

# วารสารทัศนมิติ ทางการศึกษา

Journal of Perspectives in Education



## Journal of Perspectives in Education

ปีที่ 2 ฉบับที่ 1

มกราคม - เมษายน 2567

ISSN 2822-1346 (Online)



คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์  
Faculty of Education and Liberal Arts

มหาวิทยาลัยหาดใหญ่  
Hatyai University

## ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2567

วารสารทัศน์ทางการศึกษา (Journal of Perspectives in Education : JPE) ซึ่งเป็นวารสารเพื่อการเผยแพร่ผลงานทางด้านการศึกษาที่เป็นความสนใจของนักวิชาการที่หลากหลายสาขาวิชา (cross-disciplinary interests) ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เช่น การบริหารการศึกษา หลักสูตรและการสอน การจัดการกระบวนการเรียนรู้ วิจัยการศึกษา การวัดและประเมินผลการศึกษา สถิติและสารสนเทศการศึกษา จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว สื่อทางการศึกษา เทคโนโลยีการศึกษา การศึกษาตลอดชีวิต การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

**ผู้จัดทำวารสาร คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่**

### ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทวัส ดิษยะศริน สัตยารักษ์  
อาจารย์ ดร.ธารพรพรช สัตยารักษ์  
รองศาสตราจารย์ ดร. ก้าน จันทร์พรหมมา  
ดร. อริสรา บุญรัตน์

### บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวรรตน์ ไวมงู

### กองบรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.วัน เดชพิชัย	มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
รองศาสตราจารย์ ดร.วันชัย ธรรมสังข์การ	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
รองศาสตราจารย์ ดร. รุ่งชัชดาพร เวชชาติ	มหาวิทยาลัยทักษิณ
รองศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์วิมล วังแก้วหิรัญ	มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์
รองศาสตราจารย์ ดร.จุฑามาศ แหนจอน	มหาวิทยาลัยบูรพา
รองศาสตราจารย์ ดร.จรัส อติวิทยาภรณ์	มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
รองศาสตราจารย์ ดร.นิรันดร์ จุลทรัพย์	มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริพันธุ์ ศิริพันธุ์	มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์
รองศาสตราจารย์ ดร.จรูณี แก้วเอี่ยม	มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมลวรรณ วีรธรรมโม	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศร	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประภาศ ปานเจียง	มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติพร เนาว์สุวรรณ	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสงขลา

### กองจัดการวารสาร

เจ้าหน้าที่ธุรการ-เลขานุการ ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

**กองจัดการด้านภาษา**

อาจารย์ ดร. สุมณฑา วงศ์งาม

**กำหนดการเผยแพร่**

ปีละ 3 ฉบับ (มกราคม- เมษายน, พฤษภาคม-สิงหาคม, กันยายน-ธันวาคม)

**ข้อมูลการติดต่อ**

คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

222 ถนนพลพิชัย - บ้านพรุ ตำบลคอหงส์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 90110

โทร. 0-7420-0300 ต่อ 357, 358, 384 เฟกซ์. 0-7420-0354 อีเมล: edu@hu.ac.th

วารสารทัศนมิติทางการศึกษา เป็นวารสารที่มีผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ตรวจสอบเนื้อหาบทความเพื่อลงตีพิมพ์ ในรูปแบบ *double blinded* บทความหรือข้อคิดใด ๆ ที่ปรากฏในวารสารที่เป็นวรรณกรรมของผู้เขียน บรรณาธิการ หรือ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย

## บทบรรณาธิการ

การศึกษาเป็นพื้นฐานสำคัญของมนุษย์ที่สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ผ่านช่องทางที่หลากหลายวารสารทัศนมิติทางการศึกษาเป็นช่องทางหนึ่งที่มุ่งเน้นเผยแพร่บทความวิจัยเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ทางการศึกษาให้แก่บุคลากรทางการศึกษาและบุคคลทั่วไปสามารถนำไปประยุกต์หรือต่อยอดในการใช้ประโยชน์ทางการศึกษาและขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ

วารสารทัศนมิติทางการศึกษา ขอเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาผ่านผลงานวิชาการ โดยปีที่ 2 ฉบับที่ 1 ที่มบรรณาธิการได้รวบรวมบทความวิจัยทั้งสิ้น 5 บทความ โดยมีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องทางด้านการศึกษาจากผู้นิพนธ์หลากหลายสถาบัน ซึ่งทุกบทความได้รับตรวจพิจารณาจากผู้ทรงเชี่ยวชาญที่หลากหลายอย่างเข้มข้น 3 ท่าน และมีการตรวจสอบติดตามการแก้บทความหลังจากผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบอย่างละเอียด

กองบรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวารสารทัศนมิติทางการศึกษาจะเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนบทความวิจัยหรือบทความวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา อันจะเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์ความรู้ทางการศึกษาต่อไป โดยท่านสามารถสามารถสืบค้นและดาวน์โหลดบทความในวารสารได้ที่เว็บไซต์ <https://so10.tci-thaijo.org/index.php/JPE>

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวรรตน์ ไวยมภู  
บรรณาธิการ

## สารบัญ

บทความวิจัย :

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันง กระจบ ในจังหวัดตวันง.....1

*The Relationship Between Creative Leadership of School Administrators and School Effectiveness under Secondary Educational Service Area Office Trang Krabi, Trang Province*

ณัฐสิทธิ์ ตันสกุล และรุจิราพรพรณ คงช่วย

*Nattasit Tansakul and Rujirapun Kongchuay*

ผลของกลุ่มพัฒนาตนเองออนไลน์ต่อการรับรู้ความสามารถด้านการให้การปรึกษาและความเห็นอกเห็นใจ  
ผู้อื่นของนักเรียนแกนนำเพื่อนที่ปรึกษา ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนนาทวิวิทยาคม.....13

*Personal Growth Group on Counseling Self-efficacy and Empathy of Youth Counselor Leaders in Nataweewitthayakhom Secondary School*

โซเฟียะห์ อะฮูน, ปรีนาภา ชูรัตน์ และร้อฮ้อะ สันโห

*Sofeayah Ahaun, Preenapa Choorat and Roah Sunho*

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอ  
เมือง จังหวัดนราธิวาส.....26

*Transformative Leadership in a Multicultural Society of the Administrators from Private Islamic Schools in Mueang Narathiwat Province*

ซุลกีฟลี บุกู และนิตยา เรืองแป้น

*Sulkeeflee Booku and Nittaya Ruangpan*

การออกแบบและพัฒนาระบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสื่อการสอนโดย  
ใช้ Canva เพื่อการศึกษาสำหรับครู กลุ่มโรงเรียน ราชบุรี สระบุรี และนครปฐม.....38

*Designed and Developed a Hybrid Learning System to Enhance Teaching Materials Creation Skills Using Canva for Education for Teachers Ratchaburi, Saraburi, and Nakhon Pathom School Groups*

ณัฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร์

*Ntapat Worapongpat*

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม  
อัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส.....53

*The Leadership of the School Administrators under the Office of Non-Formal Education and Informal Education, Narathiwat Province*

รุสลัน ดาโอะ และนิตยา เรืองแป้น

*Ruslan Daoh and Nittaya Ruangpan*

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราบึง กระบี่ ในจังหวัดตราบึง  
The Relationship Between Creative Leadership of School Administrators and  
School Effectiveness under Secondary Educational Service Area Office Trang  
Krabi, Trang Province

ณัฐสิทธิ์ ตันสกุล<sup>1\*</sup> และรุจิราพรรณ คงช่วย<sup>2</sup>  
Nattasit Tansakul<sup>1\*</sup> and Rujirapun Kongchuay<sup>2</sup>

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา<sup>1</sup>  
Student, Master of Education Program Faculty of Education, Songkhla Rajabhat University<sup>1</sup>  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา<sup>2</sup>  
Faculty of Education, Songkhla Rajabhat University<sup>2</sup>

\*Corresponding author, e-mail: nattasitjt@gmail.com เบอร์โทรศัพท์: 062-798-5678

(Received: July 9, 2023; Revised: October 23, 2023; Accepted: March 12, 2024)

### บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราบึง กระบี่ ในจังหวัดตราบึง กลุ่มตัวอย่างคือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราบึง กระบี่ ในจังหวัดตราบึง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน สุ่มตัวอย่างอย่างง่ายโดยวิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และแบบสอบถามประสิทธิผลของสถานศึกษา หาค่าความตรงเชิงเนื้อหาด้วยค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ได้ค่าระหว่าง 0.67-1.00 หาค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคได้ค่าเท่ากับ 0.981 และ 0.967 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราบึง กระบี่ ในจังหวัดตราบึง มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ .895 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์; ประสิทธิภาพของสถานศึกษา; ผู้บริหารสถานศึกษา

### Abstract

This survey research aims to: 1) study the creative leadership of school administrators 2) study the effectiveness of school and 3) study the relationship between creative leadership of school administrators and school effectiveness under Secondary Educational Service Area Office Trang Krabi, Trang Province. The sample group consists of teachers affiliated under Secondary Educational Service Area Office Trang Krabi, Trang Province. The sample size is determined to be 297 individuals,

following the established table of Krejcie and Morgan using stratified sample random sampling. The research tools used in this study are questionnaires on creative leadership and school effectiveness. The content validity by Index of item objective congruence of alignment between the questions and the objectives showed the obtained IOC values range between 0.67 and 1.00. The reliability of the questionnaires was assessed using Cronbach's alpha coefficient, and the calculated values were 0.981 and 0.967. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, standard deviation, and the Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. The results showed that:

1) Creative Leadership of School Administrators, in overall and each aspect, was at a high level. 2) School Effectiveness, in overall and each aspect, was at a high level and 3) The relationship between creative Leadership of school administrators and School Effectiveness under the Trang Krabi Secondary Education Office in Trang Province had a positive relationship. The correlation coefficient was .895 with a statistical significance at the .001 level, which was a very high correlation.

**Keywords:** Creative Leadership; School Effectiveness; School Administrator

## บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับกันว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ความสามารถเพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศนั้นคือ การศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดเกี่ยวกับความมุ่งหมาย หลักการจัดการศึกษา สิทธิหน้าที่ แนวการจัดการศึกษา มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญต่อการบริหารและจัดการศึกษาโดยการอำนวยความสะดวก ประสานการจัดการศึกษากับบุคลากรประชาชน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ตลอดจนหน่วยงานองค์กรสถาบันอื่น ๆ เพื่อให้การศึกษาบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ ในการนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการบริหารให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาที่พึงประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม ในการบริหารจัดการและความรู้ ความเข้าใจในแนวทางการบริหารและจัดการศึกษานั้น คือผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นบุคคลที่เรียกว่า “มืออาชีพ” (ธีระ รุญเจริญ, 2550) ดังนั้นการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษานั้น ปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานภายในสถานศึกษา คือ การมีผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะสามารถนำพาองค์กรให้มีความเป็นผู้นำหนึ่งใจเดียวกันที่ปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันได้ ภาวะผู้นำเปรียบเสมือนอาวุธประจำกายของผู้บริหารและผู้นำที่เป็นนักบริหารมืออาชีพที่จะสามารถสร้างอำนาจชักนำและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นได้ ตัวชี้วัดการนำของผู้บริหารจัดการที่ได้ชื่อว่ามีอาชีพ คือ ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงาน ภาวะผู้นำจึงเป็นตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงาน (สุภัททา ปิณฑะแพทย์, 2559)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งสำคัญ เพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่แสดงออกถึงการมีความรู้ ความสามารถความเชี่ยวชาญ ความเป็นอัจฉริยะ ความสามารถพิเศษในการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวเข้ากับทุกสถานการณ์ นานวัตกรรมมาประยุกต์ใช้มองที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณภาพของผู้เรียนเป็นเป้าหมายหลัก เป็นอิทธิพลหรือกระบวนการในการนำอย่างมีประสิทธิภาพ มีความยืดหยุ่น มีความสามารถพิเศษในการคิด การตัดสินใจ ในภาพรวมอย่างเป็นระบบ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์กล้าท้าทาย ในการให้ความร่วมมือทำงานร่วมกัน ประสานงานเชื่อมโยงส่วนต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างสมดุลและบริหารจัดการเพื่อไปสู่การเปลี่ยนแปลงนอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นความสามารถในการจูงใจ ประสานงานกัน และนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่น ด้วยวิธีการใหม่ ๆ

อย่างท้าทายสร้างสรรค์ โดยอาศัยปัจจัยทางด้าน 1) สภาพแวดล้อมแบบเปิด ด้วยความไว้วางใจ ให้อิสระในการคิด พร้อมสนับสนุนความคิดใหม่ 2) แรงจูงใจภายในด้วยการมีความอยาก ความหวังความปรารถนา ความเพียรพยายาม มุ่งมั่น พุ่มเทเพื่อให้เป็นคนที่ประสบความสำเร็จ และ 3) ความรู้เชิงลึก พุ่มเทด้วยการมีความรู้แนวกว้างและลึก มีทักษะประสบการณ์อันจะส่งผลให้เกิดแนวทางที่ชาญฉลาดในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (กิตต์กัญจน์ ปฏิพันธ์, 2556) โดยมีทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Formative or Creative Leadership Theory) โดยปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่สอดคล้องตามแนวคิดของ Robinson 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4) ด้านการมีความคิด 5) ด้านการทำงานเป็นทีม (Robinson, 2007) ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในการดำเนินงานในสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ งานวิจัยหลายเรื่องชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรและการจัดการในทุกระดับ ทั้งในภาครัฐ เอกชน ระดับโลก หรือ ระดับท้องถิ่น ผู้นำเปรียบเสมือนจุดรวมแห่งพลังของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งในภาวะวิกฤติของระบบราชการ องค์กรมีความต้องการภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง ตั้งใจที่จะแก้ปัญหาอย่างกล้าหาญอดทนและต่อเนื่องสามารถสร้างความมั่นใจให้เกิดการพัฒนาองค์กร ทำให้การทำงานเดินไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้น เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กร (กิตต์กัญจน์ ปฏิพันธ์, 2555)

ประสิทธิผลของสถานศึกษาเกิดจากปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ดี คือ มีสภาพทางสังคม บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวผู้เรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม มีความพร้อมในด้านทรัพยากรต่าง ๆ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีงบประมาณและทรัพยากรมนุษย์ที่เพียงพอ เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างดี ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถและทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อให้กระบวนการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น อยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศอย่างมั่นคงและยั่งยืน (ทรรศนกร สงครินทร์, 2561) สอดคล้องกับ ญัฐชนก ชัยศรี (2555) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของการบริหารที่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ของสถานศึกษาโดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารที่ใช้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงาน เพื่อโน้มน้าวให้ได้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้ของสถานศึกษาและตามหลักการแนวคิดของรูปแบบประสิทธิผลองค์กร ซึ่งในปัจจุบันจะใช้ประสิทธิผลองค์กรในรูปของพหุเกณฑ์หรือการบูรณาการที่พัฒนาขึ้นจากดัชนีการรับรู้ โดยวัดประสิทธิผลของสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะของประสิทธิผลของสถานศึกษาแนวคิดของ Mott (1972, cited in Hoy and Miskel, 2001)

การบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ได้ให้ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษา และเป็นผู้กำหนดนโยบาย กำหนดจุดหมาย วางแผน กำหนดเป้าหมาย ตลอดจนวิธีการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุ สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์และนโยบายรัฐที่กำหนดไว้และจะต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น พบว่า ที่ผ่านมาผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ พบปัญหาบางประการเกี่ยวกับการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ การรู้จักแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ความเป็นผู้รับผิดชอบอย่างแท้จริง การพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์และการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่, 2565)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ในจังหวัดตรัง เพื่อทำให้ทราบข้อมูลของสภาพปัจจุบัน นำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาสู่

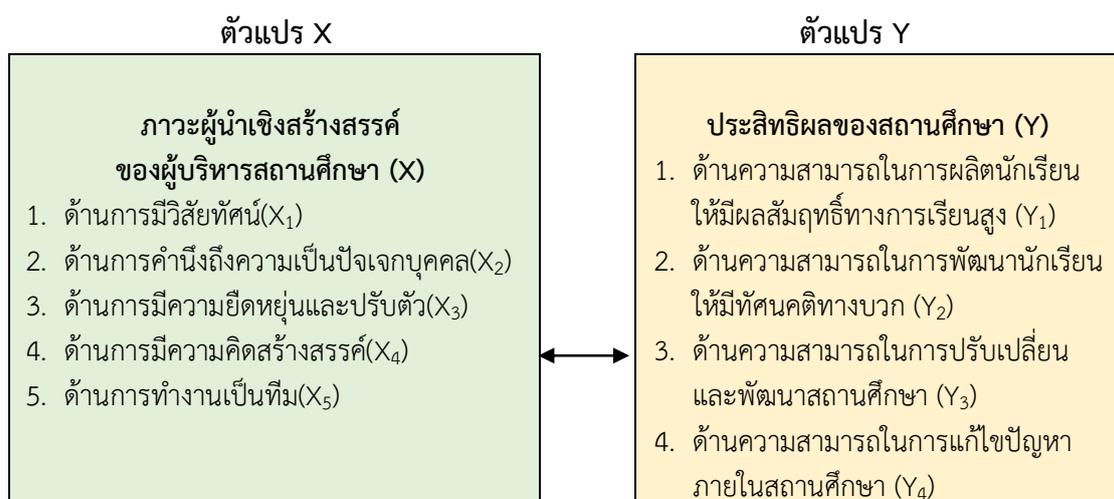
มาตรฐานสากล อีกทั้งเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อการทำงาน ส่งเสริมประสิทธิผลของสถานศึกษาให้มากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหา การพัฒนาในหน่วยงานและองค์กรทางการศึกษาได้อย่างเป็นระบบให้สถานศึกษามีศักยภาพที่จะผลิตทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถอยู่ร่วมกันและแข่งขันอย่างสร้างสรรค์ในเวทีโลกอย่างเต็มศักยภาพ

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ในจังหวัดตรัง
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ในจังหวัดตรัง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ในจังหวัดตรัง

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ในจังหวัดตรัง ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ในจังหวัดตรัง ปีการศึกษา 2565 จำนวน 28 แห่ง ครูทั้งหมด 1,268 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ในจังหวัดตรัง ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยตารางคำนวณสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970: 28 อ้างในถึง บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 297 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดสถานศึกษา โดยเทียบบัญญัติไตรยางศ์ตามสัดส่วนของขนาดสถานศึกษาและสุ่มครูในแต่ละสถานศึกษาด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามโดยนำมาวิเคราะห์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรง กระบี่ ในจังหวัดตรัง เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (Check List) ได้แก่ เพศและขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรง กระบี่ ในจังหวัดตรังมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีค่าน้ำหนัก 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรง กระบี่ ในจังหวัดตรังมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีค่าน้ำหนัก 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีค่าน้ำหนัก 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา/ ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา/ ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา/ ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา/ ประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา/ ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่ตรวจแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร การศึกษา จำนวน 2 ท่าน และด้านการวัดผลการศึกษา จำนวน 1 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและความเหมาะสมทางภาษาของข้อคำถาม ซึ่งใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.67 – 1.00 ได้แบบสอบถาม จำนวน 60 ข้อ

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตรง กระบี่ ในจังหวัดตรัง ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach alpha coefficient) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.986 ค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เท่ากับ 0.981 และค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผล เท่ากับ 0.967

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการส่งแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ด้วยการสแกน QR Code และตอบแบบสอบถามในแอปพลิเคชัน Google Form ซึ่งผู้วิจัยจะทำการจัดส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างทางระบบ My Office ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรง กระบี่ ในจังหวัดตรัง โดยระบุรายละเอียดจำนวนครูผู้สอนของแต่ละสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในเอกสารชี้แจงการตอบแบบสอบถามเป็นจำนวน 297 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 276 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.93

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

2. วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันง กระจบปี ในจังหวัดตวันง โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลความหมาย

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ (r) ดังนี้ (ภทราพร เกษสังข์, 2549)

ค่า r = 0.81-1.00	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
ค่า r = 0.61-0.80	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
ค่า r = 0.41-0.60	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ค่า r = 0.21-0.40	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ
ค่า r = 0.01-0.20	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
หาก ค่า r (+)	หมายความว่า	ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางบวก
หาก ค่า r (-)	หมายความว่า	ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางลบ

### ผลการวิจัย

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในรูปแบบออนไลน์ (QR Code) ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันง กระจบปี ในจังหวัดตวันง เพื่อขอความอนุเคราะห์สถานศึกษาให้ครูตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันง กระจบปี ในจังหวัดตวันง จำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 50.70 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 49.30 ขนาดของสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 39.10 รองลงมาเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 36.20 เป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 15.90 และเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ คิดเป็นร้อยละ 8.70

#### ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันง กระจบปี ในจังหวัดตวันง

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันง กระจบปี ในจังหวัดตวันง ภาพรวม (n=297)

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์	3.89	0.95	มาก
2	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.87	1.01	มาก
3	ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	3.92	0.99	มาก
4	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	3.92	0.93	มาก
5	ด้านการทำงานเป็นทีม	3.97	0.95	มาก
ภาพรวม		3.91	0.92	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ในจังหวัดตรัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.91, SD = 0.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ( $\bar{X}$  = 3.97, SD = 0.95) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ( $\bar{X}$  = 3.92, SD = 0.93) ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ( $\bar{X}$  = 3.92, SD = 0.99) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ( $\bar{X}$  = 3.89, SD = 0.95) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $\bar{X}$  = 3.87, SD = 1.01) ตามลำดับ

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ในจังหวัดตรัง**

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ในจังหวัดตรัง ภาพรวม (n=297)

ด้านที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1	ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น	3.91	0.86	มาก
2	ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	4.06	0.84	มาก
3	ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	4.07	0.88	มาก
4	ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	4.05	0.87	มาก
<b>ภาพรวม</b>		<b>4.02</b>	<b>0.82</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ในจังหวัดตรัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.02, SD = 0.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ( $\bar{X}$  = 4.07, SD = 0.88) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ( $\bar{X}$  = 4.06, SD = 0.84) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ( $\bar{X}$  = 4.04, SD = 0.87) และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ( $\bar{X}$  = 3.91, SD = .86) ตามลำดับ

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ในจังหวัดตรัง**

**ตารางที่ 3** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ในจังหวัดตรัง (n=297)

ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ (X)	ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y)				รวม ( $r_{xy}$ )
	ด้านความสามารถ ในการผลิต นักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนสูง (Y <sub>1</sub> )	ด้านความสามารถ ในการพัฒนา นักเรียนให้มี ทัศนคติ ทางบวก (Y <sub>2</sub> )	ด้านความสามารถ ในการปรับเปลี่ยน และพัฒนา สถานศึกษา (Y <sub>3</sub> )	ด้านความสามารถ ในการแก้ไข ปัญหาภายใน สถานศึกษา (Y <sub>4</sub> )	
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X <sub>1</sub> )	.742***	.759***	.788***	.775***	.803***

2. ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจก บุคคล ( $X_2$ )	.767***	.791***	.809***	.824***	.836***
3. ด้านการมี ความยืดหยุ่น และปรับตัว ( $X_3$ )	.765***	.798***	.832***	.841***	.848***
4. ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์ ( $X_4$ )	.826***	.839***	.872***	.849***	.887***
5. ด้านการทำงานเป็น ทีม ( $X_5$ )	.835***	.849***	.867***	.864***	.894***
<b>รวม</b>	<b>.825***</b>	<b>.846***</b>	<b>.874***</b>	<b>.871***</b>	<b>.895***</b>

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราบัง ระเบียบ ในจังหวัดตราบัง มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ .895 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราบัง ระเบียบ ในจังหวัดตราบัง พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ( $r_{x_5y} = .894$ ) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ( $r_{x_4y} = .887$ ) ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ( $r_{x_3y} = .848$ ) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ( $r_{x_2y} = .836$ ) และด้านการมีวิสัยทัศน์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ( $r_{x_1y} = .803$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราบัง ระเบียบ เป็นรายคู่ พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกคู่ ซึ่งทุกคู่มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด 5 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์กับด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ( $r_{x_4y_3} = .872$ ) ด้านการทำงานเป็นทีมกับด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ( $r_{x_5y_3} = .867$ ) ด้านการทำงานเป็นทีมกับด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา ( $r_{x_5y_4} = .874$ ) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์กับด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา ( $r_{x_4y_4} = .849$ ) และด้านการทำงานเป็นทีมกับด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ( $r_{x_5y_2} = .849$ ) ตามลำดับ

## อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราบัง ระเบียบ ในจังหวัดตราบัง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราบัง ระเบียบ ในจังหวัดตราบัง มีการกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากร มีการพัฒนาบุคลากรและทีมงาน ตลอดจนส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายใน

ทีมงาน จึงทำให้ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวัน ระเบียบ องค์กรมาตรฐาน บริหารจัดการด้วยนวัตกรรม น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ นักเรียนมีคุณภาพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาศ หนูไชยทอง (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านความไว้วางใจประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางบวก ( $r = 0.84$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากผลการวิจัย ผู้มีส่วนรับผิดชอบในการจัดการศึกษาต้องให้ความสำคัญและเอาใจใส่ต่อการพัฒนาและปรับปรุงตนเอง และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า 1) บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เป็นคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ ๆ รวมทั้งการสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีม

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวัน ระเบียบ ในจังหวัดตวัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นตามลำดับ ทั้งนี้จะเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตรงตามเป้าหมายของสถานศึกษาโดยอาศัยการประสานงานของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาได้ สอดคล้องกับ ภารดี อนันต์นาวิ (2555) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร คือการที่องค์กรได้ดำเนินการใด ๆ โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ ปาริชาติ สมใจ (2556) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา คือระดับความสามารถของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและบุคลากรภายในโรงเรียน ก่อให้เกิดผลสำเร็จต่อสถานศึกษาตามแผนที่ได้กำหนดไว้ และสอดคล้องกับ ทิพวรรณ พรหมกอง (2558) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาทั้งระบบ โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาและความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นมุมมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งระบบนั่นเอง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราบัง ระเบียบ ในจังหวัดตราบัง สรุปผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราบัง ระเบียบ ในจังหวัดตราบัง มีความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก และมีค่าเป็นบวก ความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้อาจเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราบัง ระเบียบ ในจังหวัดตราบัง เป็นผู้บริหารที่แสดงออกถึงคุณลักษณะ ความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน แก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ มีการติดต่อประสานงาน ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพเต็มศักยภาพ กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการนำหรือจูงใจผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีวิสัยทัศน์ เกิดการเรียนรู้ในองค์กรทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาศ หนูไชยทอง (2560) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านความไว้วางใจ ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ดังนี้ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางบวก ( $r = 0.84$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิจัย ผู้มีส่วนรับผิดชอบในการจัดการศึกษา ต้องให้ความสำคัญและเอาใจใส่ต่อการพัฒนาและปรับปรุงตนเอง และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เตชินันท์ อินทบำรุง (2556) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการติดต่อสื่อสารประสิทธิผลของโรงเรียนตามการรับรู้ของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียง ลำดับดังนี้ ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ ในระดับมากและเป็นไปในทิศทางบวก ( $r = .70$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราบัง ระเบียบ ในจังหวัดตราบัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราบัง ระเบียบ ในจังหวัดตราบัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราบัง ระเบียบ ในจังหวัดตราบัง มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ .895 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

## ข้อเสนอแนะในการวิจัย

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวัน กระจบ ในจังหวัดตวัน มีภาวะความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่ด้านการมีวิสัยทัศน์และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการมีวิสัยทัศน์และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลให้มากขึ้น เช่น การกำหนดภาพแห่งความสำเร็จโดยมุ่งสู่คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษามีการวิเคราะห์เชิงนโยบายปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกันและมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และเน้นการพัฒนาช่วยเหลือเพื่อให้ปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา

2. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวัน กระจบ ในจังหวัดตวัน มีประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ จัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ในการจัด การเรียนการสอน พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความสามารถในการสอนที่หลากหลายเหมาะสมกับยุคสมัย ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการทำงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อลดภาระงานนอกเหนือการสอนของครู

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวัน กระจบ ในจังหวัดตวัน ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในแต่ละด้านของตนเองให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยการเข้ารับการฝึกอบรมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้บริหารสถานศึกษาด้วยกัน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวัน กระจบ ในจังหวัดตวัน

2. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวัน กระจบ ในจังหวัดตวัน

## เอกสารอ้างอิง

- กิตติกาญจน์ ภูพันธ์. (2555). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กิตติกาญจน์ ภูพันธ์, จักรกฤษณ์ โปตาพล และวิไลพรรณ เสรีวัฒน์. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ : สิ่งที่ต้องค่าสำหรับทุกคนในอนาคต. ขอนแก่น: คลังนา.
- ณัฐชนก ชัยศรี. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- เดชินันท์ อินทบำรุง. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามการรับรู้ของครู*. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ทรรศนกร สงครินทร์. (2561). *ปัจจัยทางด้านการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาใน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล.
- ทิพวรรณ พรหมกอง. (2558). *ประสิทธิผลของโรงเรียนคาทอลิก* สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *การบริหารเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้*. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- เบ็ญจมาศ หนูไชยทอง. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ปาริชาติ สมใจ. (2556). *อิทธิพลของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2555). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี: มนต์รี.
- ภัทรพร เกษสังข์ . (2549). *การวิจัยทางการศึกษา*. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาตวันง ะระบปี. (2564). *รายงานผลการดำเนินงาน สพม.ตวันง ะระบปี ะระบปี 2564*. ตวันง: สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาตวันง ะระบปี.
- สุภัททา ปิณฑะแพทย. (2559). *ภาวะผู้นำของนักบริหารการศึกษามีอาชีพ* (Online). [http://www.supatta.haysamy.com/leader\\_pro.html](http://www.supatta.haysamy.com/leader_pro.html). 7 เมษายน 2566
- สุรศักดิ์ เล็กวงษ์. (2563). *บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Hoy and Miskel. G. (2001). *Education administration: Theory research and practice*. 4th ed. New York: McGraw-Hill.
- Robbinson. (2007). *The Principles of Creative Leadership*. New York: McCraw-Hill.



ผลของกลุ่มพัฒนาตนเองออนไลน์ต่อการรับรู้ความสามารถด้านการให้การปรึกษาและความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของนักเรียนแกนนำเพื่อนที่ปรึกษา ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนนาทวีวิทยาคม  
Personal Growth Group on Counseling Self-efficacy and Empathy of Youth Counselor Leaders in Nataweewitthayakhom Secondary School

โซเฟียห์ อะฮาน<sup>1</sup> ปรีนาภา ชูรัตน์<sup>2\*</sup> และร้อฮ๊ะ สันโห<sup>3</sup>  
Sofeeyah Ahaun<sup>1</sup>, Preenapa Choorat<sup>2\*</sup> and Roah Sunho<sup>3</sup>

หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์<sup>1</sup>

หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์<sup>2</sup>

ฝ่ายงานแนะแนว โรงเรียนนาทวีวิทยาคม<sup>3</sup>

Bachelor of Education Program, Education Faculty, Prince of Songkla University<sup>1</sup>

Master of Arts Program in Psychology Education Faculty, Prince of Songkla University<sup>2</sup>

Department of Guidance, Nataweewitthayakhom School<sup>3</sup>

\*Corresponding author, e-mail: preenapa.pang@gmail.com เบอร์โทรศัพท์ 098-9461-666

(Received: June 7, 2023; Revised: February 8, 2024; Accepted: March 12, 2024)

## บทคัดย่อ

การวิจัยกึ่งทดลองครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาผลของกลุ่มพัฒนาตนเองออนไลน์ต่อการรับรู้ความสามารถด้านการให้การปรึกษาของนักเรียนแกนนำเพื่อนที่ปรึกษา และ 2) เพื่อศึกษาผลของกลุ่มพัฒนาตนเองออนไลน์ต่อความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของนักเรียนแกนนำเพื่อนที่ปรึกษา ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนนาทวีวิทยาคม โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง คือ นักเรียนแกนนำเพื่อนที่ปรึกษา ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 12 คน เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มพัฒนาตนเองออนไลน์ จำนวน 6 ครั้ง ครั้งละ 1.30 ชั่วโมง ซึ่งรวบรวมข้อมูลจากแบบวัดการรับรู้ความสามารถด้านการปรึกษาและแบบวัดความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วย สถิติเชิงบรรยาย คือ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ และการทดสอบวิลคอกชัน ผลการวิจัยพบว่า

นักเรียนแกนนำเพื่อนที่ปรึกษาที่เข้าร่วมกลุ่มพัฒนาตนเองออนไลน์ มีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถด้านการให้การปรึกษาและความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ:** กลุ่มพัฒนาตนเอง; การรับรู้ความสามารถด้านการให้การปรึกษา; ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น; นักเรียนเพื่อนที่ปรึกษา

## Abstract

The objective of this quasi-experimental research is to study: 1) the effect of the online personal growth group on the counseling self-efficacy of youth counselor leaders, and 2) the effect of the online personal growth group on the empathy of youth counselor leaders in Nataweewitthayakhom Secondary School. The sample method was purposive selection, twelve youth counselor leaders of Nataweewitthayakhom Secondary School participate on the online youth personal growth group for six sessions, at 1 hour and 30 minutes each time. Data was collected using the counseling self-efficacy and empathy scales. The data was analyzed using descriptive statistics

such as mean, standard deviation, percentage, and Wilcoxon. The result found that.

The youth counselor leaders who participated on the online youth personal growth group was higher mean scores on counseling self-efficacy and empathy than before the experiment at 0.01 level.

**Keyword:** personal growth group; counseling self-efficacy; empathy; youth counselor

## บทนำ

“วัยรุ่น” คือ ช่วงวัยอายุระหว่าง 12-18 ปี เป็นวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สภาวะที่ร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม (Santrock, 2013) หากวัยรุ่นไม่สามารถปรับตัวได้อาจส่งผลเสียตามมา ซึ่งสถานการณ์ด้านสุขภาพจิตวัยรุ่นพบว่าวัยรุ่นไทย (ช่วงอายุ 13-17 ปี) ร้อยละ 17.6 มีความคิดที่จะฆ่าตัวตาย (Department of Health and WHO Thailand, 2021) สำหรับแนวทางช่วยเหลือคือการส่งเสริมสัมพันธภาพที่ตระหว่างวัยรุ่นและครอบครัว และวัยรุ่นกับเพื่อนรุ่นเดียวกันก็สามารถลดความเสี่ยงต่อภาวะซึมเศร้าซึ่งเป็นปัญหาสุขภาพจิตที่เป็นสาเหตุหนึ่งในการฆ่าตัวตายของวัยรุ่น (นันทยา คงประพันธ์, 2020) แต่เมื่อเปรียบเทียบกับครอบครัวและเพื่อนพบว่าโดยทั่วไปวัยรุ่นจะเลือกปรึกษากับเพื่อน ทำให้เพื่อนมักรับรู้ปัญหาได้รวดเร็วกว่าผู้ปกครองและครูที่ปรึกษาและครูแนะแนว (Arudo, 2008) ฉะนั้นแนวทางการช่วยเหลือวัยรุ่นที่ประสบปัญหาด้านจิตใจควรส่งเสริมให้บุคคลใกล้ชิดวัยรุ่น เช่น เพื่อนที่มีทักษะในความสามารถโดยเฉพาะการให้การปรึกษา เพื่อเฝ้าระวังและสนับสนุนจิตใจไม่ให้ปัญหาสุขภาพจิตส่งผลกระทบต่อชีวิตและจิตใจในวัยรุ่นตามมา

นักเรียนเพื่อนที่ปรึกษา (Youth Counselor: YC) เป็นหลักการแนวคิดโดย สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553) คือนักเรียนที่อาสาสมัครในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นการพัฒนาให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถด้านจิตวิทยาให้คำปรึกษาเบื้องต้น ปลูกฝังให้นักเรียนมีน้ำใจช่วยเหลือเพื่อน ๆ เป็นพลังสำคัญในการช่วยป้องกัน ลดความเสี่ยง และแก้ปัญหาให้นักเรียนได้มากยิ่งขึ้น ในการทำหน้าที่ของนักเรียนเพื่อนที่ปรึกษา หากผู้ให้การปรึกษามีการรับรู้ความสามารถของตนเองก็จะทำให้มีความมั่นใจในการให้การปรึกษา นำมาสู่การมีความสามารถให้การปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self – efficacy) คือความเชื่อมั่นในศักยภาพตนเองและส่งผลให้แสดงออกหรือมีพฤติกรรมในการอดทนต่อสภาวะอุปสรรคปัญหาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ของ Bandura (1999) และ Schwarzer & Jerusalem (1995) ความสามารถต่างๆที่ไปสู่ความสำเร็จล้วนพัฒนาจากความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ซึ่งพัฒนาจากการรับรู้และประเมินตนเองในด้านโดยเชื่อมโยงกับประสบการณ์ต่างๆ ในชีวิต ดังนั้นหากนักเรียนเพื่อนที่ปรึกษามีความเชื่อในความสามารถด้านการให้การปรึกษาก็จะทำให้มีพฤติกรรมให้การปรึกษาที่ประสบความสำเร็จตามมาเช่นกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ Larson & Daniels (1998) ที่ได้ให้คำจำกัดความของการรับรู้ความสามารถในการให้การปรึกษาไว้ว่า เป็นความเชื่อหรือตัดสินใจของบุคคลในความสามารถของตนเอง ที่จะให้การปรึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางการพัฒนาการรับรู้ความสามารถในการให้การปรึกษาแบบกลุ่ม เช่น การที่สมาชิกกลุ่มได้รับการชื่นชมและได้รับข้อมูลย้อนกลับจากเพื่อนสมาชิกกลุ่มที่เป็นกระโยชน์และเสริมพลัง และการที่สมาชิกกลุ่มได้รับแรงกระตุ้นที่ส่งผลต่อร่างกายให้รู้สึกตื่นตัวในการแสดงออกเช่น แสดงในการทำหน้าที่การให้การปรึกษา และการที่ได้สังเกตและรับรู้ในความสามารถการสื่อสารของตนจากประสบการณ์ฝึกฝนภายในการให้การปรึกษาแบบกลุ่ม เป็นต้น

นอกจากนั้นการที่นักเรียนเพื่อนที่ปรึกษาที่จะให้การช่วยเหลือด้านจิตใจผู้อื่นได้นั้น ต้องมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) ซึ่ง Carl R. Roger (1959) ให้นิยามไว้ว่า ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น คือ การมุ่งเน้นการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น ความต้องการ และประสบการณ์ของผู้อื่นอย่างชัดเจน ซึ่งไม่ใช่การรู้สึกสงสาร และผู้ให้การปรึกษามีการแสดงออกถึงสิ่งที่รับรู้ด้วยท่าทีและคำพูดที่มีความสอดคล้องตรงใจผู้รับการปรึกษา ณ ขณะนั้นได้ดี การพัฒนาความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของการศึกษาครั้งนี้ คือการมุ่งเน้นการฝึกฝนทักษะการสังเกตตน สังเกตความรู้สึกของผู้อื่น

ด้วยการฟังอย่างตั้งใจ และมีการสื่อสารด้วยสะท้อนความรู้สึก (Reflection) ซึ่งเป็นความสามารถของผู้ให้การปรึกษา ในการที่จะเข้าใจในความคิด อารมณ์ความรู้สึก และพฤติกรรมของผู้รับบริการได้อย่างถูกต้อง ในลักษณะเอาใจเขามาใส่ใจเรา โดยไม่สูญเสียความเป็นตัวของตัวเอง และมีการสื่อสารเพื่อตอบสนองย้อนกลับให้ผู้รับบริการได้รับรู้ใน ความรู้สึกของผู้ให้การปรึกษา (สุซอรุณ วงษ์ทิม, 2561) ซึ่งความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นคือความสามารถในการให้การ ปรึกษาที่ผู้ให้การปรึกษาพึงมี (Khattar, 2014)

เพื่อพัฒนาการรับรู้ความสามารถด้านการให้การปรึกษาและความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นในนักเรียนเพื่อนที่ ปรึกษา ผู้วิจัยได้นำกระบวนการกลุ่มพัฒนาตนตามแนวคิดทรอตเซอร์ (Trotzer, 2006) ซึ่งเป็นการมุ่งเน้นให้บุคคล เปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนด้วยการสร้างพื้นที่หรือบรรยากาศปลอดภัยด้วยสัมพันธ์ภาพที่ตีระหว่างสมาชิกกลุ่ม ซึ่งจะ เอื้ออำนวยให้มีการเปิดเผยตนเองและได้รับข้อมูลย้อนกลับร่วมกันกับสมาชิกภายในกลุ่ม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ศักยภาพภายใน โดยใช้กิจกรรมต่างๆ ที่เป็นรูปธรรมและเหมาะสม ช่วยส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ ภายในบุคคลและสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ผ่านการเปิดเผยตนเอง และการให้ข้อมูลย้อนกลับ พัฒนาความเชื่อมั่น ในตนเองและการรับผิดชอบในตนเองอันจะเป็นแนวทางที่ดีในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ปรียานุช มาตยารักษ์ (2556) ได้ ศึกษาพบว่ากลุ่มพัฒนาตนสามารถพัฒนาความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของวัยรุ่นได้ ทั้งนี้กลุ่มพัฒนาตนของการศึกษาครั้งนี้ เป็นการนำกระบวนการ ทั้งหมด 5 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 พื้นที่ปลอดภัย ขั้นที่ 2 ขั้นการยอมรับ ขั้นที่ 3 ขั้นการ รับผิดชอบและการเข้าใจปัญหา ขั้นที่ 4 การเปลี่ยนแปลงปรับเปลี่ยน ขั้นที่ 5 ขั้นยุติกลุ่ม

ในการดำเนินกิจกรรมกลุ่มพัฒนาตนเพื่อนที่ปรึกษาครั้งนี้ผ่านช่องทาง วิดีโอคอลผ่าน Google meet ซึ่งการ ให้การปรึกษาแบบออนไลน์ทำให้สามารถเข้าถึงได้อย่างง่าย ไม่มีข้อจำกัด (Child and Adolescent Mental Health Rajanagarindra Institute, 2017) และพบว่ามีประสิทธิภาพที่ไม่ต่างกับการเผชิญหน้าหรือออนไลน์ (Lerardi, Bottini & Crugnola, 2022) โดยกลุ่มพัฒนาตน (Personal Growth Group) เป็นการสื่อสารแลกเปลี่ยนมุมมอง ความรู้สึก เป็นการขับเคลื่อนและเปลี่ยนแปลงศักยภาพภายใน จากการแบ่งปันเปิดเผยตัวตนสถานการณ์ปัญหาเพื่อ นำมาสู่การแก้ไขหรือพัฒนาตนเอง ดังนั้นเมื่อนำเทคโนโลยีมาใช้ จึงควรมีการปฏิบัติการบนพื้นฐานของมาตรฐานการ ให้การปรึกษาผ่านเทคโนโลยีโดยสมาคมจิตวิทยาอเมริกัน (American Psychological Association, 2013) เช่น การ รักษาความลับ การคำนึงถึงความเป็นส่วนตัวและสิทธิพื้นฐาน การไม่เปิดเผยข้อมูลเป็นต้น ทั้งนี้จุดเด่นของการ ให้บริการปรึกษาแบบออนไลน์คือ ความสะดวก ไม่เหน็ดเหนื่อยกับการเดินทาง มีการเก็บความลับของผู้รับบริการด้วย เช่นกัน ทำให้การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์มีแนวโน้มได้รับความนิยมสูงขึ้น (วรางคณา โสมะนันท์ และคณะ, 2561)

ผู้วิจัยในฐานะนักศึกษานิเทศศาสตร์ได้สัมภาษณ์ครูผู้สอนแนะแนวโรงเรียนนาทวีวิทยาคม จังหวัดสงขลา (เมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2563-64) ตระหนักถึงปัญหาสถานการณ์สุขภาพจิตในวัยรุ่น โดยเฉพาะพบว่าครูไม่สามารถ เข้าถึงปัญหาของนักเรียนได้รวดเร็ว เพราะนักเรียนช่วงวัยรุ่น 12-18 ปี ส่วนใหญ่จะเลือกปรึกษาเพื่อนในช่วงวัย เดียวกันมากกว่าปรึกษาครู ทำให้ทางโรงเรียนมีความสนใจในการพัฒนากลไกนักเรียนเพื่อนที่ปรึกษา อย่างไรก็ตามแม้ โรงเรียนนาทวีวิทยาคม ได้มีการริเริ่มจัดตั้งกลุ่มนักเรียนเพื่อนที่ปรึกษาและมีการส่งเสริมศักยภาพ เช่น การมีทักษะ และกระบวนการให้การปรึกษา คือการรับฟัง การมีขั้นตอนในการให้การปรึกษา การให้กำลังใจ การให้ข้อมูลและ คำแนะนำที่เป็นประโยชน์และการส่งต่อช่วยเหลือที่เหมาะสม เป็นต้น แต่นักเรียนแกนนำเพื่อนที่ปรึกษาส่วนใหญ่ยังไม่ มั่นใจในการทำหน้าที่ให้การปรึกษาเพียงพอ ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงพยายามส่งเสริมความเชื่อมั่นในความสามารถ ของตนเองและความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น แก่นักเรียนแกนนำเพื่อนที่ปรึกษา ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนนาทวีวิทยาคม ให้เป็นผู้ที่มีความสามารถและมีความพร้อมในการดูแลจิตใจเพื่อนได้มากขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลของกลุ่มพัฒนาตนออนไลน์ต่อการรับรู้ความสามารถด้านการให้การปรึกษาของนักเรียนแกนนำ เพื่อนที่ปรึกษา ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนนาทวีวิทยาคม
2. เพื่อศึกษาผลของกลุ่มพัฒนาตนออนไลน์ต่อความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของนักเรียนแกนนำเพื่อนที่ปรึกษา ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนนาทวีวิทยาคม

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงกึ่งทดลอง (Quasi-experimental Design) แบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนและหลัง (One Group Pretest-Posttest Design) (Creswell & Creswell, 2017)

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ นักเรียนแกนนำเพื่อนที่ปรึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนนาทวีวิทยาคม จังหวัดสงขลา จำนวน 33 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนแกนนำเพื่อนที่ปรึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนนาทวีวิทยาคม จังหวัดสงขลา จำนวน 12 คน ซึ่ง Ezhumalai et al. (2018) ได้ศึกษาพบว่ากระบวนการกลุ่มบำบัดหรือพัฒนาภายในควรมีขนาดกลุ่มอยู่ระหว่าง 8 -12 คน ซึ่งใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง (Inclusion Criteria)

1. กำลังศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายประจำปีการศึกษา 2565/1

2. เป็นนักเรียนแกนนำเพื่อนที่ปรึกษา

3. ไม่มีภาวะบกพร่องทางระดับสติปัญญา หรือไม่มีโรคทางจิตเวช หรืออาการทางจิตบางอย่างที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้าร่วมกลุ่ม

4. ไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้าร่วมกลุ่ม

5. สามารถเข้าร่วมกลุ่มในรูปแบบออนไลน์ได้

6. ยินยอมเข้าร่วมการวิจัยอย่างต่อเนื่อง

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือสำหรับรวบรวมข้อมูล

1.1 แบบวัดการรับรู้ความสามารถด้านการให้การปรึกษา โดยพัฒนาจากแนวคิดของ การรับรู้ความสามารถของ Bandura (1977) และการพัฒนาเพื่อนที่ปรึกษา (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2553) ออกแบบข้อคำถามจำนวน 25 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ 5 หมายถึง เชื่อมั่นระดับมากที่สุด 4 หมายถึง เชื่อมั่นในระดับมาก 3 หมายถึง เชื่อมั่นในระดับปานกลาง 2 หมายถึง เชื่อมั่นในระดับน้อย 1 หมายถึง เชื่อมั่นในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ค่าความเชื่อมั่น = 0.75

1.2 แบบวัดความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น สร้างจากแนวคิดพื้นฐาน ของ (Roger, 1959) ออกแบบข้อคำถามจำนวนทั้งหมด 30 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ 5 หมายถึง การรับรู้ในระดับมากที่สุด 4 หมายถึง การรับรู้ในระดับมาก 3 หมายถึง การรับรู้ในระดับปานกลาง 2 หมายถึง การรับรู้ในระดับน้อย 1 หมายถึง การรับรู้ในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ค่าความเชื่อมั่น = 0.90

2. เครื่องมือสำหรับการทดลอง คือ กลุ่มพัฒนาตนเองออนไลน์เพื่อพัฒนาการรับรู้ความสามารถด้านการให้การปรึกษาและความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ซึ่งมีกระบวนการกลุ่มที่ออกแบบตามแนวคิดของ Trotzer แนวทางการพัฒนาการรับรู้ความสามารถ โดย Bandura การนำหลักการพัฒนาแกนนำเพื่อนที่ปรึกษาคู่มือเพื่อนที่ปรึกษามาประยุกต์ออกแบบ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2553) และหลักการและแนวทางการพัฒนาความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของ Roger มาออกแบบจัดกิจกรรมแบบออนไลน์ผ่าน Google meet ซึ่งมีขั้นตอนในการจัดกิจกรรมทั้งหมด 5 ขั้นตอน ดำเนินการ 6 ครั้ง (Session) รวมทั้งหมดประมาณ (ครั้งละ 2 ชั่วโมง รวมทั้งหมด 12 ชั่วโมง) ดังนี้

1) ขั้นพื้นที่ปลอดภัยอบอุ่น คือ การที่ผู้นำกลุ่มใช้ทักษะการสร้างสัมพันธ์ภาพ เช่น การต้อนรับอบอุ่น การชี้แจงกฎกติกาและเป้าหมายการจัดกิจกรรมเพื่อลดความสงสัยและความไม่มั่นคงในใจของการร่วมกิจกรรม การแสดงความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) นอกจากนั้นมีการใช้แบบฝึกหัดความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) เพื่อ

สร้างบรรยากาศอบอุ่นเป็นมิตร จากการเปิดเผยและแบ่งปันเรื่องราวและเข้าใจความรู้สึก นำมาซึ่งสัมพันธ์ภาพและความไว้วางใจระหว่างสมาชิกกลุ่มและผู้นำกลุ่ม

2) ขั้นการยอมรับ ติดตามรับฟังด้วยใจ คือ การเอื้ออำนวยให้สมาชิกกลุ่มเปิดเผยเรื่องราวชีวิตของตนเองและร่วมกันแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้สึกและมุมมองต่อกัน จากนั้นฝึกทักษะการรับฟังด้วยหัวใจหรือฟังอย่างลึกซึ้ง Deep listening คือ การปราศจากการตัดสินแต่มีท่าทีของการความเข้าใจความรู้สึกและใช้คำถามสำรวจเรื่องราวของเพื่อนสมาชิกกลุ่มอย่างลึกซึ้งด้วยคำถามปลายเปิด นำมาซึ่งการยอมรับกันในตัวตนของตนมากขึ้น

3) ขั้นการตระหนักรู้ในศักยภาพการแก้ไขปัญหาจิตใจตน ในขั้นนี้มีแบบฝึกเปิดโอกาสให้มีการสำรวจและการวิเคราะห์จุดแข็งตนเองในการเผชิญจัดการปัญหาชีวิตและความเครียด โดยยกตัวอย่างได้เรื่องราวต่างๆ และการจุดแข็งของตนเองในการให้การปรึกษาผู้อื่น แลกเปลี่ยนกันในกลุ่ม โดยมีผู้นำกลุ่มกระตุ้นให้เกิดการตระหนักรู้ในศักยภาพที่เป็นปัจจุบันของสมาชิกแต่ละคน และเชื่อมโยงกับการช่วยเหลือผู้อื่นต่อไป

4) ขั้นฝึกการปฏิบัติทำให้การปรึกษาเต็มพลังใจและการส่งต่อในขั้นนี้จากความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกลุ่มที่คุ้นเคยและตระหนักในศักยภาพแห่งตน แบบฝึกหัดที่ผู้นำกลุ่มใช้คือการปฏิบัติทำให้การปรึกษา ให้สมาชิกกลุ่มได้นำทักษะ การเข้าใจความรู้สึก การติดตามสำรวจด้วยการฟังเชิงลึกและคำถามปลายเปิด ไปสู่กระบวนการให้การปรึกษาเข้าและช่วยแก้ไขปัญหา การให้กำลังใจ และการช่วยเหลือส่งต่อ ซึ่งสมาชิกกลุ่มจะแสดงบทบาททั้งเป็นผู้ให้และผู้รับการปรึกษา โดยในขั้นนี้จะแบ่งเป็น 2 ครั้ง คือ

4.1) ขั้นการปฏิบัติฝึกฝนทักษะและกระบวนการ คือ การมุ่งเน้นให้สมาชิกกลุ่มได้พัฒนาตนเองผ่านการฝึกฝนทักษะและกระบวนการให้การปรึกษา 5 ขั้นตอน ซึ่งการพัฒนาตนเองเกิดจากการรับฟังและช่วยเหลือให้เพื่อนสมาชิกกลุ่มได้เข้าใจสถานการณ์ของตน และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน

4.2) ขั้นการปฏิบัติส่งต่อ คือ การตระหนักรู้แหล่งสนับสนุนดูแลจิตใจตนและผู้อื่นจากผู้เชี่ยวชาญ โดยไม่มองข้ามหรือปล่อยละเลยเป็นปัญหาเรื้อรังนำไปสู่การพัฒนาตนเองและช่วยเหลือเพื่อนที่มีประสิทธิภาพ

5) ขั้นเติมพลังใจและขอบคุณ (ยุคกลุ่ม) ผู้นำกลุ่มเอื้ออำนวยให้สมาชิกกลุ่มได้เติมพลังใจให้แก่กันก่อนการยุติอย่างเป็นทางการใช้แบบฝึกหัดกลุ่มที่เสริมสร้างพลังบวกทั้งคำขอบคุณและจุดแข็งที่เราได้สัมผัสในสมาชิกแต่ละคน ซึ่งเป็นการเรียนรู้และยอมรับความแตกต่างกัน และมุ่งเน้นการส่งเสริมให้สมาชิกทบทวนความเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาตนที่สังเกตได้ชัดเจนจากการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มอย่างต่อเนื่อง นำไปสู่ความมั่นใจในตนเองและสร้างองค์ความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์กลุ่มเป็นรูปธรรมทั้งจากการสังเกตค้นพบในตนเองและการรับฟังจากผู้อื่น

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

#### 1. แบบวัดการรับรู้ความสามารถด้านการให้การปรึกษา

1.1 การหาความตรง (Validity) โดยมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ 3 ท่าน (1. ผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยา 2 ท่าน และครูแนะแนวชำนาญการพิเศษ 1 ท่าน) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ได้ตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของเนื้อหาการตีความหมายของข้อความ ความรัดกุมในการใช้ภาษา ตลอดจนลำดับเนื้อหาและเกณฑ์การพิจารณาคะแนน โดยผู้ทรงคุณวุฒิให้คะแนนความคิดเห็นเป็น 3 ระดับ (+1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้อง 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้อง -1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามไม่มีความสอดคล้อง) และให้ผู้ทรงคุณวุฒิเขียนข้อเสนอแนะเพิ่มเติมลงในช่องว่างที่เว้นในแต่ละข้อ ซึ่งการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบวัด (Index of Item Objective Congruence: IOC) ในแต่ละข้อต้องมีค่า IOC ระดับ 0.50 ขึ้นไป โดยข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์มี 25 ข้อ จากข้อคำถามทั้งหมด 25 ข้อ

1.2 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) คือ การทดลองเครื่องมือในนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ของโรงเรียนที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมายจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น = 0.75

## 2. แบบวัดความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

1. การหาความตรง (Validity) โดยมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ 3 คน (ผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยา 2 คน และครูแนะแนวชำนาญการพิเศษ 1 คน) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ได้ตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของเนื้อหาการตีความหมายของข้อความ ความรัดกุมในการใช้ภาษา ตลอดจนลำดับเนื้อหาและเกณฑ์การพิจารณาคะแนน โดยผู้ทรงคุณวุฒิให้คะแนนความคิดเห็นเป็น 3 ระดับ (+1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้อง 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้อง -1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามไม่มีความสอดคล้อง) และให้ผู้ทรงคุณวุฒิเขียนข้อเสนอแนะเพิ่มเติมลงในช่องว่างที่เว้นในแต่ละข้อ ซึ่งการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบวัด (Index of Item Objective Congruence: IOC) ในแต่ละข้อต้องมีค่า IOC ระดับ 0.50 ขึ้นไป โดยข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์มี 25 ข้อ จากข้อคำถามทั้งหมด 25 ข้อ

2. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) คือ การทดลองเครื่องมือในนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายของโรงเรียนที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมายจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น = 0.90

สำหรับการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแผนกระบวนการกลุ่มพัฒนาตนเองออนไลน์ต่อการรับรู้ความสามารถด้านการให้การปรึกษาและความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เป็นการออกแบบร่วมกับผู้เชี่ยวชาญด้านการให้การปรึกษาเชิงจิตวิทยาและภายใต้การแนะนำของครูแนะแนวชำนาญการพิเศษ

### จริยธรรมการวิจัย/การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ทำการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างโดยแนะนำตนเองกับกลุ่มตัวอย่างและชี้แจงวัตถุประสงค์ ของการวิจัย ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการวิจัยอย่างละเอียด และอธิบายให้เข้าใจว่าการวิจัยครั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสมัครใจของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างมีความยินดีสมัครใจเข้าร่วมการทดลองและมีสิทธิที่จะขอยกเลิกการเข้าร่วมการทดลองเมื่อใดก็ได้และการบอกเลิกการเข้าร่วมการทดลองนี้จะไม่ มีผลกระทบใดๆ ต่อผู้เข้าร่วมการทดลองข้อมูลที่ได้รับการวิจัยครั้งนี้จะเก็บเป็นความลับ โดย ผลการวิจัยจะนำเสนอเป็นภาพรวมและนำมาใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้นเมื่อกลุ่มตัวอย่าง ยินดีให้ความร่วมมือและได้ลงนามในใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย จึงดำเนินการทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูล

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนและการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลให้มีความสมบูรณ์ดังนี้

#### 1. ขั้นตอนเตรียมการทดลอง

1.1 ผู้วิจัยทำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี เสนอต่อครูประจำวิชาแนะแนว โรงเรียนนาทวีวิทยาคม จังหวัดสงขลา เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ ดำเนินการทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย

1.2 ผู้วิจัยประสานงานกับครูแนะแนวและกลุ่มนักเรียนแกนนำเพื่อนที่ปรึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนนาทวีวิทยาคม เพื่อประชาสัมพันธ์และชี้แจงเกี่ยวกับการดำเนินการวิจัย

1.3 ครูแนะแนวประจำโรงเรียนนาทวีวิทยาคม จังหวัดสงขลา ได้คัดเลือกนักเรียนแกนนำเพื่อนที่ปรึกษาแบบเจาะจง จำนวน 12 คน เพื่อเป็นกลุ่มตัวอย่างในการทดลอง

1.4 ผู้วิจัยประชุมชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียดรูปแบบกิจกรรมกลุ่มพัฒนาตนเองออนไลน์

1.5 ผู้วิจัยได้นำแบบวัดการรับรู้ความสามารถเพื่อนที่ปรึกษาและแบบวัดความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นให้กลุ่มตัวอย่างนักเรียนเพื่อนที่ปรึกษาจำนวน 12 คนที่เป็นกลุ่มทดลองได้ทำ เพื่อนำผลคะแนนจากแบบวัดทั้ง 2 ชุดไปเปรียบเทียบหลังจากทดลอง

2. ขั้นตอนการทดลอง คือ ผู้วิจัยได้ทำการให้การปรึกษากลุ่มพัฒนาตนเองออนไลน์ต่อการรับรู้ความสามารถด้านการให้การปรึกษาและความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เพื่อพัฒนาการรับรู้ความสามารถด้านการให้การ

ปรึกษาและความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของนักเรียนแกนเพื่อนที่ปรึกษาโรงเรียนนาทวีวิทยาคม จังหวัดสงขลา จำนวน 6 ครั้ง สัปดาห์ละ 2 ครั้ง ระยะเวลา 90 นาทีต่อครั้ง แบบออนไลน์ผ่านระบบ Google meet

3. ขั้นตอนประเมินผล คือ เมื่อสิ้นสุดการทดลองตามแผนการให้การปรึกษากลุ่มพัฒนาตนแบบออนไลน์ดังกล่าวแล้ว ให้นักเรียนแกนนำเพื่อนที่ปรึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการทดลอง ทำแบบวัดการรับรู้ความสามารถเพื่อนที่ปรึกษา และแบบวัดความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นอีกครั้ง โดยใช้แบบวัดเดียวกันกับครั้งแรกแล้วนำข้อมูลที่ได้จากการทดลองมาตรวจสอบความถูกต้องให้ครบถ้วนเพื่อเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 2 ส่วน คือ สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัย รายละเอียด ดังนี้

- 1) สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 2) สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบความแตกต่างของคะแนนแบบวัดการรับรู้ความสามารถด้านการให้การศึกษาและแบบวัดความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ก่อนและหลังการทดลอง โดยใช้สถิติ Non parametric ด้วยวิธี Wilcoxon Signed Ranks Test
- 3) สถิติหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ การหาค่า IOC และการหาค่า Cronbach's alpha

### ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	กลุ่มตัวอย่าง n = 12	
	จำนวนคน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	2	16.7
หญิง	10	83.3
<b>อายุ</b>		
13-15 ปี	4	33.3
16-18 ปี	8	66.7
<b>ภูมิลำเนา</b>		
จังหวัดสงขลา	12	100
<b>ระดับชั้นการศึกษา</b>		
มัธยมศึกษาปีที่ 4	10	83.3
มัธยมศึกษาปีที่ 6	2	16.7
<b>สายการเรียน</b>		
ศิลป์ - คำนวณ	12	100
<b>เกรดเฉลี่ยสะสม (GPA)</b>		
ต่ำกว่า 2.50	1	8.3
2.50 – 2.99	1	8.3
3.00 – 3.49	4	33.3
3.5 ขึ้นไป	6	50.5

จากตารางที่ 1 เพศเป็นชายร้อยละ 16.7 เพศหญิง ร้อยละ 83.3 อายุ 13-15 ปี ร้อยละ 33.3 อายุ 16-18 ปี ร้อยละ 66.7 ภูมิลำเนาสงขลา ร้อยละ 100 ระดับชั้นการศึกษา มัธยมศึกษาปีที่ 4 ร้อยละ 83.3 มัธยมศึกษาปีที่ 6 ร้อยละ 16.7

ละ 16.7 7 สายการเรียนศิลป์ – คำนวณ ร้อยละ 100 เกรดเฉลี่ยสะสม (GPA) ต่ำกว่า 2.50 กับ 2.50 - 2.99 ร้อยละ 8.3 และ 3.00 – 3.49 ร้อยละ 33.3 และ 3.5 ขึ้นไป ร้อยละ 8.30

**ตารางที่ 2** แสดงข้อมูลและค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนการรับรู้ความสามารถเพื่อนที่ปรึกษาและความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นระยะก่อนการทดลองและระยะหลังการทดลองของกลุ่มตัวอย่าง

คนที่	กลุ่มตัวอย่าง n = 12			
	การรับรู้ความสามารถด้านการให้การปรึกษา		ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น	
	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง
1	3.08	4.44	3.13	4.43
2	3.24	4.76	2.83	4.60
3	3.16	4.56	3.03	4.60
4	3.08	4.56	3.10	4.47
5	3.00	4.60	2.67	4.57
6	3.44	4.72	2.77	4.63
7	3.12	4.60	2.87	4.50
8	3.16	4.56	3.20	4.47
9	2.92	4.48	3.23	4.57
10	2.60	4.36	3.37	4.50
11	3.12	4.28	3.10	4.67
12	3.28	4.52	3.23	4.57
รวม	37.2	54.44	36.53	54.58
$\bar{x}$	3.1	4.53	3.04	4.54
SD	.20	.13	.21	.35

จากตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถด้านการให้การปรึกษาในระยะก่อนการทดลองและหลังการทดลอง คือ 3.10 และ 4.53 ตามลำดับ เช่นเดียวกับความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นในระยะก่อนการทดลองและหลังการทดลอง คือ 3.04 และ 4.54 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าการทดลองมีคะแนนการรับรู้ความสามารถด้านการให้การปรึกษาและคะแนนเฉลี่ยความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นสูงขึ้นในระยะหลังการทดลอง

**ตารางที่ 3** แสดงผลเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ความสามารถด้านการให้การปรึกษาและการความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของกลุ่มทดลองในระยะก่อนการทดลองและระยะหลังการทดลอง

	ระยะการทดลอง	n	$\bar{x}$	SD	The Wilcoxon Matched Pairs Signed Ranks Test	p-value
การรับรู้ความสามารถด้านการให้การปรึกษา	ก่อน	12	3.1	.20		
	หลัง	12	4.53	.13	-3.06*	.002
ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น	ก่อน	12	3.04	.21		
	หลัง	12	4.54	.35	-3.06*	.002

$p < .01$

จากตารางที่ 3 กลุ่มทดลองที่ได้เข้าร่วมกลุ่มพัฒนาตนเองเพื่อนที่ปรึกษาออนไลน์ มีการรับรู้ความสามารถด้านการให้การปรึกษาและความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ในระยะหลังการทดลองมากกว่าก่อนทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลของกลุ่มพัฒนาตนเองออนไลน์ต่อการรับรู้ความสามารถด้านการให้การปรึกษาของนักเรียนแกนนำเพื่อนที่ปรึกษา ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนนาทวีวิทยาคม อภิปรายได้ดังนี้

นักเรียนแกนนำเพื่อนที่ปรึกษาที่เข้าร่วมกลุ่มพัฒนาตนเองเพื่อนที่ปรึกษาแบบออนไลน์ ในระยะหลังการทดลองมีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถด้านการให้การปรึกษาสูงกว่าระยะก่อนการทดลอง เป็นผลจากการได้รับการปรึกษากลุ่มพัฒนาตนเองเพื่อนที่ปรึกษาแบบออนไลน์ ตามกิจกรรมที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น ส่งผลให้นักเรียนแกนนำเพื่อนที่ปรึกษามีการเปลี่ยนแปลง โดยเริ่มจากการเข้าร่วมกลุ่มพัฒนาตนเองเพื่อนที่ปรึกษาแบบออนไลน์ในครั้งที่ 2 ชั้นการยอมรับติดตามรับฟังด้วยใจ เพื่อฝึกทักษะการฟังเชิงลึก ในครั้งที่ 4 ชั้นฝึกการปฏิบัติการให้การปรึกษา ทั้งนี้อาจเพราะทั้ง 2 ชั้น มีการปฏิบัติการให้การปรึกษา ให้สมาชิกกลุ่มได้นำทักษะ การเข้าใจความรู้สึก การติดตามสำรวจด้วยการฟังด้วยหัวใจและการตั้งคำถามปลายเปิดไปสู่กระบวนการให้การปรึกษาและการให้กำลังใจ ดังตัวอย่างการสะท้อนของสมาชิกกลุ่มหมายเลข 001 ดังนี้

“ถึงแม้ในโรงเรียนเคยมีการอบรมให้กลุ่ม YC แต่ไม่เคยได้ทำกิจกรรมที่มีความละเอียดเยาะขนาดนี้ ทำให้เราได้เรียนรู้บทบาท YC มากยิ่งขึ้น และเรียนรู้ทักษะต่างๆที่สามารถนำไปใช้ในการให้คำปรึกษากับเพื่อน ทำให้หนูได้รู้ด้วยว่าหลังจากที่เข้าร่วมในครั้งนี้นั้น หนูสามารถให้การปรึกษากับเพื่อนได้ดีมากยิ่งขึ้น” และการสะท้อนจากสมาชิกกลุ่มหมายเลข 006

“เมื่อก่อนหนูเป็นคนที่ไม่ให้คำปรึกษากับเพื่อนมั่วๆ ชอบพูดคำว่าสู้ๆ เต็มวันก็ผ่านไป แต่พอครูมาสอนวิธีการต่างๆ ทักษะของ YC ทักษะการให้คำปรึกษา หนูเข้าใจมากขึ้นว่าควรพัฒนาคำพูดที่มันมีประสิทธิภาพมากกว่านี้ และบางครั้งการฟังด้วยหัวใจ การตั้งใจฟังก็มีค่ากว่าการที่เราพูดอีก”

ผลการศึกษาของงานวิจัยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ของ พัชราภรณ์ ศรีสวัสดิ์ (2556) ศึกษาพบว่าองค์ประกอบของการรับรู้ความสามารถในการให้การปรึกษาของครูแนะแนวคือ 1) ทักษะเบื้องต้น 2) กระบวนการให้การปรึกษา 3) ความเข้าใจในพฤติกรรมของผู้รับคำปรึกษา และ 4) ค่านิยมของผู้ให้การปรึกษา ซึ่งรูปแบบกิจกรรมของกลุ่มพัฒนาตนเองเพื่อนที่ปรึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นองค์ประกอบดังกล่าว ทั้งทักษะการฟัง กระบวนการให้การปรึกษา และการเข้าใจความรู้สึกมุ่มมองและค่านิยมของตนเองในฐานะผู้รับการปรึกษาและผู้ให้การปรึกษาของการเป็นสมาชิกกลุ่ม

2. ผลของกลุ่มพัฒนาตนเองออนไลน์ต่อความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของนักเรียนแกนนำเพื่อนที่ปรึกษา ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนนาทวีวิทยาคม อภิปรายได้ดังนี้

ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าคะแนนความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น สูงกว่าก่อนเข้าร่วม คือ นักเรียนแกนนำเพื่อนที่ปรึกษาที่เข้าร่วมกลุ่มพัฒนาตนเองเพื่อนที่ปรึกษาแบบออนไลน์ ในระยะหลังการทดลองมีคะแนนเฉลี่ยความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นสูงกว่าระยะก่อนการทดลอง ซึ่งสอดคล้องกับปริญานุช มาตยารักษ์ (2556) ได้ศึกษาพบว่าโปรแกรมกระบวนการปรึกษากลุ่มสามารถพัฒนาความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของวัยรุ่นได้ อภิปรายได้ว่า การที่นักเรียนแกนนำเพื่อนที่ปรึกษากลุ่มทดลองมีคะแนนความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเพิ่มขึ้น เป็นผลจากการได้รับการปรึกษากลุ่มพัฒนาตนเองเพื่อนที่ปรึกษาแบบออนไลน์ ตามโปรแกรมที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น ส่งผลให้นักเรียนแกนนำเพื่อนที่ปรึกษาที่มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น จากการเข้ากลุ่มครั้งที่ 2 ชั้นการยอมรับติดตามรับฟังด้วยใจ ผู้นำกลุ่มให้สมาชิกกลุ่มพิมพ์สัญลักษณ์ที่แสดงถึงตัวตน ในช่อง Chat หลังจากนั้นให้สมาชิกกลุ่มแลกเปลี่ยนการบอกเล่าสัญลักษณ์ของตนเองและรับฟังแสดงความคิดเห็นร่วมกัน ผู้นำกลุ่มให้สมาชิกกลุ่มผลัดเปลี่ยนกันเล่าเรื่องถึงสัญลักษณ์และความเป็นตัวตน

โดยผู้นำกลุ่มเอื้ออำนวยให้มีการใช้ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) ในการเข้าใจตัวตนของสมาชิกกลุ่มคนอื่น ๆ เข้าใจความรู้สึกของสมาชิกกลุ่มแต่ละคน ดังที่สมาชิกกลุ่มหมายเลข 005 ที่ได้ส่งสัญลักษณ์แสดงถึงตัวตน

“ตอนนี้หนูรู้สึกหัวร้อนมากเลยคะครู เพราะว่ามีเพื่อนคนอื่นที่ไม่รักษาเวลา ทำให้ต้องรอนาน”

ต่อมา ผู้นำกลุ่มได้สะท้อนถึงความเห็นอกเห็นใจความรู้สึกของสมาชิกหมายเลข 005 เพื่อเป็นตัวอย่างในการแสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจและการสะท้อนความรู้สึก

“เข้าใจความรู้สึกของเราเนอะ บางครั้งเพื่อน ๆ อาจจะไม่ต้องการให้มันเกิดขึ้น รับรู้ถึงอารมณ์หัวร้อนของเราในวันนี้เนอะ และครูก็เชื่อว่าเพื่อน ๆ เข้าใจความรู้สึกนี้ของเรา ดีแล้วที่เราเปิดเผยความรู้สึกที่แท้จริงออกมา มันรวมถึงความจริงใจของเราเนอะ”

และเปิดโอกาสให้สมาชิกกลุ่มคนอื่น ๆ ได้สะท้อนถึงสัญลักษณ์ของสมาชิกหมายเลข 005 และได้มีหมายเลข 001 ได้แสดงความคิดเห็นว่า

“เข้าใจว่าเธอหัวร้อนคงโกรธเพื่อนคนอื่น ๆ เราเข้าใจว่าเธอไม่โอเค เพื่อน ๆ เพื่อนคนอื่น ๆ มันมีเหตุสุดวิสัยที่เค้าอาจจะไม่ยอมให้เกิดขึ้นหรอก เราเข้าใจเธอเนอะ ไม่เป็นไร ครั้งต่อไปเพื่อน ๆ จะรักษาเวลาให้ดี เราและเพื่อน ๆ ขอโทษที่ทำให้เธอไม่โอเคนะ ”

และกิจกรรมสายธารแห่งชีวิต ผู้นำกลุ่มให้สมาชิกกลุ่มได้เขียนเรื่องเล่าสายธารแห่งชีวิตของตนเอง ที่เป็นทั้งเรื่องที่ทำให้ตนประทับใจ และเรื่องราวที่ทำให้ตนไม่สบายใจตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และให้สมาชิกกลุ่มมาแลกเปลี่ยนเล่าเรื่องราว ซึ่งกันและกัน สมาชิกหมายเลข 004 ได้เล่าสายธารแห่งชีวิตว่า

“สิ่งที่ตนประทับใจที่สุด คือการที่ผมได้ไปเที่ยวกับครอบครัวทุกวันหยุด เป็นสิ่งทำให้ผมมีความสุขมากที่สุด และสิ่งที่ทำให้ผมทุกข์ใจที่สุดในชีวิตคือ เมื่อผมอยู่ ป.2 ผมโดนตัวต่อที่เป็นรังรุมต่อยจนต้องเข้าห้องไอซียูและต้องใส่เครื่องช่วยหายใจ เป็นช่วงที่ผมเจ็บปวดมากที่สุดในชีวิต ทุกข์ทรมานมาก ๆ สงสารพ่อแม่ที่ต้องหยุดงานมาดูแลผม จนถึงตอนนี้ผมไม่กล้ายุ่งกับพวกแมลงหรือสัตว์เล็กที่มีปีกอีกต่อไปเลย”

โดยมีสมาชิกหมายเลข 001 ได้สะท้อนและให้กำลังใจสมาชิกหมายเลข 004

“เราเข้าใจถึงความเจ็บปวดทรมานของเธอเนะ เราขอเป็นกำลังใจให้ เรื่องราวในวันนั้นคงเป็นบทเรียนให้เธอ เธอเก่งมากเลยที่ผ่านมาได้ และทุกคนก็อยู่ข้าง ๆ เธอด้วย”

กิจกรรมทั้ง 2 กิจกรรมฝึกให้สมาชิกกลุ่มนักเรียนแกนนำเพื่อนที่ปรึกษา ได้ฝึกทักษะการฟังเรื่องราวทักษะการฟังด้วยหัวใจ ที่ไม่ตัดสิน ทำให้ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นถึงความรู้สึกของอีกฝ่ายอย่างแท้จริง การให้การปรึกษากลุ่มพัฒนาตนเองเพื่อนที่ปรึกษาช่วยพัฒนาความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของนักเรียนแกนนำเพื่อนที่ปรึกษามากขึ้นตามคำสะท้อนของสมาชิกหมายเลข 007

“ทำให้หนูเข้าใจผู้อื่นมากขึ้น ทำให้รู้ว่าแต่ละคนผ่านอะไรมาบ้าง ทำให้เราเข้าใจความรู้สึกของเขา โดยไม่ได้ตัดสินว่าเขาไม่ดี ทำให้เราได้ฟังคนอื่นมากขึ้น เข้าใจความรู้สึกผู้อื่นมากยิ่งขึ้น”

จากตัวอย่างเห็นได้ว่าสมาชิกกลุ่มการเรียนรู้ทักษะทางสังคมที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากได้เรียนรู้จากตัวแบบของผู้นำกลุ่ม รวมถึงการได้รับกำลังใจจากเพื่อน และการแสดงออกด้วยความห่วงใย ทำให้เกิดการเข้าใจตัวเองและผู้อื่น ซึ่งผู้วิจัยได้แสดงความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น รวมถึงการให้สมาชิกได้แสดงถึงบทบาทของความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นในการสะท้อนเมื่อเพื่อนสมาชิกกลุ่มอื่นๆ ได้เล่าเรื่องราวของตน ซึ่งเป็นไปได้ว่ากระบวนการกลุ่มเอื้ออำนวยให้เกิดการรับฟังใส่ใจความคิดมุมมอง และงานวิจัยของ Gunawan et. al. (2019) และ ชีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน (2564) ที่ค้นพบว่ากระบวนการกลุ่มช่วยเพิ่มความเห็นอกเห็นใจแก่สมาชิกกลุ่มได้

## สรุปผลการวิจัย

1. นักเรียนแกนนำเพื่อนที่ปรึกษา ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนนาทวีวิทยาคม มีคะแนนการรับรู้ความสามารถด้านการให้การปรึกษาหลังเข้าร่วมกลุ่มพัฒนาตนเองออนไลน์สูงกว่าก่อนเข้าร่วม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. นักเรียนแกนนำเพื่อนที่ปรึกษา ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนนาทวีวิทยาคม มีคะแนนความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นหลังเข้าร่วมกลุ่มพัฒนาตนเองออนไลน์สูงกว่าก่อนเข้าร่วม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้นกลุ่มพัฒนาตนเองออนไลน์สามารถส่งเสริมพัฒนาการรับรู้ความสามารถด้านการให้การปรึกษาและความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น แก่แกนนำนักเรียนเพื่อนที่ปรึกษา จึงเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมที่มีคุณภาพต่อการพัฒนาสมรรถนะที่สำคัญของนักเรียนเพื่อนที่ปรึกษากระบวนการหนึ่ง ทั้งด้านการให้การปรึกษาที่สร้างความเชื่อมั่นในตนเองและความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นที่มีทัศนยะมุ่มมองและการสื่อสารที่เชื่อมถึงผู้อื่นได้ อย่างไรก็ตามควรมีการติดตามผลเพื่อศึกษาความคงอยู่และผลที่มีต่อเพื่อนของการปฏิบัติการใช้ทักษะและการสื่อสารเพื่อช่วยเหลือดูแลจิตใจในโรงเรียนต่อไป

## ข้อเสนอแนะในการวิจัย

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. กลุ่มพัฒนาตนเองออนไลน์เพื่อพัฒนาการรับรู้ความสามารถด้านการให้การปรึกษาและความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นมีประสิทธิภาพดังนั้น ครูแนะแนว หรือนักจิตวิทยาโรงเรียน สามารถนำรูปแบบกลุ่มไปประยุกต์ใช้ได้ ทั้งนี้ควรมีทักษะการให้การปรึกษาแบบกลุ่มเป็นพื้นฐาน

2. กลุ่มพัฒนาตนเองออนไลน์เพื่อพัฒนานักเรียนเพื่อนที่ปรึกษาในการวิจัยครั้งนี้ เป็นรูปแบบออนไลน์เนื่องจากมีข้อจำกัดของผู้วิจัย ซึ่งผู้วิจัยเป็นนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยที่ตั้งอยู่ในอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี และกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ เป็นนักเรียนเพื่อนที่ปรึกษาของโรงเรียนนาทวีวิทยาคม ซึ่งสถานศึกษาตั้งอยู่ในอำเภอนาทวี จังหวัดสงขลา อาจจะต้องใช้เวลาในการเดินทาง รวมถึงค่าใช้จ่ายในส่วนต่างๆ จึงจำเป็นต้องเป็นการปรึกษาในรูปแบบออนไลน์ ที่มีความสะดวกทั้งผู้วิจัยและกลุ่มเป้าหมายทุกคน ดังนั้นสามารถประยุกต์ใช้แบบออนไลน์ได้ แต่ควรศึกษาประสิทธิภาพ

3. ในการทำกลุ่มพัฒนาตนเองนักเรียนเพื่อนที่ปรึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ทั้งหมดจำนวน 6 ครั้งสามารถเพิ่มจำนวนกลุ่มพัฒนาตนเองในจำนวนครั้งที่เข้ากลุ่มมากขึ้น วันและเวลาที่สม่ำเสมอจะช่วยให้เพิ่มประสิทธิภาพของกลุ่มพัฒนาตนเอง

4. ควรมีการติดตามนักเรียนที่เข้าร่วมกลุ่มพัฒนาตนเองนักเรียนเพื่อนออนไลน์อย่างต่อเนื่อง เพื่อศึกษาการคงอยู่ของการรับรู้ความสามารถด้านการให้การปรึกษาและความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และผลการแสดงออกที่มีต่อบุคคลรอบข้างทั้งเพื่อน ครู และครอบครัว เป็นต้น

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยกลุ่มพัฒนาตนเองเพื่อนที่ปรึกษา เป็นไปตามรูปแบบออนไลน์ หากมีการวิจัยในครั้งต่อไปให้เป็นในรูปแบบเผชิญหน้า หรือ แบบผสมผสาน เพื่อเปรียบเทียบและได้มาซึ่งรูปแบบการพัฒนานักเรียนแกนนำเพื่อนที่ปรึกษาที่มีศักยภาพ

2. การวิจัยศึกษาเชิงคุณภาพในด้านผลการให้การปรึกษาของนักเรียนเพื่อนที่ปรึกษาในโรงเรียน รวมถึงสภาพปัญหา รูปแบบและวิธีการให้การปรึกษา เป็นต้น

## กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณผู้เข้าร่วมวิจัยทุกท่านและผู้ที่มีความเกี่ยวข้องที่สนับสนุนให้วิจัยครั้งนี้ประสบความสำเร็จไปด้วยดี ได้แก่ คุณครูแนะแนวโรงเรียนนาทวีวิทยาคม นักเรียนแกนนำเพื่อนที่ปรึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนนาทวีวิทยาคม เพื่อนร่วมชั้นเรียนที่คอยให้กำลังใจซึ่งกันและกัน

## เอกสารอ้างอิง

- ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน. (2564). การพัฒนาความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของนิสิตจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยโปรแกรมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 47(1), 75-98.
- นันทยา คงประพันธ์. (2020). ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะซึมเศร้าในวัยรุ่น. กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. *Journal of Social Science and Buddhistic Anthropology*, 5(11).
- ปรียานุช มาตยารักษ์. (2556). ผลของโปรแกรมกระบวนการกลุ่มพัฒนาการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นของวัยรุ่น. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 7(1), 104-112.
- พัชรารัตน์ ศรีสวัสดิ์. (2561). การศึกษาและพัฒนารับรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาของครูแนะแนว. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์*, 19(1), 150-159.
- วรางคณา ไสมะนันท์, คาลอส บุญสุภา และพลอยไพลิน กมลนาวิน. (2564). การให้บริการการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์ : มิติใหม่ของการให้บริการการปรึกษาเชิงจิตวิทยา. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 15(1), 247-260.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2552). *รหัสลับความสำเร็จนักเรียน YC*. กรุงเทพฯ: ชุมนุม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2553). *หลักสูตรฝึกอบรมนักเรียน: นักเรียนที่ปรึกษา*. กรุงเทพฯ: ชุมนุม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สุขอรุณ วงษ์พิมพ์. (2561). “ทักษะการสร้างสัมพันธภาพ” ในเอกสารการสอนชุดวิชาเทคนิคการปรึกษาเบื้องต้น. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- American Psychological Association. (2013). Guidelines for the Practice of Telepsychology. *American Psychologist*. 68(9), 791–800.
- Arudo T.O. (2008). *Peer Counseling Experience among Selected Kenyans Schools*. www.kapc.org.ke
- Bandura, A. (1977). *Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change*. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Bandura, A. (1999). *Social cognitive theory of personality*. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 154–196). Guilford Press.
- Child and Adolescent Mental Health Rajanagarindra Institute. (2017). *mattrathan borikan kan kham pruksawarin [Standards of service Counseling for Teenager]*. Bangkok: Beyond Publishing.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.
- Department of Health and WHO Thailand. (2021). *Global School-based Student Health Survey*. <https://cdn.who.int/media/docs/default-source/ncds/2021-thailand-gshs-fact-sheet.pdf>.
- Ezhumalai, S., Muralidhar, D., Dhanasekarapandian, R., and Nikketha, B. S. (2018). Group interventions. *Indian J. Psychiatry* 60 (Suppl. 4), S514. doi: 10.4103/psychiatry.IndianJPsychiatry\_42\_18.
- Gunawan, I. M. S., Wibowo, M. E., Purwanto, E., & Sunawan, S. (2019). Group Counseling of Values Clarification to Increase Middle School Students. Empathy. *PsicologiaEducativa*, 25(2), 169–174. <https://doi.org/10.5093/psed2019a5>.

- lerardi, E., Bottini, M. & Riva Crugnola, C. (2022). Effectiveness of an online versus face-to-face psychodynamic counselling intervention for university students before and during the COVID-19 period. *BMC Psychology*, 10:35. <https://doi.org/10.1186/s40359-022-00742-7>.
- Khattar, T. (2014). The Role of Empathy in building Counselling Self-Efficacy for Counsellors-in-Training. *Journal of Psychological Research*, (58)1, 40-46.
- Larson, L. M., & Daniels, J. A. (1998). Review of the counseling self-efficacy literature. *The Counseling Psychologist*, 26(2), 179–218.
- Roger, C. R. (1959). A Theory of Therapy, Personality, and Interpersonal Relationships: As Developed in the Client-Centered Framework. In S. Koch (Ed.), *Psychology: A Study of a Science. Formulations of the Person and the Social Context* (Vol. 3, pp. 184-256). New York: McGraw Hill.
- Santrock, J. (2013). *Childhood Development. 14th Edition*, New York: McGraw-Hill Education.
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). *General Self-Efficacy Scale (GSE)* [Database record]. APA PsycTests. <https://doi.org/10.1037/t00393-000>.
- Trotzer, J. P. (2006). *The counselor and the group: Integration theory, training, and practice*. Monterey, CA: Brook Cole.



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม  
ในอำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส

Transformative Leadership in a Multicultural Society of the Administrators from  
Private Islamic Schools in Mueang Narathiwat Province

ซุลกีฟลี บุกู<sup>1\*</sup> และนิตยา เรืองแป้น<sup>2</sup>  
Sulkeeflee Booku<sup>1\*</sup> and Nittaya Ruangpan<sup>2</sup>

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา<sup>1</sup> คณะครุศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา<sup>2</sup>  
Master degree of Department of Educational Administration, Faculty of Education, Yala Rajabhat University<sup>1</sup>

Faculty of Education, Yala Rajabhat University<sup>2</sup>

\*Corresponding author, e-mail: 736493029@yru.ac.th : 089-299-2065

(Received: October 25, 2023; Revised: January 4, 2024; Accepted: March 12, 2024)

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรม 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรม จำแนกตามตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และ 3) เพื่อประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จำนวน 273 คน คำนวณจากสูตรยามานะ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน สถิติที่ใช้ครั้งนี้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที และค่าเอฟ เมื่อพบความแตกต่างจึงใช้การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรม จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมพบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างจากครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไปในทั้ง 4 ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ข้อเสนอแนะผู้บริหารควรวางแผนและกำหนดเป้าหมายการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและผู้ปกครอง ควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานใช้วิธีการสร้างความเป็นมิตรหรือให้คำชมเชยเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีการมอบหมายงานให้บุคลากรได้รับผิดชอบตรงตามความสามารถของตนเองเพื่อพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น

**คำสำคัญ :** ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ผู้บริหารสถานศึกษา; การศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส

**Abstract**

The objective of this research aimed 1) To study the level of transformational leadership in a multicultural society 2) To compare the transformational leadership in a multicultural society classified by gender, educational level, and work experience. 3) To compile recommendations regarding transformational leadership in a multicultural society among administrators of private Islamic schools in Mueang District, Narathiwat Province. The sample group consisted of 273 participants in private Islamic schools calculated by Yamane formula. Questionnaire is the

instruments was used of the three sections. Statistics analyzed by mean, standard deviation, t-test, and paired t-test on significant differences are found, a pair-mean test using Scheffe's method was used.

The research findings indicated that: 1) The overall level of transformative leadership in the multicultural society is high. 2) The comparing on gender and educational level, there were no significant differences in the overall results; while work experience, the overall level of transformative leadership in the multicultural society of the administrators showed significant differences in all of four aspects between teachers with less than 5 years of work experience and work experience 15 years or moreover with statistical significance at the .05 level. 3) Suggestions: Administrators Management should plan and set work goals in line with the needs of students and parents. Creating motivation in the workplace can be achieved through friendly approaches or by giving compliments to stimulate staff to work to the best of their abilities. Assignments should be given to staff according to their abilities and responsibilities, encouraging self-improvement

**Keyword:** Transformative leadership, School administrators, Narathiwat Provincial Private Education

## บทนำ

สังคมโลกก้าวเข้าสู่ยุคศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้โลกในยุคปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรมซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและรุนแรงทำให้องค์กรต่างๆ จำเป็นที่ต้องเรียนรู้และปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารการจัดการพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา นำพาประเทศไปสู่ความสำเร็จได้ การศึกษาจึงมีบทบาทต่อการพัฒนาเด็กเยาวชนครอบครัวและประเทศชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาจึงเป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้เข้มแข็งพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 การพัฒนาประเทศให้มีความเข้มแข็ง สามารถอยู่ร่วมและแข่งขันกับนานาประเทศได้อย่างมั่นคงต้องอาศัยประชากรที่มีคุณภาพ ความรู้ความสามารถและศักยภาพเพียงพอต่อการสร้างสรรค์ความเจริญในยุคปัจจุบัน ดังคำกล่าวที่ว่า “การศึกษาสร้างคน คนสร้างชาติ” (สำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการ, 2558)

การจัดการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีปัจจัยที่น่าสนใจ คือ พหุวัฒนธรรม เนื่องจากในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความหลากหลายในด้านวัฒนธรรม ประกอบกับกระบวนการพัฒนาแก้ไขปัญหา ยังขาดความร่วมมือของคนในท้องถิ่นมีการพัฒนามุ่งเน้นในเชิงนโยบายและเน้นพัฒนาทางเศรษฐกิจ ขาดการพัฒนาเชิงสังคมที่ต้องทำคู่กัน ทำให้ปัญหาการจัดการศึกษาของรัฐที่ยังไม่สอดคล้องกับบริบทของสังคมพหุวัฒนธรรมคงอยู่และยากต่อการแก้ไขวิถีจัดการศึกษาให้เหมาะสมเพื่อความเข้าใจและความสงบสุขของสังคม การจัดการศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมศึกษาจึงเป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะสร้างความเข้าใจระหว่างบุคคลต่างวัฒนธรรมได้ (สิทธิชัย ทองมาก, 2560) การจัดการศึกษาแนวพหุวัฒนธรรม สำหรับประชาชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้จำเป็นต้องเข้าใจและคำนึงถึงบริบททางการเมือง สังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ แตกต่างทางวัฒนธรรมและคำนึงถึงความต้องการของคนในท้องถิ่นให้มีโอกาสที่เท่าเทียมกัน เช่น นโยบายของรัฐที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพทางการศึกษา ดังนั้นแนวทางในการจัดการศึกษาจึงควรทราบสภาพปัญหาการจัดการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นสำคัญ ซึ่งในการจัดการศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมศึกษานั้นจำเป็นต้องมีการปฏิรูปการศึกษาเพื่อสร้างความพร้อมในการจัดทำหลักสูตรทั้งในระดับประเทศและระดับท้องถิ่นต้องมีการกำหนดมาตรฐานเพื่อให้การศึกษา แบบพหุวัฒนธรรมเกิดประสิทธิภาพแนวทางแก้ปัญหาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างยั่งยืนคือการจัดการศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมศึกษาที่ถูกต้องเหมาะสมทั้งสภาพแวดล้อม ภาษา ศาสนา วัฒนธรรม มีนโยบายการบริหารจัดการระเบียบวิธีการ หลักสูตรกิจกรรมการเรียนรู้การจิตสภาพแวดล้อม เพื่อสนับสนุนผู้เรียนในสังคมพหุวัฒนธรรมเกิดการเรียนรู้ที่จะยอมรับความแตกต่าง

ทางวัฒนธรรม ไม่มีอคติ ไม่เกิดการแบ่งแยกและเลือกปฏิบัติ ลดความขัดแย้งระหว่างกัน สนับสนุนความเข้าใจและเคารพในความหลากหลายทางเชื้อชาติและวัฒนธรรม โดยเฉพาะการสอนภาษาไทยที่เป็นภาษาพื้นฐานเพื่อความเข้าใจเนื้อหาสาระของหลักสูตรที่มีความหลากหลาย

ทฤษฎีของแบสและอโวลิโอ (Bass & Avolio; 1987 : 4) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีรายละเอียดมากขึ้น แบส กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่าคำเพียงคำเดียวที่เรียกว่าบารมี (Charisma) แบสเห็นว่าความมีบารมีมีความจำเป็น แต่ไม่เพียงพอสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่สำคัญอีกสามส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ มีนอกเหนือจากความมีบารมี คือการกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการสร้างแรงบันดาลใจ จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำพยายามเปลี่ยนแปลงผู้ตามให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความไว้วางใจ เกิดความจงรักภักดีและเชื่อถือในตัวผู้นำเกิดความคล้อยตาม พยายามแก้ปัญหาในการปฏิบัติ เกิดความมั่นใจในตนเอง มีความรับผิดชอบและยอมอุทิศตนเพื่อองค์กร

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมืองจังหวัดนราธิวาส เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรม นำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนของผู้บริหารการศึกษาและเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรม เป็นประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารสถานศึกษาในอนาคตต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส โดยจำแนกตามตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือครูผู้สอน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 11 โรงเรียน จำนวน 854 คน (สำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเมืองนราธิวาส, 2565)

กลุ่มตัวอย่าง คือครูผู้สอน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 11 โรงเรียน จำนวนครูผู้สอน 273 คน โดยใช้สุตรยาแนะและกำหนดเกณฑ์สัดส่วนตามขนาดประชากรจากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีจับฉลากแบบไม่คืนกลับ

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) โดยสอบถามเกี่ยวกับเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส จำนวน 4 ด้าน ได้แก่

- 1.การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 2.การสร้างแรงบันดาลใจ
- 3.การกระตุ้นทางปัญญา
- 4.การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส มีลักษณะข้อคำถามแบบปลายเปิด

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถามมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสาร ตำรา แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎี ภาวะผู้นำ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรม แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นแบบสอบถาม ขอคำแนะนำและข้อคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำมากำหนดกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์และสร้างเครื่องมือ

2. ร่างแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของแบสและอโวลีโอ ทั้ง 4 ด้าน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 43 ข้อ ประกอบด้วย

- |                                       |                       |
|---------------------------------------|-----------------------|
| 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์   | จำนวน 10 ข้อคำถามย่อย |
| 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ            | จำนวน 10 ข้อคำถามย่อย |
| 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา             | จำนวน 10 ข้อคำถามย่อย |
| 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล | จำนวน 13 ข้อคำถามย่อย |

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเพื่อหาความตรงเชิงเนื้อหา ด้วยวิธีการหาดัชนีความสอดคล้อง แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 - 1.00 ตามความเหมาะสม ทั้งนี้จากการหาค่าความสอดคล้องของแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ แต่ละข้อในแบบสอบถามมีค่า 0.67-1.00 ดังนั้นจึงสามารถนำมาใช้ได้ทุกข้อ

4. แบบสอบถามที่มีความความเที่ยงตรงตามเนื้อหาไปทดลองใช้กับครูผู้สอนในสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีความใกล้เคียงกันกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน ทำผลการทดลองมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยค่าความเชื่อมั่นที่ได้อยู่ที่ระดับ 0.989

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยทำหนังสือเรียนถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อขอความอนุเคราะห์ สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งเป็นครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส จำนวน 273 ฉบับ โดยใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองได้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจคัดเลือกความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละ 100

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีทดสอบค่าทีและทดสอบค่าเอฟ เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปร โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว หากพบความแตกต่าง ดำเนินการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)

## ผลการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส มีผลการวิจัยดังนี้

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส

ด้านที่	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับที่
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.87	0.25	มาก	4
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.90	0.24	มาก	3
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.94	0.23	มาก	2
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.96	0.21	มาก	1
รวมเฉลี่ย		3.92	0.23	มาก	

จากตารางที่ 1 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมืองจังหวัดนราธิวาส ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.92$ ,  $SD = 0.23$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $\bar{X} = 3.96$ ,  $SD = 0.21$ ) รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ( $\bar{X} = 3.94$ ,  $SD = 0.23$ ) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ( $\bar{X} = 3.90$ ,  $SD = 0.24$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $\bar{X} = 3.87$ ,  $SD = 0.25$ )

**ตารางที่ 2** เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามเพศ

ด้านที่	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหาร	เพศ				t	Sig.
		ชาย		หญิง			
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.02	0.70	3.78	0.64	2.818	0.346
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.06	0.73	3.81	0.74	2.692	0.949
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.09	0.68	3.85	0.77	2.579	0.147
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.11	0.70	3.88	0.71	2.601	0.744
รวมเฉลี่ย		4.07	0.70	3.83	0.72	2.673	0.547

จากตารางที่ 2 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมืองจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามเพศ พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 3** เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส จำแนกระดับการศึกษา

ด้านที่	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหาร	ระดับการศึกษา						F	Sig.	คู่ที่ต่างกัน
		ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี				
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD			
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.07	0.91	3.86	0.66	4.28	1.02	1.42	0.24	-
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.08	1.10	3.89	0.73	4.46	0.73	1.73	0.18	-

3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.06	1.04	3.93	0.73	4.54	0.55	1.80	0.17	-
4.	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.19	0.97	3.94	0.71	4.60	0.48	2.59	0.08	-
<b>รวมเฉลี่ย</b>		<b>4.10</b>	<b>1.00</b>	<b>3.91</b>	<b>0.71</b>	<b>4.47</b>	<b>0.70</b>	<b>1.89</b>	<b>0.17</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 3 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมืองจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4** เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ด้านที่	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหาร	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน								F	คู่ต่างกัน
		น้อยกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		11 - 15 ปี		15 ปีขึ้นไป			
		(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)		
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.10	0.30	3.98	0.51	3.94	0.59	3.64	0.88	6.04*	(1,4)
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.18	0.32	4.04	0.61	4.03	0.73	3.60	0.89	8.92*	(1,4)
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.14	0.35	4.12	0.65	3.98	0.61	3.68	0.94	6.74*	(1,4)
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.16	0.38	4.15	0.59	4.10	0.62	3.64	0.87	10.81*	(1,4)
<b>รวมเฉลี่ย</b>		<b>4.15</b>	<b>0.34</b>	<b>4.01</b>	<b>0.59</b>	<b>4.01</b>	<b>0.64</b>	<b>3.64</b>	<b>0.90</b>	<b>8.13*</b>	<b>(1,4)</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมืองจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารมากกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า

**ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์** มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหาร ที่แตกต่างจากครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป

**ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ** มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหาร ที่แตกต่างจากครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป

**ด้านการกระตุ้นทางปัญญา** มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหาร ที่แตกต่างจากครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป

**ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล** มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหาร ที่แตกต่างจากครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป ส่วนครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานช่วง 5-10 ปีและ 11-15 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 3 ผลการประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส มีรายละเอียดดังนี้

**ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์** ผู้บริหารควรวางแผนและกำหนดเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจนและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและผู้ปกครอง และผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน สามารถทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาย่างต่อเนื่อง เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชน

**ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ** ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ใช้วิธีการสร้างความเป็นมิตรหรือให้คำชมเชย เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ และควรมีการจัดทัศนศึกษาออกสถานที่อย่างสม่ำเสมอหรือจัดกิจกรรมที่สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร

**ด้านการกระตุ้นทางปัญญา** ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้บุคลากรได้รับผิดชอบตรงตามความสามารถของตนเอง เพื่อพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการอบรม สัมมนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างสถาบัน

**ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล** ผู้บริหารควรมอบหมายภาระงานให้บุคลากรตรงตามความถนัดของแต่ละคนมากที่สุด และควรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

### อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมืองจังหวัดนราธิวาส นำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส พบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารทั้ง 4 ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีศักยภาพและประสิทธิ ภาพทางการบริหาร โดยใช้การเรียนรู้และประสบการณ์ในการพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีอุดมการณ์ในการทำงาน ที่ต้องการให้โรงเรียนเกิดการพัฒนา นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนากระบวนการทำงานของครูหรือบุคลากรภายในโรงเรียนและชุมชน มีการกระตุ้นและส่งเสริมศักยภาพของครูหรือบุคลากรอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี จนสามารถสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของทิพวัลย์ ชาลีเครือ (2559) ได้กล่าวถึงระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน ระบุว่าผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของครูและปรับปรุงสภาพของโรงเรียนให้ดีขึ้น ด้วยการที่ผู้นำกระตุ้นทางปัญญากับครูทำให้ครูเคารพ และเกิดคาดหวังพัฒนาความสามารถของครูไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น โดยไม่หวังเพียงผลตอบแทนส่วนตัวเป็นสำคัญแต่มุ่งส่งเสริมครูในการใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม จนงานบรรลุเป้าหมายสร้างความภาคภูมิใจมุ่งมั่นที่จะยกระดับความรู้ ความสามารถการปฏิบัติงานและคุณธรรมของครูให้สูงขึ้น และมีภาวะผู้นำในตนเองนำไปสู่การปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร รวมทั้งมีคุณธรรมและจริยธรรมมีการวางแผนการทำงานที่ดีและมุ่งสัมพันธ์รายบุคคลกระจายอำนาจให้ผู้ร่วมงานรับผิดชอบอย่างเท่าเทียมกัน

**ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์** ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ในสังคมพหุวัฒนธรรมไปยังผู้ร่วมงานและชุมชน มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจนและสอดคล้องกับสถานการณ์ในสังคมพหุวัฒนธรรม ทำงานอย่างเป็นระบบ มีการประชุมก่อนการทำงาน สื่อสารใช้คำพูดและการกระทำที่ให้แก่กำลังใจผู้เข้าร่วมงาน และสร้างบรรยากาศภายในองค์กรให้ตื่นตัว มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในสังคมพหุวัฒนธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของอาซิซ๊ะ ยีหะมะ (2560) ได้กล่าวถึงการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยัง

ครูได้ มีการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการหรือเป็นระบบ และปฏิบัติตนเป็นที่ยอมรับและเชื่อมั่นศรัทธา มีความตั้งใจที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ ให้ความเชื่อมั่นว่าครูจะสามารถทำงานที่มอบหมายได้สำเร็จ

**ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ** ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนสามารถโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกถึงคุณค่าของงาน และการทำงานเพื่อส่วนรวม ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองในรูปแบบ ต่าง ๆ เติบโตตามศักยภาพ เช่น การเข้ารับการอบรมการศึกษา แสดงความชื่นชมผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานแม้มีข้อผิดพลาดบ้าง ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความก้าวหน้า กล้าคิด กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้องในสังคมพหุวัฒนธรรมให้ตื่นตัวและสร้างโอกาสให้ผู้ร่วมงานประสบความสำเร็จในการทำงานสอดคล้องกับงานวิจัยของชมพูพูนทุ มหิทธิ (2559) ได้กล่าวถึงการสร้างแรงบันดาลใจว่า ผู้บริหารโรงเรียนสามารถกระตุ้นให้ครูมีความตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ เปิดโอกาสให้ครูแสดงความสามารถ สร้างเจตคติความที่ตีคิดในแง่บวกและสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ผู้บริหารโรงเรียนมีความรับผิดชอบหน้าที่ที่วางไว้ ให้แรงเสริมเมื่อครูปฏิบัติงานสำเร็จและให้กำลังใจ พร้อมให้คำแนะนำสำหรับผู้ที่เกิดความผิดพลาดในการทำงาน และผู้บริหารโรงเรียนให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของครูในทุกขั้นตอนของการทำงาน

**ด้านการกระตุ้นทางปัญญา** ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานและกำกับติดตาม เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น ความรู้ ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ ใช้สถานการณ์ที่เป็นปัญหา กระตุ้นความคิดเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และร่วมกันแก้ปัญหา ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสังคมพหุวัฒนธรรมมอบหมายงานใหม่ ที่ท้าทายความสามารถผู้ร่วมงานสอดคล้องกับงานวิจัยของธนากร พูลพิพัฒน์ (2560) ได้กล่าวถึงการกระตุ้นทางปัญญาไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนสามารถกระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม ให้กำลังใจกัน ยกย่องและชมเชยครูอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารโรงเรียนมีการกระตุ้นให้พูดตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์โดยผู้ตามมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

**ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล** ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่เข้าถึงได้ง่ายและสื่อสารอย่างเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับผู้ร่วมงานในสังคมพหุวัฒนธรรมเพื่อปรับปรุงและแก้ไขการทำงาน ปฏิบัติงานในลักษณะของการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการกระจายอำนาจ โดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานมีการปฏิบัติงานอย่างอิสระและคล่องตัว จัดกิจกรรมให้ผู้ร่วมงานและชุมชนมีการพบปะสังสรรค์ในบรรยากาศผ่อนคลาย ให้สอดคล้องกับสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้ร่วมงานแต่ละคนโดยยังคงหลักการการทำงานที่เหมาะสมได้สอดคล้องกับงานวิจัยของอุทุมพร จันทร์สิงห์ (2561) ได้กล่าวถึงความคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไว้ว่า ผู้บริหารต้องคำนึงใส่ใจถึงความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคล ให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศที่ดีในการสนับสนุนหาแนวทางส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นด้วยการใส่ใจโดยคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล เป็นที่เลี้ยงคอบให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง โดยเน้นการจัดการแบบมีส่วนร่วมและให้ความสนใจกับการหาทางตอบสนองความต้องการ ความก้าวหน้าและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อการทำงานผู้ร่วมงาน

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามตัวแปรเพศ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอุมาวดี วัฒนะนุกุล (2560) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ผลที่ได้คือภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรเพศ ภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของงานวิจัย ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้เนื่องจาก สกาวเดือน ศิริรัตน์ (2561) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทราบถึงความแตกต่างของผู้ได้บังคับบัญชา ทราบจุดเด่น จุดด้อย ของผู้ตามและให้ความสนใจในความต้องการ และความเจริญก้าวหน้าของผู้ตาม คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยความสัมพันธ์ สนใจ ดูแล เอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลอย่างใกล้ชิด ด้วยบรรยากาศการสนับสนุนผู้ร่วมงานอย่างเท่าเทียมกัน

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามตัวแปรระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของศรีจันทร์ สามงามพุ่ม (2559) ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของงานวิจัย ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้เนื่องจาก ผุสดี จิรนากุล (2562) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ามาพูดคุย ปรึกษาหารือด้วยความเป็นกันเอง และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน คอยเป็นที่เล็งและเป็นที่ปรึกษา คอยช่วยเหลือ ชี้แนะ สนับสนุนอยู่เสมอ เอาใจเขามาใส่ใจเราและคำนึงถึงความต้องการเป็นรายบุคคลสิ่งเหล่านี้จะทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารู้สึกว่าผู้บริหารคอยเป็นโค้ชและเป็นที่ปรึกษาอยู่ตลอดเวลา ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และนำไปสู่การนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ประสบผลสำเร็จ

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของมะสุกรี ตายะกาเร็ง (2565) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ผลที่ได้คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน จะมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้เนื่องจาก ซูไอตา สามะแอ (2561) ได้กล่าวว่า ผู้สอนที่ประสบการณ์ทำงานมากมีโอกาสที่เกี่ยวข้องสัมผัสกับการทำงานของผู้บริหารมากกว่าหรือจากการได้ร่วมงาน การประสบพบเห็น การสังเกตทำให้สามารถตอบแบบสอบถามได้ชัดเจน โดยการรวบรวมเอาประสบการณ์ที่ได้พบเจอนั้น มาเป็นประโยชน์มาแสดงออกถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารมากกว่าผู้สอนมีประสบการณ์น้อย

## สรุปผลการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส พบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาคือด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาสจำแนกตามตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดดังนี้

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามตัวแปรเพศ โดยภาพรวมพบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทั้ง 4 ด้านไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมพบว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหาร ภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทั้ง 4 ด้านไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหาร มากกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไปในทั้ง 4 ด้าน ในส่วนของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 5-10 ปี และ 11-15 ปี จะไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยของมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารต่ำที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

## ข้อเสนอแนะในการวิจัย

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารควรใช้อำนาจอย่างเป็นธรรมและยุติธรรม ร่วมปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานและชุมชนด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเท เสียสละ อดทนเพื่อส่วนรวม ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารสามารถดำเนินงานได้ตรงตามแผนและเป้าหมายที่วางไว้ตามเวลาที่กำหนด
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรใช้คำพูดชักจูงให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกรู้สึกต้องการทำงานและต้องการไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ควรกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและกล้าที่จะนำเสนอให้เกิดการปฏิบัติเป็นรูปธรรม ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานเกิดแนวคิดในการทำงานใหม่ ๆ ในสังคมพหุวัฒนธรรม
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารควรไว้วางใจและมอบอำนาจการตัดสินใจให้ฝ่ายงานต่างๆ ตามขอบข่ายงาน และติดตามงานเสมอ ควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย รวมถึงการวางแผนอนาคตในสังคมพหุวัฒนธรรม ผู้บริหารควรให้คำแนะนำหรือชี้แนะแนวทางการแก้ไขปัญหาให้ผู้ร่วมงาน มีการติดตามงานเสมอ
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลผู้บริหารควรทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงสอนและให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานในสังคมพหุวัฒนธรรม ควรดูแลเอาใจใส่ความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพของผู้ร่วมงานทุกคน และมอบหมายหน้าที่ให้ตรงตามความรู้ความสามารถหรือความถนัดของแต่ละบุคคล

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการค้นคว้าอิสระไปใช้ครั้งต่อไป

เพื่อประโยชน์สำหรับการค้นคว้าอิสระครั้งต่อไปในอนาคต ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อการศึกษาค้นคว้า ในการค้นคว้าอิสระครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในรูปแบบวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อจะได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์และครบถ้วนมากขึ้น
2. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม โดยศึกษาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

## เอกสารอ้างอิง

- กรรณิกา บุญช่วย. (2561). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน จังหวัดตราด จันทบุรี และระยอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. (2550). คู่มือดำเนินการพัฒนา หลักสูตรพัฒนาผู้นำการ เปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับครูและศึกษานิเทศก์. กระทรวงศึกษาธิการ.
- จรูณี แก้วเอี่ยม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารงานตามภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาใน สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. ยะลา : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- \_\_\_\_\_. (2557). เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติ สำหรับผู้บริหารมืออาชีพ. พิมพ์ครั้งที่ 2. สงขลา : ชานเมือง.
- เขษิณีร์ แสงสุข. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ชมพูนุท มีหิรัญ. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต3. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาลีฮะห์ ตะแข็ง. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ชูไธดา สามะแอ. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัด สำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ธนากร พูลพิพัฒน์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึง พอใจในงานของครูโรงเรียนพนาลัยพิทยากร อำเภอพนสนิมคมจังหวัดชลบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ผุสดี จิรนากุล. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- มะสุกรี ตายะกาเร็ง. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- รัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงาน. (2558). ทิศทางการดำเนินงานด้านการศึกษา. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://www.moe.go.th/websm/2015/jan/003.html>. (2558, พฤศจิกายน 28).
- ศรีจันทร์ สามงามพุ่ม. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ในกลุ่มเครือข่าย บางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2. วารสาร ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี. ฉบับที่ 3
- สกาเวเดือน ศิริรัตน์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการ บริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

- สิทธิชัย ทองมาก. (2560). กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเมืองจังหวัดนครราชสีมา. (2565). *ทำเนียบบุคลากรอำเภอเมือง* : นครราชสีมา.
- อาชีวะ ยีหะมะ. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายธรรมามิตร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.*
- อุทุมพร จันทร์สิงห์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงาน เป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษา ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- อุมาวดี วัฒนะกุล. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.*
- Bass, B, Waldman, D, Avolio, B, and Bebb M. (1987). *Transfomational Leadership and The Falling Dominoes Effect.* Group and Organization Studies. 12(1) : 73-87.
- Cohen, J. and Uphoff. (1977). *Rural Development Participation : Concept and Measures for Project Design Implementation and Evaluation.* London : Rural Development Center : Cornell University.
- Fleur Kappen. (2010). *How leadership-styles contribute to employees' intrinsic and ectrinsic motivation.* Netherlands: Tiburg University.
- Kuhnert, K. W., and Lewis. (1987). *Transational and transformation leadership : A constructive developmental analysis.* Academy of Management Review.12(n.d) : 648-657.



การออกแบบและพัฒนาระบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสื่อการสอน  
โดยใช้ Canva เพื่อการศึกษาสำหรับครู กลุ่มโรงเรียน ราชบุรี สระบุรี และนครปฐม  
Designed and Developed a Hybrid Learning System to Enhance Teaching Materials  
Creation Skills Using Canva for Education for Teachers Ratchaburi, Saraburi, and  
Nakhon Pathom School Groups

ณัฐพัชร วรพงษ์พัชร<sup>1\*</sup>  
Ntapat Worapongpat<sup>1\*</sup>

ศูนย์ถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรมชุมชน ผู้ประกอบการการท่องเที่ยวและการศึกษา<sup>1</sup>  
Center for Knowledge Transfer, Technology, Community Innovation, Entrepreneurship, Tourism and Education  
\* Corresponding author e-mail: dr.thiwat@gmail.com เบอร์โทรศัพท์: 095-5426-414

(Received: October 05, 2023; Revised: February 12, 2024; Accepted: March 12, 2024)

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาผลการใช้ระบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานและพัฒนาระบบโดยใช้ ADDIE MODEL และ 2) เพื่อการศึกษาทักษะการสร้างสื่อการสอนโดยใช้ Canva เพื่อการศึกษาสำหรับครู กลุ่มโรงเรียน ราชบุรี สระบุรี และนครปฐม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบประเมินผล กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูและบุคลากร กลุ่มโรงเรียนราชบุรี สระบุรี และนครปฐม จำนวน 20 คน โดยการสุ่มแบบเจาะจง วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์ แบบเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาครูโดยการอบรมครูและบุคลากรในการสร้างสื่อการสอนโดยใช้ Canva เพื่อการศึกษา ผู้เข้าอบรมมีคะแนนการอบรมหลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรม 2) การพัฒนาทักษะดิจิทัลด้านการสร้างสื่อการสอนโดยใช้ Canva เพื่อการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี 3) การประเมินผลการอบรมของครูและบุคลากรในการสร้างสื่อการสอนโดยใช้ Canva เพื่อการศึกษา ด้วยรูปแบบของเคิร์กแพททริค ผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผู้เข้าอบรมมีความคิดเห็นด้านผลการเรียนรู้ เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านปฏิบัติการและด้านผลลัพธ์ และด้านพฤติกรรม ตามลำดับ และ 4) การประเมินความพึงพอใจของระบบการฝึกอบรมในการสร้างสื่อการสอนโดยใช้ Canva เพื่อการศึกษา ผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่มีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจด้านการนำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านวิทยากร และด้านความรู้ความเข้าใจ ตามลำดับ

**คำสำคัญ:** ระบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน; การสร้างสื่อการสอนโดยใช้ Canva; ครูกลุ่มโรงเรียนราชบุรีสระบุรีและนครปฐม

### Abstract

This research objectives were 1) to study the results of using a combined training system and system development using ADDIE MODEL and 2) to study the skills of creating teaching materials using Canva for teacher education. Group of schools: Ratchaburi, Saraburi, and Nakhon Pathom. Research instrument include questionnaires, and evaluation forms. The sample group is teachers and personnel. Group of Ratchaburi, Saraburi, and Nakhon Pathom schools, 20 participants, by

purposive random sampling. The analyzing descriptive statistics consisted of percentage, mean, and standard deviation.

The research results found that 1) Teacher development by training teachers and personnel in creating teaching media using Canva for education, participants' scores after the training were higher than before the training. 2) Developing digital skills in creating teaching materials using Canva for education, overall, it was at a good level. 3) Evaluation of the teachers and personals' training in creating teaching materials using Canva for education with Kirkpatrick's style, the opinion score of most participants, overall, at the highest level, which the trainee's opinion on learning outcomes was first, followed by the reaction side and the result side, behavioral aspects, and the respectively. 4) Evaluating the satisfaction of the training system in creating teaching materials using Canva for education, most of the participants were overall satisfied at the highest level. The participants were satisfied with the use of knowledge in learning management was first followed by the keynote speaker, and knowledge and understanding sides respectively.

**Keywords:** Integrated training system; Teaching material creation using Canva; Teachers School groups Ratchaburi, Saraburi and Nakhon Pathom

## บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ และมีความสามารถที่จะปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันการเปลี่ยนในยุคโลกาภิวัตน์ การจัดการการศึกษาควรจัดให้เป็นแนวทางที่เหมาะสมกับสภาพความต้องการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมของประเทศ สามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่สังคมไทย และเพื่อให้อาชีพเป็นกระบวนการที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนไทยให้เป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ ซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน เป็นจุดหมายหลัก เนื่องด้วยได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาคนและคุณภาพของคนด้วย เหตุผลที่ว่า คนเป็นทั้งเหตุปัจจัยและผลลัพธ์ที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาประเทศ (กิตติเชษฐ์ อักษร, 2558) โดยมุ่งพัฒนาชีวิตให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา จิตใจและสังคม เป็นสังคมแห่งภูมิปัญญา และการเรียนรู้ มีคุณลักษณะมองกว้าง คิดไกล ใฝ่ดี มีวินัยในตนเอง มีความใฝ่รู้ และพร้อมที่จะเรียนรู้อยู่เสมอ (ศศิพิมล ประพินพงศกรและคณะ, 2561) โดยครูมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับการศึกษา (ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร์, 2566)

ครู เป็นปัจจัยสำคัญของการขับเคลื่อนการศึกษาเพื่อไปสู่เป้าหมายสุดท้าย นั่นคือการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน การผลิตและพัฒนาครู (Teacher Education and Professional Development) ให้มีศักยภาพเพื่อนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนจึงเป็นสิ่งที่นักการศึกษาให้ความสนใจ (Bybee, 2014) ในการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ให้เกิดศักยภาพตามความมุ่งหมายนั้น ครูควรได้รับการพัฒนาให้ครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านบุคคล (Personal) ด้านสังคม (Social) และด้านการพัฒนาวิชาชีพ (ณัฐพล ภมรณเสวิต และนิตยา วงศ์นันทวัฒน์, 2561) รวมทั้งการพัฒนาทักษะที่จำเป็นด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร์, 2566) การอบรมครูและบุคลากรในการสร้างสื่อการสอนโดยใช้ Canva เพื่อการศึกษาด้วยรูปแบบของเคิร์กแพททริค และแพลตฟอร์ม Canva เพื่อการศึกษา (ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร์, 2566) คู่มือการฝึกอบรมตามแนวทางของคอนสตรัคติวิสม (ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร์, 2566) แบบประเมินการพัฒนาครูโดยการอบรมครูและบุคลากรในการสร้างสื่อการสอน (ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร์, 2566) โดยใช้ Canva เพื่อการศึกษาแบบวัดทักษะดิจิทัล (ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร์, 2566) ด้านการสร้างสื่อการสอน (ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร์, 2566) โดยใช้ Canva เพื่อการศึกษาโดยใช้ Rubric Score แบบประเมินผลการอบรมของครูและบุคลากรในการสร้างสื่อการสอน (ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร์, 2566) โดยใช้ Canva เพื่อการศึกษา

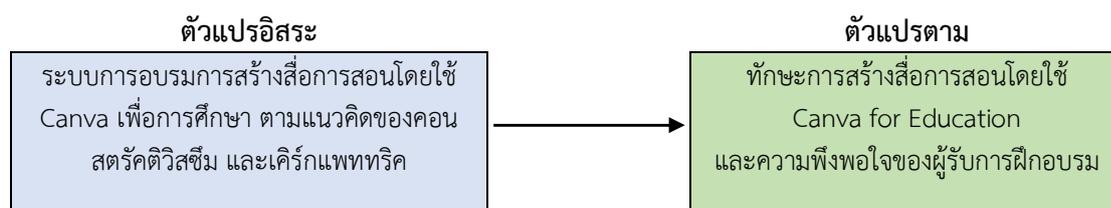
ด้วยรูปแบบของเคิร์กแพททริก แบบประเมินความพึงพอใจของระบบการฝึกอบรมในการสร้างสื่อการสอน (ณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร์, 2566) โดยใช้ Canva เพื่อการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ (ณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร์, 2566)

บทความวิจัยนี้นำเสนอการออกแบบพัฒนาระบบการอบรมในการเสริมสร้างทักษะการสร้างสื่อการสอน (ณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร์, 2566) โดยใช้ Canva for Education มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสื่อการสอน โดยใช้ Canva เพื่อการศึกษาสำหรับครู กลุ่มโรงเรียน ราชบุรี สระบุรี และนครปฐม และเพื่อศึกษาผลการใช้ระบบการออกแบบและพัฒนาระบบโดยใช้ ADDIE MODEL เพื่อให้ได้ระบบการอบรมที่มีความเหมาะสมกับครูและบุคลากรกลุ่มโรงเรียน ราชบุรี สระบุรี และนครปฐม อีกทั้งส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความสามารถในการสร้างสื่อผ่าน Canva for Education ซึ่งเป็นแนวทางในการเพิ่มขีดความสามารถให้กับครูผู้สอนและบุคลากรเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงศตวรรษที่ 21

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาระบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสื่อการสอนโดยใช้ Canva เพื่อการศึกษาสำหรับครูให้มีประสิทธิภาพ
2. เพื่อการศึกษาทักษะการสร้างสื่อการสอนโดยใช้ Canva เพื่อการศึกษาสำหรับครู กลุ่มโรงเรียน ราชบุรี สระบุรี และนครปฐม

### กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ในการวิจัย ประกอบด้วย

ประชากร ได้แก่ ครูและบุคลากร กลุ่มโรงเรียนราชบุรี สระบุรี และนครปฐม ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 รวมทั้งสิ้น 1,152 คน

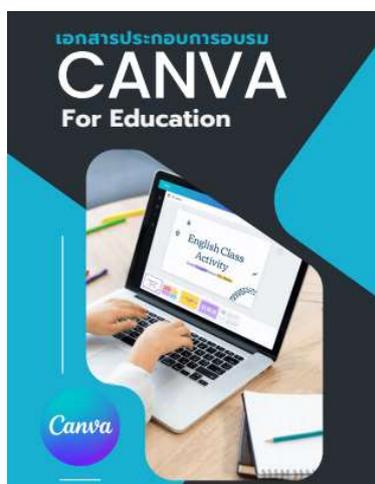
กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากร กลุ่มโรงเรียนราชบุรี สระบุรี และนครปฐม โดยการสุ่มแบบเจาะจงตามคุณสมบัติ (Purposive Sampling) จำนวน 20 คน

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจ ตอนที่ 2 แบบสอบถามแสดงการวัดทัศนคติจิตด้านการสร้างสื่อการสอนโดยใช้ Canva เพื่อการศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และตอนที่ 3 ความคิดเห็นของการอบรมครูและบุคลากรในการสร้างสื่อการสอนโดยใช้ Canva เพื่อการศึกษา ด้วยรูปแบบของเคิร์กแพททริก และ แพลตฟอร์ม Canva เพื่อการศึกษา คู่มือการฝึกอบรมตามแนวทางของคอนสตรัคติวิสต์แบบประเมินการพัฒนาครูโดยการอบรมครูและบุคลากรในการสร้างสื่อการสอนโดยใช้ Canva เพื่อการศึกษา แบบวัดทัศนคติจิตด้านการสร้างสื่อการสอนโดยใช้ Canva เพื่อการศึกษา โดยใช้ Rubric Score แบบประเมินผลการอบรม

ของครูและบุคลากรในการสร้างสื่อการสอนโดยใช้ Canva เพื่อการศึกษา ด้วยรูปแบบของเคิร์กแพททริก แบบประเมินความพึงพอใจของระบบการฝึกอบรมในการสร้างสื่อการสอนโดยใช้ Canva เพื่อการศึกษา ข้อเสนอแนะอื่น ๆ มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open Ended) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาหาคุณภาพภาพของเครื่องมือ ได้แก่ 1) นำแบบสอบถามพบที่ปรึกษาและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ 2) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาโดยหาค่าความสอดคล้องของวัตถุประสงค์กับข้อคำถาม (Index of Item–Objective Congruence: IOC) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543, น.249) พบว่ามีค่า IOC ระหว่าง 0.80–1.00 และ 3) การทดลองใช้เครื่องมือกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด ซึ่งผลการประเมินมีอำนาจจำแนกระหว่าง 0.25–0.75 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีของ (Cronbach, 1951, p.274; อ้างในบุญชุม ศรีสะอาด, 2558) ซึ่งผลการประเมินค่าความเชื่อมั่นมีค่าความเชื่อมั่น 0.95

### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1. แพลตฟอร์ม Canva เพื่อการศึกษา
2. คู่มือการฝึกอบรมตามแนวทางของคอนสตรัคติวิซึม
3. แบบประเมินการพัฒนาครูโดยการอบรมครูและบุคลากรในการสร้างสื่อการสอนโดยใช้ Canva เพื่อการศึกษา
4. แบบวัดทักษะดิจิทัลด้านการสร้างสื่อการสอนโดยใช้ Canva เพื่อการศึกษา โดยใช้ Rubric Score
5. แบบประเมินผลการอบรมของครูและบุคลากรในการสร้างสื่อการสอนโดยใช้ Canva เพื่อการศึกษาด้วยรูปแบบของเคิร์กแพททริก
6. แบบประเมินความพึงพอใจของระบบการฝึกอบรมในการสร้างสื่อการสอนโดยใช้ Canva เพื่อการศึกษา



CANVA FOR EDUCATION

CANVA FOR EDUCATION

#### INTRODUCTION



แคนวา หรือ CANVA เป็นโปรแกรมที่ช่วยในการออกแบบกราฟิก สื่อสังคม สื่ออิเล็กทรอนิกส์หรืองานต่าง ๆ ที่ให้บริการบนเว็บไซต์ CANVA.COM

มีแพ็คเกจที่เหมาะสมกับการใช้งานได้แก่ Pro, Enterprise, Business, Education, Nonprofits รวมถึงแพ็คเกจ Free

จุดเด่นของเว็บคือ แม่แบบ (Template) งานในรูปแบบต่าง ๆ ที่ช่วยในการออกแบบ เราสามารถหามือเขียนแล้วนำมาแก้ไขเป็นงานของเราได้ผ่านทางหน้าเว็บของ CANVA ได้เลย โดย CANVA เหมาะสำหรับผู้ใช้งานทุกวัยเพราะสามารถทำได้ง่ายถึงแม้จะไม่มีประสบการณ์ด้านการออกแบบ

แม่แบบมีหลายหลายชนิด ดังนี้

งานสื่อสิ่งพิมพ์

- งานนำเสนอ
- โปสเตอร์
- ใบปลิว
- Resume (สมัครงาน)
- โลโก้
- บัตรเชิญ

- การ์ด
- โบรชัวร์
- นามบัตร
- ปกรายงาน
- พาดหัวสาร
- ที่หนึ่งหนังสือ เป็นต้น

งานสื่อดิจิทัล

- โพสต์ Facebook
- โพสต์ Instagram
- โพสต์ Twitter
- ปก Facebook
- วิดีโอ Tiktok
- Story บนโซเชียลมีเดีย
- ภาพปกของ YouTube
- แบนเนอร์ LinkedIn เป็นต้น



แม่แบบด้านการเรียนการสอน

\*พิเศษ สำหรับ CANVA FOR EDUCATION

- งานนำเสนอเพื่อการศึกษ
- แม่แบบความคิด
- จดหมายข่าว
- พื้นหลังของ ZOOM เป็นต้น

- ใบงานวิชาต่างๆ
- ตารางเรียน
- แฟลชการ์ด
- โปสเตอร์ติดในห้องเรียน



**5 STEP ขั้นตอนการลงทะเบียน**

1. เข้าสู่เว็บไซต์โดยใช้ URL <https://www.canva.com/education>
2. เลือก Sign up now
3. เลือก Sign up with Google
4. ป้อนอีเมลบัญชี น.อ. ใช้กับ G-mail (xxx.x@psu.ac.th) และ รหัสผ่าน จากนั้นกด NEXT
5. เมื่อเข้าสู่ระบบสำเร็จ จะปรากฏรายการชั้นเรียนของคุณ บริเวณเมนู ขวาล่าง

**เมนูใน CANVA**

1. แถบเมนูหลัก
2. แถบข้างเมนูรอง
3. แถบแม่แบบ
4. แถบงานออกแบบล่าสุด

1. แถบเมนูหลัก ใช้สำหรับกลับสู่หน้าหลัก และช่วยค้นหาแม่แบบ
2. แถบข้างเมนูรอง ที่รวบรวมเมนูสำหรับการจัดการงานของผู้ใช้งาน
3. แถบแม่แบบ นำเสนอแม่แบบที่แยกชนิด เพื่อความสะดวกในการใช้งาน
4. แถบงานออกแบบล่าสุด แสดงผลงานที่ได้ออกแบบล่าสุด

**หน้าต่างการทำงาน**

1. แถบเมนูหลัก
2. แถบการส่งออกชิ้นงาน
3. แถบเครื่องมือ
4. แถบหน้าต่างงาน

1. แถบเมนูหลัก ใช้สำหรับกลับสู่หน้าหลัก และกำหนดขนาดของงานออกแบบ
2. แถบการส่งออกชิ้นงาน ประกอบด้วย ชื่อไฟล์ แลร์ ดาวนโหลด
3. แถบเครื่องมือ สำหรับรวมเครื่องมือในการสร้างงานออกแบบ
4. แถบหน้าต่างงาน แสดงจำนวนหน้าต่างขนาดของงานออกแบบ



1. **หน้าหลัก** เลือกเพื่อกลับสู่หน้าเมนูเริ่มต้นหรือกลับสู่หน้า CLASS
2. **ไฟล์** สำหรับการจัดการเกี่ยวกับงานออกแบบ เช่น แก้ไขชื่องาน บันทึกลงในไฟล์เดสก์ทอป, แสดงไม้บรรทัด, แสดงระยะขอบหน้ากระดาษ
3. **ปรับขนาด** กำหนดขนาดของงานออกแบบ หรือเลือกตามขนาดของชนิดแม่แบบที่นำเสนอ



1. **ชื่อไฟล์** แสดง และแก้ไข ชื่อไฟล์ของงานออกแบบ
2. **แชร์** สามารถแชร์งานออกแบบให้กับผู้อื่นให้ดูหรือแก้ไขได้
3. **ดาวน์โหลด** ใช้กำหนดชนิดของไฟล์ และตัวเลือกเพิ่มเติมก่อนการดาวน์โหลด
4. **...** ตัวเลือกเพิ่มเติมในการแชร์งาน ส่งออกไปยังช่องทางต่าง ๆ, การนำเสนองานออกแบบ, การบันทึกการนำเสนอ เป็นต้น



1. **แม่แบบ** เมนูแสดงงานออกแบบที่เกี่ยวข้องและแนะนำในแม่แบบในด้านต่าง ๆ สามารถเลือกดูแม่แบบเพิ่มเติมโดยการสไลด์ไปด้านขวามือ
2. **องค์ประกอบ** เมนูแสดงวัตถุที่ใช้ตกแต่งชิ้นงานออกแบบ แบ่งออกเป็นประเภทของ ภาพถ่าย, กราฟิก, วิดีโอ, เสียง



3. **อิฟไฮไลต์** เมนูสำหรับการอิฟไฮไลต์ไฟล์ภาพ ไฟล์วิดีโอ ไฟล์เสียง จากเครื่องคอมพิวเตอร์ หรือสามารถเลือกภาพจากกล้อง Webcam
4. **ข้อความ** เมนูสำหรับเลือกข้อความ ลงบนงานออกแบบ



5. **พื้นหลัง** เมนูแสดงภาพของพื้นหลังของงานออกแบบ
6. **เพิ่มเติม** แสดงส่วนที่จัดการเมนูที่ใช้งานบ่อย และแอปพลิเคชันที่สามารถนำมาใช้กับงานออกแบบ



1. **หน้าต่างแสดงชิ้นงาน** แสดงจำนวนหน้า และหน้าที่กำลังดำเนินการทำงานอยู่
2. **ขนาดของงานออกแบบ** แสดงตัวเลขของขนาดร้อยละของงานออกแบบ
3. **จำนวนหน้า** แสดงจำนวนหน้าของงานออกแบบทั้งหมด

CANVA FOR EDUCATION



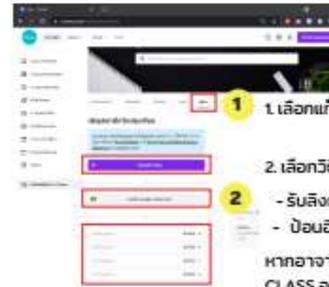
It works seamlessly with all your classroom tools.  
 สามารถใช้งานร่วมกับห้องเรียนออนไลน์หรือเครื่องมือ  
 ในการจัดการเรียนการสอนได้

-- 18 --

CANVA FOR EDUCATION

## CANVA WITH GOOGLE CLASSROOM

### ● การเพิ่มสมาชิก/เพิ่มนักศึกษาเข้าสู่ CLASS



1. เลือกแท็บ **ผู้คน**

2. เลือกวิธีเพิ่มนักศึกษา

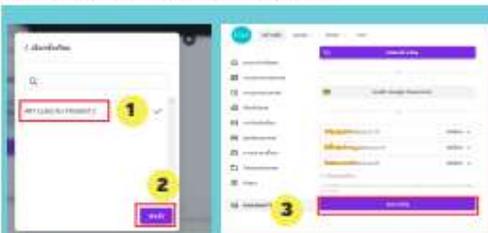
- รับลิงก์เชิญ
- ป้อนอีเมล

หากอาจารย์มีการสร้าง CLASS อยู่แล้วสามารถนำเข้าผ่าน Google Classroom ได้

-- 19 --

CANVA FOR EDUCATION

### ● การเพิ่มสมาชิก/เพิ่มนักเรียนเข้าสู่ CLASS



1. เลือก **CLASS** ที่อาจารย์จะนำเข้านักศึกษา
2. เลือก **นำเข้า**
3. จะปรากฏอีเมลของนักศึกษาใน CLASS อัตโนมัติ ให้เลือก **ส่งคำเชิญ** เพื่อนำนักศึกษาเข้าร่วม

ภายหลังจะมีอีเมลจาก CANVA ถึงนักศึกษาให้กดเข้าร่วม เพื่อตอบรับการเข้าร่วมกับ อาจารย์สามารถตรวจสอบได้จากหัวข้อสมาชิก

-- 18 --

CANVA FOR EDUCATION

### ● การสร้าง Assignment



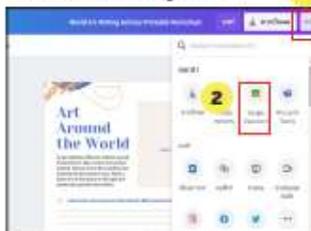
1. เลือกแม่แบบเพื่อสร้างเป็น Assignment
2. เลือก **ใช้แม่แบบนี้** เพื่อเริ่มแก้ไขใบงาน สามารถแก้ไของค์ประกอบต่างๆ เช่น ข้อความ, รูปภาพ หรือรายละเอียดในใบงาน โดยการคลิก เลือกที่วัตถุในใบงาน



-- 19 --

CANVA FOR EDUCATION

### ● การสร้าง Assignment



- เมื่อใบงานสร้างเสร็จ
1. เลือก ...
  2. เลือก **Google Classroom**
  3. เลือก **CLASS** และเลือก **Create assignment** จากนั้นเลือก **GO**
  4. กรอกรายละเอียดและเลือก **Assign**



-- 20 --

CANVA FOR EDUCATION



บทบาทนักศึกษา หากได้ทำการเข้าร่วม CLASS และกดลิงก์ผ่าน Assignment จาก Google Classroom จะทำให้สามารถเข้าถึงใบงานของอาจารย์ได้ นักศึกษาสามารถแก้ไขใบงาน ใส่ภาพหรือคำตอบของใบงานได้อย่างอิสระ และเมื่อเสร็จสิ้น ให้เลือก **ส่งไปหาผู้สอน (Send to teacher)** เพื่อส่งงานให้อาจารย์ตรวจสอบใบงาน

-- 21 --

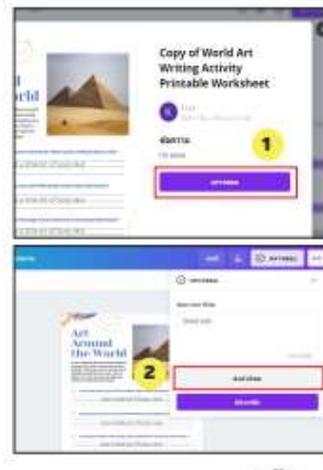
● การตรวจ Assignment



อาจารย์สามารถตรวจเช็คงานที่นักศึกษาทำเสร็จและส่งกลับมาเพื่อตรวจงาน ได้ที่เมนู **งานในห้องเรียน** โดยจะแสดงรายละเอียดดังนี้

- ชื่องาน
- สถานะของงาน
- นักศึกษาที่ส่ง
- ระยะเวลาทำงานถูกอัปเดต

— 22 —



เมื่อมีใบงานนักศึกษาที่ต้องตรวจสอบ

1. เลือกใบงานที่ต้องการ จากนั้นเลือก **ตรวจสอบ**
2. จะปรากฏหน้าต่างให้ใส่ข้อความคำติชม จากนั้นเลือก **ส่งคำติชม**

นักศึกษาสามารถมองเห็นคำติชมที่อาจารย์ส่งกลับไปได้เช่นกัน



— 23 —

● การสร้างงานกลุ่ม



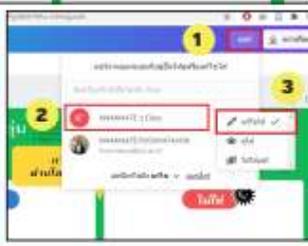
ค้นหาแม่แบบงานกลุ่ม ในรูปแบบที่อาจารย์ต้องการและสามารถแก้ไขรูปแบบของวัตถุ ข้อความ หรือรูปภาพต่าง ๆ ได้

เมื่อแก้ไขเสร็จเรียบร้อยแล้ว สามารถทำการแชร์แม่แบบงานกลุ่มนี้ไปยังสมาชิกใน CLASS ของ CANVA โดยตรง (อาจารย์สามารถตรวจสอบสมาชิกได้จากแท็บ **ผู้คน**)

— 24 —



1. เลือก **แชร์**
2. จะปรากฏหน้าต่างเลือก CLASS ที่ต้องการแชร์
3. เลือก **ไอคอนแก้ไขได้** เพื่อให้ นักศึกษาสามารถทำงานในแม่แบบได้



— 25 —

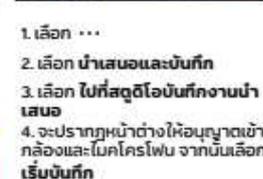


เมื่อมีการใส่ข้อความ หรือรูปภาพบนงานกลุ่ม ทั้งอาจารย์และนักศึกษาที่อยู่ใน CLASS สามารถเห็นวัตถุต่าง ๆ ที่ปรากฏบนแม่แบบได้เหมือนกัน เป็นการทำงานกลุ่มร่วมกับรูปแบบออนไลน์ผ่าน CANVA FOR EDUCATION

— 26 —

● การบันทึกวิดีโอการสอน



1. เลือก ...
2. เลือก **นำเสนอและบันทึก**
3. เลือก **ไปที่สตูดิโอบันทึกงานนำเสนอ**
4. จะปรากฏหน้าต่างให้อนุญาตเข้าถึงกล้องและไมโครโฟน จากนั้นเลือก **เริ่มบันทึก**

— 27 —

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) คือ เป็นข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลเอกสารต่าง ๆ (Document Research) อาทิ หนังสือ ตำรา เอกสารวิชาการ งานวิจัย และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

**การวิเคราะห์ข้อมูล** โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการแจกแจงแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมทางสถิติ เพื่อหาค่าความแปรปรวนหรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวหรือการทดสอบค่า (t-test) สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการเปรียบเทียบโดยการทดสอบค่าที (t- test)

## ผลการวิจัย

### 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตารางที่ 1** แสดงจำนวนและร้อยละของเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	1	5
หญิง	19	95
รวม	20	100

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 95 และมีเพศชาย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5

**ตารางที่ 2** แสดงจำนวนและร้อยละของอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	3	15
31 – 40 ปี	13	65
41 ปีขึ้นไป	4	20
รวม	20	100

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 65 รองลงมา คือ อายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 20 และอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 15 ตามลำดับ

**ตารางที่ 3** แสดงจำนวนและร้อยละของระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	17	85
สูงกว่าปริญญาตรี	3	15
รวม	20	100

จากตารางที่ 3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 85 รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 15

**ตารางที่ 4** แสดงจำนวนและร้อยละของรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	1	5
15,001 - 25,000 บาท	15	75
25,001 บาทขึ้นไป	4	20
รวม	20	100

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 75 รองลงมา คือ 25,001 บาท/เดือน ขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 20 และต่ำกว่า 15,000 บาท/เดือน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ตามลำดับ

**ตารางที่ 5** ผลการประเมินการอบรมของครูและบุคลากรในการสร้างสื่อการสอนโดยใช้ Canva เพื่อการศึกษา ก่อนอบรมและหลังอบรม

คะแนน	คะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
ก่อนอบรม	4.90	1.07
หลังอบรม	8.75	0.85
อัตราการเพิ่ม/ลด	+3.85	1.42

จากตารางที่ 5 พบว่า คะแนนเฉลี่ยหลังได้รับการอบรมสูงกว่าก่อนอบรม ครูและบุคลากรแต่ละคนจะมีผลคะแนนแตกต่างกันไปเมื่อเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังอบรมดีขึ้นตามลำดับ คะแนนของครูและบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงน้อยก็ตาม

**ตารางที่ 6** ผลการวัดทักษะดิจิทัลด้านการสร้างสื่อการสอนโดยใช้ Canva เพื่อการศึกษา

คะแนน	คะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
ความคิดสร้างสรรค์	3.65	0.75
ความเหมาะสมของรูปแบบ	3.55	0.51
การใช้สีและเทคนิค	3.45	0.51
ความสมบูรณ์ของผลงาน	3.55	0.51
ส่งงานตรงเวลา	4.25	0.64
<b>รวม</b>	<b>18.45</b>	<b>2.33</b>
<b>ระดับ</b>	<b>ดี</b>	

จากตารางที่ 6 พบว่า ทักษะดิจิทัลด้านการสร้างสื่อการสอนโดยใช้ Canva เพื่อการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 18.45$ ,  $SD = 2.33$ )

**ตารางที่ 7** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของการอบรมครูและบุคลากรในการสร้างสื่อการสอนโดยใช้ Canva เพื่อการศึกษา ด้วยรูปแบบของ เครื่องแพททริก

ความพึงพอใจของระบบการฝึกอบรมในการสร้างสื่อการสอนโดยใช้ Canva เพื่อการศึกษา	$\bar{X}$	SD	แปลผล
<b>1. ด้านปฏิบัติการ</b>			
(1) วิทยากรมีการเปิดโอกาสให้ซักถามและแสดงความคิดเห็น	4.80	0.52	มากที่สุด
(2) รูปแบบของการอบรมมีความเหมาะสม	4.30	0.73	มากที่สุด
(3) วิทยากรมีการเตรียมตัว วางแผน และความพร้อม	4.80	0.41	มากที่สุด
<b>รวมด้านปฏิบัติการ</b>	<b>4.63</b>	<b>0.56</b>	<b>มากที่สุด</b>
<b>2. ด้านผลการเรียนรู้</b>			
(1) มีความรู้ ความเข้าใจในออกแบบสื่อการเรียนรู้ด้วย Canva เพื่อการศึกษา	4.75	0.44	มากที่สุด
(2) สื่อการเรียนรู้มีความหลากหลาย ทันสมัย สอดคล้องกับเนื้อหาและกิจกรรมการฝึกอบรม	4.80	0.52	มากที่สุด

ความพึงพอใจของระบบการฝึกอบรมในการสร้างสื่อการสอน โดยใช้ Canva เพื่อการศึกษา	$\bar{X}$	SD	แปลผล
(3) สื่อประกอบการฝึกอบรมช่วยให้ผู้เข้า อบรมเข้าใจและ สามารถปฏิบัติตามกิจกรรมได้	4.80	0.41	มากที่สุด
<b>รวมด้านผลการเรียนรู้</b>	<b>4.78</b>	<b>0.46</b>	<b>มากที่สุด</b>
<b>3. ด้านพฤติกรรม</b>			
(1) มีทักษะการออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ภายในชั้น เรียนได้อย่างสร้างสรรค์	4.35	0.81	มากที่สุด
(2) มีทักษะการสอนกระบวนการคิดที่หลากหลายและเป็น ระบบ	4.40	0.88	มากที่สุด
(3) มีทักษะในการวางแผนสื่อมัลติมีเดียทางการศึกษาเพื่อ ห้องเรียนดิจิทัล	4.60	0.50	มากที่สุด
<b>รวมด้านพฤติกรรม</b>	<b>4.45</b>	<b>0.73</b>	<b>มากที่สุด</b>
<b>4. ด้านผลลัพธ์</b>			
(1) มีความคิดสร้างสรรค์ และมีความสามารถในการใช้สื่อ ดิจิทัลเพิ่มขึ้น	4.70	0.47	มากที่สุด
(2) มีความมั่นใจ และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ได้จริง	4.55	0.51	มากที่สุด
(3) มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้กันภายในกลุ่มครูและบุคลากร ที่เข้าอบรม	4.65	0.49	มากที่สุด
<b>รวมด้านผลลัพธ์</b>	<b>4.63</b>	<b>0.49</b>	<b>มากที่สุด</b>
<b>รวม</b>	<b>4.63</b>	<b>0.56</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.63$ ,  $SD = 0.56$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน สามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านปฏิกริยา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.63$ ,  $SD = 0.56$ ) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอันดับแรก คือ วิทยากรมีการเปิดโอกาสให้ซักถาม และแสดงความคิดเห็น มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.80$ ,  $SD = 0.52$ ) รองลงมา คือ วิทยากรมีการเตรียมตัว วางแผน และความพร้อม มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.80$ ,  $SD = 0.41$ ) และรูปแบบของการอบรมมีความเหมาะสม มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.30$ ,  $SD = 0.73$ ) ตามลำดับ

ด้านผลการเรียนรู้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.78$ ,  $SD = 0.46$ ) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอันดับแรก คือ สื่อการเรียนรู้มีความหลากหลาย ทันสมัย สอดคล้องกับเนื้อหาและกิจกรรมการฝึกอบรม มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.80$ ,  $SD = 0.52$ ) รองลงมา คือ สื่อประกอบการฝึกอบรมช่วยให้ผู้เข้า อบรมเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามกิจกรรมได้ มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.80$ ,  $SD = 0.41$ ) และมีความรู้ ความเข้าใจในออกแบบสื่อการเรียนรู้ด้วย Canva เพื่อการศึกษา มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.75$ ,  $SD = 0.44$ ) ตามลำดับ

ด้านพฤติกรรม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.45$ ,  $SD = 0.73$ ) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอันดับแรก คือ มีทักษะในการวางแผนสื่อมัลติมีเดียทางการศึกษาเพื่อห้องเรียนดิจิทัล มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.60$ ,  $SD = 0.50$ ) รองลงมา คือ มีทักษะการสอนกระบวนการคิดที่หลากหลายและเป็นระบบ มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.40$ ,  $SD = 0.88$ ) และมี

ทักษะการออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ภายในชั้นเรียนได้อย่างสร้างสรรค์ มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.35$ ,  $SD = 0.81$ ) ตามลำดับ

ด้านผลลัพธ์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.63$ ,  $SD = 0.56$ ) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอันดับแรก คือ มีความคิดสร้างสรรค์ และมีความสามารถในการใช้สื่อดิจิทัลเพิ่มขึ้น มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.70$ ,  $SD = 0.47$ ) รองลงมา คือ มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้กันภายในกลุ่มครูและบุคลากรที่เข้าอบรม มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.65$ ,  $SD = 0.49$ ) และมีความมั่นใจ และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ได้จริง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.55$ ,  $SD = 0.51$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 8** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของระบบการฝึกอบรมในการสร้างสื่อการสอนโดยใช้ Canva เพื่อการศึกษา

ความพึงพอใจของระบบการฝึกอบรมในการสร้างสื่อการสอน โดยใช้ Canva เพื่อการศึกษา	$\bar{X}$	SD	แปลผล
<b>1. ด้านวิทยากร</b>			
(1) การถ่ายทอดความรู้มีความชัดเจน	4.70	0.57	มากที่สุด
(2) ความสามารถในการอธิบายเนื้อหา	4.35	0.88	มากที่สุด
(3) การเชื่อมโยงเนื้อหาในการอบรม	4.55	0.69	มากที่สุด
(4) ความครบถ้วนของเนื้อหาในการอบรม	4.50	0.83	มากที่สุด
(5) การตอบข้อซักถามในการอบรม	4.30	0.86	มากที่สุด
(6) การใช้ระยะเวลาได้เหมาะสม	4.20	0.89	มาก
<b>รวมด้านวิทยากร</b>	<b>4.43</b>	<b>0.79</b>	<b>มากที่สุด</b>
<b>2. ด้านความรู้ความเข้าใจ</b>			
(1) ความรู้ความเข้าใจก่อนอบรม	3.70	0.66	มาก
(2) ความรู้ความเข้าใจหลังอบรม	4.70	0.57	มากที่สุด
<b>รวมด้านความรู้ความเข้าใจ</b>	<b>4.20</b>	<b>0.61</b>	<b>มาก</b>
<b>3. ด้านการนำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้</b>			
(1) สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการสอนได้	4.50	0.83	มากที่สุด
(2) มีความมั่นใจและสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ได้จริง	4.40	0.88	มากที่สุด
(3) สามารถนำความรู้ไปเผยแพร่ / ถ่ายทอด / สอนได้	4.40	0.82	มากที่สุด
(4) ความพึงพอใจในการจัดการเรียนรู้	4.80	0.41	มากที่สุด
<b>รวมด้านการนำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้</b>	<b>4.53</b>	<b>0.74</b>	<b>มากที่สุด</b>
<b>รวม</b>	<b>4.43</b>	<b>0.74</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.43$ ,  $SD = 0.74$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน สามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านวิทยากร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.43$ ,  $SD = 0.79$ ) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจอันดับแรก คือ การถ่ายทอดความรู้มีความชัดเจน มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.70$ ,  $SD = 0.57$ ) รองลงมา คือ การเชื่อมโยงเนื้อหาในการอบรม มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.55$ ,  $SD = 0.69$ ) ความครบถ้วนของเนื้อหาในการอบรม มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.50$ ,  $SD = 0.83$ ) ความสามารถในการอธิบายเนื้อหา มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.35$ ,

SD = 0.88) การตอบข้อซักถามในการอบรม มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.30, SD = 0.86) และการใช้ระยะเวลาได้เหมาะสม มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.20, SD = 0.89) ตามลำดับ

ด้านความรู้ความเข้าใจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.20, SD = 0.61) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจอันดับแรก คือ ความรู้ความเข้าใจหลังอบรม มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.70, SD = 0.57) รองลงมา คือ ความรู้ความเข้าใจก่อนอบรม มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 3.70, SD = 0.66) ตามลำดับ

ด้านการนำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.53, SD = 0.74) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจอันดับแรก คือ ความพึงพอใจในการจัดการเรียนรู้ มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.80, SD = 0.41) รองลงมา คือ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการสอนได้ มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.50, SD = 0.83) มีความมั่นใจ และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ได้จริง มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.40, SD = 0.88) และสามารถนำความรู้ไปเผยแพร่ / ถ่ายทอด / สอนได้ มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.40, SD = 0.82) ตามลำดับ

### สรุปผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาระบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน เพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสื่อการสอนโดยใช้ Canva เพื่อการศึกษาสำหรับครูให้มีประสิทธิภาพผลคะแนนเฉลี่ยหลังได้รับการอบรมสูงกว่าก่อนอบรม ครูและบุคลากรแต่ละคนจะมีผลคะแนนแตกต่างกันไปเมื่อเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังอบรมดีขึ้นตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการสร้างสื่อการสอนโดยใช้ Canva เพื่อการศึกษาสำหรับครู กลุ่มโรงเรียน ราชบุรี สระบุรี และ นครปฐม ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความพึงพอใจในการจัดการเรียนรู้ รองลงมา คือ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการสอนได้ มีความมั่นใจและสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ได้จริง และสามารถนำความรู้ไปเผยแพร่ / ถ่ายทอด / สอนได้ และความรู้ความเข้าใจหลังอบรมมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ด้านวิทยากร พบว่าผู้อบรมมีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การถ่ายทอดความรู้มีความชัดเจน มีการเชื่อมโยงเนื้อหาในการอบรม มีความครบถ้วนของเนื้อหาในการอบรม ความสามารถในการอธิบายเนื้อหา มีการตอบข้อซักถามในการอบรม และการใช้ระยะเวลาได้เหมาะสม

### อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ครูและบุคลากรที่เข้ารับการอบรมมีทักษะการสร้างสื่อการสอนโดยใช้ Canva เพื่อการศึกษาสำหรับครู กลุ่มโรงเรียน ราชบุรี สระบุรี และ นครปฐม ระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะผู้เข้ารับการอบรมมีคะแนนการอบรมหลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ (เฉลิม จักรชุม, 2561) และ (ณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร์, 2566) ศึกษาเรื่อง การจัดการนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างบูรณาการแบบ Unplugged Coding เรื่อง ท้องเที่ยวสวนสัตว์ ตามวัฏจักรการเรียนรู้ 5 ขั้น (5E) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนบ้านป่าพลู จังหวัดลำพูน และศึกษาเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามแนวความคิดการ เรียนรู้แบบผสมผสาน เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารในการจัดการ เรียนรู้ พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้ หลัง การอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (จิราวุฒ ก๊กใหญ่ และ คณะ, 2565)

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ผลการใช้ระบบการออกแบบและพัฒนาระบบโดยใช้ ADDIE MODEL อยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีทักษะดิจิทัลด้านการสร้างสื่อการสอนโดยใช้ Canva เพื่อการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับอำนาจ ไชยสงค์ และคณะ (2565) และณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร์ และคณะ

(2566) ศึกษาเรื่อง การจัดการนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาการเรียนรู้แบบ Unplugged Coding เรื่อง ท่องเที่ยวสวนสัตว์ ตามวัฏจักรการเรียนรู้ 5 ขั้น (5E) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนบ้านป่าพลู จังหวัด ลำพูน ได้ศึกษาทักษะดิจิทัลของครูที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการชั้นเรียนในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม พบว่า ทักษะดิจิทัลของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ครูและบุคลากรที่เข้ารับการอบรมมีทักษะการสร้างสื่อการสอน โดยใช้ Canva เพื่อการศึกษาสำหรับครู กลุ่มโรงเรียน ราชบุรี สระบุรี และนครปฐม อยู่ในระดับดี ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ พัฒนาครูและบุคลากรให้เข้ารับการอบรมทักษะการสร้างสื่อการสอนโดยใช้ Canva เพื่อ การศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ผลการใช้ระบบการออกแบบและพัฒนาระบบโดยใช้ ADDIE MODEL อยู่ในระดับดี ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการด้านการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ Canva เพื่อ การศึกษา และการบริหารจัดการชั้นเรียน

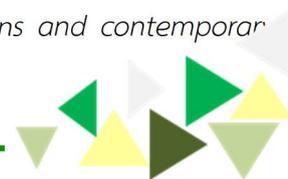
#### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับระบบการออกแบบและพัฒนาระบบโดยใช้ ADDIE สำคัญ คือ การสร้างสื่อ การสอนโดยใช้ Canva เพื่อการศึกษา สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการสร้างสื่อ นวัตกรรมจัดการเรียนการสอน และการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยควรให้ความสำคัญกับ ทักษะการสร้างสื่อโดยใช้ Canva สำหรับประเด็นในการ วิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับการใช้สีและเทคนิคการใช้ Canva และการทดสอบก่อนเริ่มอบรมเพื่อวัด ความรู้ความเข้าใจก่อนเริ่มอบรม

### เอกสารอ้างอิง

- บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. (2558). *พื้นฐานการวิจัยการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กทม. สันติ: ตักสิลาการพิมพ์.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). *การวัดด้านจิตพิสัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.
- จิราวุฒ กักใหญ่, ชูศักดิ์ เอกเพชร, และนันทวี เจริญสุข. (2565). *การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสื่อ มัลติมีเดียสร้างสรรค์ โรงเรียนบ้านควนม่วง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ (การค้นคว้า อีสาระศตวรรษที่ 21)*. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- กิตติเชษฐ์ อักษร. (2558). การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างความสามารถใน การผลิตสื่อ การเรียนรู้ออนไลน์สำหรับครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษา. *วารสารการวิจัยกาสะลองคำ*, 9(2), 1-14.
- ณัฐพล ภมรคนเสวิต และนิตยา วงศ์ภินันท์วัฒนา. (2561). รูปแบบการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับทักษะในงานทางด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ. *วารสารระบบสารสนเทศด้านธุรกิจ (JISB)*, 4(3), 66-85.
- ณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร์. (2566). การพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนการสอนสื่อดิจิทัลด้วยการสอนบน Padlet วิชา ภาษาไทยเพื่อสะท้อนอัตลักษณ์ความเป็นไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนวัดบางบอน (พิมพ์ จันทร์ อุกถัมภ์). *วารสารสุโขทัยธรรมมาธิราช*, 35(2), 102-120.
- ณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร์. (2566). นวัตกรรมการศึกษาและเทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้ของครูในกลุ่มสาระสังคมศึกษา เรื่องคุณธรรมและจริยธรรม นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบ้านสงวน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1. *วารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, 3(1), 70-77.

- ณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร์. (2566). นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษากิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกและเกมการศึกษา รายวิชาวิทยาศาสตร์เรื่องสิ่งมีชีวิตกับสภาพแวดล้อมชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม. *วารสารพุทธนวัตกรรมปริทรรศน์*, 4(2), 1-12.
- ณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร์. (2566). นวัตกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยรูปแบบโมบายล์เลิร์นนิ่ง เรื่อง แหล่งโบราณสถานบริเวณเมืองเก่าจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนสตรีวิทยาโดยใช้โปรแกรมโลกเสมือนจริง (Metaverse). *วารสารวิชาการอยุธยาศึกษา*, 15(1), 119-133.
- ณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร์. (2566). การพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในยุคไทยแลนด์ 4.0 เรื่อง ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับทัศนศิลป์ วิชาศิลปะพื้นฐาน. *วารสารครุทรรศน์*, 3(1), 43-53.
- ณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร์. (2566). การบริหารงานระบบไอซีทีเพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนรายวิชา ภาษาไทย เรื่อง นิราศภูเขาทอง ผ่านบทเรียนออนไลน์ Mobile Learning ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนวัดตะพงนอก จังหวัดระยอง. *วารสารครุศาสตร์ปัญญาพัฒนา*, 1(1), 1-16.
- ณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร์. (2566). นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทักษะด้านดิจิทัล ด้วย กระบวนการทางภูมิศาสตร์ในพื้นที่ชุมชน ของโรงเรียนวัดโพสพผลเจริญ. *วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์*, 3(1), 1-13.
- ณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร์. (2566). การจัดการเรียนการสอนผ่านหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (E-Book) เรื่อง “พุทธศาสนสุภาษิต” ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดท่าค้อย(สกุณอุปถัมภ์). *วารสารวิชาการสังคมมนุษย์*, 13(1), 84-99.
- ณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร์. (2566). นวัตกรรมทางการศึกษา สื่อการเรียนรู้ เรื่องระบบสุริยะบนระบบปฏิบัติการแอนดรอยด์ด้วยเทคโนโลยีความจริงเสริม. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 3(2), 159-168.
- ณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร์. (2566). นวัตกรรมการศึกษาและเทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้ของครูในกลุ่มสาระสังคมศึกษา เรื่องคุณธรรมและจริยธรรม นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบ้านสงวาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. *วารสารชัยภูมิปริทรรศน์*, 6(1), 19-34.
- ศศิพิมล ประพินพงศกร, สิริวิจนา แก้วพนิก, และรัตตมา รัตนวงศา. (2561). การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้วยการใช้เครื่องมือออนไลน์ เพื่อส่งเสริมทักษะการรู้ดิจิทัล. *PULINET Journal*, 5(3), 98-106.
- อำนาจ ไชยสงค์, ทศนา ประสานตรี และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์. (2565). ทักษะดิจิทัลของครูที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการชั้นเรียนในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม. *Journal of Education Rajabhat Maha Sarakham University*, 19(1), 163-174.
- Bell, B., & Gilbert, J. (1994). *Teacher development as professional, personal, and social development*. *Teaching and Teacher Education*, 10, 483-497.
- Bybee, R. W. (2014). *The BSCS 5E instructional model: Personal reflections and contemporary implications*. *Science and Children*, 51(8), p.10-13.



ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ  
และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส

The Leadership of the School Administrators under the Office of Non-Formal  
Education and Informal Education, Narathiwat Province

รูสลัน ดาโอ๊ะ<sup>1\*</sup> และนิตยา เรืองแป้น<sup>2</sup>  
Ruslan Daoh<sup>1\*</sup> and Nittaya Ruangpan<sup>2</sup>

ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา<sup>12</sup>  
Master of Education (Educational Administration) Yala Rajabhat University<sup>12</sup>  
\*Corresponding author, e-mail: ruslan9922@gmail.com เบอร์โทรศัพท์: 093-772-7264

(Received: August 17, 2023; Revised: December 3, 2023; Accepted: March 12, 2024)

### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน และ 3) เพื่อประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่หน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนราธิวาส กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 153 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าทีอิสระ และทดสอบค่าเอฟ ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน พิจารณารายด้าน พบว่าด้านความสามารถในการบริหารและด้านการมีทักษะการสื่อสาร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 คือ ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ในด้านความสามารถในการบริหารและด้านการมีทักษะการสื่อสาร และ 3) ข้อเสนอแนะ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส ผู้บริหารสถานศึกษา ควรกำหนดวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับนโยบาย และบริบทของพื้นที่ ให้ชัดเจน และควรมีการปรับปรุง แก้ไขวิสัยทัศน์ในทุก ๆ 5 ปี ควรพัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร ในการสื่อสารอาจต้องคำนึงถึงถ้อยคำ หรือวาจาของตนเองให้มากที่สุด ควรใช้ความสามารถในการบริหารงาน มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ ชัดเจน มอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถของแต่ละคน ควรเรียนรู้หลักการบริหารในยุคใหม่อยู่เสมอ และสามารถพาบุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม ได้ด้วยความเต็มใจ

**คำสำคัญ :** ภาวะผู้นำ; ผู้บริหารสถานศึกษา; วิสัยทัศน์

### Abstract

The purposes of this study were to 1) study the level of leadership of educational institution administrators 2) compare the leadership of educational institution administrators was classified by gender, educational background and work experience and 3) compile problems and suggestions about the leadership of educational institution administrators. The sample group consists of teachers

responsible for teaching management affiliated with the Non-Formal and Informal Education Promotion Office in Narathiwat Province. The sample size of 153 participants were determined by Krejcie and Morgan's table. The research instrument was questionnaire. Data analysis conducted by specialized statistical software, and statistical techniques such mean, percentage, standard deviation, t-test for independent samples, and F-test.

The results of the study were as follows; 1) Leadership level of school administrators the overall level was high 2) The results of the comparison of the leadership were classified by gender, educational background and work experience, it was found that the overall were not different. Considering each aspect, the ability to manage and communication skills were a statistically significant difference at 0.05. Teachers who work experience of less than 5 years and more than 10 years were different on opinions, terms of management abilities, and communication skills. 3) Suggestions on the leadership of educational institute administrators under the Office of Non-Formal and Informal Education, Narathiwat province, school administrators should clearly outline a vision in accordance with policy and the area's circumstances. They should also improve and revise their visions every five years. Besides, communication skills, ability of management, clear of systematic planning, assign work according to each person's abilities, always learn of modern management willingness.

**Key words:** Leadership; school administrators; vision

## บทนำ

“คน” คือ ศูนย์กลางแห่งการพัฒนา คนมีบทบาทสำคัญและเป็นรากฐานการพัฒนาหน่วยย่อยที่สุด คุณภาพของคนเป็นปัจจัยสำคัญที่แต่ละประเทศจะชิง ความได้เปรียบในด้านเศรษฐกิจและพัฒนาประเทศชาติ โดยสิ่งที่ต้องรีบดำเนินการ คือ การปฏิรูปการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้มีบทบาท มีหน้าที่สำคัญ และเป็นผู้นำในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (พัชร จิระจรัสชัย, 2558)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นปัจจัยสำคัญ ประการหนึ่ง ที่มีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ หรือความล้มเหลว และสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ ภาวะผู้นำที่ดีมีคุณค่ายิ่งต่อการนำและการเปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมายได้เป็นอย่างดี และมีค่ายิ่ง ในการศึกษาเพื่อปรับปรุงสู่การปฏิบัติ ดังนั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา จึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเป็นองค์กรแห่งความรู้ ซึ่งจะส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพขององค์กร ภารกิจหลักที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การพิจารณาและวิเคราะห์ปัญหาของสถานศึกษาและ พัฒนาแผนการเพื่อการแก้ปัญหาเหล่านั้นๆ และมีหน้าที่ความรับผิดชอบโดยรวมคือ การวางแผนและ จัดองค์การ การตัดสินใจ การติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงาน การควบคุม การเป็นตัวแทนองค์กร การประสานงาน การให้คำปรึกษา การนิเทศ และการบริหาร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำในทุกๆ ด้าน เพื่อการบริหารที่มีประสิทธิผล (ทองใบ สุดซารี 2558) ดังนั้น หากผู้บริหารสถานศึกษาเกิดสภาพ “ภาวะผู้นำบกพร่อง” ในคุณลักษณะเบื้องต้นดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น อาจทำให้การบริหารสถานศึกษาไม่สามารถพัฒนาคุณภาพให้เป็นไปตาม ความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 6 ที่ว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2556)

ภาวะผู้นำมีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารงานของสถานศึกษา ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาวะผู้นำของผู้บริหารจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูใน 8 ด้าน ตามแนวคิดของแคทซ์ (Katz, 1996) แนวคิดของ

ยุค (Yukl, 1998) แนวคิดของวีเบอร์ (Weber, 1980) แนวคิดของแบสส์ (Bass, 1990) แนวคิดของโวทแมน (Wortman, 1985) แนวคิดของเฮและโทมัส (Hay & Thomas, 1975) แนวคิดของเรดดีน (Reddin, 1970) แนวคิดของเฮอร์เซและแบลนชาร์ท (Hersey and Blanchard, 1985) และแนวคิดของเบิร์นส์ (Burns, 1978) ซึ่งผู้วิจัยได้มีการสังเคราะห์แนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ ประกอบด้วยด้านต่างๆ 5 ด้าน ได้แก่ 1)ด้านความสามารถในการบริหาร 2)ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน 3)ด้านการมีความฉลาดทางอารมณ์ 4)ด้านการมีทักษะการสื่อสาร และ 5)ด้านการมีวิสัยทัศน์

จากรายงานผลการปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565 ของสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดนราธิวาส ในสภาพปัญหาปัจจุบันด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา เช่น ผู้นำทางวิชาการ ผู้นำทางกิจกรรม ผู้นำทางการบริหาร เป็นต้น โดยภาวะผู้นำเหล่านี้จะส่งต่อครู ในการให้การยอมรับ ทำให้ครูเกิดการพัฒนาตนเองส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และจะส่งผลให้การจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สถานศึกษามีคุณภาพตามด้วย โดยเฉพาะงานด้านการบริหาร ซึ่งผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารไปสู่การบริหารในศตวรรษที่ 21 นอกจากนั้น มีความเข้าใจเรื่องการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการนำของท่านเลขาธิการ กศน. แต่หากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางการบริหารมากขึ้น ก็จะส่งทำให้ครูมีประสิทธิภาพในการทำงาน มีความสุข ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ สิ่งที่ตามคือ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ (สำนักงาน กศน.จังหวัดนราธิวาส, 2565)

จากที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำ จำเป็นจะต้องมี ภาวะผู้นำที่สูงในการที่จะอำนวยความสะดวกให้บุคลากรในสถานศึกษา ได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพ ตามนโยบายของต้นสังกัด และภายใต้บริบทของสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงเห็นว่า มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ต้องมีการศึกษาวิจัย ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา บรรลุวิสัยทัศน์ร่วมของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ และจะส่งผล

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อเสนอข้อเสนอนโยบายเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูที่ทำหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 จำแนกเป็นข้าราชการครู และพนักงานราชการครู ทั้งหมด 275 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครู จำนวน 53 คน และพนักงานราชการครู จำนวน 100 คน รวมทั้งหมดเป็นจำนวน 153 คน สุ่มโดยวิธีอย่างง่าย และจับฉลากไม่ใส่กลับคืน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งผู้วิจัยจัดทำขึ้นเอง เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หรือความสอดคล้องระหว่างข้อความที่เขียนขึ้นในแบบสอบถาม กับนิยามศัพท์ที่กำหนดไว้ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มีค่า 0.6 ขึ้นไป ทั้งนี้การหาค่า IOC ของแบบสอบถามมีค่าระหว่าง 0.60-1.00 จึงสามารถนำมาใช้ได้ทุกข้อ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอน สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดยะลา ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 จึงสามารถนำไปใช้ได้ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นรายการคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัย 5 ด้าน 56 ข้อ คือ

1. ด้านความสามารถในการบริหาร
2. ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน
3. ด้านความฉลาดทางอารมณ์
4. ด้านการสื่อสาร
5. ด้านวิสัยทัศน์

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด ซึ่งจะถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ใน 5 ด้าน ๆ ละ 1 ข้อ

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา โดยดำเนินการตามลำดับขั้น ดังนี้

1. ขออนุญาตรับรองการเป็นนักศึกษาค้นคว้าอิสระจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา เพื่อขออนุญาตทำการวิจัย และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมจากครูผู้สอน โดยไม่มีการระบุชื่อ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา ด้วยตนเอง

3. ประสานติดตามขอรับแบบสอบถามคืน จากครูผู้สอน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 153 ฉบับ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปโดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบทดสอบที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนแล้ว นำมาลงรหัสเลข (Code) ตามเกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละส่วน

2. นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้ว มาบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อประมวลผลข้อมูลที่ได้จัดเก็บ และคำนวณหาค่าทางสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทีอิสระ (independent t-test) และค่าเอฟ

(F-test) ทั้งนี้เมื่อพบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันทางสถิติ จะนำไปทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ Scheffe แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามการศึกษาและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยรวมโดยนำเสนอผลในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบายได้ตาราง และนำผลการศึกษาที่วิเคราะห์ได้มาสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และเขียนข้อเสนอแนะ

### ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามเพศ เป็นชาย 34 คน คิดเป็นร้อยละ 22.20 เป็นหญิง 119 คน คิดเป็นร้อยละ 77.80 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา เป็นระดับปริญญาตรี 147 คน คิดเป็นร้อยละ 96.10 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.90 และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน อายุงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 41.20 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน อายุงาน 5-10 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 35.30 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.73) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ( $\bar{X}$  = 3.75) รองลงมา คือ ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ( $\bar{X}$  = 3.74) และด้านความสามารถในการบริหาร ( $\bar{X}$  = 3.73) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}$  = 3.72)

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับที่
1	ด้านความสามารถในการบริหาร	3.73	0.45	มาก	3
2	ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.72	0.45	มาก	5
3	ด้านการมีความฉลาดทางอารมณ์	3.74	0.43	มาก	2
4	ด้านการมีทักษะการสื่อสาร	3.73	0.44	มาก	4
5	ด้านการมีวิสัยทัศน์	3.75	0.40	มาก	1
<b>รวมเฉลี่ย</b>		<b>3.73</b>	<b>0.43</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้นด้านความสามารถในการบริหารและด้านการมีทักษะการสื่อสาร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 คือ ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ในด้านความสามารถในการบริหารและด้านการมีทักษะการสื่อสาร

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา ของผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด (Open - ended Questionnaire) มีดังนี้

1. ด้านความสามารถการบริหารข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารสถานศึกษา ควรใช้ความสามารถในการบริหารงาน มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ ชัดเจน มอบหมายงานให้ตรง ตามความสามารถของแต่ละคน ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก เลือกปฏิบัติในการพิจารณาความดี ความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชา จะต้องมีความยุติธรรมในการบริหารงาน อย่าให้ความคิดของตนเองมาเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจ และควรเรียนรู้หลักการบริหารในยุคใหม่อยู่เสมอ และสามารถพาผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันเป็นทีม ได้ด้วยความเต็มใจ และอยากเห็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง รวดเร็ว ของผู้บริหารสถานศึกษา

2. ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน มีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารสถานศึกษา นำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ กว้างขวาง อยากเห็นผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทางวิชาการ และควรจะต้องขยันศึกษาหาความรู้ให้ได้รอบด้านให้มากที่สุด สิ่งสำคัญถ้าไม่มีข้อมูล ก็ควรรับฟังจากผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการจัดการความรู้ การพัฒนาหลักสูตร ควรเป็นแบบอย่างที่ดี ในการปฏิบัติงาน

3. ด้านการมีความฉลาดทางอารมณ์ มีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องเป็นบุคคลตัวอย่างในเรื่องการควบคุมอารมณ์ให้ได้ทุกสถานการณ์ ควรมีการแยกแยะระหว่างเรื่องส่วนตัวกับเรื่องงานรู้จักเอาใจเขามา ใส่ใจเรา และให้เข้าใจในอารมณ์ ไม่ใช้อารมณ์กับของบุคลากรในสถานศึกษา ควบคุมอารมณ์ให้ได้ทุกสถานการณ์ สุขุมเยือกเย็นให้มากกว่านี้ ไม่สั่งการตามอารมณ์ของตนเองเป็นสิ่งสำคัญ และควรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และมีความเมตตา กรุณาต่อผู้อื่นด้วยความจริงใจ

4. ด้านการมีทักษะการสื่อสาร มีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารสถานศึกษา ควรพัฒนาทักษะด้านการสื่อสารให้มาก ในการสื่อสารต้องคำนึงถึงถ้อยคำ หรือวาจาของตนเองให้มากที่สุดก่อนที่จะพูด เพราะถ้อยคำหรือวาจาจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และการติดต่อสื่อสารที่หลากหลายมาใช้ส่งเสริมสนับสนุน การใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร ในทั้งการเรียนการสอนและการติดต่อสื่อสารกับ ชุมชน สาธารณชน ควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่หรือผู้รับผิดชอบเรื่องของการสื่อสารโดยตรง เห็นความสำคัญของการติดต่อสื่อสาร และมีทักษะการสื่อสารสูงสามารถติดต่อสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจได้ตรงกัน รวมถึงการที่ผู้บริหารไม่ประชาสัมพันธ์ภารกิจ และกิจกรรมของสถานศึกษาให้ชุมชนและสาธารณชนทราบ

5. ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารสถานศึกษา ควรกำหนดวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับนโยบายและบริบทของพื้นที่ ให้ชัดเจน และควรมีการปรับปรุง แก้ไขวิสัยทัศน์ทุกๆ 5 ปี เพราะปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ที่สำคัญควรให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์

## อภิปรายผลการวิจัย

จากการผลการวิจัยที่ได้ นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจักรพันธ์ ไชยยิ่งกฤษศิริ (2553) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารตามทัศนะของ ผู้บริหาร ครู และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามทัศนะของผู้บริหาร ครู และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการสื่อสาร ภาพรวมทั้งสามด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามทัศนะของผู้บริหารตามทัศนะของผู้บริหาร ครู และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวม ทั้งสามด้าน เมื่อจำแนกตามอายุ ประสบการณ์ ในการทำงาน ขนาดของโรงเรียน และวุฒิการศึกษาพบว่าไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา โพธิ์อัน (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา วิชยฐานะ ประสบการณ์ทำงาน และ ขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของ

ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความเฉลียวฉลาด ด้านความกระตือรือร้น ด้านความรอบรู้ในงาน ด้านความซื่อสัตย์และจริยธรรม ด้านความมั่นคงในอารมณ์ ด้านความเด็ดเดี่ยว และด้านความเชื่อมั่นในตนเอง และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ การปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา วิชยฐานะ ประสบการณ์ทำงาน ขนาดสถานศึกษา รายได้ต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด ไม่แตกต่างกัน ดังนี้

2.1 เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า ครูเพศชายมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนครูเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแอนโตนารอส (Antonaros, 2010) ได้ศึกษารูปแบบของภาวะผู้นำที่มีเพศแตกต่างกันกับความมีประสิทธิภาพของผู้ในสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นอธิการบดี ผู้นำระดับอาวุโส และผู้บริหารจำนวน มากกว่า 200 คน ในสถาบันที่จัดการศึกษาในระดับที่สูงกว่ามัธยมศึกษา ในสหรัฐอเมริกา โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยแบบ Multiple Block Regression Analysis ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่าง รูปแบบของภาวะผู้นำและประสิทธิภาพของผู้ใน พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำของเพศหญิงมีประสิทธิภาพมากกว่าเพศชายเล็กน้อย และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) มีประสิทธิภาพมากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (transactional leadership)

2.2 เมื่อพิจารณาตามตำแหน่ง พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนพนักงานราชการครูมี ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจักรพันธ์ไชยยิ่งกฤษศิริ (2553) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 มีภาวะผู้นำโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2) ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้าราชการครูที่มีวุฒิภาวะต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาพรวมและรายด้าน เมื่อพิจารณารายคู่พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกันกับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปีอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่างสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา โพธิ์อัน (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา วิชยฐานะ ประสบการณ์ทำงาน และ ขนาดสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความเฉลียวฉลาด ด้านความกระตือรือร้น ด้านความรอบรู้ในงาน ด้านความซื่อสัตย์และจริยธรรม ด้านความมั่นคงในอารมณ์ ด้านความเด็ดเดี่ยว และด้านความเชื่อมั่นในตนเอง และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา วิชยฐานะ ประสบการณ์ทำงาน ขนาดสถานศึกษา รายได้ต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 เมื่อพิจารณาตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ส่วนครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจักรพันธ์ ไชยยิ่งกฤษศิริ (2553) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 มีภาวะผู้นำโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2) ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้าราชการครูที่มีวุฒิภาวะต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาพรวมและรายด้าน เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็น แตกต่างกับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของวราวุธ ศักดิ์เทวิน (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กศน. จังหวัดอุบลราชธานี รวมทั้งเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ โดยการพัฒนาแบบสอบถามขึ้นมาจากการ ทบทวนวรรณกรรมจำนวน 20 ข้อแล้วนำไปรวบรวมข้อมูลจากคณะผู้บริหาร อาจารย์และ เจ้าหน้าที่ กศน. จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 347 คน มาวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและตัวแปรรายด้าน พร้อมทั้งมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานการทำงาน และระยะเวลาในการทำงาน ส่วนผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า องค์ประกอบทั้ง 4 ด้านวิสัยทัศน์ ทักษะการบริหารงาน การส่งเสริมและพัฒนาครู และบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพราะฉะนั้นการนำเอาไปใช้ประโยชน์ควรส่งเสริมการพัฒนภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทั้ง 4 ด้าน

2.4 เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการบริหารและด้านการสื่อสาร มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้นด้านความสามารถในการบริหารและด้านการมีทักษะการสื่อสาร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 คือครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ในด้านความสามารถในการบริหารและด้านการมีทักษะการสื่อสาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา โพธิ์อิน (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา วิชยฐานะ ประสบการณ์ทำงาน และ ขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำนวน 310 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.975 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความเฉลียวฉลาด ด้านความกระตือรือร้น ด้านความรอบรู้ในงาน ด้านความซื่อสัตย์และจริยธรรม ด้านความมั่นคงในอารมณ์ ด้านความเด็ดเดี่ยว และด้านความเชื่อมั่นใน ตนเอง และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ การปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา วิชยฐานะ ประสบการณ์ทำงาน ขนาดสถานศึกษา รายได้ต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของวราวุธ ศักดิ์เทวิน (2563) ได้ศึกษา

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กศน. จังหวัดอุบลราชธานี รวมทั้งเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ โดยการพัฒนาแบบสอบถามขึ้นมาจากการทบทวนวรรณกรรมจำนวน 20 ข้อแล้วนำไปรวบรวมข้อมูลจากคณะผู้บริหาร อาจารย์และ เจ้าหน้าที่ กศน. จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 347 คน มาวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและตัวแปรรายด้าน พร้อมทั้งมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานการทำงาน และระยะเวลาในการทำงาน ส่วนผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า องค์ประกอบทั้ง 4 ด้านวิสัยทัศน์ ทักษะการบริหารงาน การส่งเสริมและพัฒนาครู และบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพราะฉะนั้นการนำเอาไปใช้ประโยชน์ควรส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทั้ง 4 ด้าน

### สรุปผลการวิจัย

1. ข้าราชการครู และพนักงานราชการครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังนี้

1.1 ด้านความสามารถในการบริหาร พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา ด้านความสามารถในการบริหาร โดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว รองลงมา คือ สามารถมอบหมายงานให้กับสมาชิก ตามความรู้ความสามารถของแต่ละคนได้อย่างเหมาะสม และสามารถทำให้สมาชิกทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สามารถบอกสอนเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม หรือทัศนคติที่ไม่ดีของสมาชิกในทีมให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น

1.2 ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา รองลงมา คือ มีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีความรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ

1.3 ด้านความฉลาดทางอารมณ์ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา ด้านความฉลาดทางอารมณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น รองลงมา คือ มีทักษะในการเข้าสังคมเป็นอย่างดี และมีความเข้าใจในอารมณ์ของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ในทุกสถานการณ์

1.4 ด้านการสื่อสาร พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา ด้านการสื่อสาร โดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จัดให้มีการติดต่อสื่อสารภายนอกอย่างเหมาะสม รองลงมา คือ มีการประชาสัมพันธ์สถานศึกษาต่อสาธารณชนอยู่เสมอ และมีการใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษาและเพื่อการบริหารจัดการ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ให้ความสำคัญในเรื่องของการติดต่อสื่อสาร

1.5 ด้านวิสัยทัศน์ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา ด้านวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการศึกษา

อย่างชัดเจน รองลงมา คือ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และครู ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีวิสัยทัศน์เหมาะสมกับกาลเวลาและสถานการณ์ปัจจุบัน

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

6. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการบริหารและด้านการสื่อสาร มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ ด้านความฉลาดทางอารมณ์ และด้านความสามารถในการบริหารกับด้านการสื่อสาร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีความรู้ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษา มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์ ควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมกับกาลเวลาและสถานการณ์ปัจจุบัน มีการติดตามตรวจสอบ แผนงาน โครงการอย่างต่อเนื่องและควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่สามารถนำมาปฏิบัติเป็นจริงได้อย่างเหมาะสม

2. ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ควรมีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความอดกลั้น และอดทนต่อการรอคอยได้ดี และมีบุคลิกภาพเรียบร้อย

3. ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ควรมีความรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ในหลักการบริหารจัดการสถานศึกษา และมีความรู้ในด้านการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ เหมาะกับยุคปัจจุบัน

4. ด้านความสามารถในการบริหาร ควรสามารถโน้มน้าวจิตใจสมาชิกในทีมให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานสามารถกระตุ้นให้สมาชิกในทีมยอมรับวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของหน่วยงานได้ และสามารถให้คำปรึกษาแนะนำแก่บุคคลอื่นในการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

5. ด้านการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญในเรื่องของการติดต่อสื่อสาร มีทักษะในการติดต่อสื่อสารเป็นอย่างดี และมีการจัดการติดต่อสื่อสารของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างใหม่ เช่น กรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และนักศึกษา เป็นต้น เพื่อนำผลการศึกษามาเปรียบว่ากลุ่มตัวอย่างใหม่มีความคิดเห็นแตกต่างกันใหม่

2. ควรศึกษาพื้นที่อื่น ๆ เช่น สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดยะลา ปัตตานี หรือภาคอื่นๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบมุมมองของผู้บริหารในแต่ละพื้นที่

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ได้ด้วยเมตตากรุณาและการช่วยเหลือให้คำปรึกษาแนะนำอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เรืองแป้น อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระที่ได้กรุณาตรวจสอบแก้ไข เสนอแนะและติดตามความก้าวหน้ารวมทั้งชี้แนะข้อมูลทางด้านวิชาการเป็นอย่างดีผู้ค้นคว้าขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.นิเลาะ แวอูเซ็ง ประธานสอบการค้นคว้าอิสระที่กรุณาให้คำแนะนำในส่วนเนื้อหาการค้นคว้าอิสระให้มีความเชื่อมโยง สอดคล้องและถูกต้องตามระเบียบวิธีการวิจัยและได้แนะนำเพิ่มเติม ทำให้การค้นคว้าอิสระมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นจนสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีผู้ค้นคว้าขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการค้นคว้าอิสระ ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาคุณและบุคลากรทางการศึกษา ที่ได้อนุเคราะห์ให้ข้อมูลในการทดลองใช้เครื่องมือ และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ ครู อาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านรวมทั้ง ครอบครัว บิดามารดาที่คอยสนับสนุนให้กำลังใจในการค้นคว้าอิสระจนสำเร็จ คุณค่าและประโยชน์อันพึงเกิดจากการค้นคว้าอิสระนี้และขอขอบคุณผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ส่งเสริมสนับสนุนตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงเกิดจากการค้นคว้าอิสระนี้ ผู้ศึกษาขอมอบกตัญญูแต่บิดามารดาที่คอยเป็นกำลังใจตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

## เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา ศิลา. (2556). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- กฤติยา ใจหลัก พริตซ์เจอร์ลด์. (2558). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ใน สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.*
- กศน.จังหวัดนราธิวาส, สำนักงาน (2565). *รายงานการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2565. นราธิวาส : สำนักงาน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด.*
- จักรพันธ์ ไชยยิ่งกฤษศิริ. (2553). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสา นักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.*
- ทองใบ สุดซารี.(2558). *ภาวะผู้นำ : กลไกขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้. (พิมพ์ครั้งที่ 3). อุบลราชธานี คณะ บริหารธุรกิจจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.*
- ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงาน. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ .ศ. 2542. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.*
- พัชรี จิรจิริงชัย. (2558). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ตาม การรับรู้ของครู. สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี.*
- วรารุช ศักดิ์เทวิน. (2563). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กศน. จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ สาขา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น.*
- อัจฉรา โพธิ์อัน. (2556). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.*

