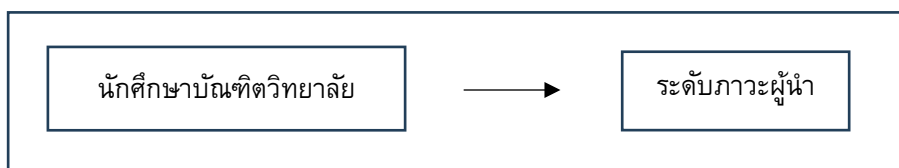
ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำ

การศึกษาหลายชิ้น (เช่น Kouzes & Posner, 2017) ชี้ว่าการพัฒนา ภาวะผู้นำ ไม่ได้เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ แต่ต้องผ่านกระบวนการเรียนรู้ การสะท้อนตนเอง และการลงมือปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ การมีที่ปรึกษา (Mentor) และการเข้าร่วมกิจกรรมภาวะผู้นำอย่างสม่ำเสมอมีส่วนช่วยอย่างยิ่งในการยกระดับความสามารถด้านภาวะผู้นำของผู้เรียน

สมมติฐานการวิจัย

นักศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัยมีภาวะผู้นำอย่างมาก

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

ที่มา: ผู้วิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยจึงกำหนดการดำเนินการ ดังนี้

ประชากร

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่หลักสูตรนานาชาติ มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง

กลุ่มตัวอย่าง

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 149 คนที่กำลังศึกษาอยู่ในภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2567 หลักสูตรนานาชาติ มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ที่มีความสมัครใจในการตอบแบบสอบถามระดับภาวะผู้นำของตน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเริ่มทำการสำรวจแจกแบบสอบถามตั้งแต่วันที่ 13 มกราคม 2568-2 พฤษภาคม 2568 โดยผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากอาจารย์ประจำรายวิชาของนักศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัยก่อนดำเนินการแจกแบบสอบถาม

นอกจากนี้ก่อนทำแบบสอบถามผู้วิจัยได้อธิบายถึงรายละเอียดวัตถุประสงค์การทำวิจัย และยังได้ให้เวลาอย่างเพียงพอแก่กลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม และพร้อมที่จะตอบคำถามหรือข้อสงสัยใดๆ ที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้การเก็บข้อมูลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมุ่งหวังให้ข้อมูลที่ได้รับสะท้อนถึงระดับภาวะผู้นำทางการศึกษาของนักศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัยได้อย่างแท้จริงและมีความน่าเชื่อถือในเชิงวิชาการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยฉบับนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

- 1) ความถี่ (Frequency)
- 2) ค่าร้อยละ (Percentage)
- 3) ค่าเฉลี่ย (Mean)
- 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

คะแนนจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ให้คะแนนตามระดับทัศนคติ 5 ระดับ มาอ่านข้อมูลโดยใช้เกณฑ์การอ่านข้อมูลค่าเฉลี่ย (สรชัย พิศาลบุตร, 2557)

ผลการวิจัย

จากการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางการศึกษาของนักศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย ที่กำลังศึกษาอยู่ในภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2567 หลักสูตรนานาชาติ มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวนทั้งสิ้น 149 คน มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพศ มีผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 95 คน (ร้อยละ 63.8) ขณะที่เพศชายมีจำนวน 54 คน (ร้อยละ 36.2) อายุ กลุ่มอายุที่มีผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ ช่วงอายุ 25-29 ปี จำนวน 51 คน (ร้อยละ 34.2) รองลงมาคือ อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 36 คน (ร้อยละ 24.2) อายุ 35 ปีขึ้นไป จำนวน 33 คน (ร้อยละ 22.1) และอายุ 30-34 ปี จำนวน 29 คน (ร้อยละ 19.5) ข้อมูลด้านสาขาที่จบระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีในสาขาการศึกษา จำนวน 124 คน (ร้อยละ 83.2) รองลงมาคือ สาขาการออกแบบงานศิลปะ จำนวน 17 คน (ร้อยละ 11.4) มีผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาดนตรีศึกษา จำนวน 4 คน (ร้อยละ 2.7) และจบสาขาอื่นๆ จำนวน 4 คน (ร้อยละ 2.7) โดยไม่มีผู้จบการศึกษาในสาขาภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ สื่อสารมวลชน และบริหารธุรกิจ ปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่กำลังศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาด้านการศึกษา จำนวน 113 คน (ร้อยละ 75.8) รองลงมาคือ สาขาการออกแบบงานศิลปะ จำนวน 19 คน (ร้อยละ 12.8) มีผู้กำลังศึกษาต่อในสาขาดนตรีศึกษา จำนวน 8 คน (ร้อยละ 5.4) และศึกษาในสาขาอื่นๆ จำนวน 9 คน (ร้อยละ 6) โดยไม่มีผู้จบการศึกษาในสาขาภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ สื่อสารมวลชน และบริหารธุรกิจ ประสบการณ์การทำงานหรือการเรียนการสอน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์การทำงานหรือการเรียนการสอนจัดเป็นอันดับที่ 1 ได้แก่ ผู้ที่มีประสบการณ์ 1-3 ปี โดยมีจำนวน 46 คน (ร้อยละ 30.9) อันดับที่ 2 ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี จำนวน 38 คน (ร้อยละ 25.5) อันดับที่ 3 ผู้ที่มีประสบการณ์ 4-6 ปี จำนวน 25 คน (ร้อยละ 16.8) ผู้ที่มีประสบการณ์ 7-9 ปี จำนวน 21 คน (ร้อยละ 14.1) ผู้ที่มีประสบการณ์ น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 19 คน (ร้อยละ 12.8) น้อยลง ตามลำดับ ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุดเป็นอันดับที่ 1 ได้แก่ อาชีพครู จำนวน 100 คน (ร้อยละ 67.1) อาชีพอื่นๆ จำนวน 24 คน (ร้อยละ 16.1) ตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา/หัวหน้าฝ่าย จำนวน 12 คน (ร้อยละ 8.1) ตำแหน่งคณบดี/รองคณบดี ผู้อำนวยการ/ผู้ช่วยผู้อำนวยการ จำนวน 9 คน (ร้อยละ 6.0) ตำแหน่งประธาน/รองประธาน/ผู้ช่วยประธาน จำนวน 4 คน คิดเป็น (ร้อยละ 2.7) น้อยลงตามลำดับ

ตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำทางการศึกษาของนักศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย

ผลการวิจัยด้านระดับภาวะผู้นำทางการศึกษาของนักศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย ที่กำลังศึกษาอยู่ในภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2567 หลักสูตรนานาชาติ มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวนทั้งสิ้น 149 คน มีดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการสำรวจตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำทางการศึกษาของนักศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 2

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ ทางการศึกษา
1) ด้านวิสัยทัศน์และทิศทาง (Vision and Direction)			
1.1) การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถสื่อสารได้	3.83	0.913	ภาวะผู้นำมาก
1.2) การตั้งเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน	3.81	0.933	ภาวะผู้นำมาก
1.3) การสร้างแรงจูงใจให้กับทีมงาน	3.78	0.837	ภาวะผู้นำมาก
1.4) การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง	3.74	0.924	ภาวะผู้นำมาก
1.5) การสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดี	3.95	0.940	ภาวะผู้นำมาก
รวม	3.82	0.909	ภาวะผู้นำมาก
2) ด้านการบริหารจัดการ (Management and Organization)			
2.1) การวางแผนและการจัดการทรัพยากร	3.78	0.999	ภาวะผู้นำมาก
2.2) การกำกับดูแลและประเมินผล	3.75	0.951	ภาวะผู้นำมาก
2.3) การบริหารความขัดแย้ง	3.74	1.008	ภาวะผู้นำมาก
2.4) การบริหารเวลาและภาระงาน	3.74	1.003	ภาวะผู้นำมาก
2.5) การประสานงานและการสื่อสาร	3.81	0.968	ภาวะผู้นำมาก
รวม	3.76	0.985	ภาวะผู้นำมาก
3) ด้านการพัฒนาบุคลากร (Staff Development)			
3.1) การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ	3.68	0.917	ภาวะผู้นำมาก
3.2) การให้คำปรึกษาและแนะแนว	3.64	0.946	ภาวะผู้นำมาก
3.3) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้	3.56	1.009	ภาวะผู้นำมาก
3.4) การประเมินและให้ข้อเสนอแนะ	3.54	1.136	ภาวะผู้นำมาก
3.5) การสร้างแรงจูงใจและสนับสนุน	3.60	1.039	ภาวะผู้นำมาก
รวม	3.60	1.009	ภาวะผู้นำมาก
4) ด้านการมีส่วนร่วมและการกระจายอำนาจ (Participation and Empowerment)			
4.1) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร	3.77	0.954	ภาวะผู้นำมาก
4.2) การกระจายอำนาจในการตัดสินใจ	3.70	0.957	ภาวะผู้นำมาก
4.3) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง	3.70	1.057	ภาวะผู้นำมาก
4.4) การส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.74	0.981	ภาวะผู้นำมาก
4.5) การประสานงานและการสนับสนุนความร่วมมือ	3.81	0.933	ภาวะผู้นำมาก
รวม	3.74	0.976	ภาวะผู้นำมาก

1) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) ผลรวม ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.909) หมายถึง มีระดับผู้นำมาก โดยจำแนกเป็นประเด็นย่อย ดังนี้ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถสื่อสารได้ ($\bar{X} = 3.83$) หมายถึง มีระดับผู้นำมาก การตั้งเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.81$) หมายถึง มีระดับผู้นำมาก การสร้างแรงจูงใจให้กับทีมงาน ($\bar{X} = 3.78$) หมายถึง มีระดับผู้นำมาก การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.74$) หมายถึง มีระดับผู้นำมาก การสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดี ($\bar{X} = 3.95$) หมายถึง มีระดับผู้นำมาก

2) ด้านการบริหารจัดการ (Management) ผลรวม ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.985) หมายถึง มีระดับผู้นำมาก โดยจำแนกเป็นประเด็นย่อยดังนี้ การวางแผนและการจัดการทรัพยากร ($\bar{X} = 3.78$) หมายถึง มีระดับผู้นำมาก การกำกับดูแลและประเมินผล ($\bar{X} = 3.75$) หมายถึง มีระดับผู้นำมาก การบริหารความขัดแย้ง ($\bar{X} = 3.74$) หมายถึง มีระดับผู้นำมาก การบริหารเวลาและภาระงาน ($\bar{X} = 3.74$) หมายถึง มีระดับผู้นำมาก การประสานงานและการสื่อสาร ($\bar{X} = 3.81$) หมายถึง มีระดับผู้นำมาก

3) ด้านการพัฒนาบุคลากร (Staff Development) ผลรวม ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 1.009) หมายถึง มีระดับผู้นำมาก โดยจำแนกเป็นประเด็นย่อยดังนี้ การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ ($\bar{X} = 3.68$) หมายถึง มีระดับผู้นำมาก การให้คำปรึกษาและแนะแนว ($\bar{X} = 3.64$) หมายถึง มีระดับผู้นำมาก การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.56$) หมายถึง มีระดับผู้นำมาก การประเมินและให้ข้อเสนอแนะ ($\bar{X} = 3.54$) หมายถึง มีระดับผู้นำมาก การสร้างแรงจูงใจและสนับสนุน ($\bar{X} = 3.60$) หมายถึง มีระดับผู้นำมาก

4) ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) ผลรวม ($\bar{X} = 3.74$) หมายถึง มีระดับผู้นำมาก โดยจำแนกเป็นประเด็นย่อย ดังนี้ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร ($\bar{X} = 3.77$) หมายถึง มีระดับผู้นำมาก การกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.70$) หมายถึง มีระดับผู้นำมาก การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง ($\bar{X} = 3.70$) หมายถึง มีระดับผู้นำมาก การส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.74$) หมายถึง มีระดับผู้นำมาก การประสานงานและการสนับสนุนความร่วมมือ ($\bar{X} = 3.81$) หมายถึง มีระดับผู้นำมาก

ตอนที่ 3 ข้อความคิดเห็นอื่นๆ

ข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถามเรียงตามความถี่ดังนี้ ผู้นำต้องมีการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง 7 คน ผู้นำต้องสามารถยอมรับความติชมได้ 6 คน ต้องมีทักษะความเป็นผู้นำ 6 คน ต้องมีมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสารที่ดี 5 คน พัฒนาตัวเอง 4 คน พัฒนานวัตกรรม 4 คน มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน 4 คน

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางการศึกษาของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยทักษิณที่ 2 ปีการศึกษา 2567 หลักสูตรนานาชาติ มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวนทั้งสิ้น 149 คน ผู้วิจัยจะอภิปรายผลการวิจัยออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

จากการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางการศึกษาของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยทักษิณที่ 2 ปีการศึกษา 2567 หลักสูตรนานาชาติ มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวนทั้งสิ้น 149 คน ข้อมูลข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่าอาชีวครูล้วนมีภาวะผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 (ภานุวัฒน์ สังฆะมณี และ ยุทธศาสตร์ กงเพชร, 2567 : 311) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสมรรถนะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์กันทางบวก

นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำ ด้านที่ 1 ด้านวิสัยทัศน์และทิศทาง (Vision and Direction) ผลรวม ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.909) หมายถึง มีระดับผู้นำมาก โดยมีการเลือกตอบคุณสมบัติย่อยที่ตรงกับบัณฑิตมากที่สุด คือ การสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดี ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.940) ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำตามคุณลักษณะของผู้นำที่ดี ของ ปรชญา บุตรสะอาด (2566: 42) ที่กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่ดี ควรประกอบด้วย องค์ประกอบทั้งภายนอกและภายใน โดยองค์ประกอบภายนอก ได้แก่ บุคลิกภาพที่เหมาะสมและน่าเชื่อถือ ส่วนองค์ประกอบภายใน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รอบรู้ และสามารถมองเห็นแนวทางการพัฒนาในอนาคต บทบาทของผู้นำสะท้อนผ่านการแสดงออกในการบริหารจัดการ และการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถขับเคลื่อน

ภารกิจไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านที่ 2 ด้านการบริหารจัดการ (Management and Organization) ผลรวม ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.985) หมายถึง มีระดับผู้นำมาก โดยมีการเลือกตอบคุณสมบัติย่อยที่ตรงกับบันทึกมากที่สุดคือการประสานงานและการสื่อสาร ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.968) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมมงคล จวงจำย (2563) ที่กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลมีองค์ประกอบสำคัญคือความสามารถในการทำงานเป็นทีมและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการภายในองค์กร ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาบุคลากร (Staff Development) ผลรวม ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 1.009) หมายถึง มีระดับผู้นำมาก โดยมีการเลือกตอบคุณสมบัติย่อยที่ตรงกับบันทึกมากที่สุดคือการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.917) ซึ่งสอดคล้องกับกฎ 7 Habits ของ Covey (1989) ที่กล่าวไว้ว่า Sharpen the Saw ควรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ด้านที่ 4 ด้านการมีส่วนร่วมและการกระจายอำนาจ (Participation and Empowerment) ผลรวม ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.976) หมายถึง มีระดับผู้นำมาก โดยมีการเลือกตอบคุณสมบัติย่อยที่ตรงกับบันทึกมากที่สุด คือ การประสานงานและการสนับสนุนความร่วมมือ ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.933) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการประสานงาน Coordination Theory ของ Malone (1988: 4) ที่ว่า การประสานงานมุ่งเน้นที่การวิเคราะห์วิธีการที่บุคคลหรือหน่วยงานสามารถประสานงานกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยเฉพาะในบริบทของการทำงานร่วมกันในองค์กร การมีภาวะผู้นำหรือระหว่างองค์กรต่างๆ ทฤษฎีนี้ช่วยในการออกแบบกระบวนการทำงานของผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดความซ้ำซ้อนในการดำเนินงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับคำกล่าวของ สกุกุลานต์ โกสโล (2561: 10) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้นำจะต้องนำสมาชิกในกลุ่มให้ปฏิบัติงานต่างๆ ได้ โดยมีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจ และจงใจให้ สมาชิกปฏิบัติงานร่วมมือกันอย่างต่อเนื่องเพิ่มเติมความสามารถ เติมใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งเอาไว้ในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ผู้สอนสามารถนำเอาศักยภาพทางด้านภาวะผู้นำ มาบูรณาการเข้ากับรายวิชา เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำที่คงทนของผู้เรียน และในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำหรือทำวิจัยเชิงเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางการศึกษาตามสาขาวิชา

เอกสารอ้างอิง

- ชมมงคล จวงจำย. (2563). *ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ปรัชญา บุตรสะอาด. (2566). ภาวะผู้นำตามคุณลักษณะของผู้นำ. *วารสารปราชญ์ประชาคม*, 1(4), 42.
- ภาณุวัฒน์ สังฆะมณี และ ยุทธศาสตร์ กงเพชร. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 14(2), 311.
- สมพร ปัญญาเพชร. (2562). ภาวะผู้นำทางการศึกษาของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 42(1), 45-59.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ.2566-2570*. สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สรชัย พิศาลบุตร. (2557). *วิธีวิจัยเชิงปฏิบัติ*. บริษัทวิทยพัฒน์.
- วิษณุ อ่องสกุล. (2558). *การพัฒนาภาวะผู้นำผู้ประกอบการในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสกลนครพัฒนศิลป์*. วิทยานิพนธ์ ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Covey, S. R. (1989). *The 7 habits of highly effective people*. Cox & Wyman Ltd.
- Fullan, M. (2001). *Leading in a culture of change*. Jossey-Bass.

- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). *The leadership challenge: How to make extraordinary things happen in organizations*. 6th ed. Wiley.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 1-55.
- Malone, T. W. (1988). *Coordination theory*. Paper presented at the National Science Foundation Coordination Theory Workshop, Massachusetts Institute of Technology, Cambridge, MA.
- Nguyen, T. M., Do, B. R., & Vu, H. M. (2019). The impact of leadership development programs on graduate students' leadership capacity: A Vietnamese case study. *Journal of Education and Practice*, 10(15), 72-79.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2025 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).