



ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1



จิรัชญา ชนะชัย

มหามกุฏราชวิทยาลัย

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

PARTICIPATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER LOEI
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

The logo of Mahamakut Buddhist University is a large, intricate emblem. It features a central shield with a sunburst at the top, a stupa in the middle, and a lotus flower at the bottom. The shield is flanked by two figures holding a banner. Above the shield is a large, multi-tiered stupa. The entire emblem is surrounded by a decorative border of lotus flowers and leaves.

JIRATCHAYA CHANACHAI

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE
REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2026

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อสารนิพนธ์	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1
ชื่อนักศึกษา	จิรัชญา ชนะชัย
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษา	พระครูปลัดจักรพล สิริโร, ดร.

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิฑูรคณสุนทร , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(พระครูปลัดจักรพล สิริโร, ดร.)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล)

กรรมการ

(ดร.กรรณิกา ไวโสภา)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยุทธ์ ชูสอน)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1
ชื่อนักศึกษา	จิรัชญา ชนะชัย
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน และ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี ประชากรกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 302 คน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา 1 คน ศึกษานิเทศก์ 1 คน และผู้บริหารสถานศึกษา 3 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยจัดส่งแบบสอบถามผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบ Google Form หรือ QR Code ไปยังกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การมีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็น

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้เสนอแนวทางการพัฒนาดังนี้ 1) ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัย เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม รับฟังอย่างลึกซึ้ง เคารพความแตกต่าง และให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างเหมาะสม 2) ผู้บริหาร

ควรกระจายผลประโยชน์และโอกาสอย่างเป็นธรรมโปร่งใสยกย่องความสำเร็จร่วมกันและส่งเสริมการเรียนรู้จากผลการดำเนินงาน 3) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ร่วมวิเคราะห์ปัญหาเสนอทางเลือก และตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล เหตุผล และประโยชน์ส่วนรวม 4) ผู้บริหารควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมตั้งแต่ต้นใช้ข้อมูลจริงของสถานศึกษาและสื่อสารเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน 5) ผู้บริหารควรมอบหมายงานตามความเหมาะสม สนับสนุนทรัพยากร ติดตามช่วยเหลือและสร้างการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม, ผู้บริหารสถานศึกษา



ABSTRACT

Thematic Paper Topic	PARTICIPATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER LOEI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1
Student's Name	Jiratchaya Chanachai
Degree Sought	Master of Education
Program	Program in Educational Administration
Anno Domini	2026
Advisor	Phrakrupalad Jakkapol Siritharo, Dr.

This research aimed to: 1) study the level of participative leadership of school administrators under the Loei Primary Educational Service Area Office 1 2) compare the participative leadership of school administrators as classified by gender, age, and work experience; and 3) propose guidelines for the development of participative leadership among school administrators. This study employed mixed methods research design. The sample consisted of 302 administrators and teachers under the Loei Primary Educational Service Area Office 1 in the 2025 academic year. The key informants included one educational administrator, one educational supervisor, and three school administrators. The research instruments were a questionnaire and an interview form. Data were collected by distributing the questionnaire electronically to the sample through Google Forms or QR Code. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance. The research findings were as follows: 1. The participative leadership of school administrators under the Loei Primary Educational Service Area Office 1, both overall and in each aspect, was at a high level. The aspect with the highest mean score was participation in implementation, followed by participation in planning, participation in decision-making, and participation in benefits, respectively. The aspect with the lowest mean score was participation in accepting opinions. 2. The comparison of participative leadership of school administrators as classified by gender, age, and work experience revealed no overall differences. 3. The guidelines for developing participative leadership of school administrators were as follows: 1) administrators

should create a safe atmosphere, provide equal opportunities for expressing opinions, listen deeply, respect differences, and give appropriate feedback; 2) administrators should distribute benefits and opportunities fairly and transparently, recognize shared success, and promote learning from operational results; 3) administrators should provide opportunities for stakeholders to jointly analyze problems, propose alternatives, and make decisions based on data, reason, and the common good; 4) administrators should promote participation from the beginning, use actual school data, and communicate shared goals clearly; and 5) administrators should assign tasks appropriately, provide resource support, monitor and assist continuously, and foster teamwork on an ongoing basis.

Keywords: participative leadership, school administrators



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยได้รับความกรุณาอย่างสูงยิ่ง จาก พระครูปลัด จักรพล สิริธโร, ดร. อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้เมตตาให้ความรู้ ความช่วยเหลือให้ คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ และตรวจแก้ไขงานตลอดเวลาในการดำเนินการจัดทำ อีกทั้งยังคอย กระตุ้นให้ทำงานตามแผนที่วางไว้ พร้อมทั้งให้กำลังใจในการทำงาน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและถือเป็น พระคุณอย่างสูงยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้และ ให้คำแนะนำด้วยดีเสมอมา ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.วิชฌนพงศ์ ศรีจันทร์ ดร.เฉลิมพร ราศรีชัย ดร.ก้องนเรนทร์ พลชา ดร.อุเทนทร์ ชันติยู และ ดร.กิตติศักดิ์ เสนานุช ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความ กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม และให้ คำแนะนำในการจัดทำแบบสอบถามในการทำวิจัย

ขอขอบพระคุณครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ ข้อมูลครบถ้วนในการทำวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณพี่น้องสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุก ท่าน ที่คอยช่วยเหลือให้คำปรึกษา และให้กำลังใจผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา และขอขอบพระคุณผู้ที่มี ส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ไม่ได้กล่าวถึง ณ ที่นี้

คุณงามความดีและประโยชน์อันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา แต่พระคุณของบิดา มารดา และครอบครัว ที่คอยให้กำลังใจ ตลอดจนพี่น้องและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในสารนิพนธ์ฉบับนี้ทุกท่านซึ่งเป็นผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญยิ่งในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงไป ด้วยดี

จิรัชญา ชนะชัย

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ	จ
ABSTRACT	ช
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ญ
สารบัญตาราง	ฐ
สารบัญรูปภาพ	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามวิจัย	4
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.4 สมมติฐานของการวิจัย	5
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	5
1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย	7
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	8
1.8 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา	11
2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา	12
2.1.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	13
2.1.3 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา	18
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ	20
2.2.1 ความหมายของผู้นำ	20
2.2.2 ความหมายของภาวะผู้นำ	22
2.2.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำ	25
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	26
2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	26
2.3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	30

2.3.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม.....	31
2.3.4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของผู้นำแบบมีส่วนร่วม.....	40
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา.....	52
2.4.1 ความหมายของการพัฒนา.....	52
2.5 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1.....	56
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	61
2.6.1 งานวิจัยในประเทศ.....	61
2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....	65
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	68
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	68
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	69
3.3 การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	71
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	74
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	76
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
4.2 ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	109
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	110
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	115
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	120
บรรณานุกรม.....	122
ภาคผนวก.....	132
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	133
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	135
ภาคผนวก ค ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	141
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงของ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Try – Out).....	147
ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability Analysis).....	152

ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อวิจัย.....154
 ภาคผนวก ช หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล.....167
 ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและเข้าสัมภาษณ์169
 ภาคผนวก ช ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient)175
 ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์.....177



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	42
ตารางที่ 3.1 ตารางจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียนและตำแหน่ง.....	71
ตารางที่ 3.2 ตารางค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รายด้านและโดยรวมของแบบสอบถาม	74
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ เพศ อายุ ประสบการณ์	81
ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำแบบ มีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายด้าน	82
ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำแบบ มีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรายข้อและรายด้าน ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน.....	83
ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำแบบ มีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรายข้อและรายด้าน ด้านการมีส่วนร่วมในตัดสินใจ.....	84
ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำแบบ มีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรายข้อและ รายด้าน ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน.....	85
ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำแบบ มีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรายข้อและ รายด้าน ด้านการมีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็น	87

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรายชื่อและรายด้าน ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์	88
ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามสถานภาพเพศ โดยรวมและรายด้าน.....	89
ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามเพศ รายด้านและรายชื่อ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน.....	90
ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตาม เพศ รายด้านและรายชื่อ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ.....	91
ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามเพศ รายด้านและรายชื่อ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน.....	92
ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตาม เพศ รายด้าน และรายชื่อ ด้านการมีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็น.....	94
ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตาม เพศ รายด้านและรายชื่อ ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์.....	95
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามอายุ.....	96
ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามอายุ.....	97
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยภาพรวม.....	98

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตาม
 ประสบการณ์ทำงานโดยรวมและรายด้าน.....99

ตารางที่ 4.18 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 105



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย (Conceptual Framework).....	7
ภาพที่ 4.1 สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	107



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในศตวรรษที่ 21 โลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากกระแสโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งนำไปสู่การแข่งขันที่ไร้พรมแดนและพฤติกรรมกาบริโภคที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างสิ้นเชิง องค์กรต่าง ๆ จึงต้องปรับตัวโดยการพัฒนาสินค้าและบริการบนพื้นฐานขององค์ความรู้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) เพื่อให้ประเทศสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่มีคุณภาพจึงเป็นสิ่งจำเป็นและถือเป็นรากฐานสำคัญในการยกระดับขีดความสามารถและสร้างความมั่นคงของประเทศในระยะยาว รัฐบาลไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งมุ่งเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา พร้อมกับกำหนดเป้าหมายด้านการศึกษาไว้ 5 ด้าน ได้แก่ การเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ การบริการทางการศึกษาที่เสมอภาค การมีระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ การบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และการศึกษาที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเหล่านี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดหลักการสำคัญของการจัดการศึกษาโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม นอกจากนี้ มาตรา 39 ยังได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) ซึ่งสะท้อนถึงการปรับเปลี่ยนจากการบริหารแบบรวมศูนย์ไปสู่การบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้บริหาร ครู และชุมชนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับท้องถิ่นอย่างแท้จริง

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารต้องมีทักษะในการบริหารทุกขั้นตอน มีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา มีวิสัยทัศน์ในการบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการนำเทคโนโลยีมาใช้ รวมถึงมีอารมณ์ที่มั่นคงและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (สัมมา ธนินทรีย์, 2560 ; นวนละออ สีดา, 2564) การบริหารที่ประสบความสำเร็จยังต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ในการกำหนดแบบแผนและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ ผู้บริหารไม่เพียงทำหน้าที่บริหารจัดการเชิงระบบเท่านั้น หากแต่ต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและดึงศักยภาพของครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องออกมาใช้เพื่อการ

พัฒนาคุณภาพการศึกษา (สุภาพรณ์ เทียงทางธรรม, 2564 ; ธิดารัตน์ เรืองแจ่ม, 2567) การมีภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารจะช่วยสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากครู และบุคลากรในทุกระดับ ซึ่งไม่เพียงส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดีเท่านั้น แต่ยังเป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มความโปร่งใส ความไว้วางใจ และความรับผิดชอบร่วมกันภายในองค์กรการศึกษา (ธนาชัย สุขวณิช ; สิทธิชัย อรัณยกานนท์, 2561) อันสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลในภาครัฐ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2560) การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำลักษณะนี้จึงถือเป็นการลงทุนทางการศึกษาที่มีความคุ้มค่าและยั่งยืน

ภาวะผู้นำในองค์กรศึกษานั้นหลากหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นภาวะผู้นำเชิงเผด็จการ (Autocratic Leadership) ซึ่งผู้นำตัดสินใจเองเป็นหลัก ภาวะผู้นำเชิงประชาธิปไตย (Democratic Leadership) ที่เน้นการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น และภาวะผู้นำแบบปล่อยอิสระ (Laissez-faire Leadership) ที่ให้เสรีภาพแก่ผู้ตามในการดำเนินงาน (Robbins & Judge, 2019) นอกจากนี้ ยังมีภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ที่มุ่งสร้างแรงบันดาลใจ พัฒนาแรงจูงใจภายใน และส่งเสริมการเติบโตของบุคลากรตามแนวคิดของ (Bass & Riggio, 2006) นอกจากนี้ ยังมีภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งมุ่งสร้างแรงบันดาลใจ เสริมแรงจูงใจภายใน และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร อันส่งผลเชิงบวกต่อวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Alzorai et al., 2024; Yu et al., 2024) รวมทั้งภาวะผู้นำเชิงบริการ (Servant Leadership) ที่มุ่งรับใช้ผู้อื่นและสร้างความสัมพันธ์แบบร่วมมือ (Greenleaf, 2020) ภาวะผู้นำเหล่านี้ต่างมีบทบาทในการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร แต่ในยุคที่การบริหารการศึกษาเน้นความโปร่งใส การกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) เป็นหนึ่งในรูปแบบภาวะผู้นำที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรการศึกษาในยุคปัจจุบัน เพราะเป็นแนวทางการนำที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้ามามีบทบาทในกระบวนการตัดสินใจ การวางแผน และการแก้ปัญหา โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันและความรับผิดชอบต่อภารกิจขององค์กร (Likert, 1961; Yukl, 2013; Emmanuel, 2024) ภาวะผู้นำลักษณะนี้จะช่วยลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ทำให้เกิดบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและความร่วมมือ (Koontz & Wehrich, 2008) นอกจากนี้ยังเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับปรัชญาการบริหารการศึกษาเชิงประชาธิปไตยที่เน้นการฟังเสียงของบุคลากร การสื่อสารสองทางที่เปิดกว้าง และการสร้างความเสมอภาคในการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย งานวิจัยหลายชิ้นยืนยันว่า เมื่อผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม จะทำให้ครูและบุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น เกิดความพึงพอใจต่อองค์กร และคุณภาพของผู้เรียนย่อมพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น (Bass & Avolio, 1994; Robbins & Judge, 2019 ; วิรัช คุ้มกลาง, 2564)

จากการศึกษาของ ศศิประภา ยอดศิลป์ (2564) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า แม้ภาพรวมของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจะอยู่ในระดับมาก แต่ยังมีจุดอ่อนด้านการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ขณะเดียวกัน พิมประไพ คัญศรี (2567) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า แม้ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แต่ยังมีขาดกระบวนการบริหารที่ส่งเสริมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ปัญหาดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็งมากขึ้น เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในทุกระดับของการบริหาร และขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เป็นหน่วยงานหลักที่มีภารกิจเกี่ยวกับ การจัดและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรฐาน และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สอดคล้องกับแผนการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมแห่งชาติ การสนับสนุนทรัพยากร การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดให้มีแผนพัฒนามาตรฐาน และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้อง กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ มีสถานศึกษา นักเรียน และบุคลากร ที่อยู่ในความรับผิดชอบโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น จำนวน 134 โรงเรียน ซึ่งมีโรงเรียนหลากหลายทั้งขนาดเล็ก กลาง และขนาดใหญ่พิเศษ โดยมีความแตกต่างด้านทรัพยากร บุคลากร และสภาพสังคมชุมชน ความหลากหลายของผู้เรียน และความต้องการของชุมชนที่แตกต่างกัน (ระบบบริการข้อมูลภาครัฐ BIG DATA สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1, 2568 ข้อมูล ณ วันที่ 16 กันยายน 2568) ซึ่งการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การบริหารแบบรวมศูนย์ไม่สามารถรับมือได้อีกต่อไป ผู้บริหารเพียงคนเดียวไม่สามารถมีความรู้ความเชี่ยวชาญในทุกด้านได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560 ; วรัญญู คงคะจันทร์. 2563) การเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะช่วยให้เกิดแนวทางแก้ไขที่รอบด้านและเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนมากที่สุด นอกจากนี้ การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะช่วยสร้างความรู้สึกรับผิดชอบและเป็นเจ้าของและความมุ่งมั่น ในการทำงาน ซึ่งเป็นพลังขับเคลื่อนที่ยั่งยืนมากกว่าการทำตามคำสั่งแต่เพียงอย่างเดียว (ประวีต เอรารวรรณ, 2560) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

ร่วมจะส่งผลดีต่อโรงเรียนในหลายด้าน เช่น ช่วยสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงบวก ที่เต็มไปด้วยความไว้วางใจและความร่วมมือ และยังช่วยยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน ผ่านการเปิดโอกาสให้ครูได้นำเสนอแนวคิดและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ตอบโจทย์ความต้องการของผู้เรียน (สมนึก ภัททิยธนี, 2556) นอกจากนี้ยังช่วยเพิ่ม ความโปร่งใส และ ความรับผิดชอบร่วมกัน ภายในองค์กร สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนโดยรวม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2554 ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการบริหารงานภายในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ จนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลและเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

1.2 คำถามวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดปัญหาในการวิจัย ดังนี้

1.2.1 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อยู่ในระดับใด

1.2.2 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตาม เพศ อายุ และ ประสบการณ์การทำงาน มีความแตกต่างกันหรือไม่

1.2.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.3.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตาม เพศ อายุ และ ประสบการณ์การทำงาน

1.3.3 เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1.4.1 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 แตกต่างกัน

1.4.2 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 แตกต่างกัน

1.4.3 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 แตกต่างกัน

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยการนำหลักการ แนวคิด ทฤษฎี มาเป็นเนื้อหาในการวิจัย ดังนี้

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ตามแนวคิดของ กิตติพงศ์ ทาปัง (2563), กิตติยา สุขเกษม (2564), กชพร นาคทัศน์ (2565), อริยาภรณ์ ขุนปักซี (2565), ยุทธนา ไชยราช (2566), ณัฐวุฒิ จงเพียร (2567), นภัสวรรณ ศักดิ์วิจารณ์ (2568), ปาลีตา จินากลิ่ง (2568), Likert (1961), Sagnak (2016), Emmanuel (2024), Villafane (2025) จากข้างต้นผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม จำนวน 5 ด้าน ได้แก่

- 1) การมีส่วนร่วมในการวางแผน
- 2) การมีส่วนร่วมในตัดสินใจ
- 3) การมีส่วนร่วมในดำเนินงาน
- 4) การมีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็น
- 5) การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์

1.5.2 ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ประกอบด้วย

1.5.2.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 134 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 128 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,192 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 1,320 คน

1.5.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2568 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 คน แบ่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 29 คน และครูผู้สอน จำนวน 273 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษาและตำแหน่งหน้าที่

1.5.3 ตัวแปรที่ศึกษา

1.5.3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน

- 1) เพศ
 - (1) ชาย
 - (2) หญิง
- 2) อายุ
 - (1) ไม่เกิน 35 ปี
 - (2) 36 - 45 ปี
 - (3) มากกว่า 45 ปี
- 3) ประสบการณ์ทำงาน
 - (1) น้อยกว่า 10 ปี
 - (2) ระหว่าง 10 - 20 ปี
 - (3) มากกว่า 20 ปี

1.5.3.2 ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 องค์ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

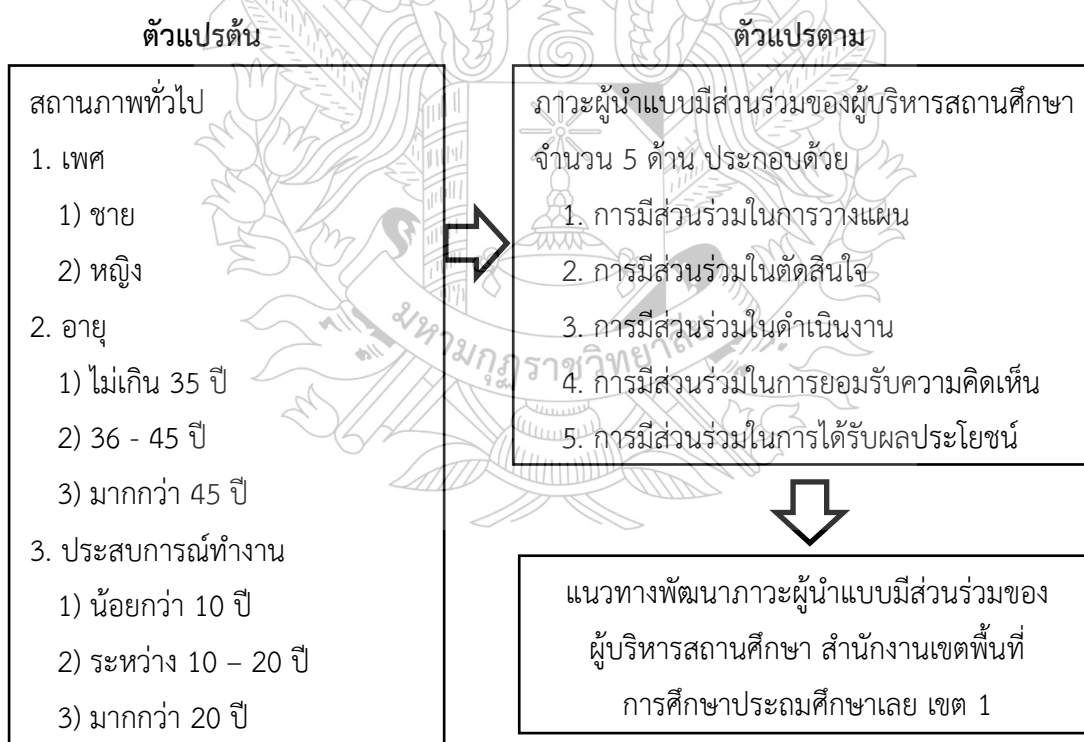
- 1) การมีส่วนร่วมในการวางแผน
- 2) การมีส่วนร่วมในตัดสินใจ
- 3) การมีส่วนร่วมในดำเนินงาน

- 4) การมีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็น
- 5) การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์

1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยการนำหลักการ แนวคิด ทฤษฎีมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดของ กิตติพงษ์ ทาปง (2563), กิตติยา สุขเกษม (2564), กชพร นาคทัศน์ (2565), อริยาภรณ์ ขุนปักซี่ (2565), ยุทธนา ไชยราช (2566), ณัฐวุฒิ จงเพียร (2567), นภัสวรรณ ศักดิ์วิจารณ์ (2568), ปาลิตา จินากิ่ง (2568), Likert (1961), Sagnak (2016), Emmanuel (2024) , Villafane (2025) สามารถสังเคราะห์ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาได้ทั้งหมด 5 ด้าน คือ 1) การมีส่วนร่วมในการวางแผน 2) การมีส่วนร่วมในตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมในดำเนินงาน 4) การมีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็น 5) การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย (Conceptual Framework)

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

1.7.1 ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพล แรงบันดาลใจ และวิสัยทัศน์เพื่อชี้นำ จูงใจการสื่อสาร การโน้มน้าว กระตุ้นให้ผู้อื่นหรือกลุ่มร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจและเต็มใจ โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ กระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เพิ่มความสามารถ จนบรรลุตามเป้าหมายที่ร่วมกันกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.7.2 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการบริหาร ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย วางแผน ดำเนินงาน ตัดสินใจ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนอย่างเท่าเทียม สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและแรงจูงใจร่วม เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษابรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จซึ่งวัดได้จากความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1.7.2.1 การมีส่วนร่วมในการวางแผน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากรระดมความคิดเห็น เพื่อกำหนดเป้าหมาย นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ของสถานศึกษา รวมถึงการวางแผนดำเนินงานและกำหนดทางเลือก โดยใช้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบันประกอบการวางแผน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

1.7.2.2 การมีส่วนร่วมในตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมกันอภิปรายและวิเคราะห์ปัญหา รวมถึงความต้องการของสถานศึกษา จัดลำดับความสำคัญของประเด็นที่ควรพัฒนา และร่วมพิจารณาเลือกแนวทางหรือทางเลือกที่เหมาะสมในการดำเนินงาน โดยให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ การติดตามตรวจสอบ และการประเมินผล เพื่อให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

1.7.2.3 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและเอื้ออำนวยให้ครูและบุคลากรร่วมกันดำเนินงานตามโครงการหรือกิจกรรมของสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม โดยร่วมรับผิดชอบตามบทบาท สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น และประสานงานให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนและเป้าหมาย เพื่อพัฒนากิจกรรมและการจัดการเรียนการสอน

1.7.2.4 การมีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็น หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสที่บุคลากรทุกระดับเสนอความคิดเห็นได้อย่างปลอดภัยและเป็นธรรม รับฟังอย่างตั้งใจ

เคารพความเห็นที่แตกต่าง ให้คุณค่าอย่างเท่าเทียม และสื่อสารผลการพิจารณาหรือการนำข้อมูลกลับสู่ผู้เสนอ เพื่อเอื้อต่อการปรับปรุงงานและพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา

1.7.2.5 การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร รับรู้ผลการดำเนินงาน และ เข้าถึงการได้รับประโยชน์จากผลลัพธ์ของการดำเนินงานอย่าง เป็นธรรม โปร่งใส และเท่าเทียม โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาและกำหนดแนวทางการใช้ประโยชน์จากผลลัพธ์ ตลอดจนยกย่องความสำเร็จร่วมกัน ทั้งในด้านผลประโยชน์ รูปธรรม และนามธรรม

1.7.3 แนวทางการพัฒนา หมายถึง แนวทางการกำหนดวิถิต่างและแผนงานเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ โดยมุ่งปรับปรุงหรือยกระดับความรู้ ทักษะ คุณภาพชีวิตทัศนคติ และสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับบริบทของสังคมและยุคสมัย ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำและบรรลุปเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.7.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่ในเขต พื้นที่จังหวัดเลย ประกอบด้วย 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองเลย อำเภอท่าลี่ อำเภอเชียงคาน อำเภอนาดูน และอำเภอปากชม

1.7.5 สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.7.6 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา และ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

1.7.7 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2568

1.7.8 ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพทางการศึกษาที่ทำหน้าที่ในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2568

1.7.9 เพศ หมายถึง เพศของครูผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 2 เพศ คือ (1) เพศชาย และ (2) เพศหญิง

1.7.10 อายุ หมายถึง อายุของครูผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 3 ช่วงอายุคือ (1) ไม่เกิน 35 ปี (2) 36 - 45 ปี และ (3) มากกว่า 45 ปี

1.7.11 ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานของผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยนับเป็นปี ดังนี้

1.7.11.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี

1.7.11.2 ระหว่าง 10 - 20 ปี หมายถึง ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน 10 - 20 ปี

1.7.11.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี

1.8 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1.8.1 ทำให้ทราบระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.8.2 ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ และ ประสบการณ์ทำงาน

1.8.3 นำผลการวิจัยที่ได้ใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศ และเป็นแนวทางแก้ไข ปรับปรุง พัฒนา ส่งเสริมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพต่อไป



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1.3 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ
 - 2.2.1 ความหมายของผู้นำ
 - 2.2.2 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.2.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
 - 2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
 - 2.3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
 - 2.3.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
 - 2.3.4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของผู้นำแบบมีส่วนร่วม
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา
 - 2.4.1 ความหมายของการพัฒนา
- 2.5 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษา การบริหารจะดำเนินไปได้ด้วยดี บรรลุจุดประสงค์และประสบผลสำเร็จได้มากขึ้นอยู่กับคุณลักษณะหลายประการ

ของผู้บริหาร เนื่องจากสังคมได้เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาตนเอง ก้าวให้ทันกับยุคสมัย ปรับปรุงตนเองให้เข้ากับสถานการณ์

2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษาจากทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่มากมาย ผู้วิจัยจะขอเสนอทฤษฎีจากนักวิชาการและนักการศึกษาที่ได้รวบรวมไว้และคิดว่าน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง เป็นรูปแบบในการบริหาร และจัดการศึกษาในการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา จากส่วนกลางไปให้โรงเรียนที่ ใช้โรงเรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน มีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบคล่องตัวในการบริหารและจัดการด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงานโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

สุนิสา มัยจิ้น (2563) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การช่วยเหลือเกื้อกูล ซึ่งกันและกันภายในองค์การนำสู่สถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โดยอาศัยการใช้สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อนำมาซึ่งผลดีกับการเรียนการสอน ทำให้ผู้เรียนเกิดการเพิ่มพูน ด้านความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ค่านิยม มีแบบแผนในการดำเนินชีวิตที่ดีเกิดจากกระบวนการ

อลงกต สุทธการ (2564) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นการดำเนินงานภายในสถานศึกษาอย่างมีแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ และดำเนินงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา โดยกลุ่มบุคคลภายใต้ขอบเขตทั้ง 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายงบประมาณ ฝ่ายบุคคล และฝ่ายบริหารทั่วไป

สุภาภรณ์ เทียงทางธรรม (2564) กล่าวว่า ความหมายการบริหารสถานศึกษา คือ การจัดกระบวนการทำงานผู้บริหารสถานศึกษา มีทักษะการวางแผนทั้งศาสตร์และศิลป์ให้เกิดความร่วมมือกันของบุคลากรในสถานศึกษา ในการพัฒนาสถานศึกษาพัฒนาเยาวชน ชุมชน สังคมในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนและตรงตามความต้องการของสังคม

อมรรัตน์ ดาคม (2564) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมของกลุ่มบุคคลในโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องภายนอกได้ร่วมกันในการบริหารจัดการศึกษาให้เกิดกิจกรรมที่หลากหลายโดยประยุกต์ศาสตร์และศิลป์ทางการบริหารมาใช้ ทำให้ได้แนวการบริหารใหม่ที่เหมาะสม

กับสถานศึกษาของตน โดยมุ่งให้สังคมทุกส่วนมีส่วนร่วม และรับผิดชอบการจัดการศึกษาแบบต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ชนมพรรษ เทียมดวงแห (2566) กล่าวว่า การบริหารการศึกษาเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีระบบระเบียบคุณภาพมีการประสานความร่วมมือภายในองค์กรโดยใช้ทรัพยากรและเทคนิคต่างๆอย่างเหมาะสมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ความคิดความสามารถและเป็นคนดีโดยใช้ปัจจัยหรือทรัพยากรการบริหารเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

อุบลรัตน์ สุขพันธ์ (2566) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษา จัดให้มีกิจกรรมที่เน้นให้เกิดการเรียนรู้ มุ่งพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตร เพื่อปลูกฝังให้ผู้เรียนเป็นพลเมืองดี มีความรู้ และความสามารถ ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งมีการบริหารงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป

วสุรักษ์ ตาสาย (2566) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล โดยใช้กระบวนการบริหารเพื่อให้งานทุกด้านของสถานศึกษา บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตามภารกิจอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ค้นหาความสามารถ ของตนเองตามความถนัดและความสนใจ เพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพเป็นสมาชิกที่ดี ของสังคมต่อไป

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบและมีแบบแผนใช้โรงเรียนเป็นศูนย์กลาง ภายใต้ความร่วมมือของผู้บริหาร ครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความคิด ความสามารถ และคุณธรรม พร้อมยกระดับคุณภาพสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร จัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม เพื่อให้การจัดการศึกษาสอดคล้องกับบริบทชุมชนและตอบสนองความต้องการของสังคมอย่างยั่งยืน

2.1.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจากทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่มากมาย ผู้วิจัยจะขอเสนอทฤษฎีจากนักวิชาการและนักการศึกษาที่ได้รวบรวมไว้และคิดว่าน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ดังต่อไปนี้

Gorton (1983) กล่าวว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึงบทบาทในฐานะผู้บริหารโรงเรียนผู้นำด้านการสอนผู้รักษาระเบียบวินัยส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีในองค์กรผู้ประเมินผลและผู้แก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร

Hitt, Ireland, & Hoskission (2005) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติและบทบาทของความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลไว้ 5 ประการ ดังนี้

1) บทบาทการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (Determining Strategic Direction) คือความสามารถกำหนดวิสัยทัศน์และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ อีกทั้งสามารถจูงใจกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามได้อย่างสม่ำเสมอ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อเป็นการกำหนดแผนกลยุทธ์

2) บทบาทการบริหารทรัพยากรในองค์กร (Effectively Managing the Firm's Resource-Portfolio) สามารถใช้กลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรในองค์กร ทั้งด้านงบประมาณและด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ทรัพยากรเกิดประโยชน์สูงสุด มีความคุ้มค่า เพื่อการได้เปรียบทางการแข่งขัน ผู้รับบริการได้รับบริการที่มีคุณภาพ

3) บทบาทการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิผล (Sustaining an Effective Organizational Culture) มีความสามารถในการกำหนด เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอก สามารถเลือกวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการทำงานของสมาชิก

4) บทบาทการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม (Emphasizing Ethical Practices) เป็น ผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นผู้นำไว้วางใจ มีการตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

5) บทบาทการจัดตั้งควบคุมองค์กรให้สมดุล (Establishing Balanced Organizational Controls) มีการจัดการบริหารงานดูแลในกระบวนการทำงานให้ได้มาตรฐานคุณภาพการบริการ ผู้รับบริการพึงพอใจในบริการที่ได้รับและผู้ให้บริการมีความสุขและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Yukl (2016) ได้สรุปบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารจากพฤติกรรมกรรมการบริหาร ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มใหญ่ และบทบาทที่สำคัญ 11 บทบาทย่อย ดังนี้

- 1) บทบาทการสร้างความสัมพันธ์ ได้แก่
 - 1.1) การสร้างเครือข่ายของความสัมพันธ์
 - 1.2) การสนับสนุน
- 2) บทบาทในการให้และเสาะแสวงหาข้อมูล ได้แก่
 - 2.1) การซักถาม
 - 2.2) การให้ข่าวสารข้อมูล
 - 2.3) การทำให้เห็นแจ้ง
- 3) บทบาทในการตัดสินใจ ได้แก่
 - 3.1) การมีเป้าหมายในการจัดการองค์กร

- 3.2) การชี้แนะด้านการปฏิบัติงาน
- 3.3) การแก้ปัญหา
- 4) บทบาทในการใช้อิทธิพล ได้แก่
 - 4.1) การชักนำทางความคิด
 - 4.2) การชมเชยและสนับสนุน

Kenneth and Jane (2000) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของกลุ่มและกิจกรรม โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้

1. ด้านบุคคลได้แก่บทบาทด้านการเป็นหัวหน้าองค์กรและผู้นำของหมู่คณะ
2. ด้านข้อมูลสารสนเทศ ได้แก่ บทบาทในการเป็นศูนย์รวมของการสั่งการภายในองค์กร ประกอบด้วย การรับข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบันและเป็นรูปธรรมมากที่สุด
3. ด้านการตัดสินใจได้แก่บทบาทในการเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์กิจกรรมใหม่ ๆ เป็นผู้จัดการกับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เป็นผู้จัดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์กร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 10 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. การเป็นผู้นำทางวิชาการ ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบ Active Learning
2. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เน้นการมีส่วนร่วมทั้งครูและบุคลากรภายในโรงเรียน
3. จัดให้สถานศึกษาเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้
4. สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารกับองค์กรภายในและภายนอก
5. การส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากร เช่น การส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมประชุมสัมมนาและไปทัศนศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ทันต่อสถานการณ์ความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างต่อเนื่อง
6. การให้ขวัญกำลังใจสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีทัศนคติในเชิงบวกกับผู้ร่วมงานมีความยืดหยุ่นในการท างานสร้างความเชื่อมั่นและเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่าง ๆ
7. การประเมินผลติดตามผล ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องจัดให้มีการประเมินผลโดยส่งเสริมการประเมินผลในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติเพื่อรองรับการประเมินภายนอก
8. การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนของข้าราชการครูและทีมงาน
9. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับงานด้านเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนให้ชุมชนและสาธารณชนทราบ

10. การส่งเสริมเทคโนโลยีทางการศึกษา ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญมาก เนื่องจากเป็นตัวจักรสำคัญที่จะสร้างบรรยากาศและสภาพที่เอื้อต่อการพัฒนาต่อการสร้างสรรค์คุณภาพการเรียนการสอนโรงเรียนที่มีครูดี มีความรู้ มีความกระตือรือร้นที่จะทำเพื่อผู้เรียน แต่สภาพนี้อาจจะสะดุดหยุดลงได้ เมื่อโรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารคนใหม่เข้ามาทำงาน ในลักษณะที่ทำให้ครูรู้สึกถึงความอึดอัด ไม่ส่งเสริมไม่โปร่งใส เป็นต้น โรงเรียนจำนวนไม่น้อยอยู่ในสภาพขาดการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกจากผู้บริหาร ผู้บริหารส่วนหนึ่งไม่ใส่ใจงาน ด้านวิชาการ ขาดความรู้ ความเข้าใจทั้งเรื่องหลักสูตรการปฏิรูปการศึกษา ใช้เวลาอยู่สถานศึกษาน้อย และไม่มีเวลาในการรับฟังครู ทำให้ครูที่มีความตั้งใจขาดขวัญและกำลังใจ เพราะไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน บทบาทผู้บริหารต้องสามารถเป็นผู้กระตุ้น และสร้างเสริมทั้งด้านวิชาการ ด้านขวัญกำลังใจผลักดันให้บุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งมีแนวโน้มที่จะวางเฉยในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนระบบได้กลับมามีความกระตือรือร้นในการวันทำงาน เพื่อผู้เรียนอย่างต่อเนื่องนอกจากนั้น ผู้บริหารทุกระดับต้องสามารถสร้างระบบการบริหารที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ ส่งเสริมให้มีระบบ การประกันคุณภาพอย่างจริงจัง ไม่ทำรายงานเพื่อประเมินตนเองโดยไม่ลงไปสู่วัฒนธรรมการทำงานอย่างแท้จริง

วัฒนากร ต่อซอน (2561) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้ที่บริหารกิจกรรมต่าง ๆ อันเกี่ยวเนื่องกับการศึกษาที่เป็นผู้กำหนดให้บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการพัฒนาเด็กเยาวชน ประชาชนหรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน เช่น ความสามารถ ทักษะคิด พฤติกรรมค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผนทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียนเพื่อให้การ ดำเนินงานมีประสิทธิภาพ นำความสำเร็จตามเป้าหมายสู่องค์กร

ทรงพล เจริญคำ (2563) กล่าวว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บทบาทและหน้าที่ที่มีพฤติกรรมเพื่อนำผู้นำสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ บทบาทของผู้บริหารกำหนด ขึ้นอยู่ที่บุคคลและสังคม ดังนั้นผู้บริหารที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความต้องการของตนเองและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องบทบาทที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร คือ บทบาทความเป็นผู้บริหาร บทบาทความเป็นผู้นำ บทบาทของผู้รักษาระเบียบวินัย และบทบาทเป็นผู้ประสานงาน

ทิพาพร เชื้อเมืองพาน (2563) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการพัฒนาสถานศึกษาและส่งเสริมหรือสนับสนุนบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ในแต่ละด้าน

ณัฐกร คำแก้ว (2564) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหาร เป็นเรื่องของการตัดสินใจที่จะมีผลต่อการทำงานของกลุ่มคนเพื่อที่จะทำให้บรรลุตามจุดประสงค์

ของกลุ่่มสำเร็จได้ โดยเริ่มต้นจากการวางแผน การจัดการ การสั่งการ และการควบคุม ซึ่งกระบวนการเหล่านี้จะมีความเกี่ยวข้องกันไป

นวนละออ สีดา (2564) กล่าวว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการศึกษา พัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้อการเป็นผู้ประสานงาน ตัดสินใจด้วยความรอบคอบ อำนวยความสะดวก เป็นแบบอย่างที่ดี ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตนเอง แก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาสร้างขวัญกำลังใจ และให้ความช่วยเหลือ บุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

โสศิษฐา ศรีสมบัติ (2565) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมหรือการปฏิบัติตนตามอำนาจ หน้าที่ของบุคลากรวิชาชีพที่ทำหน้าที่รับผิดชอบการบริหารในสถานศึกษา ผู้บริหารจึงมีบทบาทต่อการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ถือเป็นบทบาทสำคัญ ในการนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรอบรู้ มีความเป็นผู้นำวิชาการ สนับสนุน ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของคณะครู และบุคลากรภายในโรงเรียน โดยต้องมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมตามยุคสมัยและ จุดเน้นของนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจ สร้างทัศนคติด้านบวก ให้ขวัญและกำลังใจกับคณะครูและบุคลากรภายในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษายังมีหน้าที่ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานของฝ่ายงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา เพื่อควบคุม คุณภาพให้การดำเนินงานต่าง ๆ บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้

ภัทรินทร พันเดช (2566) กล่าวว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บทบาทหน้าที่ในสถานศึกษาที่จะเปลี่ยนบทบาทไปตามสถานการณ์ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำหน้าที่เป็นทั้งผู้ต้องคอยควบคุม และบริหารงานในสถานศึกษาที่จะสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ทุกคนยอมรับศรัทธาและส่งผลให้ผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

วสุรัชย์ ตาสาย (2566) กล่าวว่า บทบาทผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลที่ได้รับจากการกระทำตามหน้าที่และสถานภาพทางสังคม โดยการปฏิบัติภารกิจมีความรับผิดชอบ เกิดประสิทธิผลตามที่สังคมคาดหวัง เพื่อให้สามารถดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ตามแบบแผน และเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม ทั้งชีวิตส่วนตัวและในการทำงาน ซึ่งแต่ละคนอาจมีบทบาทหลาย ๆ บทบาทในเวลาเดียวกัน

ธิดารัตน์ เรืองแจ่ม (2567) กล่าวว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การเป็นผู้นำองค์กรโดยการใช้ความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ พัฒนาองค์กรให้เกิดความเจริญงอกงาม ปฏิบัติตามหน้าที่กำหนดนโยบาย วางแผนการทำงานในด้านต่าง ๆ ควบคุมการทำงาน ระดมทรัพยากรโดย

ใช้ปัจจัยด้านทรัพยากร ดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์รวมทั้งการสนับสนุนให้คำปรึกษา และ ประเมินผล การทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จุฑารัตน์ ชูรัตน์ (2568) กล่าวว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบของบุคคลตามสถานภาพ แสดงออกถึงภาวะผู้นำในการบริหาร สถานศึกษา เป็นผู้กำหนดทิศทาง เป็นนักจัดองค์การ เป็นผู้แก้ปัญหา เป็นผู้สร้างแรงจูงใจ จึงจะนำพา สถานศึกษาประสบความสำเร็จ

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารงานในสถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมียุทธศาสตร์เป็นผู้นำทางวิชาการและผู้นำทางทิศทางการพัฒนาโรงเรียน บริหารจัดการ ทรัพยากร บุคลากร และสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพ มีหน้าที่วางแผน ตัดสินใจ แก้ปัญหา ประสานความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กร สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี โปร่งใส มี คุณธรรม จุใจและเสริมพลังครู บุคลากร และผู้เรียน พร้อมติดตามประเมินผลเพื่อยกระดับคุณภาพ การศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายและความต้องการของชุมชนอย่างยั่งยืน

2.1.3 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาจากทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่มากมาย ผู้วิจัยจะขอ นำเสนอทฤษฎีจากนักวิชาการและนักการศึกษาที่ได้อธิบายไว้และคิดว่าน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการ วิจัยครั้งนี้ดังต่อไปนี้

สุนิสา มัยจัน (2563) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการ ดำเนินการร่วมกันอย่างเป็นระบบ การบริหารจัดการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาทักษะ ความรู้ในกระบวนการดำเนินงานและการส่งเสริมประสบการณ์ การกำหนดเป้าหมาย และการวางแผน ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง การยอมรับจากบุคคลทั้งภายในและนอกสถานศึกษา รวมทั้งการจัดการที่ ดีและมีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จก้าวหน้าและความสำเร็จ ของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ได้

ณัฐพงศ์ แก้วรามมุข (2563) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง ความจำเป็นที่จะต้องอาศัยผู้บริหารที่ดีและเก่ง ดำเนินการบริหารจัดการการศึกษาให้กับประชาชน ทั่วไปอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ เพราะถ้าหากไม่มีการบริหารสถานศึกษาที่ดี แล้ว การดำเนินงานของสถานศึกษาจะต้องพบกับอุปสรรคมากมาย และไม่สามารถดำเนินงานเพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ได้

ปรัตถกรณ์ กองนาคว (2564) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญ คือ เป็น กระบวนการที่มีทำให้เกิดการพัฒนาองค์กรเนื่องจากเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กร เพื่อบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จของการทำกิจกรรมอย่างมีประสิทธิภาพตาม เป้าหมายการศึกษาย่อมเปลี่ยนแปลงและพัฒนาขึ้นตามไปด้วยดังนั้นการบริหารการศึกษาจึงมี

ความสำคัญ เพราะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์และเป็นศาสตร์ที่ได้รับการพัฒนาด้วย ปัจจุบันการบริหารการศึกษาต้องการมาตรฐานของความสามารถบางอย่างมีการฝึกอบรมอาชีพ มีการจัดทำอย่างมีระบบการบริหารเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ถือว่าเป็นสัตว์สังคม สังคมมนุษย์เป็นสังคมที่มีการรวมตัวกันเป็นหมู่เหล่า มีการรวมกลุ่มเป็นชุมชนขนาดต่าง ๆ จากหมู่บ้านเป็นเมืองเป็นประเทศ การที่คนรวมกันเป็นกลุ่มย่อยต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันมีกิจกรรมการทำงานร่วมกันการทำงานร่วมกันจะเป็นไปด้วยความราบรื่นและยังเกิดความเจริญก้าวหน้า กลุ่มหรือสังคมจำเป็นต้องมีการจัดระบบและระเบียบต่าง ๆ ร่วมกันนี้คือสาเหตุที่ก่อให้เกิดสถาบันสังคมและบริหารขึ้น

ณัฐพร สงวนหงษ์ (2565) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานอย่างมาก โดยจะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นระบบ ระเบียบ เกิดคุณค่าในด้านการประหยัด การบริหารจะช่วยให้เกิดการใช้ ทรัพยากรต่าง ๆ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน คุณค่าในด้านประสิทธิภาพการบริหารจะช่วยให้การทำงานเกิดผลงานที่คุ้มค่ากับการลงทุนหรือทรัพยากรที่ใช้ไป ก่อให้เกิดความพึงพอใจใน ผลงานที่ได้รับตามความปรารถนาในงานนั้น เพื่อที่จะให้งานได้บรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาที่วางไว้

วสุรภัช ตาสาย (2566) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นการบริหารจัดการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาทักษะ ความรู้ และสัมพันธภาพประสบการณ์ กำหนดเป้าหมาย และการวางแผนในการทำงาน และการนำมาใช้ให้มีความสำเร็จลุล่วงในการปฏิบัติงาน การยอมรับจากบุคคลภายในและภายนอกสถานศึกษารวมทั้งการจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อความก้าวหน้าและความสำเร็จของสถานศึกษากระบวนการบริหารสถานศึกษา

อุบลรัตน์ สุขพันธ์ (2566) กล่าวว่า ความสำคัญของการศึกษา คือ การดำเนินการจัดการศึกษาที่ทำให้สถานศึกษา เกิดคุณภาพ สามารถบรรลุจุดประสงค์ที่สถานศึกษาตั้งเป้าหมายไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ต้องอาศัย ความเกี่ยวข้องของทุกฝ่ายร่วมกันปฏิบัติการกิจต่างๆที่สถานศึกษาจัดขึ้น

ธิดารัตน์ เรืองแจ่ม (2567) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ซึ่งมี ความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทางด้านการศึกษาทำให้สถานศึกษา ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับจุดประสงค์และความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ผู้บริหาร สถานศึกษา จึงเป็นส่วนสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้า และความสำเร็จของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุผล สำเร็จตามที่กำหนดไว้

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่มีบทบาทโดยตรงต่อคุณภาพและความสำเร็จขององค์กรสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการจัดการ ย่อมสามารถกำหนด

เป้าหมาย วางแผน บริหารทรัพยากรบุคคลและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ส่งผลให้สถานศึกษามีความก้าวหน้า บรรลุเป้าหมาย การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและตอบสนองความต้องการของสังคมได้อย่างยั่งยืน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

2.2.1 ความหมายของผู้นำ

คำว่า ผู้นำ (Leader) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการบริหารและจัดการองค์กร เพื่อให้ การดำเนินการบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งไว้ ความหมายของผู้นำ ในทัศนะ นักวิชาการทั่วไปมีนักวิชาการที่ให้ความหมายของผู้นำเอาไว้หลายทรรศนะด้วยกัน เพื่อความเข้าใจที่ ครบคลุมยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมความหมายของผู้นำจากผู้รู้ทั้งหลาย ดังนี้

ไชยา ภาวะบุตร (2560) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่เป็นหลักสำคัญให้กับองค์กรโดยมี ความรู้ในเรื่องงานองค์กรเป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำกับเพื่อนร่วมงานได้มีความรับผิดชอบต่อ ประสิทธิภาพขององค์กรอุทิศตน มุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จในอนาคตขององค์กรได้รับความ เชื่อถือ และเชื่อฟังจากเพื่อนร่วมงานในการจัดกิจกรรม และการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือใน องค์กร เต็มใจรับฟังพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์ให้เป็นที่รับทราบกันทั้งองค์กร มีจิตใจเปิด กว้าง มีวิสัยทัศน์แสวงหาโอกาสนวัตกรรม ความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องมีความเต็มใจทำงานใน สภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่น และสภาพแวดล้อมที่ขาดลำดับสายงานบริหารโดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นบทบาท ผู้นำได้

ประภัสสร ทองแสง (2560) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มี ความสามารถ มีอำนาจใน การสั่งการ หรือชี้แนะ ให้บุคคลอื่นภายในกลุ่มปฏิบัติตามหรือเห็นชอบ ตามการชี้แนะของตนเอง ซึ่ง ผู้นำต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และเป็นทีเคารพนับถือ

ฐิติณัฐ ปรงชัยภูมิ (2561) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลสำคัญที่ได้รับความไว้วางใจ เชื่อถือ และศรัทธาจากคนในกลุ่มในองค์กร โดยที่สามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าวให้บุคคลอื่นยอมตามได้ในทุก กรณี ไม่ว่าจะทางความคิดและทางปฏิบัติก็ตาม รวมทั้งเป็นผู้มีจริยธรรม บุคลิก พฤติกรรมที่ดี และนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

ลัดดาวลย์ สมตน (2561) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ริเริ่มหรือส่งเสริมให้มีการ เปลี่ยนแปลงในองค์กร โดยมีอิทธิพลหรือความสามารถในการจูงใจให้คนอื่นปฏิบัติตามคำสั่งหรือ ความต้องการของตนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

ปรียากร กิลาวิทย์ (2561) กล่าวว่า ผู้นำ ไว้ว่า เป็นบุคคลที่มีความสามารถใช้ศิลปะและกล ยุทธ์วิธีในการโน้มน้าว ใจผู้อื่นให้สามารถถึงศักยภาพของตนเองออกมาสร้างสรรค์งานได้อย่างเต็มที่

ภายใต้ความเคารพ นับถือ เชื่อมมั่นและไว้วางใจของผู้ตาม และผู้นำยังเป็นผู้อำนวยความสะดวกช่วยเหลือ ชี้แนะ กระตุ้นผู้อื่นให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กร

จุฑามาส ชุนหวน (2562) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง จะเป็นบุคคลที่ได้รับการมอบหมายแต่งตั้ง หรือได้รับการยอมรับยกย่องจากบุคคลอื่น ที่ประสานให้บุคคลทั้งหลายในองค์การรวมกันปฏิบัติตามภารกิจต่างๆขององค์กร ดำเนินอย่างบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และนำพาหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จ

ผกาวัลลี เกียรติไควล์ (2562) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่กลุ่มให้การยอมรับเป็นผู้นำ กลุ่ม สามารถชักจูงชี้แนะ โน้มน้าวผู้ตามให้ปฏิบัติตามและนำพาให้องค์กรบรรลุผลตาม วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่องค์กรต้องการได้

ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่ม ให้เป็นหัวหน้าจากสมาชิกในกลุ่ม เนื่องจากลักษณะใดลักษณะหนึ่งอันเกิดจากบุคลิกภาพของเขา ที่มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น มีศิลปะในการจูงใจ สามารถรวบรวมบุคลากร ให้ทำงานร่วมกัน ด้วยความเสียสละให้ความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน รวมถึงสามารถให้การชี้แนะ สั่งการ ควบคุม หรือรับมือกับความสับสนซับซ้อน และช่วยเหลือให้กลุ่มสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ มีการกระตุ้นให้ผู้ตามดำเนินการตามวัตถุประสงค์ เป็นบุคคลผู้ผลักดัน ผู้ลดขั้นตอน ผู้สร้างพลังร่วม ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ

กัญจนวลัย นนทแก้ว แพรรี่ (2563) กล่าวว่า ผู้นำต้องมีคุณสมบัติและแสดงพฤติกรรม ที่เหมาะสม เพื่อลดความตึงเครียดและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และสามารถ สร้างสรรคเปลี่ยนแปลงชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 1) การบริหารตนเองให้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ 2) การบริหารคน และ 3) การบริหารงาน

สรายุทธ สิมมาจันทร์(2563) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีศิลปะและความสามารถ เป็นบุคคลที่เป็นที่ยอมรับ คอยชี้แนะ จูงใจเพื่อนร่วมงาน กระตือรือร้น เป็นศูนย์กลางมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อสังคม เน้นการสร้างพฤติกรรมการทำงาน ชี้นำกลุ่มเพื่อให้การปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ

ณประภา ศรีสกุล (2563) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง หัวหน้าหรือผู้ที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในองค์กรเป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน สามารถในการชักนำพาบุคคลอื่นให้สามารถปฏิบัติงานในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยที่บุคคลอื่น ๆ หรือผู้ร่วมงานทุกฝ่ายในองค์กรให้ความให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) กล่าวว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่สำคัญกับองค์การ มีความรู้ในเรื่องงาน องค์การเป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้ มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์การอุทิศตนและมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จในอนาคตขององค์การ ได้รับความเชื่อถือและ

เชื่อฟังจากเพื่อนร่วมงานในการจัดกิจกรรมและในการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์กร เติบโตใจรับฟังและพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่ สร้างสรรค์และให้เป็นที่ยอมรับทั้งองค์กร มีจิตใจเปิดกว้าง และมีวิสัยทัศน์ แสวงหาโอกาส นวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง มีความเต็มใจทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นและสภาพแวดล้อมที่ขาด าดับสายงานบริหาร โดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นบทบาทผู้นำได้

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ในตำแหน่งผู้นำ สามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้ มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์กร รวมทั้งอุทิศตน และมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จในอนาคตขององค์กร

ทิพย์ศรี รักษาสิน (2564) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึงผู้ที่มีความสามารถในการชี้นำผู้อื่นอย่างมีศิลปะมีการแนะนำโน้มน้าว และสร้างแรงจูงใจให้ยอมรับและเต็มใจปฏิบัติตามความศรัทธาเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด โดยผู้นำอาจได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้และความเป็นผู้นำไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งเหมือนกับผู้บริหาร

McForland (1979) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลให้คนอื่นทำงานในระดับต่าง ๆ ที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การชักจูงให้คนอื่นทำงานให้สำเร็จตามต้องการ

Dafi (1999) กล่าวว่า ผู้นำ ว่าเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่าง ผู้นำและผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดหมายร่วมกัน จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้นำหมายถึง ผู้นำคือบุคคลที่ได้รับการยอมรับหรือแต่งตั้งให้มีบทบาทสำคัญในการชี้นำ จูงใจ และประสานงานบุคคลภายในองค์กร ใช้ความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพ และศิลปะการบริหารเพื่อสร้างอิทธิพล กระตุ้นผู้ตามให้ร่วมมือปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ด้วยความเชื่อถือ ศรัทธา และสมัครใจเพื่อบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.2 ความหมายของภาวะผู้นำ

คำว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการบริหารและจัดการองค์กร เพื่อให้การดำเนินการบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งไว้ ความหมายของภาวะผู้นำ ในทัศนะนักวิชาการทั่วไปมีนักวิชาการที่ให้ความหมายของภาวะผู้นำเอาไว้หลายทศวรรษด้วยกันเพื่อความเข้าใจที่ครอบคลุมยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมความหมายของภาวะผู้นำจากผู้รู้ทั้งหลาย ดังนี้

กิตติพงศ์ ทาปง (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการสั่งการ อำนวยการ ชี้แนะ ชักจูงบุคคลให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มที่กำหนดไว้

นฤมล สุวรรณรงค์ (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการโน้มน้าวจิตใจของผู้ตามให้ปฏิบัติตามจนนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

กิตติยา สุขเกษม (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้นำเพื่อให้กลุ่มประสบความสำเร็จ ศิลปะในการนำและจูงใจผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนให้ทำงาน ด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้น

ณัฐธิดา สุระเสนา (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่ส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจจน นำไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

หนึ่งฤทัย มากก้อน (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งพยายามใช้ อิทธิพลของตนหรือกลุ่มของตนกระตุ้น ผลักดัน ชื่น ำให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ มีความสามารถในการบังคับบัญชา สร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนาทำให้เกิดความเชื่อความศรัทธา ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น มีความสามารถในการชักจูงหรือโน้มน้าวผู้อื่นทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ

อนรรฆพร ช่อลัดดา (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนกระตุ้น ชื่น ำให้บุคคลอื่น มีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย

อริยาภรณ์ ขุนปักชี (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีความสามารถในการใช้ทักษะ การโน้มน้าวจิตใจ การติดต่อสื่อสาร และการจูงใจที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มคนหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ จนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งใจได้ตั้งเป้าหมายไว้

จิระ พุฒหอมโพธิ (2566) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้นำเพื่อให้ กลุ่มประสบความสำเร็จ ศิลปะในการนำและให้ผู้ตาม หรือกลุ่มกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง ให้ เป็นไปตามความประสงค์ของตน และเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และการจูงใจหรือลดใจนั้น จะต้องไม่ เป็นการบังคับ ตลอดจนต้องได้รับความยินยอมจากผู้ตามหรือกลุ่มด้วย

ยุทธนา ไชยราช (2567) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการสั่งการ อำนวยการ ชี้แนะ ชักจูงบุคคลให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มที่กำหนดไว้

ณัฐวุฒิ จงเพียร (2568) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการใช้อิทธิพลอำนาจ หน้าที่ในการโน้มน้าว จูงใจ กระตุ้น ผลักดัน ให้ผู้ตามปฏิบัติหรือกระทำการสิ่งต่างๆ ด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและจุดประสงค์ขององค์กร

Dubrin (1998) กล่าวว่า ความหมายของภาวะผู้นำเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

Tannenbaum & others (1998) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในสถานการณ์หนึ่ง ๆ ผ่านกระบวนการ ติดต่อสื่อสารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

House and others (1999) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคลในการมี อิทธิพลเหนือผู้อื่น สามารถชักนำชักจูง กระตุ้นให้ผู้อื่นทำตามเพื่อความสำเร็จของกลุ่มอย่างมี ประสิทธิภาพ

Bass (1981)อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ ต่าง ๆ ที่จำแนกได้ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมกลุ่ม 2) ภาวะผู้นำเป็น การผสมผสานคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำที่ช่วยสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ สำเร็จ 3) ภาวะผู้นำเป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อม หรือการมีอิทธิพลต่อกลุ่มที่ทำให้ สมาชิกในกลุ่มตามที่ต้องการ 4) ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งผู้นำใช้อิทธิพล ต่อพฤติกรรมของกลุ่ม 5) ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมการควบคุมสั่งการกิจกรรมของกลุ่ม 6) ภาวะผู้นำ เป็นศิลปะของการเกลี้ยกล่อม จูงใจ หรือคลุ้ใจสมาชิกของกลุ่มให้ความร่วมมือในการปฏิบัติการกิจให้ บรรลุวัตถุประสงค์ 7) ภาวะผู้นำเป็นความแตกต่างระหว่างอำนาจของผู้นำกับผู้ตาม 8) ภาวะผู้นำเป็น เครื่องมือที่ทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย 9) ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม ทั้ง ระหว่างผู้นำกับผู้ตามและระหว่างผู้ตามด้วยตนเอง 10) ภาวะผู้นำเป็นการประสานบทบาทต่าง ๆ ภายในกลุ่มและชี้นำ เพื่อให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย และ 11) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำกำหนด ขอบข่าย และส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กำหนดช่องทางการสื่อสารเพื่อทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ ภายในกลุ่ม

Nelson & Quick (1997) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการแนะแนวและ นำพฤติกรรมของคนในสภาพการทำงาน

Kotter (1999) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการเผชิญกับภาวะการณ์ เปลี่ยนแปลงได้ โดยมีผู้นำเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์ให้เป็นตัวกำกับทิศทางขององค์กรในอนาคตจากนั้นจึง จัดวางคนพร้อมทั้งสื่อความหมายให้เข้าใจวิสัยทัศน์และสร้างแรงดลใจแก่คนเหล่านั้นให้สามารถ เอาชนะอุปสรรคเพื่อไปสู่วิสัยทัศน์ดังกล่าว

Schermerhorn, Hunt and Osborn (2005) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะเฉพาะ ของการใช้อิทธิพลระหว่างบุคคล เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการ

Stodd (2014) กล่าวว่า รูปแบบของการเป็นผู้นำที่ทำหน้าที่เชื่อมช่องว่างระหว่างองค์กรที่เป็น ทางการและกึ่งทางการ ให้มีปฏิสัมพันธ์กับสังคมที่เกี่ยวข้องจัดเป็นรูปแบบของผู้นำที่สำคัญในยุค นี้ที่องค์กรต้องประสบกับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้การบริหารงานจำเป็นต้องมีความ คล่องตัว รับกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพล แรงบันดาลใจ และวิสัยทัศน์เพื่อชี้นำ จูงใจการสื่อสาร การโน้มน้าว กระตุ้นให้ผู้อื่นหรือกลุ่มร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจและเต็มใจ โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ กระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เพิ่มความสามารถจนบรรลุตามเป้าหมายที่ร่วมกันกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ความสำคัญของภาวะผู้นำจากทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่มากมาย ผู้วิจัยจะขอนำเสนอทฤษฎีจากนักวิชาการและนักการศึกษาที่ได้รวบรวมไว้และคิดว่าน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ดังต่อไปนี้

รัตนบงกช นิพัฒน์ศิริผล (2563) ได้เสนอไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารขององค์การเป็นอย่างยิ่ง เนื่องด้วยองค์การจะมีความสามารถในการขับเคลื่อน ปฏิบัติได้ดี มีประสิทธิภาพหรือความล้มเหลวขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในองค์การ ซึ่งความร่วมมือร่วมใจในองค์การเกิดจากความสามารถในการโน้มน้าวใจ การชักจูงการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การของผู้บริหาร

ธีรศักดิ์ อุปรมัย อุปโมยอธัชชัย และ สุชาติ บางวิเศษ (2563) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จ และด้วยเหตุนี้องค์การทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐหรือเอกชน องค์การที่แสวงหาผลกำไรหรือไม่แสวงหาผลกำไร จึงต้องการได้มาหรือพัฒนาบุคลากรของตนให้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

จิตราวดี ว่างานนท์ (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการเป็นจุดศูนย์รวมของการทำงานกลุ่มการแสวงหาความร่วมมือของบุคคลในกลุ่ม เพื่อนำพากลุ่มไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จ เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยในการจูงใจและการประสานงานขององค์การ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ทำให้ระบบการตัดสินใจต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามโครงสร้างการบริหารจัดการขององค์การ

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำที่มีในองค์การที่มีทั้งในผู้นำและผู้ตามขององค์กรนั้นสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จทั้งในองค์กรของตนเองและองค์กรอื่น จนขยายสู่องค์กรระดับประเทศซึ่งต้องอาศัยการมีภาวะผู้นำทั้งสิ้น

ธีระนันต์ โมธรรม (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงานโดยผู้บริหารจะต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมในการชักจูงโน้มน้าวผู้อื่นให้ดำเนินการร่วมกันและนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สุปราณี จิตรดา (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถหรือคุณลักษณะของผู้บริหารทางการศึกษาที่สามารถทำให้การบริหารองค์การประสบความสำเร็จ งานจะดำเนินไปด้วยดีมีประสิทธิภาพจนเกิดประสิทธิผล

หนึ่งฤทัย มากก้อน (2565) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ การบริหารจัดการองค์กรล้มเหลวหรือเจริญก้าวหน้าขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำทุกหน่วยงานหรือองค์การ ไม่ว่าจะขนาดใหญ่หรือเล็กย่อมต้องการผู้บริหาร ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของอิทธิพล หรือการผลักดันและแนวโน้มให้คนอื่นทำในสิ่งต่าง ๆ ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องไม่ใช่เรื่องของตำแหน่งหน้าที่ ภาวะผู้นำช่วยสร้างความชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้รับรู้ว่าจะอะไรคือความสำคัญ ให้ภาพความเป็นจริงขององค์กรแก่ผู้อื่น ช่วยให้เห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจน เป็นจุดศูนย์รวมของการทำงานกลุ่ม เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยในการจูงใจ และการประสานงานขององค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

ณัฐวุฒิ จงเพียร (2568) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรและการจัดการ เนื่องจากมีบทบาทสำคัญในการการสร้างบรรยากาศ ชักจูง โน้มน้าวและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมมือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ส่งผลให้การบริหารองค์การเจริญก้าวหน้า และประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Yuki (1998) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคล คนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Daft (2005) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพล ระหว่างผู้นำและผู้ตามซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะเป็นกลไกหลักที่ผู้นำใช้ในการสร้างแรงจูงใจ สร้างพลังร่วม ประสานความร่วมมือ และชี้นำบุคลากรให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและสมัครใจ ทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด และสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างยั่งยืน

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

คำว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม เป็นเป็นแนวคิดการนำที่มุ่งเน้นการเปิดโอกาสให้ผู้ตามหรือบุคลากรในองค์การเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริงทั้งในกระบวนการคิด วางแผน ตัดสินใจ และดำเนินงาน เพื่อให้ทุกฝ่ายร่วมแสดงความคิดเห็นและมีบทบาทสำคัญในแต่ละขั้นตอนของงาน ส่งผล

ให้เกิดความร่วมมือ ความรับผิดชอบร่วม และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อความเข้าใจที่ครอบคลุมยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมความหมายของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม จากผู้รู้ทั้งหลาย ดังนี้

ลัดดาวัลย์ สมตน (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม คือ ผู้บริหาร ที่ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโรงเรียน มีการตัดสินใจโดยใช้ความคิดเห็นของกลุ่มครู โดยให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แก้ปัญหา ตัดสินใจและประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ผู้บริหารลงมือปฏิบัติงานและกิจกรรมของโรงเรียนร่วมกับครู

สุชาติ อักษรกริช (2563) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วมหรือภาวะผู้นำแบบ มีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรม การกระทำหรือการแสดงออกให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การร่วมตัดสินใจ การดำเนินงานในโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ อย่างอิสระร่วมรับผิดชอบและร่วมในการติดตามประเมินผลในการบริหารงานของสถานศึกษา เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

กิตติพงศ์ ทาปัง (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ความสามารถในการสั่งการ อำนาจการ สร้างแรงจูงใจให้กลุ่มปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้น เกิดความรู้สึกรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองโดยการสนับสนุนทั้งทางตรงและทางอ้อม มีการเปิดโอกาสให้ตัดสินใจปรึกษาหารือ แบ่งปันข้อมูลข่าวสารในการดำเนินการร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มประกอบด้วย 4 แนวทาง คือ 1) การมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศขององค์กร 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมด้านจิตใจ 4) การมีส่วนร่วมในการรับรู้ถึงผลตอบแทนจากการทำงาน

กิตติยา สุขเกษม (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกในเรื่องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

นฤมล สุวรรณรงค์ (2564) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการบริหารงาน และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยการมีส่วนร่วมของครูเสมอ กระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นในการพัฒนางาน ขอคำปรึกษาจากครูในการมอบหมายงานที่ตรงความสามารถ สร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้โอกาสครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย มีส่วนร่วมในแผนการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ และวิธีการในการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงาน และร่วมกันชื่นชมผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน

ณัฐธิดา สุระเสนา (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานและพัฒนาการปฏิบัติงาน ให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ สร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือในการ

ปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถของตนเอง ให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ให้ความไว้วางใจครูอย่างเต็มที่ ให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแผนการปฏิบัติงาน ให้ครูมีส่วนร่วมในประเมินผลการปฏิบัติงานให้ครูมีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบของตนเองและเพื่อนร่วมงานและให้ทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการชื่นชมยินดีกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของโรงเรียน

สุปราณี จิตรดา (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติงาน รับฟังความคิดเห็นในการทำงานของครูและบุคลากรอยู่เสมอ มีวิธีการจูงใจให้ครูร่วมมือกันปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น กระตุ้นให้ครูเกิดการตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี จัดให้มีการอภิปราย แลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นระหว่างกัน เพื่อการพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก และให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

อริยาภรณ์ ขุนปักซี (2565) กล่าวว่า ความหมายของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้นำที่เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนการทำงาน ตั้งแต่การวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน การตัดสินใจการลงมือปฏิบัติงาน และร่วมกันประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ตลอดจนการร่วมกันชื่นชมความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยยึดหลักการของการมีส่วนร่วมกันของทุกภาคส่วน

ยุทธนา ไชยราช (2567) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งเน้นทักษะและคุณลักษณะของการนำแบบมีส่วนร่วม โดยเอื้ออำนวยต่อการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน สามารถจัดการกับปัญหาความคับข้องใจระดับสูงได้อย่างอดทน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น รู้จักแบ่งปันวิสัยทัศน์ซึ่งกันและกัน สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อผลประโยชน์ต่อส่วนรวมร่วมกัน

ณัฐวุฒิ จงเพียร (2568) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การวางแผนการปฏิบัติงาน การดำเนินงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ชื่นชมและยอมรับความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กร ตลอดจนร่วมกันชื่นชมผลสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความสำเร็จร่วมกัน

ปาลิตา จินากลิ่ง (2568) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารและคณะครูในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการดำเนินการต่าง ๆ ในสถานศึกษา โดยมีการร่วมมือร่วมใจกันช่วยกันคิดช่วยกันตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้ประสบความสำเร็จ

Likert (1961) และสถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกน ทำการวิจัยด้านภาวะผู้นำโดยใช้เครื่องมือที่ Likert และกลุ่มคิดขึ้น ประกอบด้วยความคิดรวบยอดเรื่องภาวะผู้นำ แรงจูงใจการติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์และการใช้อิทธิพล การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมายการควบคุมคุณภาพ และสมรรถนะของเป้าหมาย โดยแบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ คือ

1. แบบใช้อำนาจ (Explorative Authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูง ใ้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาเล็กน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เข็ญมากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบนมาก

2. แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent Authoritative) ปกครองแบบพ่อปกครองลูก ให้ความใ้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจโดยการให้รางวัลแต่บางครั้งขู่ลงโทษ ยอมให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง และบางครั้งยอมให้ตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

3. แบบปรึกษาหารือ (Consultative Democratic) ผู้บริหารจะให้ความใ้วางใจและการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมด จะใช้ความคิดและความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นบางครั้ง ให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ และใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง จากระดับล่างขึ้นบน และระดับบนลงล่าง

4. แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative Democratic) ผู้บริหารให้ความใ้วางใจและเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่มที่มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางทั้งจากระดับบนและระดับล่าง ในระดับเดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงาน Likert พบว่า การบริหารแบบที่ 4 จะทำให้ผู้นำประสบผลสำเร็จและเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และยังพบว่าผลผลิตสูงขึ้นด้วย ซึ่งความสำเร็จขึ้นอยู่กับการมีส่วนร่วมมากน้อยของผู้ใต้บังคับบัญชา

Robbins (1990) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมว่าเป็น การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจกับผู้บริหาร

Puni, Ofei, and Okoe (2024) ให้ความหมายของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมว่าเป็น กระบวนการตัดสินใจร่วมกัน หรืออย่างน้อยมีอิทธิพลในการตัดสินใจของ ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการบริหาร ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย วางแผน ดำเนินงาน ตัดสินใจ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนอย่างเท่าเทียม สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและแรงจูงใจ

ร่วม เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ

2.3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กรและสถานศึกษา เนื่องจากเป็นแนวทางที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร ตั้งแต่การกำหนดเป้าหมาย วางแผน ตัดสินใจ ปฏิบัติงาน ไปจนถึงการติดตามและประเมินผล ส่งผลให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ เกิดความร่วมมือ ความสามัคคี และสร้างบรรยากาศการทำงานแบบประชาธิปไตย อันเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ผู้วิจัยจะขอนำเสนอทฤษฎีจากนักวิชาการและนักการศึกษาที่ได้รับรวบรวมไว้และคิดว่าน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ดังต่อไปนี้

ธนาชัย สุขวณิช และ สิทธิชัย อรรถนายนนท์ (2561) ได้กล่าวไว้ว่าการมีส่วนร่วมหัวใจหลักที่สำคัญ คือ การมีผู้นำต้องใช้หลักการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมและเปิดใจกว้างยอมรับความคิดเห็นของทุกฝ่าย รวมทั้งมีความเชื่อมั่นในแนวคิดของระบบประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร มุ่งสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารราชการ พร้อมทั้งมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของงาน

พรเทพ เหมรานนท์ (2564) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมสำคัญต่อผู้บริหารการทำงานในองค์กรจะไม่สามารถประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย หากปราศจากการร่วมมือของบุคลากรทุกคนเข้ามามีส่วนร่วม และประสานงานกันอย่างเต็ม ความสามารถ เพื่อมุ่งประโยชน์ให้แก่องค์กร การสร้างบรรยากาศการทำงานแบบประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และรับผิดชอบ สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเข้าใจในปัญหาขององค์กร การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะเน้นความสำคัญในการจูงใจผู้ปฏิบัติงาน และการสร้างองค์กรไปสู่เป้าหมายนั้น องค์กรจึงถูก สร้างขึ้นมาเพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารงาน และผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์กร ช่วยลดความขัดแย้งในการทำงาน เพิ่มพูนความไว้วางใจ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ช่วยให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดี เป็นการจูงใจให้ผู้ร่วม ปฏิบัติงานในโครงการได้มีส่วนร่วม และมีความสำคัญในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการพัฒนาองค์กรที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ

อริยาภรณ์ ขุนปักซี่ (2565) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม คือ การแสดงออกของผู้นำที่ส่งผลให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการวางแผน และปฏิบัติงานร่วมกัน มีการสื่อสารที่ดีระหว่างกันส่งเสริมกระตุ้นให้ผู้ร่วมกล้าคิด กล้าแสดงออก มีการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ประสานงานที่ดีเป็นที่รู้จักและน่าเชื่อถือในสังคม มีการ

สร้างโอกาสในการเรียนรู้ขององค์กรและการส่งเสริมนวัตกรรม ก่อให้เกิดการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพ

ยุทธนา ไชยราช (2567) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญต่อการบริหารงานในองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารงานในองค์กรและภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

ปาลิตา จินากลิ่ง (2568) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการดำเนินการที่เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วม ในทุกขั้นตอนของการบริหารงาน และการดำเนินงาน ทั้งการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ช่วยคิดช่วยตัดสินใจ เปิดใจกว้างยอมรับความคิดเห็นของแต่ละบุคคลทำให้เกิดความสามัคคี และขจัดปัญหาความขัดแย้ง และร่วมมือกันในการพัฒนาองค์กร เพื่อมุ่ง ประโยชน์ให้แก่องค์กร ให้ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายได้

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญต่อการบริหารงาน เพราะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายได้แสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจ จูงใจบุคลากรให้เกิดความร่วมมือ ลดความขัดแย้งในการทำงาน เสริมสร้างความไว้วางใจและความสามัคคี เพิ่มพูนความไว้วางใจ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสนับสนุนการสื่อสาร การเรียนรู้ และนวัตกรรมในองค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน

2.3.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมจากทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่มากมาย ผู้วิจัยจะขอเสนอทฤษฎีจากนักวิชาการและนักการศึกษาที่ได้รวบรวมไว้และคิดว่าน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ดังต่อไปนี้

กิตติพงศ์ ทาปง (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 และได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศขององค์กร หมายถึง ผู้บริหารมีกำหนดการทำงานที่ชัดเจน มีส่วนร่วมในการวางแผนตารางการทำงาน สร้างบรรยากาศอย่างเป็นกันเองด้วยสีหน้าที่ยิ้มแย้มแจ่มใส

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็น มีการระดมความคิดเห็นในการแก้ปัญหา และนำความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชามาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อใช้ในการตัดสินใจ

3. การมีส่วนร่วมด้านจิตใจ หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชากำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ สามารถนำเสนองานตามความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเองและ ผลัดเปลี่ยนงานตามความเหมาะสม

4. การมีส่วนร่วมในการรับรู้ถึงผลตอบแทนจากการทำงาน ผู้บริหารสร้างความรู้สึกให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานดี รับรู้ถึงผลตอบแทนที่ได้รับ เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำ ร่วมกันทั้งในเวลาและนอกเวลา มีการติดต่อประสานงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง

กิตติยา สุขเกษม (2564) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมตามหลัก พรหมวิหารธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร อำเภอลาดยาว จังหวัด นครสวรรค์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2 ตามแนวคิด ทฤษฎีของ โคลเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff) มีองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มโครงการโดยมีการ อภิปรายถึงปัญหา และความต้องการ มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา การกำหนดทางเลือกว่า ควรจะจัดโครงการหรือกิจกรรมใดบ้าง และตัดสินใจว่าจะจัดโครงการหรือกิจกรรมใด และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจยังรวมถึงการตัดสินใจระหว่างดำเนินการดำเนินโครงการการตัดสินใจนี้เป็นศูนย์กลาง ของการเกิดความคิดที่หลากหลาย

2.การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนทรัพยากร การใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

3.การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ หมายถึง มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แก้ไขปัญหา ตัดสินใจ เพื่อผลประโยชน์ด้านวัตถุ ผลประโยชน์ด้านสังคม หรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล

4.การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินโครงการ อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ที่เป็นทางการ เช่น การร่วมประชุม การประเมิน คุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษา การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการวิจัยประเมินผลโครงการ ไม่เป็น ทางการ ได้แก่ การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินงานโครงการ นำผลการประเมิน โครงการมาใช้ ในการพิจารณาร่วมกันเพื่อจัดทำโครงการ กิจกรรมในการดำเนินงาน ครั้งต่อไป

กชพร นาคทัศน์ (2565) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ และได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1.การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมร่วมร่วมร่วมในการ กำหนดนโยบาย การตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ การค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาการ

กำหนดนโยบายของโครงการ การกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ การกำหนดทางเลือก โครงการหรือกิจกรรมและการปรับเปลี่ยน เปลี่ยนแปลง พัฒนาโครงการหรือกิจกรรม

2. การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดทางเลือกการทำโครงการหรือกิจกรรม การตั้งปัญหาหรือค้นหาปัญหาที่แท้จริงการปรึกษาหารือ การแก้ปัญหาร่วมกัน การเสนอแนวทางการแก้ปัญหาผ่านการตัดสินใจจากประสบการณ์ของครู การแก้ไขปัญหา โดยใช้เทคนิคและวิธีการที่สร้างสรรค์ การรับผิดชอบในกระบวนการแก้ปัญหานั้นภายใต้กรอบของกฎหมายที่กำหนดและการสะท้อนผล สรุปผลการจัดกิจกรรมหรือโครงการ

3. การมีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็น หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการแสดงทัศนะและแลกเปลี่ยนข้อมูลจากครูทุกฝ่าย การยอมรับความคิดเห็นเพื่อแสวงหาทางเลือกและการตัดสินใจ การติดตามข้อเสนอแนะและร่วมประเมินผลการดำเนินงาน และส่งเสริมให้ครูร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อทุกฝ่าย

4. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมการสนับสนุนทรัพยากรในทุกด้าน การบริหารงานกับบุคลากรทุกฝ่าย การประสานงานทุกฝ่าย การปฏิบัติงานตามเงื่อนไขที่กำหนดทั้งแบบรายบุคคลและรายกลุ่ม การส่งเสริมบุคคลให้มีความผูกพันที่ดีภายในองค์กร การดำเนินงานในโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา การให้คำแนะนำ ในการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการต่างๆของสถานศึกษา การดำเนินการทุกกระบวนการในโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา การประเมินผลการปฏิบัติงานในโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษาและการปรับปรุงทัศนะ การปฏิบัติการให้มีประสิทธิภาพในโครงการต่างๆ ของสถานศึกษา

5. การมีส่วนร่วมในการวางแผน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการระดมความคิดเห็น กำหนดเป้าหมายในอนาคต การกำหนดทางเลือกที่จะดำเนินการตามเป้าหมายการเสริมสร้างความร่วมมือกับทุกฝ่ายในการกำหนดโครงการกิจกรรมต่าง ๆ การจัดการกำหนดทิศทางการดำเนินโครงการ การนำข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยมาใช้ในการประกอบในการวางแผน เปิดโอกาสมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ การกำหนดหลักการดำเนินงานและที่หลากหลายน

อริยาภรณ์ ชุนปักซี่ (2565) ได้ศึกษา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา และได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการวางแผน หมายถึง การดำเนินการสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วนกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน หลักการดำเนินงาน รวมถึงการใช้ทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อลดและแก้ไขปัญหาพร้อมกับการใช้ใช้ในการติดตามและประเมินผล

2. ด้านการตัดสินใจ หมายถึง การสนับสนุนส่งเสริมจัดให้มีโอกาส มีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมาย และตัดสินใจขั้นตอนการปฏิบัติงานของโรงเรียน โดยใช้

ความคิดเห็นของกลุ่มเพื่อแสวงหาทางเลือกและการตัดสินใจต่างๆ ที่เหมาะสม และเป็นที่ยอมรับร่วมกันกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

3. ด้านปฏิบัติการ หมายถึง การดำเนินการสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน ในการปฏิบัติการหรือดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ โดยส่งเสริมให้ครูสามารถใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติ โดยผู้บริหารลงมือปฏิบัติงานและกิจกรรมของโรงเรียนร่วมกับครู เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ และการรับรู้เรียนรู้ร่วมกันเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อทุกฝ่าย

4. ด้านผลประโยชน์ หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน การสร้างความสุขในการทำงานยกย่องชมเชยสำหรับครูที่มีผลงาน จัดสรรสิ่งจูงใจในการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ครูผู้ปฏิบัติงาน และส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงาน

5. ด้านการให้คำปรึกษา หมายถึง การดำเนินการให้ความช่วยเหลือต่อครูที่ต้องการให้ช่วยคิดหาสาเหตุปัญหา และวิธีแก้ไขปัญหาที่ถูกต้องเหมาะสม รวมทั้งการแสดงออกให้รู้ถึงความรู้สึกของครูในการได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหาร เพื่อให้มีความสามารถในการฝึกปฏิบัติตามหน้าที่รับผิดชอบของตนเองได้ และจัดกระบวนการต่างๆ

ยุทธนา ไชยราช (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี และได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน หมายถึง การร่วมมือกันผู้บริหารร่วมมือกับครู และบุคลากร รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กำหนดเป้าหมายและนโยบาย วางแผนการดำเนินงาน กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ของสถานศึกษา กำหนดทางเลือกที่จะดำเนินการ เสริมสร้างความร่วมมือกับทุกฝ่ายในการกำหนดโครงการกิจกรรมต่าง ๆ การวางแผนการจัดกิจกรรม ต่าง ๆ การนำข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยมาใช้ในการวางแผน และจัดระบบการบริหารงานและพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. ด้านการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา หมายถึง การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครูและบุคลากรในการค้นหาปัญหา และสาเหตุของปัญหา ตลอดจนจัดลำดับความสำคัญของปัญหา มีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือในการแก้ปัญหาร่วมกัน โดยใช้เทคนิคและวิธีการ ที่สร้างสรรค์ มีส่วนร่วมการรับผิดชอบในกระบวนการแก้ปัญหา เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองนักเรียนมีส่วนร่วมในการวินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน การพิจารณาทางเลือกในการตัดสินใจแก้ปัญหาคำเนินงานตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพ

3. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การร่วมมือกันของผู้บริหาร ครูและบุคลากร ในการพิจารณาแนวทางการบริหารงานในสถานศึกษา จัดระบบของสถานศึกษา การ

ตัดสินใจกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา การจัดทำหลักสูตร พัฒนาหลักสูตรและประเมินหลักสูตรของสถานศึกษา การจัดสรรงบประมาณประจำปีของสถานศึกษา ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการให้คำแนะนำในการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ และเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและนักเรียนร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติกิจกรรมของสถานศึกษา และมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยน เปลี่ยนแปลงพัฒนาโครงการหรือกิจกรรม

4. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษาดำเนินงานตามโครงการกิจกรรมของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการบริหารงานกับครูและบุคลากรทุกฝ่าย ประสานงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน มีส่วนร่วมในการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา การระดมทุนและจัดหารายได้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา การจัดสรรตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

5. ด้านการรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน การร่วมมือกันของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกฝ่ายในการแสดงทัศนะและแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ยอมรับความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เพื่อแสวงหาทางเลือกและการตัดสินใจ การติดตามข้อเสนอแนะและร่วมประเมินผลการดำเนินงาน สะท้อนผลการดำเนินงานในสถานศึกษา และยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาโรงเรียนสู่ความสำเร็จ

ณัฐวุฒิ จงเพียร (2567) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 และได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร ในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา สาเหตุของปัญหา ตลอดจนจัดลำดับความสำคัญของปัญหา มาใช้ในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อใช้ในการประกอบการตัดสินใจและ เลือกแนวทางที่จะดำเนินงาน

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนทรัพยากรการบริหาร และมีส่วนร่วมในการจัดทำหรือดำเนินการ โดยใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมใน การดำเนินการนิเทศ ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาและนำผลการ

ประเมินมาแลกเปลี่ยน เรียนรู้ เพื่อปรับปรุง แก้ไข และพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสื่อสารความคิด แลกเปลี่ยนข้อมูล แสดงความคิดเห็น สร้างความเข้าใจ และรับฟัง เพื่อนำข้อมูลหรือความคิดเห็นไปใช้ในการดำเนินงานที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน

5. การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ หมายถึง ผู้บริหารสร้างการรับรู้ให้ครู และบุคลากรมีส่วนเกี่ยวข้องกับการได้รับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ส่วนรวมและส่วนตนที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน โครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาร่วมกัน

นภัสวรรณ ศักดิ์วิจารณ์ (2568) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร และได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่เปิดโอกาส และส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็น มีการระดมความคิดเห็นในการแก้ปัญหา และความต้องการ มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และนำความคิดเห็นของครูมาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อใช้ในการตัดสินใจในการเลือกทางที่ดีที่สุด เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานและการปฏิบัติ ที่ตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ขั้นตอนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียนและมีส่วนร่วมในการกำหนดการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพราะการตัดสินใจที่ดีจะมีผลถึงการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ โดยครูจะต้องเข้าร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความรู้ความสามารถของตนเอง

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยครูสามารถใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติ เป็นการเข้าร่วมรวมทั้งมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของงาน และต้องการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของโรงเรียน อีกทั้งผู้บริหารลงมือปฏิบัติงาน และกิจกรรมของโรงเรียนร่วมกับครูด้วย โดยการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนทรัพยากร การบริหาร ประสานงาน ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ที่มีการตรวจสอบการดำเนินงานตามแผนและพัฒนาปรับปรุงเสมอ

3. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่เปิดโอกาสให้ครู เข้ามามีส่วนร่วมในการรายงานผลและประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน มีส่วนร่วมในการกำกับติดตามการปฏิบัติงาน ควบคุมและตรวจสอบการดำเนินกิจกรรม มีส่วนร่วมในการออกแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ในการประเมินผลการ

ปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลไปใช้เพื่อการแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพ การปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น ผู้บริหารติดตาม ตรวจสอบงานหรือกิจกรรมของโรงเรียนว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์เสมอ

4. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างความรู้สึกให้ครูเป็น ส่วนหนึ่งที่ทำให้งานดีขึ้น รับรู้ถึงผลตอบแทนที่ได้รับ เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำงานร่วมกันทั้งในเวลาและนอกเวลา ครูมีความรู้สึก มีคุณค่าในตนเอง มีอำนาจทางการเมือง และความรู้สึกว่าตนเองทำงานมีประสิทธิผล ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็น แก้ไขปัญหา ตัดสินใจ เพื่อผลประโยชน์กับโรงเรียน เกิดจากการทำงานร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็ผลประโยชน์ด้านวัตถุ ด้านสังคม หรือด้านบุคคล ครูมีส่วนร่วมในการนำการปฏิบัติงานนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์โดยอยู่บนพื้นฐานความเท่าเทียมกัน

ปาไลตา จินากลิ่ง (2568) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 และได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน หมายถึง การที่ผู้บริหาร และคณะครูในสถานศึกษาได้มีการตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรร่วมกัน ส่งผลให้คณะครูมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ร่วมกัน ปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สร้างความเข้าใจถึงเป้าหมายขององค์กร และเป้าหมายส่วนบุคคลในการทำงาน โดยเฉพาะจุดประสงค์ของแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับองค์กร ซึ่งการดำเนินงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันของคณะครูนั้นจะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหาร และคณะครูในสถานศึกษารวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ได้มีส่วนร่วมกันในการตัดสินใจรับผิดชอบในการทำงาน คิดค้นหาสาเหตุแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหา และประเมินผลทางเลือกในการตัดสินใจ

3. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง ผู้บริหาร และคณะครูในสถานศึกษามีส่วนร่วมกันในการดำเนินงานตามโครงการหรือกิจกรรมนั้น ๆ รวมถึงสนับสนุนทรัพยากรการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้โครงการที่ได้ดำเนินการจนประสบความสำเร็จ

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง ผู้บริหาร และคณะครูในสถานศึกษามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการ หรือคณะทำงานในการประเมินผลการปฏิบัติงานในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินงานต่าง ๆ มีส่วนร่วมในกระบวนการติดตามความก้าวหน้า และมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานจัดทำโครงการหรือกิจกรรมในครั้งต่อไปประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

5. การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ หมายถึง ผู้บริหาร และคณะครูในสถานศึกษา ได้มีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน โดยมีความสำเร็จเกิดขึ้นกับองค์กรอันเกิดจากการบริหารจัดการร่วมกัน ซึ่งอาจจะเป็นผลประโยชน์ในรูปแบบของเงิน วัสดุสิ่งของรางวัล หรืออาจเป็นทางด้านจิตใจ ความสุขสบาย ความพึงพอใจ ทั้งในผลประโยชน์ส่วนรวมและผลประโยชน์ส่วนบุคคล

Likert, (1961) ได้เสนอรูปแบบการบริหารจัดการองค์กร 4 ระบบ โดยระบบที่ 4 คือ Participative System ซึ่งถือเป็นรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพสูงสุดในมุมมองของ Likert เพราะเน้นให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการบริหารงานและตัดสินใจภายใต้บรรยากาศแห่งความไว้วางใจและความร่วมมือระบบนี้มีลักษณะสำคัญดังนี้

1. มีส่วนร่วมในการวางแผน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมกำหนดเป้าหมาย วางแผน และจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้งานบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การร่วมตัดสินใจ หมายถึง การเปิดให้ครูและบุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมตัดสินใจในเรื่องสำคัญของโรงเรียน เพื่อสร้างการยอมรับและรับผิดชอบร่วมกัน

3. การมีส่วนร่วมดำเนินงาน

4. การติดตามและประเมินผล หมายถึง การร่วมกันติดตาม ตรวจสอบ และให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงและพัฒนางานให้มีคุณภาพ

5. มีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็น

Sagnak (2016) ได้นำเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ไว้ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2. รับฟังข้อเสนอแนะ

3. การมอบอำนาจ

4. การส่งเสริมนวัตกรรม / การเปลี่ยนแปลง

Emmanuel (2024) ได้นำเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมไว้ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผนตัดสินใจ และติดตามผล ทำให้ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีหน้าที่รับผิดชอบต่อความสำเร็จของโรงเรียน

2. การตัดสินใจร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เสนอแนวทาง ตลอดจนร่วมกำหนดนโยบายหรือแนวทางปฏิบัติของโรงเรียน ซึ่งช่วยสร้างความร่วมมือ ความไว้วางใจ และลดลักษณะสั่งการแบบบนลงล่าง

3. การให้ข้อเสนอแนะและการยอมรับ หมายถึง การจัดสภาพการทำงานที่เปิดกว้าง เป็นมิตร และปลอดภัยทางจิตวิทยา ให้ครูสามารถเสนอความคิดเห็นหรือแนวคิดใหม่ได้อย่างมั่นใจและรู้สึกเป็นที่ยอมรับในองค์กร

4. การมอบอำนาจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรสามารถ ตัดสินใจ วางแผน และแก้ไขปัญหา ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระภายใต้กรอบนโยบายของโรงเรียน

5. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ ร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบ ของครูและบุคลากรทุกฝ่าย

6. การสื่อสารและความไว้วางใจ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้ การสื่อสารที่เปิดเผย โปร่งใส และรับฟังความคิดเห็น พร้อมสร้างความเชื่อมั่นระหว่างผู้นำกับผู้ตาม

Villafane (2025) ได้นำเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ไว้ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. มีส่วนร่วมในการวางแผน
2. การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา
3. การดำเนินงาน
4. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
5. การทำงานเป็นทีม/ความร่วมมือ

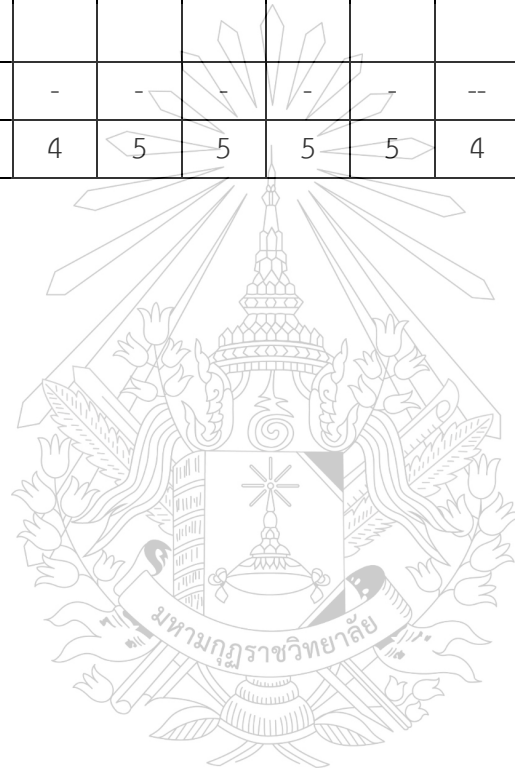


2.3.4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของผู้นำแบบมีส่วนร่วม

ตารางที่ 2.1 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	กิตติพงศ์ ทาปง (2563)	กิตติยา สุขเกษม (2564)	กชพร นาคทัศน์ (2565)	อริยาภรณ์ ขุนปักษี (2565)	ยุทธนา ไชยราช (2566)	ณัฐวุฒิ จงเพียร (2567)	นภัสวรรณ ตักดีวิจารณ์	ปาลิตา จินากิ่ง (2568)	Likert (1961)	Sagnak (2016)	Emmanuel (2024)	Villafane (2025)	ความถี่	ร้อยละ
1.การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา	-	-	✓	-	✓	-	-	-	✓	-	-	✓	4	33.33
2.การมีส่วนร่วมในการวางแผน	-	-	✓	✓	✓	-	-	✓	✓	-	✓	✓	7	58.33
3.การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12	100
4.การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	✓	9	75
5.การมีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็น	✓	-	✓	✓	✓	✓	-	-	✓	✓	✓	-	7	58.33
6.การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์	✓	✓	-	✓	-	✓	✓	✓	-	-	-	-	6	50
7.การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	-	✓	-	-	-	✓	✓	✓	✓	-	-	-	5	41.66
8.การมอบอำนาจ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-	2	16.66

9.การทำงานเป็นทีม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	2	16.66
10.การสื่อสารและความไว้วางใจ	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	✓	-	2	16.66
11.การมีส่วนร่วมในการสร้าง บรรยากาศขององค์กร	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	8.33
12.การส่งเสริมวัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลง	-	-	-	-	-	-	--	-	-	✓	-	-	1	8.33
รวม	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	6	5		



จากตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยนักการศึกษา และองค์กร การศึกษาทั้งหมด 12 คน – องค์กร พบว่าลักษณะของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ โดยสรุปจากแนวคิดของ กิตติพงศ์ ทาปง (2563), กิตติยา สุขเกษม (2564), กชพร นาคทัศน์ (2565), อริยาภรณ์ ขุนปักษี (2565), ยุทธนา ไชยราช (2566), ญัฐวุฒิ จงเพียร (2567), นภัสวรรณ ศักดิ์วิจารณ์ (2568), ปาลิตา จินากลิ่ง (2568), Likert (1961), Sagnak (2016), Villafane (2025), Emmanuel (2024) , โดยสรุปจากแนวคิดมีค่าความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป หรือตั้งแต่ 6 คน เพื่อเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual framework) องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม จึงมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การมีส่วนร่วมในการวางแผน (2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (3) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (4) การมีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็น (5) การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำข้อมูลดังกล่าวมาสรุปเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการวางแผน

ไอรินทร์ ดอนแหยม (2556) ได้ให้ความหมายว่า การวางแผนดำเนินกิจกรรม หมายถึง การกำหนดแผนงาน การกำหนดโครงการ การดำเนินกิจกรรมต่างๆ รวมทั้งการจัดสรรงบประมาณของงานสวัสดิการสังคม

มนตรา ผลศรีธธา (2557) ได้ให้ความหมายว่า การวางแผน หมายถึง การที่ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา กำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ วางแผนการดำเนินงานโครงการหรือการจัดกิจกรรม วางแผนจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการร่วมวางแผนในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

กานดา สิทธิแก้ว (2559) ได้ให้ความหมายว่า การวางแผนดำเนินกิจกรรม หมายถึง การรวบรวมข้อมูลพื้นฐานในการบริหารโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ เกี่ยวกับสถานการณ์ปัญหา สภาพสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม กฎระเบียบ และทรัพยากรที่เอื้อต่อการบริหารงาน กฎระเบียบและเกณฑ์มาตรฐาน และทรัพยากรที่เอื้อต่อการบริหารงานส่งเสริมสุขภาพ จัดทำแผนการปฏิบัติโดยการกำหนดนโยบาย โครงการ กิจกรรม ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดในการติดตามประเมินผล กลไกการประสานความร่วมมือและระบบการรายงานผลให้ชัดเจน

สถาพร บริบูรณ์วัฒน์ และ ทรัพย์อนันต์ พละบุตร (2560) ได้ให้ความหมายว่า การวางแผน หมายถึง การกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน วิธีการและขั้นตอนที่จำเป็น เพื่อให้การดำเนินการประกันคุณภาพบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

สรวิศ จันทร์พุ่ม (2561) ได้ให้ความหมายว่า การวางแผนดำเนินกิจกรรม หมายถึง การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ของงาน หมายถึงการตั้งเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน

ระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงานรวมถึงการร่วมกันปรับปรุงพัฒนา เป้าหมายขององค์การย่อมขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นถ้าทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน ร่วมกันมีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกันมีความรับผิดชอบร่วมกัน

กชพร นาคทัศน์ (2565) ได้ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการระดมความคิดเห็น กำหนดเป้าหมายในอนาคต การกำหนดทางเลือกที่จะดำเนินการตามเป้าหมายการเสริมสร้างความร่วมมือกับทุกฝ่ายในการกำหนดโครงการกิจกรรมต่าง ๆ การจัดการกำหนดทิศทางการดำเนินโครงการ การนำข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยมาใช้ในการประกอบในการวางแผน เปิดโอกาสมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดกิจกรรม ต่าง ๆ การกำหนดหลักการดำเนินงานและที่หลากหลาย

อริยาภรณ์ ขุนปักษี (2565) ได้ให้ความหมาย ด้านการวางแผน หมายถึง การดำเนินการสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วนกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน หลักการดำเนินงาน รวมถึงการใช้ทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อลดและแก้ไขปัญหาพร้อมกับการใช้ใช้ในการติดตามและประเมินผล

ยุธนา ไชยราช (2566) ได้ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผน หมายถึง การร่วมมือกันผู้บริหารร่วมมือกับครู และบุคลากร รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กำหนดเป้าหมายและนโยบาย วางแผนการดำเนินงาน กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ของสถานศึกษา กำหนดทางเลือกที่จะดำเนินการ เสริมสร้างความร่วมมือกับทุกฝ่ายในการกำหนดโครงการกิจกรรมต่าง ๆ การวางแผนการจัดกิจกรรม ต่าง ๆ การนำข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยมาใช้ในการวางแผน และจัดระบบการบริหารงานและพัฒนา สถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ปาลิตา จินากิ่ง (2568) ได้ให้ความหมายว่า การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน หมายถึง การที่ผู้บริหาร และคณะครู ในสถานศึกษาได้มีการตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรร่วมกัน ส่งผลให้คณะครู มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ร่วมกัน ปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สร้างความเข้าใจถึง เป้าหมายขององค์กร และเป้าหมายส่วนบุคคลในการทำงาน โดยเฉพาะจุดประสงค์ของแต่ละ บุคคลที่สอดคล้องกับองค์กร ซึ่งการดำเนินงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันของคณะครูนั้น จะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากรระดมความคิดเห็น เพื่อกำหนดเป้าหมาย นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ของสถานศึกษา รวมถึงการวางแผนดำเนินงานและกำหนดทางเลือก โดยใช้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบันประกอบการวางแผน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

สรวิศ จันทร์พุ่ม (2561) ได้ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ภาวะที่มีความอิสระต่อความ รับผิดชอบในการทำงานมีอำนาจหน้าที่และความสามารถในการทำงานของแต่ละบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ต้องการความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานในการตัดสินใจในงานของตนเองซึ่งจะทำให้มีความทุ่มเท และเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความรับผิดชอบที่ตนได้รับ

ลัดดาวัลย์ สมตน (2563) ได้ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา และสาเหตุของปัญหา ตลอดจนจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโรงเรียน ตัดสินใจโดยใช้ความคิดเห็น

สุชาติ อักษรกริช (2563) ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรมผู้นำแบบร่วมตัดสินใจ หมายถึง การปฏิบัติตนหรือการแสดงออกของผู้บริหาร สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจเลือก รายวิชาเพิ่มเติม/เลือกเสรี ในหลักสูตรระดับ กลุ่มสาระการเรียนรู้รวมทั้งกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนใน หลักสูตรสถานศึกษา รายวิชาสอนที่เหมาะสมกับศักยภาพของตนเอง เลือกรูปแบบการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามบริบทของสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษา (ปราชญ์ชาวบ้าน) ในการเข้ามีส่วนร่วม ในการจัดการเรียนการสอนตามแนวภูมิปัญญาท้องถิ่น วิธีการ ในการวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน รูปแบบการวิจัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพใน การศึกษา การใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน และรูปแบบในการจัดการ นิเทศการศึกษา

พรเทพ เหมรานนท์ (2564) ได้ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อมีกิจกรรม หรือโครงการอะไร ผู้บริหารก็จะให้สมาชิกที่เกี่ยวข้องภายใน โรงเรียนมาร่วมกันตัดสินใจในการทำงานนั้น ๆ ไม่ว่าจะปัญหาสาเหตุ และความต้องการร่วมคิดค้น แนวทางเพื่อแก้ไขปัญหา ร่วมตัดสินใจในการวางแผนแก้ไขปัญหา ร่วมในการรับผิดชอบ ตลอดจนร่วม ในการตรวจสอบ และประเมินผลทางเลือกของการตัดสินใจให้เกิดผลที่ดีตามบริบทสถานที่ต่าง ๆ

กชพร นาคทัศน์ (2565) ได้ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ การค้นหา ปัญหาและสาเหตุของปัญหาการกำหนดนโยบายของโครงการ การกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ การกำหนดทางเลือก โครงการหรือกิจกรรมและการปรับเปลี่ยน เปลี่ยนแปลง พัฒนาโครงการหรือ กิจกรรม

อริยาภรณ์ ขุนปักซี (2565) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการตัดสินใจ หมายถึง การสนับสนุน ส่งเสริมจัดให้มีโอกาส มีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมาย และตัดสินใจ

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโรงเรียน โดยใช้ความคิดเห็นของกลุ่มเพื่อแสวงหาทางเลือกและการตัดสินใจต่างๆ ที่เหมาะสม และเป็นที่ยอมรับร่วมกันกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

อนุวัฒน์ ทศบุตร (2565) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารและคณะครูในสถานศึกษา เมื่อมีโครงการหรือกิจกรรมใด ๆ ในสถานศึกษา ผู้บริหารก็จะให้คณะครูที่มีส่วนเกี่ยวข้องภายในสถานศึกษามาร่วมกันในการตัดสินใจในการทำงานนั้น ๆ ไม่ว่าจะปัญหาสาเหตุ และความต้องการในการทำกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ร่วมกันคิดค้นแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาพร้อมตัดสินใจในการวางแผนแก้ไขปัญหาพร้อมในการรับผิดชอบ ร่วมในการตัดสินใจตลอดจนร่วมในการตรวจสอบ และประเมินผลทางเลือกของการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลที่ดีตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ตั้งไว้

จิระ พุฒหอมโพธิ์ (2566) ได้ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มโครงการโดยมีการอภิปรายถึงปัญหา และความต้องการมีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา การกำหนดทางเลือกว่าควรจะทำโครงการหรือกิจกรรมใดบ้าง และตัดสินใจว่าจะจัดโครงการหรือกิจกรรมใด และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจยังรวมไปถึงการตัดสินใจระหว่างการดำเนินโครงการตัดสินใจนี้เป็นศูนย์กลางของการเกิดความคิดที่หลากหลาย

ยุทธนา ไชยราช (2566) ได้ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การร่วมมือกันของผู้บริหาร ครูและ บุคลากร ในการพิจารณาแนวทางการบริหารงานในสถานศึกษา จัดระบบของสถานศึกษา การ ตัดสินใจกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา การจัดทำหลักสูตร พัฒนาหลักสูตรและ ประเมินหลักสูตรของสถานศึกษา การจัดสรรงบประมาณประจำปีของสถานศึกษา ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการให้คำแนะนำในการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ และเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและนักเรียนร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติกิจกรรมของสถานศึกษา และมีส่วนร่วมในการ ปรับเปลี่ยน เปลี่ยนแปลง พัฒนาโครงการหรือกิจกรรม

กิตติยา สุขเกษม (2567) ได้ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มโครงการ โดยมีการอภิปรายถึงปัญหา และความต้องการ มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา การกำหนดทางเลือกว่าควรจะทำโครงการหรือกิจกรรมใดบ้าง และตัดสินใจว่าจะจัดโครงการหรือกิจกรรมใด และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจยังรวมไปถึงการตัดสินใจระหว่างการดำเนินโครงการตัดสินใจนี้เป็นศูนย์กลางของการเกิดความคิดที่หลากหลาย

ปาไลตา จินากลิ่ง (2568) ได้ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหาร และคณะครูในสถานศึกษา รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ได้มีส่วนร่วมร่วมกันในการตัดสินใจ รับผิดชอบในการทำงาน คิดค้นหาสาเหตุแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหา และประเมินผลทางเลือกในการตัดสินใจ

Cohen and Uphoff (1980) กล่าวว่าไว้ว่า ด้านการตัดสินใจ หมายถึง การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มโครงการ โดยมีการอภิปรายถึงปัญหาและความต้องการ มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา การกำหนดทางเลือกกว่าควรจะทำโครงการหรือ กิจกรรมใดบ้าง และการตัดสินใจว่าจะทำโครงการหรือกิจกรรมใด และการมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจยังครอบคลุมไปถึงการตัดสินใจในระหว่างการดำเนินงานโครงการ

Who & Unicef (1978) กล่าวว่าไว้ว่า ด้านการตัดสินใจ เป็นการวางแผนจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา ความสำคัญ ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากรกำหนดวิธีติดตามประเมินผลและปัญหาสำคัญ คือ ต้องตัดสินใจด้วยตัวเอง

Fornaroff (1980) กล่าวว่าไว้ว่า ด้านการตัดสินใจ เป็นการมีส่วนร่วมการวางแผนรวมถึง การกำหนดเป้าหมาย กลวิธี ทรัพยากรที่ต้องใช้ตลอดจนการติดตามประเมินผล

Sashkin (1982) กล่าวว่าไว้ว่า ด้านการตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้นำให้สมาชิกร่วมปรึกษาหารือ ร่วมในการรับผิดชอบ ร่วมในการตัดสินใจ ตลอดจนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลทางเลือกของการตัดสินใจ

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมกันอภิปรายและวิเคราะห์ปัญหา รวมถึงความต้องการของสถานศึกษา จัดลำดับความสำคัญของประเด็นที่ควรพัฒนา และร่วมพิจารณาเลือกแนวทางหรือทางเลือกที่เหมาะสมในการดำเนินงาน โดยให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ การติดตามตรวจสอบ และการประเมินผล เพื่อให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

3. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

ไอรินทร์ ดอนแหยม (2556) การลงทุนและปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินงานตามแผนรวมทั้งการพัฒนาและปรับปรุงงานสวัสดิการสังคม

ลัดดาวลย์ สมตน (2561) ได้ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยครูสามารถใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติ ผู้บริหารลงมือปฏิบัติงานและกิจกรรมของโรงเรียนร่วมกับครู

สุชาติ อักษรกริช (2563) ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรมผู้นำแบบร่วมดำเนินการ หมายถึง การปฏิบัติตนหรือการแสดงออกของ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติม/เลือกเสรี เปิดโอกาสให้ครู มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และ สมรรถนะของผู้เรียน ในการพัฒนาบุคลากรในด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนตามรูปแบบ/วิธีการที่สถานศึกษากำหนดไว้ ส่งเสริม ให้ครูได้มีส่วนร่วมในพัฒนาเครื่องมือ เช่น แบบทดสอบ แบบสังเกต แบบสอบถาม เปิดโอกาสให้ ครูมีส่วนร่วมจัดทำ ด้านการจัดการเรียนการ

สอน เช่น การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ Course syllabus เอกสารประกอบการสอน กระจายอำนาจให้ครูมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหานักเรียนในด้าน ต่าง ๆ เช่น พฤติกรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อ พัฒนาวินัยครูร่วมกัน สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้ ที่ กำหนดไว้ในคู่มือการประกันคุณภาพ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดหาสื่อ วัสดุ/อุปกรณ์ เทคโนโลยี และสร้างสื่อนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการนิเทศการจัดการเรียน การสอนแบบกัลยาณมิตร

พรเทพ เหมรานนท์ (2564) ได้ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้เกิดการร่วมกันดำเนินงาน การมีส่วนร่วมของภาครัฐ นักเรียน ชุมชน ครอบครัวโดยเป็นคณะทำงาน การดำเนินงานในกิจกรรมตามภารกิจที่กำหนดร่วมกัน ส่งผลให้โครงการที่ได้ดำเนินการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายรวมถึงการมีส่วนร่วมทั้งแบบชั่วคราว และแบบถาวร

กิตติยา สุขเกษม (2564) ได้ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนทรัพยากร การใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

กชพร นาคทัศน์ (2565) ได้ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมการสนับสนุนทรัพยากรในทุกด้าน การบริหารงานกับบุคลากรทุกฝ่าย การประสานงานทุกฝ่าย การปฏิบัติงานตามเงื่อนไขที่กำหนดทั้งแบบรายบุคคลและรายกลุ่ม การส่งเสริมบุคคลให้มีความผูกพันที่ดีภายในองค์กรการดำเนินงานในโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา การให้คำแนะนำ ในการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการต่างๆของสถานศึกษา การดำเนินการทุกกระบวนการในโครงการต่าง ๆของสถานศึกษา การประเมินผลการปฏิบัติงานในโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษาและการปรับปรุงทัศนะ การปฏิบัติการให้มีประสิทธิภาพในโครงการต่างๆ ของสถานศึกษา

อนุวัฒน์ ทศบุตร (2565) ได้ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง ผู้บริหารและคณะครูในสถานศึกษาร่วมกันทำให้เกิดการดำเนินงานในสถานศึกษาโดยการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ มีส่วนร่วมทั้งด้านงบประมาณ แรงงานวัสดุอุปกรณ์ให้กับโครงการ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การให้เข้ามามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการดำเนินงานการเข้าร่วมเป็นสมาชิก การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาในการจัดการศึกษา

อริยาภรณ์ ขุนปักซี (2565) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการดำเนินงาน หมายถึง การดำเนินการสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน ในการปฏิบัติการหรือดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ โดยส่งเสริมให้ครูสามารถใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติ โดยผู้บริหารลงมือ

ปฏิบัติงานและกิจกรรมของโรงเรียนร่วมกับครู เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ และการรับรู้เรียนรู้ร่วมกันเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อทุกฝ่าย

จิระ พุดหอมโพธิ์ (2566) ได้ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการสนับสนุน ทรัพยากร การใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

ยุทธนา ไชยราช (2566) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษาดำเนินงานตามโครงการกิจกรรมของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ วางไว้ ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการบริหารงานกับครูและบุคลากรทุกฝ่าย ประสานงาน เพื่อให้ประสบ ความสำเร็จในการดำเนินงาน มีส่วนร่วมในการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา การระดม ทุนและ จัดหารายได้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา การจัดสรรตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมและ พัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

ปาลิตา จินากิ่ง (2568) ได้ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง ผู้บริหาร และคณะครูในสถานศึกษา มีส่วนร่วมกันในการดำเนินงานตามโครงการหรือกิจกรรมนั้น ๆ รวมถึงสนับสนุนทรัพยากร การใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ โครงการที่ได้ดำเนินการจนประสบความสำเร็จ

Cohen and Uphoff (1980) กล่าวไว้ว่า การดำเนินงาน หมายถึง การที่สมาชิกมีส่วนในการสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ ให้กับโครงการทั้งในด้านเงิน แรงงาน วัสดุ อุปกรณ์ และการมีส่วนร่วมในการบริหารและประสานงานโครงการ รวมทั้งความตั้งใจของบุคคลที่ตอบสนองในเชิงบวกต่อโครงการย่อยที่แตกแขนงมาจากโครงการใหญ่ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ทำให้โครงการประสบความสำเร็จ

Shadid (1982) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานไว้ในส่วนขององค์ประกอบในการดำเนินงานโครงการนั้นจะได้อาจมาจากคำถามที่ว่าใครทำประโยชน์ให้กับโครงการได้บ้าง และจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหาร การประสานงานและการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

Sashkin (1996 อ้างถึงใน รุสนีย์ ไวยากรณ์, 2564) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่าการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารทางการระดับต้น เกี่ยวกับการรับรู้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับสูง และระดับกลางมีส่วนร่วมในการดำเนินงานจากการบริหารงานที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ข้อมูลพัฒนาแนวคิดใหม่ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้ฝึกทักษะการแก้ปัญหา ปรับปรุง ประเมินงาน มากกว่าการใช้ความสามารถเฉพาะของตัวบุคคล

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและเอื้ออำนวยให้ครูและบุคลากรร่วมกันดำเนินงานตามโครงการหรือกิจกรรมของสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม โดยร่วมรับผิดชอบตามบทบาท สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น และประสานงานให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนและเป้าหมาย เพื่อพัฒนากิจกรรมและการจัดการเรียนการสอน

4. การมีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็น

วิรัช คุ่มกลาง (2560) กล่าวว่า การยอมรับความคิดเห็น เป็นการสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น ได้เสนอแนะ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเป็นทางเลือกในการตัดสินใจ อีกทางหนึ่งของผู้ร่วมงาน เพื่อความเหมาะสมของงานและเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย

ชาดา อักษรกริช (2563) กล่าวว่า การยอมรับความคิดเห็น เป็นการปฏิบัติตน การกระทำ หรือการแสดงออก ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการประชุม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมคิด ร่วมปรึกษาเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงในกิจกรรมหรือโครงการ

กชพร นาคทัศน์ (2565) การมีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็น หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการแสดงทัศนะและแลกเปลี่ยนข้อมูลจากครูทุกฝ่าย การยอมรับความคิดเห็นเพื่อแสวงหาทางเลือกและการตัดสินใจ การติดตามข้อเสนอแนะและร่วมประเมินผลการดำเนินงาน และส่งเสริมให้ครูร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อทุกฝ่าย

ยุทธนา (2566) ด้านการรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน หมายถึง การร่วมมือกันของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกฝ่ายในการแสดงทัศนะและแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ยอมรับความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เพื่อแสวงหาทางเลือกและการตัดสินใจ การติดตามข้อเสนอแนะและร่วมประเมินผลการดำเนินงาน สะท้อนผลการดำเนินงาน ในสถานศึกษา และยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาโรงเรียนสู่ความสำเร็จ

Likert (1961) กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นที่จะ แสวงหาและรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชา นำความคิดเห็นเหล่านั้นไปพิจารณาอย่างจริงจังในการวางแผนและตัดสินใจ และแจ้งผลสะท้อนกลับว่าความคิดเห็นนั้นถูกนำไปใช้อย่างไร

Davis, (1981) กล่าวว่า เป็นการบริหารที่ใช้ความคิดจากกลุ่มให้เป็นประโยชน์ โดยให้ทุกคนในกลุ่มแสดงความคิดเห็น แต่ละคนมีเสียงหนึ่งเสียงเท่ากัน การตัดสินใจมาจากมติของกลุ่ม โดยสมาชิกทุกคนมีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็น

Donnelly, (1987) กล่าวว่า เป็นการที่ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาแบบเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาถกเถียงปัญหากับตนเองได้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาต่างยอมรับนับถือและไว้วางใจกันซึ่งกันและกัน

Sagnak, (2016) การรับฟังความคิดเห็น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ครูเสนอความเห็น รับฟังอย่างจริงจัง และนำความคิดเห็นเหล่านั้นไปใช้ประกอบการวางแผนและตัดสินใจเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา

Emmanuel, (2024) การให้สิทธิในการแสดงความคิดเห็น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่เปิดช่องทางสื่อสารสองทางบนพื้นฐานของความไว้วางใจ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็น เสนอแนวทางหรือข้อเสนอแนะใหม่ ๆ และผู้นำจะรับฟังความคิดเห็นเหล่านั้นอย่างจริงจัง เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับไปประกอบการวางแผน ตัดสินใจ และแจ้งผลสะท้อนกลับอย่างโปร่งใส

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็น หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสที่ให้บุคลากรทุกระดับเสนอความคิดเห็นได้อย่างปลอดภัยและเป็นธรรม รับฟังอย่างตั้งใจ เคารพความเห็นที่แตกต่าง ให้คุณค่าอย่างเท่าเทียม และสื่อสารผลการพิจารณาหรือการนำข้อมูลกลับสู่ผู้เสนอ เพื่อเอื้อต่อการปรับปรุงงานและพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา

5. การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์

ปิยธิดา อัมภาพันธ์ (2560) กล่าวว่า ด้านผลประโยชน์ หมายถึง การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงานตามแผนและเป้าหมายที่กำหนด ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ทางด้านวัตถุผลประโยชน์ทางด้านสังคม หรือประโยชน์ส่วนบุคคล

คมกฤษ ประการะสังข์ (2560) กล่าวว่า ด้านการรับผลประโยชน์ หมายถึง การที่บุคลากรได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการได้รับผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของโครงการ งาน กิจกรรมของสถานศึกษา ทั้งในด้านบวกและในด้านลบ ด้านบวก ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนด้านสวัสดิการ การยกย่องชมเชย เป็นต้น ด้านลบ ได้แก่ เมื่อการดำเนินงานมีการเกิดข้อผิดพลาดจากการบริหารงาน ทุกฝ่ายให้การยอมรับพร้อมช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

สิริกัญญา กลาทอง (2560) กล่าวว่า ด้านผลประโยชน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการได้รับรับผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของโครงการ งาน กิจกรรมของสถานศึกษา ทั้งในด้านบวกและด้านลบ ด้านบวก ได้แก่ การได้รับการสนับสนุน การยกย่องชมเชย เป็นต้น ด้านลบ ได้แก่ เมื่อเกิดข้อผิดพลาดจากการบริหารงาน ทุกฝ่ายให้การยอมรับพร้อมช่วยกันแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้น ทั้งในด้านการมีหนี้สิน การแตกแยก การขัดแย้ง เป็นต้น

ลัดดาวัลย์ สมตน (2561) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แก้ไขปัญหา ตัดสินใจ เพื่อผลประโยชน์กับโรงเรียน ครูมีส่วนร่วมในการนำการปฏิบัติงานนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งด้านวัตถุและจิตใจ โดยอยู่บนพื้นฐานความเท่าเทียมกัน

กิตติยา สุขเกษม (2564) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์หมายถึง มีส่วนร่วมในการแสดงความ คิดเห็น แก้ไขปัญหา ตัดสินใจ เพื่อผลประโยชน์ด้านวัตถุ ผลประโยชน์ด้านสังคม หรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล

ศรุต เพ็ชรสีม่วง (2564) กล่าวว่า ด้านผลประโยชน์ หมายถึง ผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางวัตถุ ทางสังคม หรือผลประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งเป็นผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ เช่น ทรัพย์สิน วัตถุ และผลประโยชน์ทางจิตวิทยา เช่นคำชมเชย การเป็นที่ยอมรับ

พรเทพ เหมรานนท์ (2564) การมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์ หมายถึง เมื่อเกิดผลผลิต ผลลัพธ์ หรือความสำเร็จอันเกิดจากการบริหารจัดการร่วมกันของ บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของเงิน หรือสิ่งของ การได้รับสนับสนุนด้านสวัสดิการ หรืออาจเป็นความพอใจ ให้กำลังใจ ยกย่องชมเชย ความสุข สบาย และร่วมแสดงความยินดี เป็นต้น

อนุวัฒน์ ทศบุตร (2565 อ้างในปาไลตา จินากลิ่ง,2568) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับ ผลประโยชน์ หมายถึง ผู้บริหารและคณะครูในสถานศึกษา มีส่วนร่วมได้รับผลผลิต ผลลัพธ์ หรือความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับองค์กร ผู้บริหาร ครู กรรมการสถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ย่อมที่จะได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งอาจไม่จำเป็นจะต้องอยู่ในรูปของเงิน วัตถุหรือสิ่งของ แต่อาจเป็นความสุขสบายความพอใจ ให้กำลังใจ ร่วมแสดงความยินดี ซินชมยกย่อง รวมไปถึง การมอบรางวัล ประโยชน์ที่เกิดขึ้นทั้งในทางบวกและทางลบ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ที่ เกิดขึ้นทั้งในทางบวกและทางลบ ด้านบวก ได้แก่ การได้รับสนับสนุน ด้านสวัสดิการต่าง ๆ การยกย่องชมเชย เป็นต้น ด้านลบ ได้แก่ เมื่อการดำเนินงานมีการเกิดข้อผิดพลาดจาก การบริหารงาน ทุกฝ่ายให้การยอมรับพร้อมช่วยกันแก้ไข้ปัญหาที่เกิดขึ้น

ยุทธศาสตร์ จันทร์ชุ่ม (2566) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์เป็น กระบวนการมีส่วนร่วมในการรับรู้ถึงผลประโยชน์ การได้รับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการร่วมกันที่ จะเกิดขึ้นจากการร่วมดำเนินงาน การตัดสินใจเพื่อผลประโยชน์ของสถานศึกษาเพื่อให้เกิด แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันอย่างเต็มศักยภาพ

ณัฐวุฒิ จงเพียร (2567) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ หมายถึง ผู้บริหารสร้างการรับรู้ให้ครู และบุคลากรมีส่วนเกี่ยวข้องกับการได้รับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ ส่วนรวมและส่วนตนที่ เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน โครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ร่วมกัน

ปาไลตา จินากลิ่ง (2568) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ หมายถึง ผู้บริหาร และคณะครูใน สถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน โดยมีความสำเร็จเกิดขึ้นกับองค์กร อันเกิดจากการบริหารจัดการร่วมกัน ซึ่งอาจจะเป็นผลประโยชน์ในรูปแบบของเงิน

วัตถุประสงค์ของ รางวัล หรืออาจเป็นทางด้านจิตใจ ความสุขสบาย ความพึงพอใจ ทั้งในผลประโยชน์ส่วนรวม และผลประโยชน์ส่วนบุคคล

Cohen and Uphoff (1980) กล่าวว่าด้านผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมประเภทนี้มีสองนัยคือ เป็นทั้งการร่วมรับประโยชน์หรือร่วมรับผลสืบเนื่องใดๆ จากโครงการพัฒนา ผลประโยชน์ที่ได้รับ ได้แก่ 1) ผลประโยชน์ด้านวัตถุคือ การมีรายได้และทรัพย์สินเพิ่มขึ้นและมั่นคงมากขึ้น หรือการมีสาธารณูปโภคที่เพียงพอ มีประสิทธิภาพหรือคุณภาพดี 2) ผลประโยชน์ด้านสังคม ได้แก่ การได้รับการศึกษาหรือมีความรู้มากขึ้น 3) ผลประโยชน์ ส่วนบุคคล ได้แก่ การมีความนับถือตนเองเพิ่มขึ้น มีพลังอำนาจทางการเมืองมากขึ้น และมีความรู้สึกถึงควมมีประสิทธิภาพของตนเอง

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร รับรู้ผลการดำเนินงาน และ เข้าถึงการได้รับประโยชน์จากผลลัพธ์ของการดำเนินงานอย่าง เป็นธรรม โปร่งใส และเท่าเทียม โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ พิจารณาและกำหนดแนวทางการใช้ประโยชน์จากผลลัพธ์ ตลอดจน ยกย่องความสำเร็จร่วมกัน ทั้งในด้านผลประโยชน์ รูปธรรม และนามธรรม

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา

2.4.1 ความหมายของการพัฒนา

การพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม คือ เสริมสร้างศักยภาพผู้นำให้สามารถใช้พลังของทุกฝ่ายในองค์กรผ่านการทำงานมีส่วนร่วม เพื่อยกระดับการตัดสินใจ ความร่วมมือ นวัตกรรม และประสิทธิผลขององค์กรอย่างยั่งยืน แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมจากทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่มากมาย ผู้วิจัยจะขอเสนอแนวคิด ทฤษฎี จากนักวิชาการและนักการศึกษาที่ได้อบรมไว้และคิดว่าน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ดังต่อไปนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2538) ให้ความหมายว่า พัฒนา หมายถึง การทำความเจริญ การเปลี่ยนแปลงในทางที่เจริญขึ้น การคลี่คลายไปในทางที่ดีถ้าเป็นกริยา ใช้คำว่า พัฒนา หมายความว่า ทำให้เจริญ คือ ทำให้เติบโตได้งอกงาม ทำให้งอกงามและมากขึ้น

เกศินี จุฑาวิจิตร (2542) แนวทางการพัฒนา หมายถึง แนวทางในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมของสมาชิกในสังคม ตั้งแต่ระดับบุคคล สถาบันไปจนถึงระดับสังคม จากลักษณะที่สังคมเคยเป็นอยู่ให้ก้าวไปสู่การเป็นสังคมตามแบบอย่างที่ควรจะเป็นหรือเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

นิพนธ์ ชัยวรมุขกุล (2555) แนวทางการพัฒนา หมายถึง กระบวนการวางแผนที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงในการทำให้สิ่งเดิมเปลี่ยนไปโดยเกิดสิ่งใหม่ขึ้นมาทดแทน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2563) ได้ระบุว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563-2565 ได้กำหนดผลลัพธ์สุดท้ายของการพัฒนาบุคลากรภาครัฐไว้ว่า เป็นผู้ที่มีองภาพใหญ่และเข้าใจภารกิจขององค์กร โดยเข้าใจบริบทแวดล้อมที่มีผลต่อภารกิจงานขององค์กรภาครัฐ และบทบาทหน้าที่ของตนเอง (Big Picture Thinker) เป็นนวัตกรรม ที่เน้นสร้างผลสัมฤทธิ์ที่มีคุณค่า และประโยชน์ต่อส่วนรวมและประชาชน (Result - oriented Innovator) ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (Person of Integrity) และให้ความสำคัญกับการทำงานบูรณาการ และสร้างพันธมิตรกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชน ผู้รับบริการ (Professional Collaborator) ในขณะที่หน่วยงานภาครัฐมีระบบนิเวศในการทำงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบท สามารถส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังออกมาได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถดึงดูดและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเพื่อสนับสนุนเป้าหมายของการปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชนในฐานะภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวมขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีมีขนาดเล็กและโปร่งใส และสร้างผลผลิตและนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาประเทศและยกระดับชีวิตของประชาชนในการบรรลุผลลัพธ์สุดท้ายข้างต้น แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565 ได้กำหนดประเด็นและแนวทางการดำเนินการไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. ประเด็นการพัฒนาที่ 1 ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าประสงค์เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะสำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21 ซึ่งสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานทั้งทางกายภาพและจิตวิทยาที่เหมาะสมจะช่วยส่งเสริมและผลักดันให้บุคลากรภาครัฐสามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังตามกรอบความคิด (Mindsets) และกรอบทักษะ (Skillsets) ออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และต่อเนื่อง

2. ประเด็นการพัฒนาที่ 2 พัฒนากรอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21 และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนาระบบราชการในอนาคต โดยมีเป้าประสงค์เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชนและการผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ โดยนอกจากองค์ความรู้ด้านการบริหาร จัดการภาครัฐที่บุคลากรภาครัฐจะต้องมีเป็นพื้นฐานแล้ว (อาทิ

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ การบริการจัดการ ภาครัฐ การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ การบริหารงบประมาณ เป็นต้น) บุคลากรภาครัฐจะต้องมีทักษะที่จำเป็น 3 กลุ่มทักษะ คือ (1) ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญในการตอบสนองต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในมิติของการทำงานและการใช้ชีวิต รวมทั้งนำไปสู่การสร้างการนวัตกรรมและการเปลี่ยนในภาครัฐได้ (2) ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) ซึ่งเป็นทักษะที่ช่วยให้บุคลากรสามารถบริหารจัดการงานของตนเองได้ตามบทบาทหน้าที่ รวมทั้งเตรียมความพร้อมตนเองในการเติบโตตามเส้นทางอาชีพ และ (3) ทักษะตามสายงาน (Functional Skillset) ซึ่งเป็นทักษะที่ช่วยให้บุคลากรภาครัฐสามารถทำงานของตนเอง ได้อย่างมีอาชีพตามบริบทของงานที่มีความเฉพาะและมีความแตกต่างกันไปตามสายงาน

3. ประเด็นการพัฒนาที่ 3 ปลุกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากล อย่างเหมาะสมและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีเป้าประสงค์ เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีคุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนา ให้มีความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และมีทัศนคติแบบสากลที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล เพื่อร่วมกันสร้างภาครัฐที่ทันสมัย เป็นที่พึ่งของประชาชน และเชื่อถือไว้วางใจได้

กิตติยา สุขเกษม (2564) การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีการกระทำให้เกิดขึ้น ทั้งทางด้าน คุณภาพ ปริมาณ และสิ่งแวดล้อม โดยมีการวางแผนกำหนดทิศทางไว้ล่วงหน้า การเปลี่ยนแปลงนี้ต้อง เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น บรรลุวัตถุประสงค์

ปานใจ ธารทัศน์วงศ์และศิริพร ศักดิ์บุญรัตน์ (2564) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองทั้งทักษะและความรู้ (ReSkill, UpSkill) เพื่อตอบสนองความต้องการของสถานศึกษา การศึกษาในอนาคต จำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นและปรับให้เข้ากับบริบทที่แตกต่างกันและตามความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป นับตั้งแต่ศตวรรษที่ 21 ถือเป็นช่วงเวลาที่ทำลายความสามารถของมนุษยชาติ เพราะเป็นยุคที่โลกต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ข้อมูลข่าวสารทุกอย่างไม่ได้จำกัดอยู่เพียงรอบตัวเราอีกต่อไป การหาความรู้สามารถทำผ่านโลกดิจิทัล สามารถก้าวข้ามพรมแดนไปได้ทุกมุมโลก เพราะฉะนั้น รูปแบบการศึกษาที่เราใช้อยู่ในปัจจุบันก็ต้องเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะรองรับทั้งผู้เรียนและผู้สอนในยุคใหม่ต้องเตรียมคนออกไปเพื่อใช้ความรู้และพร้อมเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ในการดำรงชีวิตและการทำงานในอนาคตภายใต้สิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ใหม่ๆ ซึ่งสอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) ที่จะสร้างคนให้เป็นคนที่มีคุณภาพ (Character Qualities) เพื่อให้สามารถใช้ชีวิตให้เหมาะสมกับบริบทของโลก สามารถจัดการกับความท้าทายในชีวิต และสามารถรับมือกับโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ทวีสันต์ วิชัยวงษ์ (2564) ได้กล่าวว่า การพัฒนา หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงตามแผนด้วยการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าหรือกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทาง โดยการพัฒนานั้นเป็นความพยายามของมนุษย์ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น มีการกำหนดทิศทางหรือกำหนดรายละเอียดเอาไว้ล่วงหน้าว่าใครทำอะไร อย่างไร เมื่อใด โดยเป้าหมายสุดยอดของการพัฒนาอยู่ที่คนและคุณภาพชีวิตของคน การพัฒนาคน จึงรวมถึงการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรมและเทคโนโลยี นอกจากนี้ความหมายของการพัฒนายังเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจคุณค่าของคนในแต่ละสังคมอีกด้วย

จีระ พุฒหอมโพธิ (2566) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีการกระทำให้เกิดขึ้น ทั้งทางด้าน คุณภาพ ปริมาณ และสิ่งแวดล้อม โดยมีการวางแผนกำหนดทิศทางไว้ล่วงหน้า การเปลี่ยนแปลงนี้ ต้องเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น บรรลุวัตถุประสงค์

Jerris Linda A. (1998) การพัฒนาผู้บริหาร เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงการบริหารต่างๆ ให้เป็นไปตามที่องค์กรต้องการ ซึ่งเป็นการสร้างประสบการณ์ เพิ่มเทคนิคความสามารถและทักษะการบริหารให้กับผู้บริหาร และเป็นการพัฒนาอาชีพให้กับผู้บริหาร

แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2567) เป็นการดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพและศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดแนวทางสำคัญไว้ ดังนี้

1. การพัฒนาความรู้และทักษะในด้านการบริหารการศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ เสริมสร้างความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา การบริหารจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาแบบ Active Learning การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการส่งเสริมทักษะแห่งอนาคต (Future Skills) การจัดการทรัพยากรและงบประมาณ พัฒนาความสามารถในการบริหารงบประมาณ การจัดหา และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การพัฒนาภาวะผู้นำและสมรรถนะเฉพาะของผู้บริหารส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เน้นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรพัฒนาทักษะในการบริหารงานบุคคล เช่น การส่งเสริมขวัญกำลังใจ และการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ

3. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในวิชาชีพ ปลูกฝังจิตวิญญาณความเป็นครูและผู้บริหารที่ดี โดยเน้นความซื่อสัตย์ สุจริต และการทำงานเพื่อประโยชน์ของผู้เรียนสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความโปร่งใส ความยุติธรรม และการมีส่วนร่วม

4. การพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านกระบวนการอบรมและพัฒนาวิชาชีพ การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา เช่น การพัฒนาหลักสูตร การประกันคุณภาพ การศึกษา และการบริหารเทคโนโลยีการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมพิเศษที่จัดโดย สพฐ. หรือองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง การส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือการศึกษาในหลักสูตรผู้บริหารเฉพาะทาง

5. การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริงและการปฏิบัติงานในพื้นที่ การเข้าร่วมโครงการพัฒนาตามบริบทของแต่ละพื้นที่ เช่น การพัฒนาผู้บริหารในเขตพื้นที่ห่างไกลหรือเขตพื้นที่เฉพาะการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง โดยเน้นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและการจัดการในสถานการณ์วิกฤต

6. การสร้างเครือข่ายและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อแบ่งปันประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาร่วมกัน

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนา หมายถึง แนวทางการการกำหนดวิสัยทางและแผนงานเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ โดยมุ่งปรับปรุงหรือยกระดับความรู้ ทักษะ คุณภาพชีวิต ทักษะคนดี และสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับบริบทของสังคมและยุคสมัย ตลอดจนจรรยาบรรณให้บุคคลและองค์กรสามารถก้าวสู่ความเจริญและบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ข้อมูลพื้นฐาน สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจ บทบาท และอำนาจหน้าที่ ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

1. มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการหรือกฎหมายอื่น และมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) อำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษา และพัฒนาสาระของหลักสูตร การศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(2) อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการ และจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา

(3) รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

2. ข้อ 5 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

(2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

(3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(4) กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา

(5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

(9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และ คณะทำงานด้านการศึกษา

(11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไบบงค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(12) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือ ได้รับมอบหมาย

3. ข้อ 6 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2561 ให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไว้ ดังต่อไปนี้

- (1) กลุ่มอำนวยการ
- (2) กลุ่มนโยบายและแผน
- (3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- (4) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
- (5) กลุ่มบริหารงานบุคคล
- (6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (7) กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
- (8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- (9) หน่วยตรวจสอบภายใน
- (10) กลุ่มกฎหมายและคดี

5. ตามข้อ 1 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2566 ได้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมภารกิจ อำนาจหน้าที่ของกลุ่มบริหารงานบุคคล และ กลุ่มกฎหมายและคดี ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นไปด้วยความเหมาะสม กับภารกิจ ปริมาณ และคุณภาพการจัดการศึกษาในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการลงวันที่ 3 เมษายน พุทธศักราช 2560

ภารกิจ บทบาท อำนาจหน้าที่ของทั้ง 10 กลุ่ม/หน่วย ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปรากฏรายละเอียดตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการแนบท้ายนี้ จำนวน 3 ฉบับ

โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ประกอบด้วย 9 กลุ่ม และ 1 หน่วย ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ

2. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
3. กลุ่มบริหารงานบุคคล
4. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. กลุ่มนโยบายและแผน
6. กลุ่มนิเทศติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษา
7. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
8. กลุ่มกฎหมายและคดี
9. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
10. หน่วยตรวจสอบภายใน

ข้อมูลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1. ที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ตั้งอยู่เลขที่ 201 ถนนเลย - เชียงคาน ตำบลเมืองเลย อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย 42000 โทรศัพท์ F : 042-813112-4 โทรสาร : 042-811697 / Website : www.loe1.go.th / E-mail : saraban@loe1.go.th

2. ข้อมูลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ครอบคลุม จำนวน 5 อำเภอ จำนวน 134 โรงเรียน

1. อำเภอเมืองเลย 45 แห่ง
2. อำเภอนาดูน 9 แห่ง
3. อำเภอเชียงคาน 31 แห่ง
4. อำเภอปากชม 28 แห่ง
5. อำเภอท่าลี่ 21 แห่ง

3. ข้อมูลทั่วไปจำนวนบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ดังนี้

- 3.1 บุคลากรในเขตพื้นที่ จำนวน 83 คน
- 3.2 จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 1,539 คน

ทิศทางการจัดการศึกษา

สพป.เลย เขต 1 ดำเนินการพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (2561–2580), รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560, พระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 และ แผนการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 โดยกำหนดเป้าหมายให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะดังนี้

1. เป็นคนดี มีคุณธรรมและจิตสาธารณะ
2. มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 – คิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา ใช้เทคโนโลยี
3. มีอาชีพและสามารถพึ่งพาตนเองได้

4. เรียนรู้ตลอดชีวิต – สร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียน

5. เป็นพลเมืองที่เข้มแข็งของสังคมประชาธิปไตย

วิสัยทัศน์ (Vision)

สร้างคนคุณภาพ สู่วิถีใหม่ที่ยั่งยืน

พันธกิจ (Mission)

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. จัดการศึกษาให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับความปลอดภัย จากภัยพิบัติ ภัยคุกคามทุกรูปแบบเพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่

3. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและ คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

4. พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถและมีความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างขีดความสามารถ ในการแข่งขัน

5. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

6. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะด้าน ภาษา และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

7. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

8. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับระดับและจัดการศึกษา โดยใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology)

กลยุทธ์ (Strategy)

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน

คน

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่

21

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

เป้าประสงค์ (Goal)

1. ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรักในสถาบันหลักของชาติและยึดมั่น การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่ อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและ ความภูมิใจในความเป็นไทย
2. ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐานสอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็น สำหรับอนาคต มีความรู้ความเข้าใจ สามารถวางแผนในการศึกษาต่อเพื่อการมีงานทำ และสามารถปรับตัวในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข
3. ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัย จากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรค อุตบัติซ้ำ และรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี
4. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีสมรรถนะความรู้ ความเชี่ยวชาญ และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ
5. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาศูนย์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เชื่อมโยงนโยบายด้านดิจิทัล ของกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายด้านปัญญาประดิษฐ์ตามบริบท
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา มีสมรรถนะในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัย เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษ

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

กิตติพงศ์ ทาปง (2563) การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า 1)ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศขององค์กร

การมีส่วนร่วมในการรับรู้ถึงผลตอบแทนจากการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการมีส่วนร่วมด้านจิตใจ 2) ความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ ความผูกพันด้านจิตใจและความผูกพันด้านบรรทัดฐาน 3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการมีส่วนร่วมในการรับรู้ถึงผลตอบแทนจากการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

กิตติยา สุขเกษม (2564) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมตามหลักพรหมวิหารธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 2) เสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมตามหลักพรหมวิหารธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร อำเภอลาดยาวจังหวัดนครสวรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตรอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน อยู่ในระดับสูงสุด และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล อยู่ในระดับต่ำสุด 2) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมตามหลักพรหมวิหารธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ควรดำเนินการ ดังนี้ (1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจควรพัฒนาผู้นำให้มีมนุษยสัมพันธ์ และผู้นำควรมีใจเป็นกลาง ไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ให้กำลังใจชื่นชม ให้รางวัล ให้ความรักและความจริงใจกับบุคลากรอย่างทั่วถึง (2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ควรพัฒนาผู้นำให้มีวิสัยทัศน์ มีการกระจายงานตามความสามารถของบุคลากร และผู้นำควรเอาใจใส่ ช่วยแก้ปัญหา สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร ไม่เกิดความอิจฉา พลอยยินดีกับความสำเร็จ (3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ควรพัฒนาผู้นำให้มีเจตคติที่ดีกับการทำงานร่วมกับผู้อื่น สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และผู้นำควรแสดงความรัก ความหวังดี และความห่วงใยอย่างจริงใจกับทุกคน และ (3) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ควรพัฒนาผู้นำให้มีทักษะหลายด้านและผู้นำควรมีลักษณะเป็นคนมีเมตตา นำเข้าหา ไม่ดุดัน และควบคุมอารมณ์ตนเองได้

ชลิดา คงเมือง มาร์ติเนสซ์ (2566) ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น สารนิพนธ์นี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษา

ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่นกลุ่มเป้าหมายได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่นจำนวน 120 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ด้านการประสานความร่วมมือค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ด้านการสร้างควมไว้วางใจ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และจำแนกตามประเภทโรงเรียนเอกชนนอกระบบ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ยุทธนา ไชยราช (2566) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การดำเนินงานตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากลโดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันในทางบวก 4) สมการพยากรณ์การดำเนินงานตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานีโดยใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปรพยากรณ์ ได้อำนาจการพยากรณ์ ร้อยละ 61.50

จิระ พุฒหอมโพธิ์ (2566) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ตามหลักพรหมวิหาร 2 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา 2) เพื่อศึกษาวิธีการที่ใช้พัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในวิถีชีวิตใหม่ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี คือ การวิจัยเชิงคุณภาพสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 6 รูป/คน ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา การวิจัยเชิงปริมาณสอบถามกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครู 92 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การบริหารจัดการเทคโนโลยี รองลงมา การให้ความสำคัญส่วนบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ 2) วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในฐานวิถีชีวิตใหม่ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา มีวิธีการดังนี้ 1) ผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจบริบทของสถานศึกษา เป็นแบบอย่างให้ครูสร้างเจตคติที่ดีให้ครูเกิดความรู้สึกที่จะพัฒนาตนเอง และควรมีใจเป็นกลาง ไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งให้กำลังใจ ชื่นชม ให้รางวัล ให้ความรักและความจริงใจกับบุคลากรอย่างทั่วถึง 2) ผู้บริหารต้องกระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ช่วยแก้ปัญหา สร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู ไม่เกิดความอิจฉาพลอยยินดีกับความสำเร็จ 3) ผู้บริหารมีการวางแผนร่วมกับครูในการส่งเสริมให้บุคลากรฝึกอบรบความรู้ในการใช้เทคโนโลยีต่างๆ ให้เชี่ยวชาญควรแสดงความรัก ความหวังดีและความห่วงใย อย่างจริงใจกับทุกคน 4) ควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและ ให้อิสระแก่ครูในการเสนอความคิดเห็น ผู้บริหารต้องมีทักษะหลายด้านและควรมีลักษณะเป็นคนมีเมตตา นำเข้าหา ไม่ดุดัน และต้องควบคุมอารมณ์ตนเองได้

ณัฐวุฒิ จงเพียร (2567) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 2) เพื่อศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 3) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่องานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 2) การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพ การศึกษาภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X5) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น (X1) และการมีส่วนร่วมในการได้รับ

นภัสวรรณ ศักดิ์วิจารณ์ (2568) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา มีระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหา (1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ขาดการสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน ควรมีการสื่อสารให้มีความเข้าใจตรงกันชี้แจงเหตุผลในการตัดสินใจให้ทราบ (2) ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ขาดการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน ควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่มอบหมายงานอย่างชัดเจนให้เกียรติและความไว้วางใจ (3) ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ขาดการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร ควรมีการมอบขวัญกำลังใจรางวัลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย (4) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลกระบวนการประเมินผลไม่ชัดเจน ควรทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการประเมินผล

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Sagnak (2016) ได้ศึกษาผลกระทบของรูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และผลลัพธ์ต่าง ๆ เช่น ความภักดีของพนักงาน การปฏิบัติงานในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า บริบทขององค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมแสดงให้เห็นว่าพนักงานแสดงความมุ่งมั่นต่อองค์กรความพึงพอใจในงาน และประสิทธิภาพที่สูงขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะวิธีการแก้ไขโดยผู้นำต้องเพิ่มความยืดหยุ่นมากขึ้น และให้การสนับสนุนความต้องการของพนักงาน

Pierce, Dennis (2022) ได้ศึกษาวิจัย ทุกคนเป็นผู้นำ: เมื่อทำได้ดี ความเป็นภาวะผู้นำแบบร่วมมือสามารถกระตุ้นนวัตกรรมได้ (Everybody Is a Leader: When Done

Well, Collaborative Leadership Can Spur Innovation) ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ ซึ่งเป็นรูปแบบการจัดการที่ผู้นำสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในความคิดของตนเองและทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาวิธีแก้ปัญหาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร กำลังกลายเป็นเรื่องปกติมากขึ้นในวิทยาลัยชุมชนและองค์กรอื่น ๆ ในการใช้ประโยชน์จากความคิดของผู้คนในวงกว้าง ความเป็นผู้นำที่ทำงานร่วมกันมักจะนำไปสู่วิธีการที่เป็นนวัตกรรมใหม่ นอกจากนี้ยังช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของบุคลากรเนื่องจากสมาชิกในทีมรู้สึกพึงพอใจมากขึ้นเมื่อมีบทบาทในการตัดสินใจ บทความนี้เน้นให้เห็นตัวอย่างว่าวิทยาลัยชุมชนบางแห่งมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำแบบร่วมมืออย่างไร การหารายได้ การให้อาณัติพนักงาน การปลอมแปลงการเชื่อมต่อ สร้างความไว้วางใจ; และรับฟังความต้องการ

Arina, Revita, and Gistituati (2023 อ้างถึงใน ปาลิตา จินากลิ่ง 2568) ได้ศึกษาอิทธิพลของรูปแบบความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม และการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา วัตถุประสงค์เพื่อพิจารณาอิทธิพลของรูปแบบความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา และบรรยากาศการทำงานของโรงเรียนมัธยม และเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมที่สนับสนุนครูในการพัฒนาผลงานของพวกเขา และสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวกและเอื้ออำนวยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครูในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) มีอิทธิพลของรูปแบบความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) มีอิทธิพลของบรรยากาศการทำงานต่อการปฏิบัติงานของครู 3) มีผลผสมผสานกันระหว่างอิทธิพลของรูปแบบความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา และบรรยากาศในการทำงานต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน 4) อิทธิพลพร้อมกันของตัวแปรอิสระ รูปแบบความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา และบรรยากาศในการทำงานต่อตัวแปรตาม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูคิดเป็น 90.1%

จากการศึกษางานเอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ช่างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) หมายถึง แนวทางการนำที่เน้นการเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรทุกระดับมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในทุกขั้นตอนของการบริหาร ยอมรับฟังความคิดเห็น ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การคิดวิเคราะห์ การตัดสินใจ การวางแผน การดำเนินงาน ตลอดจนการติดตามประเมินผล โดยผู้นำมีบทบาทเป็นผู้ชี้แนะ ประสานงาน และสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเสรี สร้างความไว้วางใจและแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรเกิดความสมัครใจและรับผิดชอบร่วมกันในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

(1) การมีส่วนร่วมในการวางแผน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการระดมความคิดเห็นกับครู และบุคลากร รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์

และแนวทางดำเนินงานร่วมกัน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับความต้องการของทุกฝ่าย ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายได้ และช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและความโปร่งใสมากขึ้น

(2) การมีส่วนร่วมในตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ ครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้อง ได้ร่วมกันคิด วิเคราะห์ปัญหา กำหนดเป้าหมาย วางแนวทาง ตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสมในการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยให้ทุกฝ่ายเสนอความคิดเห็น ร่วมรับผิดชอบ ตรวจสอบ และประเมินผล เพื่อให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์ร่วมกันตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

(3) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร และคณะครูในสถานศึกษา มีส่วนร่วมกันในการดำเนินงานตามโครงการหรือกิจกรรมนั้น ๆ รวมถึงสนับสนุนทรัพยากร ทั้งด้านเงิน แรงงาน วัสดุ อุปกรณ์ และประสานงานโครงการให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ที่จะพัฒนากิจกรรมและการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ พัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

(4) การมีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็น หมายถึง ผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับ ได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างเสรีบนพื้นฐานของความไว้วางใจ ส่งเสริมการถกเถียงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพื่อนำข้อมูลไปประกอบการวางแผน ตัดสินใจ และแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม โดยผู้นำต้องรับฟังอย่างจริงจัง เคารพเสียงของทุกคนอย่างเท่าเทียม แจ้งผลสะท้อนกลับถึงการนำข้อเสนอไปใช้ และสนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงงานหรือการเปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

(5) การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ หมายถึง ผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมรับรู้และร่วมรับผลลัพธ์จากการดำเนินงานของสถานศึกษา ทั้งในด้านวัตถุ สังคม และจิตใจ ส่งเสริมให้ทุกฝ่ายได้รับผลตอบแทน ความพึงพอใจ หรือการยอมรับร่วมกัน รวมถึงร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ทั้งด้านบวกและด้านลบอย่างเท่าเทียม เพื่อสร้างความผูกพันและแรงจูงใจในการพัฒนาองค์กรร่วมกัน

ทั้งนี้ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยจะทำการศึกษาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยมีระเบียบวิธีการศึกษาการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ประกอบด้วย ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากร

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 134 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 128 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,192 คน รวมประชากร จำนวนทั้งสิ้น 1,320 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2568 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 คน แบ่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 29 คน และครูผู้สอน จำนวน 273 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษาและตำแหน่งหน้าที่ ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดสถานศึกษาและตำแหน่งหน้าที่

ที่	ขนาดโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
1	เล็ก	65	404	469	15	92	107
2	กลาง	53	625	678	12	143	155
3	ใหญ่พิเศษ	10	163	173	2	38	40
รวมทั้งหมด		128	1,192	1,320	29	273	302

ที่มา: ระบบบริการข้อมูลภาครัฐ BIG DATA สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1, 2568 (ข้อมูล ณ วันที่ 10 ตุลาคม 2568)

3.1.2 กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยเชิงคุณภาพ

กลุ่มเป้าหมายให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 คือ ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหาร ซึ่งสุ่มแบบเจาะจง จำนวน 5 ท่าน โดยกำหนดคุณสมบัติดังนี้

3.1.2.1 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีประสบการณ์บริหารตามตำแหน่งไม่น้อยกว่า 2 ปี จำนวน 1 คน

3.1.2.2 ศึกษานิเทศก์ มีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

3.1.2.3 ผู้อำนวยการสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโท ด้านการบริหารสถานศึกษา มีความรู้และประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 แบ่งเป็น 2 ชุด ดังนี้

3.2.1 แบบสอบถาม

ชุดที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 5 ด้าน คือ 1) การมีส่วนร่วมในการวางแผน 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 4) การมีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็น และ 5) การมีส่วนร่วมในการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121) มีเกณฑ์ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เห็นด้วยมาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เห็นด้วยน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เห็นด้วยน้อยที่สุด

3.2.2 แบบสัมภาษณ์

ชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured interview) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพใช้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ประกอบด้วย ประสบการณ์ และระดับการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยการกำหนดกรอบการสัมภาษณ์จากค่านิยมศัพท์เฉพาะเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็น และ การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์

3.3 การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

3.3.1 การสร้างแบบสอบถาม

3.3.1.1 การสร้างแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ที่จะใช้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นสภาพทั่วไป ดังต่อไปนี้

1. เพศ
 - 1) ชาย
 - 2) หญิง
2. อายุ
 - 1) ไม่เกิน 35 ปี
 - 2) 36 - 45 ปี
 - 3) มากกว่า 45 ปี
3. ประสบการณ์ทำงาน
 - 1) น้อยกว่า 10 ปี
 - 2) ระหว่าง 10 - 20 ปี
 - 3) มากกว่า 20 ปี

3.3.1.2 การสร้างแบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาเขียนนิยามเชิงปฏิบัติการ กำหนดขอบเขต เนื้อหา เพื่อดำเนินการสร้างข้อมูลให้ครอบคลุมเนื้อหา และกรอบแนวคิดวิจัย
3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างให้ครอบคลุมกับวัตถุประสงค์และตัวแปรให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของการวิจัย

4. เสนอแบบสอบถามฉบับร่างให้อาจารย์ที่ปรึกษาการ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องครอบคลุมกับเนื้อหาที่ต้องการวัด และความเหมาะสมของภาษา จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องและสมบูรณ์ เพื่อนำไปตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

5. เมื่อผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ ทางด้านเนื้อหาจำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องของรูปแบบ (Format) และความถูกต้องเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) ซึ่งได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบจำเพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

3.3.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ในการสร้างแบบสอบถามตอนที่ 2 มีขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยการวิจัย ดังนี้

3.3.2.1 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) โดยนำข้อคำถามไปขอความ อนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ให้ตรวจสอบและประเมินความตรงเชิงเนื้อหา จากนั้น นำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะด้วยการหาค่าดัชนีความ สอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป กำหนดเกณฑ์การพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

- +1 คะแนน แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามนิยามศัพท์
- 0 คะแนน ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามนิยามศัพท์
- 1 คะแนน แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามนิยามศัพท์

3.3.2.2 การตรวจสอบค่าความเที่ยง (Reliability)

1. นำแบบทดสอบที่ปรับปรุงที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วจากคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและนำไปปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา

2. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 30 คน ที่เป็นประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Co-efficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990, p.115) ซึ่งเกณฑ์กำหนดว่าต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ผลการหาค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ 0.822

ตารางที่ 3.2 ตารางสรุปคุณภาพเครื่องมือ ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รายด้านและโดยรวมของแบบสอบถามของแบบถาม

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
1) การมีส่วนร่วมในการวางแผน	0.603 - 0.870	0.911
2) การมีส่วนร่วมในตัดสินใจ	0.677 - 0.775	0.897
3) การมีส่วนร่วมในดำเนินงาน	0.772 - 0.945	0.941
4) การมีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็น	0.559 - 0.919	0.910
5) การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์	0.593 - 0.801	0.858
รวม		0.822

3. นำเครื่องมือที่ทดลองใช้แล้วและนำผลการทดสอบแบบสอบถามเพื่อปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ก่อนนำเครื่องมือไปเก็บรวบรวมข้อมูล

4. นำผลการวิเคราะห์พิจารณาการปรับปรุงแก้ไขเสร็จแล้วจัดพิมพ์แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.3.3 การสร้างแบบสัมภาษณ์ การสร้างแบบสัมภาษณ์เป็นแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - Structured interview) มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร หลักการสัมภาษณ์ การสร้างคำถาม เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมขอบเขตด้านเนื้อหา

2. สร้างแบบสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จากข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในแต่ละด้านมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย และสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมการศึกษา

3. เสนอแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องครอบคลุมเนื้อหา และความเหมาะสมของภาษา

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 แบบสอบถาม

ชุดที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อขอเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2) ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามด้วย Google Form และสร้างลิงค์ตอบแบบสอบถามด้วย QR CODE พร้อมจัดส่งหนังสือขออนุญาตให้เก็บข้อมูลและแบบสอบถาม ไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตอบแบบสอบถามด้วยระบบออนไลน์ผ่าน Google Form และในกรณีที่ได้รับข้อมูลจาก Google Form ไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยขออนัดวันเวลาในการเก็บแบบสอบถามจนได้ครบตามจำนวน

3) ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ ของแบบสอบถามแล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติ ตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

3.4.2 แบบสัมภาษณ์

ชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi – Structured interview) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจงซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาพิเศษ และผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 5 คน โดยส่งแบบสัมภาษณ์ให้ผู้บริหารสถานศึกษา ล่วงหน้า 3 วัน ก่อนวันนัดสัมภาษณ์ด้วยตนเอง และในรูปแบบออนไลน์

2) ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตามเวลานัด ใช้เวลาสัมภาษณ์ต่อคนไม่เกิน 60 นาที โดยใช้วิธีการจดบันทึก และใช้เครื่องบันทึกเสียง ในการบันทึกการสนทนา เพื่อนำมาใช้ถอดความสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล

3) สรุปผลการศึกษาจากข้อมูลสัมภาษณ์และนำเสนอแนวทางข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ใช้เป็นข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ และประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

3.5.1 แบบสอบถาม

ชุดที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านและรายข้อ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียงแล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน โดยใช้เกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 121) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

เป็นรายด้านและรายข้อ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3) การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน จำแนกตาม เพศ โดยใช้สถิติอ้างอิงการทดสอบค่า t-test (Independence t-test) และกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป จำแนกตามอายุ และประสบการณ์

ทำงาน ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way Analysis of Variance) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.5.2 แบบสัมภาษณ์

ชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured interview) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1

1) เก็บรวบรวมโดยใช้เครื่องมือ คือ แบบสัมภาษณ์ สำหรับการตอบคำถามแบบปลายเปิด (Open-End) ในการสัมภาษณ์ โดยได้รับความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ด้านการบริหารไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือมีระดับการศึกษา ระดับปริญญาโทและระดับปริญญาเอก ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

2) การวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์และตีความจากทฤษฎีวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ตลอดงานวิจัยที่ผ่านมา โดยได้ทำการวิเคราะห์เชื่อมโยง สรุปบรรยายข้อมูลและอ้างอิงแหล่งที่มา ในส่วนของการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง และได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย

3) สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ทั้ง 5 ด้าน คือ 1) การมีส่วนร่วมในการวางแผน 2) การมีส่วนร่วมในตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมในดำเนินงาน 4) การมีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็น และ 5) การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ และนำเสนอแนะข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในรูปแบบตารางและผังมโนทัศน์ (Mind mapping)

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน โดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้ ดังนี้

3.6.1 สถิติพรรณนา

- 1) ค่าร้อยละ (Percentage)
- 2) ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X})
- 3) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

4) ค่าความถี่ (Frequency)

3.6.2 สถิติที่อ้างอิง

1) เปรียบเทียบความแตกต่างของ เพศ ใช้ t-test แบบ Independent sample เพื่อเปรียบเทียบตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม

2) เปรียบเทียบความแตกต่างของ อายุ และประสบการณ์ทำงาน ใช้ F-test การวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova) เพื่อเปรียบเทียบตัวแปรที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

3) เมื่อผลการวิเคราะห์ ANOVA พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc Test) เพื่อระบุว่ากลุ่มใดแตกต่างโดยใช้วิธีการทดสอบของเชฟเฟ่ (Scheffe)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ที่จำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (MEAN)

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

t แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม คือ ค่าสถิติที (t-distribution)

F แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบตัวแปรที่มากกว่า 2 กลุ่ม คือ ค่าสถิติเอฟ (F-distribution)

df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

SS แทน ผลรวมกำลังสอง (Sum of Square)

MS แทน ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean Square)

Sig. แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)

p แทน มินัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Probability Value)

* แทน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** แทน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.2 ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ได้แก่ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ และ ประสิทธิภาพทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage) ของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 5 ด้าน คือ 1) มีส่วนร่วมในการวางแผน 2) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 4) การมีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็น และ 5) การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย ผลการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลข้อมูล โดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ย (บุญชุม ศรีสะอาด, 2560, 121) เป็นรายด้านและรายข้อ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

1.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามเพศ ใช้สถิติทดสอบที (t-test Independent Sample)

1.4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามอายุ ประสิทธิภาพทำงาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova)

2. ผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 วิเคราะห์หาข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ และประสิทธิภาพทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหา ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ และ ประสบการณ์ทำงาน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	90	29.80
2. หญิง	212	70.20
รวม	302	100
อายุ		
1. ไม่เกิน 35 ปี	95	31.50
2. ระหว่าง 36- 45 ปี	125	41.40
3. มากกว่า 45 ปี	82	27.10
รวม	302	100.00
ประสบการณ์ทำงาน		
1. น้อยกว่า 10 ปี	106	35.10
2. ระหว่าง 10 – 20 ปี	119	39.40
3. มากกว่า 20 ปี	77	25.50
รวม	302	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็น เพศชาย จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 29.80 เพศหญิง จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 70.20 อายุไม่ต่ำกว่า 35 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50 อายุระหว่าง 35 – 45 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 41.40 อายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 27.10 และประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 35.10 ระหว่าง 10 - 20 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 39.40 และมากกว่า 20 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวมเป็นรายด้านและรายข้อ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	ระดับภาวะผู้นำ			
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	การมีส่วนร่วมในการวางแผน	4.28	0.54	มาก	2
2	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.17	0.56	มาก	3
3	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	4.30	0.43	มาก	1
4	การมีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็น	4.06	0.48	มาก	5
5	การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์	4.07	0.63	มาก	4
	รวม	4.18	0.39	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D.= 0.39) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด คือ ด้านที่ 3 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.30$, S.D.=0.43) รองลงมาคือ ด้านที่ 1 การมีส่วนร่วมในการวางแผน ($\bar{X} = 4.28$, S.D.=0.54) ด้านที่ 2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.17$, S.D.=0.56) ด้านที่ 5 การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ ($\bar{X} = 4.07$, S.D.=0.63) และด้านที่ต่ำสุดคือ ด้านที่ 4 การมีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.06$, S.D.=0.48)

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรายข้อและรายด้าน ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1	ระดับภาวะผู้นำ			
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการระดมความคิดเห็นร่วมกับครูและบุคลากรเพื่อกำหนด เป้าหมาย ของสถานศึกษา	4.26	0.61	มาก	4
2	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากรกำหนด นโยบาย ของสถานศึกษา	4.23	0.62	มาก	5
3	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากรกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ของสถานศึกษาให้เป็นทิศทางเดียวกัน	4.27	0.60	มาก	3
4	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากรกำหนด กลยุทธ์ แผนดำเนินงาน และทางเลือกในการดำเนินการ ให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	4.33	0.61	มาก	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากรใช้ ข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน มาประกอบการวางแผนร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	4.31	0.61	มาก	2
รวม		4.28	0.54	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D.= 0.54) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากรกำหนด กลยุทธ์ แผนดำเนินงาน และทางเลือกในการดำเนินการ ให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ($\bar{X} = 4.33$, S.D.=0.61) รองลงมาคือ ข้อ 5 ผู้บริหาร

สถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากรใช้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน มาประกอบการวางแผนร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ($\bar{X} = 4.31, S.D.=0.61$) ข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากรกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ของสถานศึกษาให้เป็นทิศทางเดียวกัน ($\bar{X} = 4.27, S.D.=0.60$) ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการระดมความคิดเห็นร่วมกับครูและบุคลากรเพื่อกำหนด เป้าหมาย ของสถานศึกษา($\bar{X} = 4.26, S.D.=0.62$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากรกำหนดนโยบายของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.23, S.D.=0.62$)

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรายข้อและรายด้าน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1	ระดับภาวะผู้นำ			
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมกัน อภิปรายและวิเคราะห์ปัญหา ของสถานศึกษา ก่อนตัดสินใจดำเนินงาน	4.09	0.70	มาก	5
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมกัน วิเคราะห์ความต้องการของสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจ	4.18	0.63	มาก	2
3	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากรร่วมกัน จัดลำดับความสำคัญของประเด็นที่ควรพัฒนา เพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงาน	4.17	0.63	มาก	3
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมกัน พิจารณาและเลือกทางเลือกที่เหมาะสม โดยอ้างอิงข้อมูลและเหตุผลร่วมกัน	4.16	0.67	มาก	4

5	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมใน ความรับผิดชอบ การติดตาม ตรวจสอบ และการประเมินผล เพื่อให้การตัดสินใจ โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ	4.26	0.65	มาก	1
---	--	------	------	-----	---

รวม	4.17	0.56	มาก	
------------	-------------	-------------	------------	--

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D.=0.56) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมใน ความรับผิดชอบ การติดตาม ตรวจสอบ และการประเมินผล เพื่อให้การตัดสินใจ โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.26$, S.D.=0.65) รองลงมาคือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมกัน วิเคราะห์ความต้องการของสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.18$, S.D.=0.63) ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากรร่วมกัน จัดลำดับความสำคัญของประเด็นที่ควรพัฒนา เพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.17$, S.D.=0.63) และข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมกัน พิจารณาและเลือกทางเลือกที่เหมาะสม โดยอ้างอิงข้อมูลและเหตุผลร่วมกัน ($\bar{X} = 4.16$, S.D.=0.67) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมกัน อภิปรายและวิเคราะห์ปัญหา ของสถานศึกษา ก่อนตัดสินใจดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.09$, S.D.=0.70)

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรายข้อและรายด้าน ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1	ระดับภาวะผู้นำ			
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและเอื้ออำนวยให้ครูและบุคลากร ร่วมกันปฏิบัติงานตามโครงการ/กิจกรรม ของสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม	4.41	0.53	มาก	2

- 2 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่และเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร ร่วมรับผิดชอบงานตามบทบาท อย่างชัดเจน 4.47 0.65 มาก 1
- 3 ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนและจัดสรรทรัพยากร ที่จำเป็นต่อการดำเนินงาน (เช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ แรงสนับสนุน) อย่างเหมาะสม 3.99 0.78 มาก 5

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1	ระดับภาวะผู้นำ			
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
4	ผู้บริหารสถานศึกษา ประสานงานและอำนวยความสะดวก เพื่อให้การดำเนินโครงการ/กิจกรรม เป็นไปตามแผนและกรอบเวลาที่กำหนด	4.28	0.65	มาก	4
5	ผู้บริหารสถานศึกษา กำกับติดตามการดำเนินงานตามปฏิทินงาน และสนับสนุนการแก้ไขอุปสรรค เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน	4.35	0.61	มาก	3
รวม		4.30	0.43	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D.=0.43) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่และเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร ร่วมรับผิดชอบงานตามบทบาท อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.47$, S.D.=0.65) รองลงมาคือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและเอื้ออำนวยให้ครูและบุคลากร ร่วมกันปฏิบัติงานตามโครงการ/กิจกรรม ของสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม ($\bar{X} = 4.41$, S.D.=0.53) และข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษา กำกับติดตามการดำเนินงานตามปฏิทินงาน และสนับสนุนการแก้ไขอุปสรรค เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.35$, S.D.=0.61) ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษา ประสานงานและอำนวยความสะดวก เพื่อให้การดำเนินโครงการ/กิจกรรมเป็นไปตามแผนและกรอบเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.28$,

S.D.=0.65) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนและจัดสรรทรัพยากร ที่จำเป็นต่อการดำเนินงาน (เช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ แรงสนับสนุน) อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.99$, S.D.=0.78)

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรายข้อและรายด้าน ด้านการมีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็น

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	ระดับภาวะผู้นำ			
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้อย่างทั่วถึง	4.09	0.59	มาก	3
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็นอย่างปลอดภัย (ไม่ตำหนิ/ไม่กดดัน)	3.80	0.73	มาก	5
3	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของบุคลากรอย่างตั้งใจ และไม่ปฏิเสธความคิดเห็นโดยไม่มีเหตุผล	3.95	0.77	มาก	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง และให้คุณค่าแก่ความคิดเห็นของทุกคนอย่างเท่าเทียม	4.18	0.63	มาก	2
5	ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงผลการพิจารณาข้อเสนอแนะพร้อมเหตุผลให้ผู้เสนอความคิดเห็นทราบ	4.26	0.60	มาก	1
รวม		4.06	0.48	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอย เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D.=0.48) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงผลการพิจารณาข้อเสนอแนะพร้อมเหตุผลให้ผู้เสนอความคิดเห็นทราบ ($\bar{X} = 4.26$, S.D.=0.60) รองลงมาคือ ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง และให้คุณค่าแก่ความคิดเห็นของทุกคนอย่างเท่าเทียม ($\bar{X} = 4.18$, S.D.=0.63) ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้อย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 4.09$, S.D.=0.59) และข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของบุคลากรอย่างตั้งใจ และไม่ปฏิเสธความคิดเห็นโดยไม่มีเหตุผล ($\bar{X} = 3.95$, S.D.=0.77) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็นอย่างปลอดภัย (ไม่ตำหนิ/ไม่กีดกัน) ($\bar{X} = 3.80$, S.D.=0.73)

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอย เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรายข้อและรายด้าน ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลอย เขต 1	ระดับภาวะผู้นำ			
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งผลการดำเนินงานของโรงเรียนให้ครูและบุคลากรรับรู้อย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง	4.20	0.66	มาก	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรสามารถเข้าถึงประโยชน์ที่เกิดจากผลลัพธ์ของการดำเนินงานของโรงเรียนได้จริง	4.13	0.67	มาก	2
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้าถึงและได้รับประโยชน์อย่างเป็นธรรม โปร่งใส และเท่าเทียม	3.91	0.75	มาก	5

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1	ระดับภาวะผู้นำ			
		\bar{X}	S.D.	แปล ผล	อันดับที่
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร ร่วมพิจารณาและร่วมกำหนดแนวทางการใช้ ประโยชน์จากผลลัพธ์ของการดำเนินงาน	4.03	0.72	มาก	4
5	ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องความสำเร็จร่วมกัน และทำให้ครูและบุคลากรรู้สึกว่าได้รับทั้ง ผลประโยชน์รูปธรรมและนามธรรมจากการทำงาน ร่วมกัน	4.07	0.72	มาก	3
รวม		4.07	0.63	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D.=0.63) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งผลการดำเนินงานของโรงเรียนให้ครูและบุคลากรรับรู้อย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง ($\bar{X} = 4.20$, S.D.=0.66) รองลงมาคือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรสามารถเข้าถึงประโยชน์ที่เกิดจากผลลัพธ์ของการดำเนินงานของโรงเรียนได้จริง ($\bar{X} = 4.13$, S.D.=0.67) ข้อที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องความสำเร็จร่วมกัน และทำให้ครูและบุคลากรรู้สึกว่าได้รับทั้งผลประโยชน์รูปธรรมและนามธรรมจากการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.07$, S.D.=0.72) และข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมพิจารณาและร่วมกำหนดแนวทางการใช้ประโยชน์จากผลลัพธ์ของการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.03$, S.D.=0.72) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้าถึงและได้รับประโยชน์อย่างเป็นธรรม โปร่งใส และเท่าเทียม ($\bar{X} = 3.91$, S.D.=0.75)

4.3.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามสถานภาพเพศ ของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติทดสอบที (t-test)

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามสถานภาพเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1	สถานภาพ เพศ				t	p
		ชาย(n=90)		หญิง(n=212)			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	การมีส่วนร่วมในการวางแผน	4.32	0.50	4.2	0.55	0.762	0.446
				6			
2	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.14	0.55	4.1	0.57	0.590	0.556
				8			
3	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	4.20	0.42	4.3	0.43	2.587*	0.010
				4			
4	การมีส่วนร่วมในการยอมรับความ คิดเห็น	4.01	0.47	4.0	0.49	1.056	0.292
				8			
5	การมีส่วนร่วมในการได้รับ ผลประโยชน์	4.03	0.61	4.0	0.63	0.665	0.507
				9			
	รวม	4.14	0.38	4.1	0.40	0.996	0.32
				9			

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตาม เพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านที่ 3 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 แตกต่างกัน จากการทดสอบ t-test ชนิด Independent Samples แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้ พบว่า โดยรวมไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามเพศ รายด้าน
และรายชื่อ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน

ข้อที่	ด้านการมีส่วนร่วมในการ วางแผน	เพศ				t	p
		ชาย		หญิง			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรม ระดมความคิดเห็นร่วมกับครูและ บุคลากรเพื่อกำหนด เป้าหมาย ของสถานศึกษา	4.31	0.61	4.2	0.61	0.918	0.360
2	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและ บุคลากรกำหนด นโยบาย ของ สถานศึกษา	4.22	0.61	4.2	0.63	0.173	0.863
3	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและ บุคลากรกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ของสถานศึกษา ให้เป็นทิศทางเดียวกัน	4.31	0.55	4.2	0.62	0.621	0.535
4	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและ บุคลากรกำหนด กลยุทธ์ แผน ดำเนินงาน และทางเลือกในการ ดำเนินการ ให้สามารถนำไปปฏิบัติ ได้จริง	4.35	0.58	4.3	0.62	0.451	0.652
5	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและ บุคลากรใช้ข้อมูลข่าวสารที่เป็น ปัจจุบัน มาประกอบการวางแผน ร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานมี ประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทาง เดียวกัน	4.40	0.57	4.2	0.62	1.582	0.115

ข้อที่	ด้านการมีส่วนร่วมในการ วางแผน	เพศ				t	p
		ชาย		หญิง			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
รวม		4.32	0.50	4.2	0.55	0.762	0.446

6

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตาม เพศ รายด้านและรายข้อ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ข้อที่	ด้านการมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ	เพศ				t	p
		ชาย		หญิง			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ ครูและบุคลากรร่วมกัน อภิปราย และวิเคราะห์ปัญหา ของ สถานศึกษา ก่อนตัดสินใจ ดำเนินงาน	4.03	0.69	4.1	0.71	0.48	0.344
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ ครูและบุคลากรร่วมกัน วิเคราะห์ ความต้องการของสถานศึกษา เพื่อ นำไปใช้ประกอบการตัดสินใจ	4.14	0.61	4.2	0.63	0.736	0.463
3	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและ บุคลากรร่วมกัน จัดลำดับ ความสำคัญของประเด็นที่ควร พัฒนา เพื่อกำหนดทิศทางการ ดำเนินงาน	4.13	0.62	4.1	0.63	0.757	0.450
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ ครูและบุคลากรร่วมกัน พิจารณา	4.12	0.71	4.1	0.65	0.725	0.469

ข้อที่	ด้านการมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ	เพศ				t	p
		ชาย		หญิง			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
5	และเลือกทางเลือกที่เหมาะสม โดยอ้างอิงข้อมูลและเหตุผล ร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้ ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมใน ความ รับผิดชอบ การติดตาม ตรวจสอบ และการประเมินผล เพื่อให้การ ตัดสินใจ โปร่งใสและมี ประสิทธิภาพ	4.30	0.60	4.2	0.67	0.665	0.506
				4			
	รวม	4.14	0.55	4.1	0.57	0.590	0.556
				8			

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามเพศ รายด้าน และรายข้อ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

ข้อที่	ด้านการมีส่วนร่วมใน การดำเนินงาน	เพศ				t	p
		ชาย		หญิง			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและ เอื้ออำนวยให้ครูและบุคลากร ร่วมกันปฏิบัติงานตามโครงการ/ กิจกรรม ของสถานศึกษาอย่าง เป็นรูปธรรม	4.37	0.51	4.4	0.54	0.698	0.486
				2			

ข้อที่	ด้านการมีส่วนร่วมใน การดำเนินงาน	เพศ				t	p
		ชาย		หญิง			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
2	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนด บทบาทหน้าที่และเปิดโอกาสให้ ครูและบุคลากร ร่วมรับผิดชอบ งานตามบทบาท อย่างชัดเจน	4.34	0.70	4.5	0.61	2.321*	0.021
3	ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุน และจัดสรรทรัพยากร ที่จำเป็นต่อ การดำเนินงาน (เช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ แรงสนับสนุน) อย่าง เหมาะสม	3.87	0.74	4.0	0.79	1.723	0.086
4	ผู้บริหารสถานศึกษา ประสานงาน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ การดำเนินโครงการ/กิจกรรม เป็นไปตามแผนและกรอบเวลาที่ กำหนด	4.18	0.66	4.3	0.64	1.715	0.087
5	ผู้บริหารสถานศึกษา กำกับ ติดตามการดำเนินงานตามปฏิทิน งาน และสนับสนุนการแก้ไข อุปสรรค เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และพัฒนาคุณภาพการจัดการ เรียนการสอน	4.24	0.65	4.4	0.59	2.022*	0.044
รวม		4.20	0.42	4.3	0.43	2.587*	0.010

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศชาย เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่และเปิดโอกาส

ให้ครูและบุคลากรร่วมรับผิดชอบงานตามบทบาทอย่างชัดเจน และข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามการดำเนินงานตามปฏิทินงาน และสนับสนุนการแก้ไขอุปสรรค เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้อ 1 ข้อ 3 และข้อ 4 ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตาม เพศ รายด้านและรายข้อ ด้านการมีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็น

ข้อที่	ด้านการมีส่วนร่วมในการยอมรับ ความคิดเห็น	เพศ				t	p
		ชาย		หญิง			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้อย่างทั่วถึง	4.15	0.57	4.07	0.59	1.135	0.257
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็นอย่างปลอดภัย (ไม่ตำหนิ/ไม่กดดัน)	3.74	0.77	3.83	0.71	0.930	0.353
3	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของบุคลากรอย่างตั้งใจและไม่ปฏิเสธความคิดเห็นโดยไม่มีเหตุผล	3.83	0.83	4.00	0.74	1.631	0.105
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง และให้คุณค่าแก่ความคิดเห็นของทุกคนอย่างเท่าเทียม	4.15	0.65	4.20	0.63	0.589	0.556
5	ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงผลการพิจารณาข้อเสนอแนะพร้อม	4.18	0.63	4.29	0.58	1.434	0.153

ข้อที่	ด้านการมีส่วนร่วมในการยอมรับ ความคิดเห็น	เพศ				t	p
		ชาย		หญิง			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	เหตุผลให้ผู้เสนอความคิดเห็น ทราบ						
	รวม	4.01	0.47	4.08	0.49	1.056	0.292

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็นจำแนกตาม เพศ โดยรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตาม เพศ ราย ด้านและรายข้อ ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์

ข้อที่	ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับ ผลประโยชน์	เพศ				t	p
		ชาย		หญิง			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งผลการ ดำเนินงานของโรงเรียนให้ครูและ บุคลากรรับรู้อย่างสม่ำเสมอและ ทั่วถึง	4.17	0.59	4.22	0.62	0.567	0.571
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ ครูและบุคลากรสามารถเข้าถึง ประโยชน์ที่เกิดจากผลลัพธ์ของ การดำเนินงานของโรงเรียนได้จริง	4.10	0.63	4.15	0.69	0.652	0.515
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ ครูและบุคลากรเข้าถึงและได้รับ ประโยชน์อย่างเป็นธรรม โปร่งใส และเท่าเทียม	3.86	0.76	3.93	0.75	0.703	0.482
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ ครูและบุคลากรร่วมพิจารณาและ	4.01	0.71	4.04	0.73	0.342	0.733

ข้อที่	ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับ ผลประโยชน์	เพศ				t	p
		ชาย		หญิง			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
5	ร่วมกำหนดแนวทางการใช้ ประโยชน์จากผลลัพธ์ของการ ดำเนินงาน ผู้บริหารสถานศึกษาที่ยกย่อง ความสำเร็จร่วมกัน และทำให้ครู และบุคลากรรู้สึกว่าได้รับทั้ง ผลประโยชน์รูปธรรมและ นามธรรมจากการทำงานร่วมกัน	4.03	0.71	4.09	0.72	0.725	0.469
รวม		4.03	0.61	4.09	0.63	0.665	0.507

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ จำแนกตาม เพศ โดยรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

4.3.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตาม อายุ ของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติทดสอบ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ เชฟเฟ้ (Scheffé - Method)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามอายุ

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ไม่เกิน 35 ปี		ระหว่าง 36 – 45 ปี		มากกว่า 45 ปี	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. การมีส่วนร่วมในการวางแผน	4.30	0.53	4.23	0.56	4.33	0.51
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.15	0.54	4.14	0.56	4.25	0.59
3. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	4.33	0.44	4.26	0.39	4.33	0.47
4. การมีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็น	4.08	0.46	3.99	0.48	4.13	0.51
5. การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์	4.06	0.64	4.03	0.63	4.14	0.69
รวม	4.18	0.38	4.13	0.43	4.23	0.39

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามอายุ คือ

อายุไม่เกิน 35 ปี ค่าเฉลี่ยโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D.=0.38) เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านที่ 3 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.33$, S.D.=0.44) รองลงมาเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านที่ 1 การมีส่วนร่วมในการวางแผน ($\bar{X} = 4.30$, S.D.=0.53) ด้านที่ 2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.15$, S.D.=0.54) ด้านที่ 4 การมีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.08$, S.D.=0.46) และ ด้านที่ 5 การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ ($\bar{X} = 4.06$, S.D.=0.64)

อายุระหว่าง 36 – 45 ปี ค่าเฉลี่ยโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D.=0.43) เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านที่ 3 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.26$, S.D.=0.39) ด้านที่ 1 การมีส่วนร่วมในการวางแผน ($\bar{X} = 4.23$, S.D.=0.56) ด้านที่ 2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.14$, S.D.=0.56) ด้านที่ 5 การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ ($\bar{X} = 4.03$, S.D.=0.63) และ ด้านที่ 4 การมีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็น ($\bar{X} = 3.99$, S.D.=0.48)

อายุมากกว่า 45 ปี ค่าเฉลี่ยโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D.=0.39) เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านที่ 3 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.33$, S.D.=0.47) ด้านที่ 1 การมีส่วนร่วมในการวางแผน ($\bar{X} = 4.33$, S.D.=0.51) ด้านที่ 2 การมีส่วนร่วมใน

การตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.25$, S.D.=0.59) ด้านที่ 5 การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ ($\bar{X} = 4.14$, S.D.=0.69) และ ด้านที่ 4 การมีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.13$, S.D.=0.51)

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามอายุ

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. การมีส่วนร่วมในการ วางแผน	ระหว่างกลุ่ม	0.596	2	0.298	1.012	0.365
	ภายในกลุ่ม	88.021	299	0.294		
	รวม	88.617	301			
2. การมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.636	2	0.318	0.994	0.371
	ภายในกลุ่ม	95.672	299	0.320		
	รวม	96.308	301			
3. การมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.336	2	0.168	0.884	0.414
	ภายในกลุ่ม	56.835	299	0.190		
	รวม	57.172	301			
4. การมีส่วนร่วมในการ ยอมรับความคิดเห็น	ระหว่างกลุ่ม	1.105	2	0.553	2.355	0.097
	ภายในกลุ่ม	70.174	299	0.235		
	รวม	71.279	301			
5. การมีส่วนร่วมในการ ได้รับผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	0.550	2	0.275	0.691	0.502
	ภายในกลุ่ม	119.079	299	0.398		
	รวม	119.629	301			
รวมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.554	2	0.277	1.778	0.171
	ภายในกลุ่ม	46.597	299	0.156		
	รวม	47.151	301			

จากตารางที่ 4.15 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

4.3.5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติทดสอบ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffé - Method)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยรวม

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา	น้อยกว่า 10 ปี		ระหว่าง 10 - 20 ปี		มากกว่า 20 ปี	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. การมีส่วนร่วมในการวางแผน	4.33	0.53	4.24	0.56	4.27	0.51
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.18	0.53	4.15	0.62	4.20	0.59
3. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	4.36	0.44	4.27	0.41	4.27	0.45
4. การมีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็น	4.11	0.46	4.01	0.49	4.06	0.49
5. การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์	4.09	0.64	4.06	0.64	4.05	0.58
รวม	4.21	0.39	4.15	0.42	4.17	0.35

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน คือ

ประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 10 ปี ค่าเฉลี่ยโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D.=0.39) เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านที่ 3 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.36$, S.D.=0.44) ด้านที่ 1 การมีส่วนร่วมในการวางแผน ($\bar{X} = 4.33$, S.D.=0.53) ด้านที่ 2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.18$, S.D.=0.53) ด้านที่ 4 การมีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.11$, S.D.=0.46) และ ด้านที่ 5 การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ ($\bar{X} = 4.09$, S.D.=0.64)

ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 10 - 20 ปี ค่าเฉลี่ยโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D.=0.42) เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านที่ 3 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.27$, S.D.=0.41) ด้านที่ 1 การมีส่วนร่วมในการวางแผน ($\bar{X} = 4.24$, S.D.=0.56) ด้านที่ 2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.15$, S.D.=0.62) ด้านที่ 5 การมีส่วนร่วมในการได้รับ

ผลประโยชน์ ($\bar{X} = 4.06$, S.D.=0.64) และด้านที่ 4 การมีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.01$, S.D.=0.49)

ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี ค่าเฉลี่ยโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D.=0.35) เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านที่ 3 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.27$, S.D.=0.45) ด้านที่ 1 การมีส่วนร่วมในการวางแผน ($\bar{X} = 4.27$, S.D.=0.51) ด้านที่ 2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.20$, S.D.=0.59) ด้านที่ 4 การมีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.06$, S.D.=0.49) และด้านที่ 5 การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ ($\bar{X} = 4.05$, S.D.=0.58)

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. การมีส่วนร่วมในการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	0.526	2	0.263	0.892	0.411
	ภายในกลุ่ม	88.092	299	0.295		
	รวม	88.617	301			
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.093	2	0.047	0.145	0.865
	ภายในกลุ่ม	96.215	299	0.322		
	รวม	96.308	301			
3. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.566	2	0.283	1.494	0.226
	ภายในกลุ่ม	56.606	299	0.189		
	รวม	57.172	301			
4. การมีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็น	ระหว่างกลุ่ม	0.599	2	0.299	1.267	0.283
	ภายในกลุ่ม	70.680	299	0.236		
	รวม	71.279	301			
5. การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	0.079	2	0.040	0.099	0.905
	ภายในกลุ่ม	119.549		0.400		

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
	รวม	119.629	299			
			301			
รวมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.269	2	0.135	0.859	0.425
	ภายในกลุ่ม	46.882	299	0.157		
	รวม	47.151	301			

จากตารางที่ 4.17 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

4.3.6 ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

จากผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นแนวทางคำถาม และเป็นข้อมูลประกอบการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi – Structured Interview) โดยมีผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน และนำมาสังเคราะห์ประเด็นเนื้อหาตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลทำให้ได้แนวทางการพัฒนาภาวะภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ใน 5 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็น 2) การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ 3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 4) การมีส่วนร่วมในการวางแผน 5) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอผลการสัมภาษณ์ตามลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปมาก ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็น

การมีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็น หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสที่ให้บุคลากรทุกระดับเสนอความคิดเห็นได้อย่างปลอดภัยและเป็นธรรม รับฟังอย่างตั้งใจ เคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง ให้คุณค่าอย่างเท่าเทียม และสื่อสารผลการพิจารณาหรือการนำข้อมูลกลับไปสู่ผู้เสนอ เพื่อเอื้อต่อการปรับปรุงงานและพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาตามบทสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

“ผู้บริหารควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย เคารพความแตกต่างของบุคคล ให้ทุกคนได้แสดงออกอย่างเท่าเทียมกัน รับฟังด้วยใจที่เป็นกลาง และแจ้งผลการพิจารณาขอเสนอ ย้อนกลับกลับอย่างชัดเจน.....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1, 9 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 10.00 น.)

“ผู้บริหารควรรับฟังอย่างแท้จริง เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมกัน และสะท้อนผลกลับเพื่อสร้างความมั่นใจแก่บุคลากร.....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2, 9 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 14.00 น.)

“ผู้บริหารควรเป็นผู้ฟังที่ดี ให้เกียรติผู้แสดงความคิดเห็น และสร้างบรรยากาศในการประชุมที่ปลอดภัยให้บุคลากรกล้าเสนอความคิด รับฟังข้อเสนอแบบไม่มีอคติ.....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3, 10 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 10.30 น.)

“ผู้บริหารควรรับฟังอย่างตั้งใจ เคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง และสื่อสารผลการพิจารณา เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในองค์กร.....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4, 10 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 13.00 น.)

“ผู้บริหารควรรับฟังอย่างจริงใจ เปิดช่องทางรับความคิดเห็นที่หลากหลาย สร้างบรรยากาศที่น่าไว้วางใจ และให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำไปพัฒนางาน....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5, 11 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 14.00 น.)

2. การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์

การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร รับรู้ผลการดำเนินงาน และ เข้าถึงการได้รับประโยชน์จากผลลัพธ์ของการดำเนินงาน อย่าง เป็นธรรม โปร่งใส และเท่าเทียม โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ พิจารณาและกำหนด แนวทางการใช้ประโยชน์จากผลลัพธ์ ตลอดจน ยกย่องความสำเร็จร่วมกัน ทั้งในด้านผลประโยชน์ รูปธรรม และ นามธรรม ตามบทสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

“ผู้บริหารควรกระจายโอกาสและผลประโยชน์จากความสำเร็จอย่างเป็นธรรม โปร่งใส ให้ทุกคนได้เข้าถึงโอกาสในทางนามธรรม รูปธรรม และเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกำหนดการใช้ประโยชน์จากผลลัพธ์ที่ได้.....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1, 9 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 10.00 น.)

“ผู้บริหารควรสื่อสาร แจ้งผลสำเร็จจากงานให้บุคลากรรับรู้ทั่วถึง ยกย่องชื่นชมอย่างเป็นธรรม และเห็นคุณค่าความทุ่มเทของทุกคนอย่างเท่าเทียม และกระจายผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม..”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2, 9 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 14.00 น.)

“ผู้บริหารควรแบ่งปันความสำเร็จร่วมกันอย่างเหมาะสม พร้อมเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการยอมรับและโอกาสพัฒนาตนจากผลงานของโรงเรียน....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3, 10 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 10.30 น.)

“ผู้บริหารควรเปิดเผยผลการดำเนินงานอย่างชัดเจน ให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลและมีส่วนร่วมใช้ประโยชน์จากผลสำเร็จอย่างเป็นธรรมและต่อเนื่อง....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4, 10 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 13.00 น.)

“ผู้บริหารควรให้เครดิตและยกย่องความสำเร็จเป็นทีม เปิดโอกาสให้ทุกคนได้รับทั้งความภาคภูมิใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการเรียนรู้ร่วมกันจากผลการดำเนินงาน ได้รับผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5, 11 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 14.00 น.)

3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมกันอภิปรายและวิเคราะห์ปัญหา รวมถึงความต้องการของสถานศึกษา จัดลำดับความสำคัญของประเด็นที่ควรพัฒนา และร่วมพิจารณาเลือกแนวทางหรือทางเลือกที่เหมาะสมในการดำเนินงาน โดยให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ การติดตามตรวจสอบ และการประเมินผล เพื่อให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ ตามบทสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

“ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมวิเคราะห์ปัญหา เสนอทางเลือก และตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล เหตุผล และความโปร่งใส....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1, 9 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 10.00 น.)

“ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นอย่างเป็นกลาง ใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ และสื่อสารเหตุผลให้ชัดเจนเพื่อสร้างการยอมรับร่วมกัน....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2, 9 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 14.00 น.)

“ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็น วิเคราะห์ปัญหา และร่วมเลือกแนวทางดำเนินงานอย่างรอบคอบเหมาะสม....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3, 10 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 10.30 น.)

“ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของโรงเรียน พร้อมใช้ข้อเท็จจริงและเหตุผลในการตัดสินใจอย่างเป็นธรรม....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4, 10 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 13.00 น.)

“ผู้บริหารควรใช้กระบวนการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม เปิดพื้นที่ให้ครูและบุคลากรร่วมพิจารณาทางเลือก และสรุปผลอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5, 11 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 14.00 น.)

4. การมีส่วนร่วมในการวางแผน

การมีส่วนร่วมในการวางแผน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากรระดับความคิดเห็น เพื่อกำหนดเป้าหมาย นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ของสถานศึกษา รวมถึงการวางแผนดำเนินงานและกำหนดทางเลือก โดยใช้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบันประกอบการวางแผน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

“ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และแนวทางดำเนินงาน โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนประกอบการวางแผนอย่างเป็นระบบ....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1, 9 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 10.00 น.)

“ผู้บริหารควรเปิดใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมตั้งแต่ต้น ใช้ข้อมูลจริงของโรงเรียนในการวางแผน และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2, 9 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 14.00 น.)

“ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมคิดร่วมวางแผนตั้งแต่ต้น โดยนำข้อมูลปัญหาและความต้องการของโรงเรียนมาร่วมกำหนดทิศทางการพัฒนา....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3, 10 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 10.30 น.)

“ผู้บริหารควรให้ทุกฝ่ายร่วมวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียน พร้อมใช้ข้อมูลประกอบการกำหนดเป้าหมายและแนวทางดำเนินงานร่วมกัน....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4, 10 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 13.00 น.)

“ผู้บริหารควรจัดกระบวนการวางแผนแบบมีส่วนร่วม เปิดเวทีให้ผู้เกี่ยวข้องร่วมกำหนดทิศทาง และใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อให้การวางแผนมีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพ....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5, 11 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 14.00 น.)

5. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและเอื้ออำนวยให้ครูและบุคลากรร่วมกันดำเนินงานตามโครงการหรือกิจกรรมของสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม โดยร่วมรับผิดชอบตามบทบาท สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น และประสานงานให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนและเป้าหมาย เพื่อพัฒนากิจกรรมและการจัดการเรียนการสอน ตามบทสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

“ผู้บริหารควรมอบหมายบทบาทหน้าที่ตามความรู้ความสามารถของบุคลากร สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น และติดตามช่วยเหลือระหว่างปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1, 9 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 10.00 น.)

“ผู้บริหารควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องตั้งแต่การวางแผนถึงการปฏิบัติ
มอบหมายงานเหมาะสม และสร้างความรู้สึกร่วมกัน.....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2, 9 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 14.00 น.)

“ผู้บริหารควรมอบหมายงานตามความถนัดของแต่ละคน พร้อมสนับสนุนทรัพยากร
งบประมาณ และกำลังใจ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น.....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3, 10 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 10.30 น.)

“ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้ร่วมลงมือทำ ร่วมรับผิดชอบ และร่วม
ติดตามผล โดยมีการประสานงานและสนับสนุนการทำงานอย่างเหมาะสม.....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4, 10 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 13.00 น.)

“ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มอบหมายงานตามศักยภาพของบุคลากร และทำ
หน้าที่อำนวยความสะดวก ติดตาม และช่วยแก้ปัญหาระหว่างดำเนินงาน.....”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5, 11 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 14.00 น.)



สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จากบทสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน 5 ด้าน ดังนี้

ตารางที่ 4.18 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	แนวทางการพัฒนา
1) การมีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็น	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยและเป็นธรรม เพื่อให้ครูและบุคลากรทุกระดับกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระและสร้างสรรค์ 2. ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง การสื่อสารเชิงบวก และการเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง เพื่อให้การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนางาน 3. ผู้บริหารควรเปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อเพิ่มโอกาสในการมีส่วนร่วมของบุคลากร 4. ผู้บริหารควรแจ้งผลการพิจารณาหรือข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เสนอความคิดเห็นอย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าความคิดเห็นของตนมีคุณค่าและได้รับการพิจารณาอย่างจริงจัง
2) การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารควรสร้างความเข้าใจว่าความสำเร็จของสถานศึกษาเป็นผลจากความร่วมมือของทุกฝ่าย และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับรู้ผลการดำเนินงานร่วมกันอย่างทั่วถึง 2. ผู้บริหารควรกระจายผลประโยชน์และโอกาสจากผลลัพธ์ของงานอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และเท่าเทียม ทั้งในด้านรูปธรรมและนามธรรม 3. ผู้บริหารควรยกย่องชมเชยและให้เครดิตแก่ครูและบุคลากรอย่างเหมาะสม โดยเน้นความสำเร็จของทีมมากกว่าบุคคลใดบุคคลหนึ่ง 4. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเรียนรู้จากผลสำเร็จและข้อจำกัดของการดำเนินงาน เพื่อสร้างความภาคภูมิใจ ความก้าวหน้า และบทเรียนร่วมกันขององค์กร

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	แนวทางการพัฒนา
3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารควรเปิดพื้นที่ให้ครูและบุคลากรร่วมวิเคราะห์ปัญหา เสนอทางเลือก และพิจารณาความเหมาะสมของแนวทางต่าง ๆ ก่อนตัดสินใจ โดยเฉพาะในเรื่องสำคัญของโรงเรียน 2. ผู้บริหารควรตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล เหตุผล และประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าการใช้อำนาจสั่งการหรือความคิดเห็นส่วนตัวเพียงฝ่ายเดียว 3. ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะการรับฟังอย่างเป็นกลาง การสรุปประเด็น และการสื่อสารเหตุผลของการตัดสินใจอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรยอมรับและพร้อมให้ความร่วมมือ
4) การมีส่วนร่วมในการวางแผน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ตั้งแต่ต้นในการกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง และแนวทางดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน 2. ผู้บริหารควรใช้ข้อมูลจริงของสถานศึกษา เช่น ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ปัญหาการจัดการเรียนรู้ และบริบทชุมชน มาเป็นฐานในการวางแผน เพื่อให้แผนมีความสอดคล้องกับสภาพจริง 3. ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะการจัดประชุม การระดมความคิดเห็น การฟังเชิงลึก และการสื่อสารเป้าหมายองค์กรให้ชัดเจน เพื่อให้การวางแผนเป็นไปอย่างมีส่วนร่วมและนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง
5) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารควรมอบหมายบทบาทหน้าที่ให้แก่ครูและบุคลากรตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคล 2. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องตั้งแต่การวางแผนจนถึงการลงมือดำเนินงานจริง 3. ผู้บริหารควรสนับสนุนทรัพยากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการดำเนินงาน 4. ผู้บริหารควรทำหน้าที่ประสานงาน อำนวยความสะดวก ติดตาม และช่วยแก้ปัญหาระหว่างการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม 5. ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การร่วมรับผิดชอบ และการสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของงานร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

แผนภาพสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

แผนภาพสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1



ภาพที่ 4.1 สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 134 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 128 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,192 คน จำนวนทั้งสิ้น 1,320 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2568 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 คน แบ่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 29 คน และครูผู้สอน จำนวน 273 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Stratified Random Sampling) แบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษาและตำแหน่งหน้าที่

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนาเพื่อหาความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำผลที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย เป็นรายด้านและรายข้อ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง ส่วนสถิติอ้างอิงใช้ค่าสถิติการทดสอบที (t-test) ทดสอบค่า (F-test) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยตามข้อค้นพบได้ดังต่อไปนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 สามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เพศชาย จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 29.80 เพศหญิง จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 70.20 และอายุไม่เกิน 35 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50 อายุระหว่าง 36 – 45 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 41.40 อายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 27.10 และประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 35.10 ระหว่าง 10 - 20 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 39.40 และมากกว่า 20 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50

5.1.2 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 3 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน รองลงมาคือ ด้านที่ 1 การมีส่วนร่วมในการวางแผน ด้านที่ 2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านที่ 5 การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ ตามลำดับ และด้านที่ต่ำสุดคือ ด้านที่ 4 การมีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็น โดยเมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

5.1.2.1 การมีส่วนร่วมในการวางแผน โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากรกำหนด กลยุทธ์ แผนดำเนินงาน และทางเลือกในการดำเนินการ ให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง รองลงมาคือ ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากรใช้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน มาประกอบการวางแผนร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากรกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ของสถานศึกษาให้เป็นทิศทางเดียวกัน ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการระดมความคิดเห็นร่วมกับครูและบุคลากรเพื่อกำหนด เป้าหมาย ของสถานศึกษาตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากรกำหนดนโยบายของสถานศึกษา

5.1.2.2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมใน ความรับผิดชอบ การติดตาม ตรวจสอบ และการประเมินผล เพื่อให้การตัดสินใจ โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมกัน

วิเคราะห์ความต้องการของสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากรร่วมกัน จัดลำดับความสำคัญของประเด็นที่ควรพัฒนา เพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงาน และข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมกัน พิจารณาและเลือกทางเลือกที่เหมาะสม โดยอ้างอิงข้อมูลและเหตุผลร่วมกันตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมกัน อภิปรายและวิเคราะห์ปัญหา ของสถานศึกษา ก่อนตัดสินใจดำเนินงาน

5.1.2.3 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่และเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร ร่วมรับผิดชอบงานตามบทบาท อย่างชัดเจน รองลงมาคือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและเอื้ออำนวยให้ครูและบุคลากร ร่วมกันปฏิบัติงานตามโครงการ/กิจกรรม ของสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม และข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษา กำกับติดตามการดำเนินงานตามปฏิทินงาน และสนับสนุนการแก้ไขอุปสรรค เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนการสอน ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษา ประสานงานและอำนวยความสะดวก เพื่อให้การ ดำเนินโครงการ/กิจกรรมเป็นไปตามแผนและกรอบเวลาที่กำหนด ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนและจัดสรรทรัพยากร ที่จำเป็นต่อการดำเนินงาน (เช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ แรงสนับสนุน) อย่างเหมาะสม

5.1.2.4 การมีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็น โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงผลการ พิจารณาข้อเสนอแนะพร้อมเหตุผลให้ผู้เสนอความคิดเห็นทราบ รองลงมาคือ ข้อ 4 ผู้บริหาร สถานศึกษาเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง และให้คุณค่าแก่ความคิดเห็นของทุกคนอย่างเท่าเทียม ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้อย่าง ทั่วถึง และข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของบุคลากรอย่างตั้งใจ และไม่ปฏิเสธความ คิดเห็นโดยไม่มีเหตุผล ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้าง บรรยากาศที่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็นอย่างปลอดภัย (ไม่ตำหนิ/ไม่กดดัน)

5.1.2.5 การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 1 ผู้บริหาร สถานศึกษาแจ้งผลการดำเนินงานของโรงเรียนให้ครูและบุคลากรรับรู้อย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง รองลงมาคือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรสามารถเข้าถึงประโยชน์ที่เกิด จากผลลัพธ์ของการดำเนินงานของโรงเรียนได้จริง ข้อที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องความสำเร็จ ร่วมกัน และทำให้ครูและบุคลากรรู้สึกว่าได้รับทั้งผลประโยชน์รูปธรรมและนามธรรมจากการทำงาน ร่วมกัน และข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมพิจารณาและร่วมกำหนด

แนวทางการใช้ประโยชน์จากผลลัพธ์ของการดำเนินงาน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้าถึงและได้รับประโยชน์อย่างเป็นธรรม โปร่งใส และเท่าเทียม

5.1.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน ดังนี้

5.1.3.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ของการวิจัยที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ 3 ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พิจารณารายด้านดังนี้

1) การมีส่วนร่วมในการวางแผน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

3) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศชาย เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่และเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมรับผิดชอบงานตามบทบาทอย่างชัดเจน และข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามการดำเนินงานตามปฏิทินงาน และสนับสนุนการแก้ไขอุปสรรค เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้อ 1 ข้อ 3 และข้อ 4 ไม่แตกต่างกัน

4) การมีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็น พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

5) การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

5.1.3.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังนี้

5.1.4 สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยน้อยไปมาก ดังนี้

5.1.4.1 การมีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็น

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยและเป็นธรรม เพื่อให้ครูและบุคลากรทุกระดับกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระและสร้างสรรค์
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง การสื่อสารเชิงบวก และการเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง เพื่อให้การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนางาน
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อเพิ่มโอกาสในการมีส่วนร่วมของบุคลากร
- 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรแจ้งผลการพิจารณาหรือข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เสนอความคิดเห็นอย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าความคิดเห็นของตนมีคุณค่าและได้รับการพิจารณาอย่างจริงจัง

5.1.4.2 การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความเข้าใจว่า ความสำเร็จของสถานศึกษาเป็นผลจากความร่วมมือของทุกฝ่าย และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับรู้ผลการดำเนินงานร่วมกันอย่างทั่วถึง
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระจายผลประโยชน์และโอกาสจากผลลัพธ์ของงานอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และเท่าเทียม ทั้งในด้านรูปธรรมและนามธรรม
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรยกย่องชมเชยและให้เครดิตแก่ครูและบุคลากรอย่างเหมาะสม โดยเน้นความสำเร็จของทีมมากกว่าบุคคลใดบุคคลหนึ่ง
- 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเรียนรู้จากผลสำเร็จและข้อจำกัดของการดำเนินงาน เพื่อสร้างความภาคภูมิใจ ความก้าวหน้า และบทเรียนร่วมกันขององค์กร

5.1.4.3 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดพื้นที่ให้ครูและบุคลากรร่วมวิเคราะห์ปัญหา เสนอทางเลือก และพิจารณาความเหมาะสมของแนวทางต่าง ๆ ก่อนตัดสินใจ โดยเฉพาะในเรื่องสำคัญของโรงเรียน
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล เหตุผล และประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าการใช้อำนาจสั่งการหรือความคิดเห็นส่วนตัวเพียงฝ่ายเดียว
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการรับฟังอย่างเป็นกลาง การสรุปประเด็น และการสื่อสารเหตุผลของการตัดสินใจอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรยอมรับและพร้อมให้ความร่วมมือ

5.1.4.4 การมีส่วนร่วมในการวางแผน

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ตั้งแต่ต้นในการกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง และแนวทางดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ข้อมูลจริงของสถานศึกษา เช่น ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ปัญหาการจัดการเรียนรู้ และบริบทชุมชน มาเป็นฐานในการวางแผน เพื่อให้แผนมีความสอดคล้องกับสภาพจริง
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการจัดประชุม การระดมความคิดเห็น การฟังเชิงลึก และการสื่อสารเป้าหมายองค์กรให้ชัดเจน เพื่อให้การวางแผนเป็นไปอย่างมีส่วนร่วมและนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง

5.1.4.5 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายบทบาทหน้าที่ให้แก่ครูและบุคลากรตาม ความรู้ ความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคล
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องตั้งแต่การวางแผนจนถึงการลงมือดำเนินงานจริง
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนทรัพยากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการดำเนินงาน
- 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำหน้าที่ประสานงาน อำนวยความสะดวก ติดตาม และช่วยแก้ปัญหาระหว่างการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม
- 5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การร่วมรับผิดชอบ และการสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของงานร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดมาหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้

5.2.1 การศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ผลการศึกษาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน รองลงมา

ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็น ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมิได้อาศัยการสั่งการจากผู้บริหารเพียงฝ่ายเดียว แต่ต้องอาศัยความร่วมมือจากครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายในการร่วมกันขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ทั้งการวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน การยอมรับความคิดเห็น และการได้รับผลจากความสำเร็จร่วมกัน นอกจากนี้บริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เป็นบริบทที่มีภารกิจหลากหลาย ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการดำเนินงานตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด การบริหารงานลักษณะดังกล่าวจึงต้องอาศัยภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมเป็นสำคัญ เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจในเป้าหมายขององค์กร มีความรับผิดชอบร่วมกัน และยอมรับผลการดำเนินงานร่วมกันอย่างเหมาะสม ผลการวิจัยครั้งนี้จึงสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่วิจัยมีแนวโน้มใช้รูปแบบการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งสอดคล้องกับบริบทการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ส่งผลให้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธนา ไชยราช (2567) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ณัฐวุฒิ จงเพียร (2568) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ ปาลิตา จินากิ่ง (2568) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 การศึกษาพบว่าภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็น ตามลำดับ ดังนี้

1. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าด้านที่สะท้อนพฤติกรรม ของผู้บริหารอย่างเป็นรูปธรรมและปรากฏให้เห็นชัดเจนในชีวิตการทำงานประจำวัน เช่น การกำหนดบทบาทหน้าที่ การมอบหมายความรับผิดชอบ การประสานงาน การ

อำนวยความสะดวก และการกำกับติดตามการดำเนินงาน ซึ่งครูและบุคลากรสามารถรับรู้ได้โดยตรง ผลรายข้อที่พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การกำหนดบทบาทหน้าที่และเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมรับผิดชอบงานตามบทบาทอย่างชัดเจน ยิ่งสะท้อนว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในเชิงปฏิบัติมาก จึงทำให้ด้านนี้มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐวุฒิ จงเพียร (2565) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตาม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านนี้คือ การสนับสนุนและจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินงานอย่างเหมาะสม แสดงให้เห็นว่า แม้ผู้บริหารจะมีการเปิดโอกาสให้ร่วมปฏิบัติงานค่อนข้างดี แต่ในมิติของการจัดสรรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ หรือแรงสนับสนุน อาจยังมีข้อจำกัดจากบริบทของสถานศึกษา และทรัพยากรที่มีอยู่ จึงเป็นประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อให้การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยรองจากด้านการดำเนินงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการวางแผนในฐานะ ขั้นตอนสำคัญของการกำหนดเป้าหมาย แนวทางดำเนินงาน และการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษา การเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ข้อมูลและกำหนดแนวทางร่วมกัน ย่อมทำให้แผนงานมีความรอบคอบ เหมาะสม และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง ซึ่งสอดคล้องกับ ผลรายข้อที่พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การร่วมกันกำหนดกลยุทธ์ แผนดำเนินงาน และทางเลือก ในการดำเนินการที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีได้เน้นเพียงการกำหนดแผน ในเชิงนโยบาย แต่ยังคงคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริงด้วย ขณะเดียวกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การร่วมกันกำหนดนโยบายของสถานศึกษา ซึ่งอาจสะท้อนว่าในประเด็นเชิงนโยบาย บุคลากรอาจยังรับรู้ว่าคุณภาพมีบทบาทมากกว่าด้านอื่น แม้จะยังอยู่ในระดับมากก็ตาม ทั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อริยาภรณ์ ขุนปักษี (2565) ที่พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาทางเลือกและการตัดสินใจในหลายประเด็น โดยใช้ข้อมูล ข้อเสนอแนะ และความต้องการของสถานศึกษาเป็นฐาน ในการพิจารณา ผลการวิจัยรายข้อยังพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การกำหนดให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ การติดตาม ตรวจสอบ และการประเมินผล เพื่อให้การตัดสินใจมีความโปร่งใส และมีประสิทธิผล สะท้อนว่า ผู้บริหารไม่ได้จำกัดการมีส่วนร่วมไว้เพียงการแสดงความคิดเห็น แต่ยัง เชื่อมโยงไปสู่ความรับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจด้วย อย่างไรก็ตาม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ

การเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมอภิปรายและวิเคราะห์ปัญหาของสถานศึกษาก่อนตัดสินใจดำเนินงาน ซึ่งอาจสะท้อนว่า ในบางสถานการณ์การตัดสินใจยังขึ้นอยู่กับข้อจำกัดด้านเวลา ภารกิจ หรืออำนาจหน้าที่ของผู้บริหารอยู่บ้าง จึงเป็นมิติที่ควรพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อให้การตัดสินใจมีความรอบคอบและมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยา สุขเกษม (2564) ที่พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก

4. ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ อยู่ในระดับทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการแจ้งผลการดำเนินงานของโรงเรียนให้ครูและบุคลากรรับรู้อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับประโยชน์จากความสำเร็จของงาน และให้ความสำคัญกับการยกย่องชื่นชมผลงานร่วมกัน จึงช่วยสร้างขวัญกำลังใจ ความภาคภูมิใจ และความผูกพันต่อองค์กร ผลรายข้อยังพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การแจ้งผลการดำเนินงานของโรงเรียนให้ครูและบุคลากรรับรู้อย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง ซึ่งสะท้อนว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสื่อสารผลสำเร็จของงานแก่บุคลากร อย่างไรก็ตาม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้าถึงและได้รับประโยชน์อย่างเป็นธรรม โปร่งใส และเท่าเทียม ซึ่งอาจสะท้อนว่าบุคลากรยังมีความคาดหวังต่อความเป็นธรรมในการเข้าถึงผลประโยชน์มากขึ้น จึงเป็นอีกประเด็นหนึ่งที่ควรได้รับการพัฒนาเพื่อให้การมีส่วนร่วมมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัสวรรณ ศักดิ์วิจารณ์ (2568) ที่พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5. ด้านการมีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก แต่เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แม้ผู้บริหารจะเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็น รับฟังข้อเสนอแนะ และชี้แจงผลการพิจารณาในระดับค่อนข้างดี แต่ในมิติของการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็นอย่างปลอดภัยและไม่กดดัน อาจยังไม่เกิดขึ้นอย่างเต็มที่ในทุกสถานศึกษา ทั้งนี้สอดคล้องกับผลรายข้อที่พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็นอย่างปลอดภัย (ไม่ตำหนิ ไม่กดดัน) ขณะที่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การชี้แจงผลการพิจารณาข้อเสนอแนะพร้อมเหตุผลให้ผู้เสนอความคิดเห็นทราบ จึงอาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารมีจุดเด่นด้านการสื่อสารผลการพิจารณา แต่ยังคงพัฒนาเรื่อง “พื้นที่ปลอดภัยทางความคิด” ให้เด่นชัดยิ่งขึ้น เพราะเป็นรากฐานสำคัญของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในระยะยาว ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กชพร นาคทัศน์ (2565) ที่พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

5.2.2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่

มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เพศมิใช่ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจน เนื่องจากการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันให้ความสำคัญกับบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และการทำงานร่วมกันในองค์กรวิชาชีพมากกว่าเรื่องเพศ จึงทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในทิศทางใกล้เคียงกัน อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจสะท้อนว่า บุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีการรับรู้ต่อพฤติกรรมของผู้บริหารในมิติการปฏิบัติงานจริงแตกต่างกันอยู่บ้าง โดยเฉพาะพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่ การประสานงาน และการกำกับติดตามการดำเนินงาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่สามารถรับรู้ได้จากประสบการณ์ตรงในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทิชา ไกรสินธุ์ (2568) ที่พบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5.2.2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนทุกช่วงวัยต่างปฏิบัติงานอยู่ในบริบทของสถานศึกษาเดียวกัน ภายใต้ระบบงาน นโยบาย และวัฒนธรรมองค์กรที่ใกล้เคียงกัน จึงมีประสบการณ์ร่วมในการรับรู้พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในลักษณะคล้ายคลึงกัน นอกจากนี้ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมเป็นพฤติกรรมที่บุคลากรสามารถรับรู้ได้จากการปฏิบัติจริง เช่น การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน การรับฟังความคิดเห็น และการแบ่งปันผลประโยชน์ ซึ่งเป็นประสบการณ์ร่วมของบุคลากรทุกช่วงวัย จึงทำให้ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุต่างกันไม่แตกต่างกันทางสถิติ ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ คมสัน ไกรรักษ์ (2566) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5.2.2.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนไม่ว่าจะมีประสบการณ์ทำงานมากหรือน้อย ต่างปฏิบัติงานอยู่ภายใต้ระบบงานเดียวกัน และมีโอกาสรับรู้พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร

สถานศึกษาจากการประชุม การร่วมกิจกรรม และการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้มีมุมมองต่อภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาไปในทิศทางใกล้เคียงกัน อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกกลุ่มมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม ไม่ว่าจะเป็นผู้มีประสบการณ์มากหรือผู้ที่เพิ่งเริ่มปฏิบัติงาน ย่อมทำให้บุคลากรรับรู้พฤติกรรมดังกล่าวในลักษณะไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยครั้งนี้จึงสะท้อนว่า ประสบการณ์ทำงานมิได้เป็นปัจจัยที่ทำให้มุมมองต่อภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างชัดเจน ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ นกัศวรณศักดิ์วิจารณ์ (2568) ที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งมีข้อเสนอแนะที่ควรปรับปรุง จากผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ ดังต่อไปนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ โดยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน การยอมรับความคิดเห็น และการได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน เพื่อให้การบริหารงานสถานศึกษามีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในด้านที่ยังต้องได้รับการส่งเสริมเพิ่มเติม โดยเฉพาะด้านที่มีผลการประเมินต่ำกว่าด้านอื่น ทั้งนี้ควรสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ รับฟังความคิดเห็นอย่างตั้งใจ และสื่อสารผลการพิจารณากลับอย่างเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ควรนำผลการวิจัยและแนวทางการพัฒนาที่ได้ไปใช้ประกอบการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เช่น การจัดอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

หากมีการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ในครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะการดำเนินการวิจัยในลักษณะ ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น หรือในระดับการศึกษาอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและขยายองค์ความรู้ให้ครอบคลุมบริบททางการศึกษาที่หลากหลายยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศโรงเรียน สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ได้สารสนเทศที่ชัดเจนยิ่งขึ้นสำหรับการกำหนดแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา



บรรณานุกรม

- กชพร นาคทัศน์. (2565). *ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษาปีังกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุตรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุตรธานี.*
- กิตติพงศ์ ทาปง. (2563). *ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- กิตติยา สุขเกษม. (2564). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.*
- ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). *การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*
- คมสัน ไกรรักษ์. (2566). *การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุรินทร์. วารสารพุทธศาสตร์ มจร.อุบลราชธานี.*
- คมสันต์ วงษ์ขาลี. (2561). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- จันทร์จิรา จันทร์โกมุท. (2560). *บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามกรอบคุณลักษณะเด็กไทยในประชาคมอาเซียน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.*
- จิตราวดี ว่างานนท์. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.*
- จิราภรณ์ คงสุวรรณ. (2565). *บทบาทผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.*

- จีระ พุ่มหอมโพธิ. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- จุฑามาส ชุ่นห้วน. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- จุฑารัตน์ ชูรัตน์. (2568). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารการแนะแนวในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ชลิตา คงเมือง มาร์ติเนสซ์. (2566). ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น. สารนิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ชนมพรพรข เทียมดวงแข.(2566).การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐพร สงวนหงษ์. (2565). แนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของกลุ่มโรงเรียนช่อแคบ-คีรีราษฎร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2.วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ณประภาศรี สุกุล. (2563). ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- ณัฐกร คำแก้ว. (2564). *บทบาทในการส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ณัฐธิดา สุระเสนา. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐพงศ์ แก้วรากมุก. (2563). *การศึกษาสภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3*. การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ณัฐวุฒิ จงเพียร. (2567). *ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา.
- ณัฏสวรรณ ศักดิ์วิจารณ์. (2568). *ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*.
- ทรงพล เจริญคำ. (2563). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- ทวีสันต์ วิชัยวงษ์. (2564). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ทิพย์รักษ์ รักษาสิน. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- ทิพาพร เชื้อเมืองพาน. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ. ศ. 2560-2579 โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายตำบลแม่พริก-ตำบลศรีถ้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ธนาชัย สุขวนิช, และ สิทธิชัย อรรถนันทน์. (2561). *การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่มีผลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยทองสุข.
- ธิดารัตน์ เรืองแจ่ม. (2567). *ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม*

ศึกษาสุโขทัย เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

นภัสวรรณ ศักดิ์วิจารณ์. (2568). *ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

นันทิชา ไกรสินธุ์. (2568). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี*. วารสารเสียงธรรมจากมหายาน.

นวนละออ สีตา. (2564). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

นฤมล สุวรรณรงค์. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9 ฉบับปรับปรุงใหม่)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปรียากร กิลาวิทย์. (2561). *การพัฒนาภาวะผู้นำร่วมของสถานักเรียนโรงเรียนบ้านวังขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ปาไลตา จินากสิง. (2568). *ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1*. วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษา. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ประวีต เอรารวรรณ. (2560). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ประภัสสร ทองแสง. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอแกลง* สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ปรัตถกรณ์ กองนาคู. (2564). การพัฒนาแนวทางการบริหารวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ผกาวัลี เกียรติไกรวัล. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนคร.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิมพ์ประไพ คัญศรี (2567). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงาน
วิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์นี้เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542). ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 116, ตอนที่ 74 ก,
หน้า 1-23.
- พรเทพ เหมรานนท์. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และ
เขต 2. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ภัทรินภร พันเดช. (2566). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาสู่การเป็นโรงเรียนคุณภาพ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. สารนิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม:
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ยุทธนา ไชยราช. (2567). ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ
ดำเนินงานตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. วารสารปัญญาปณิธาน, 9(1), 160-176.
- ยุทธศาสตร์ จันทร์ชุ่ม, และ ปทุมพร เปี้ยถนอม. (2566). การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการธรรมทรศน์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 23(2), 55-66.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2538). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ. ศ. 2538 (พิมพ์ครั้งที่ 5).
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรเจริญทัศน์.
- รัตนบงกช นิพัฒน์ศิริผล. (2563). การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต. พะเยา: มหาวิทยาลัย พะเยา.

- ลัดดาวัลย์ สมทน. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมกับงานประกันคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วรัชญ์ คงคะจันทร์. (2563). การบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- วสุรักษ์ ตาสาย. (2566). บทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- วัชรภรณ์ คงเกิด. (2561). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- วัฒนากร ต่อซอน. (2561). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม.
- วิรัช คุ่มกลาง. (2561). รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- วิศรุต เพ็ชรสีม่วง. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ศศิประภา ยอดศิลป์. (2564). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. เลย: มหาวิทยาลัยมหาภูมิราชวิทยาลัย.
- โคศิษฐา ศรีสมบัติ. (2565). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2556). ทฤษฎีภาวะผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2566-2570. เลย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1.
- สรายุทธ สิมมาจันทร์. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *แนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาใน ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). *แนวทางการสร้างความปลอดภัยและ ตรวจสอบได้ในภาครัฐ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2554). *หลักธรรมาภิบาลสำหรับการบริหาร ภาครัฐ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). *แนวทางการจัดการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *รายงานการศึกษาวิเคราะห์การจัดการศึกษาตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ. ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564) *แนวทางการบริหารจัดการตาม หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุนิสา มุ้ยจิ้น. (2563). *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*
- สุปราณี จิตรดา. (2565). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด ชัยนาท. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.*
- สุภาภรณ์ เทียงทางธรรม. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับการจัด การศึกษาระดับปฐมวัยโดยใช้สมองเป็นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพ พรรณี.*
- หนึ่งฤทัย มากก้อน. (2565). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาพอเพียง สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.*
- อนรรฆพร ช่อลัดดา. (2565). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัย บูรพา.*
- อมรรัตน์ ดาคม. (2564). *การบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ตามหลักอิทธิบาท 4 ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม.พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.*

อรอนงค์ แจ่มจำรัส. (2564). *แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

อริยาภรณ์ ขุนปักชี. (2565). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

อลงกต สุทธการ. (2564). *แนวทางการส่งเสริมการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาส่วน. การค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

อุบลรัตน์ สุขพันธ์. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

Alzoraiki, M., Ahmad, A. R., & Ameen, A. A. (2024). The role of transformational leadership in enhancing school culture and teaching performance in Yemeni public schools. *Frontiers in Education*, 9, Article 1413607.

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership (2nd ed.)*. Lawrence Erlbaum Associates.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques (3rd ed.)*. New York, NY: John Wiley & Sons.

Conger, J. A. (1989). *The charismatic leader: Behind the mystique of exceptional leadership*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Daft, R. L. (1990). *Leadership theory and practice*. New York, NY: Dryden Press.

Davis, K. (1981). *Human behavior at work: Organizational behavior*. New York, NY: McGraw-Hill.

Donnelly, J. R. (1987). *Foundations of management*. Homewood, IL: Business Publications.

DuBrin, A. J. (1998). *Leadership: Research findings, practice, and skills*. Boston, MA: Houghton Mifflin.

- Emmanuel, R. (2024). Participative leadership and collaborative decision-making in educational institutions. *International Journal of Educational Leadership*, 31(1), 15-28.
- Gorton, R. D. (1983). *School administration and supervision: Leadership challenges and opportunities (2nd ed.)*. Dubuque, IA: Wm. C. Brown.
- Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2005). *Strategic management: Competitiveness and globalization*. Mason, OH: South-Western.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research, and practice*. New York, NY: Random House.
- Kimbrough, R. B., & Burkett, C. W. (1990). *The principalship: Concepts and practices*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2008). *Essentials of management: An international perspective (8th ed.)*. New Delhi: McGraw-Hill Education.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Leithwood, K., Day, C., Sammons, P., Harris, A., & Hopkins, D. (2006). *Successful school leadership: What it is and how it influences pupil learning*. Nottingham, England: National College for School Leadership.
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Mbua, E. M. (2023). Principal's participatory leadership approaches: An effective tool for teacher effectiveness in Fako Division, Cameroon. *Journal of Education and Teaching Methods*, 2(1), 63-86.
- Puni, A., Ofei, B. S., & Okoe, A. (2014). The effect of leadership styles on firm performance in Ghana. *International Journal of Marketing Studies*, 6(1), 177-182.
- Robbins, S. P. (1990). *Organization theory: Structure, design, and application*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior (18th ed.)*. Hoboken, NJ: Pearson.

Sagnak, M. (2016). Participative leadership and change-oriented organizational citizenship: The mediating effect of intrinsic motivation. *Eurasian Journal of Educational Research*, 62, 181-194.

Trilling, B., & Fadel, C. (2009). *21st century skills: Learning for life in our times*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Villafane, R. S. (2025). Participative leadership style of school heads: Implications for an effective academic mentorship program. *Journal of Interdisciplinary Perspectives*, 3(4), 131-146.

Yukl, G. A. (2013). *Leadership in organizations (8th ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Pearson.

This is Mendeley biography





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย



ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ
วิจัย





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๑๐๑๗๑

วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เรียน ผศ.ดร.ชัชมนพงศ์ ศรีจันทร์

ด้วย นางจิรัชญา ชนะชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริธโร,ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธวัชรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๑๐๑๗๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๕๒๐๐๐
โทร. ๐-๕๒๘๓-๐๕๓๔

๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.เฉลิมพร ราศรีชัย ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าลี่วิทยา

ด้วย นางจิรัชญา ชนะชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี พระครูปลัดจกักรพล สิริโอโรดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในกรณีนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสทธิวิชฺรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

มหาวิทยาลัย

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๕๒-๘๑๕๖๑๖

นางจิรัชญา ชนะชัย ผู้วิจัย โทร. ๐๙๘-๑๑๐๕๙๑๑

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๑๐๑๗๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๕๒๐๐๐
โทร. ๐-๕๒๘๓-๐๕๓๔

๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.ก้องนเรนทร์ พลษา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยทรายคำ

ด้วย นางจิรัชญา ชนะชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี พระครูปลัดจกพรพล สิริโอโรดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสทธิวิชฺรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๕๒-๘๑๕๖๑๖

นางจิรัชญา ชนะชัย ผู้วิจัย โทร. ๐๙๘-๑๑๐๕๙๑๑

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๑๐๑๗๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๕๒๐๐๐
โทร. ๐-๕๒๘๓-๐๕๓๔

๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.อุเทนทร์ ชันติยู ผู้อำนวยการโรงเรียนเลยอนุกุลวิทยา

ด้วย นางจิรัชญา ชนะชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี พระครูปลัดจกักรพล สิริโอโรดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสทธิวัชรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

มหาวิทยาลัย

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๕๒-๘๑๕๖๑๖

นางจิรัชญา ชนะชัย ผู้วิจัย โทร. ๐๙๘-๑๑๐๕๙๑๑

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๑๐๑๗๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๕๒๐๐๐
โทร. ๐-๕๒๘๓-๐๕๓๔

๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.กิตติศักดิ์ เสนานุช ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองเลย

ด้วย นางจิรัชญา ชนะชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี พระครูปลัดจกักรพล สิริโอโรดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสทธิวิชฺรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

มหาวิทยาลัย

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๕๒-๘๑๔๖๑๖

นางจิรัชญา ชนะชัย ผู้วิจัย โทร. ๐๙๘-๑๑๐๕๙๑๑

ภาคผนวก ค ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)



ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การมีส่วนร่วมในการวางแผน									
1	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการ ระดมความคิดเห็นร่วมกับครู และบุคลากรเพื่อกำหนด เป้าหมาย ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครู และบุคลากรกำหนด นโยบาย ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครู และบุคลากรกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ของ สถานศึกษาให้เป็นไปในทิศทาง เดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครู และบุคลากรกำหนด กลยุทธ์ แผนดำเนินงาน และทางเลือก ในการดำเนินการ ให้สามารถ นำไปปฏิบัติได้จริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครู และบุคลากรใช้ ข้อมูลข่าวสารที่ เป็นปัจจุบัน มาประกอบการ วางแผนร่วมกัน เพื่อให้การ ดำเนินงานมีประสิทธิภาพและ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ									
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมกันอภิปรายและวิเคราะห์ปัญหาของสถานศึกษา ก่อนตัดสินใจดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมกันวิเคราะห์ความต้องการของสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากรร่วมกัน จัดลำดับความสำคัญของประเด็นที่ควรพัฒนา เพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
9	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมกันพิจารณาและเลือกทางเลือกที่เหมาะสม โดยอ้างอิงข้อมูลและเหตุผลร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
10	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมใน การรับผิดชอบ การติดตามตรวจสอบ และการประเมินผล เพื่อให้การตัดสินใจ โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน									

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
11	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและ เอื้ออำนวยให้ครูและบุคลากร ร่วมกันปฏิบัติงานตามโครงการ/ กิจกรรม ของสถานศึกษาอย่าง เป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
12	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนด บทบาทหน้าที่และเปิดโอกาสให้ ครูและบุคลากร ร่วมรับผิดชอบ งานตามบทบาท อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
13	ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุน และจัดสรรทรัพยากร ที่จำเป็น ต่อการดำเนินงาน (เช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ แรง สนับสนุน) อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
14	ผู้บริหารสถานศึกษา ประสานงานและอำนวยความสะดวก สะดวก เพื่อให้การดำเนิน โครงการ/กิจกรรมเป็นไปตาม แผนและกรอบเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
15	ผู้บริหารสถานศึกษา กำกับ ติดตามการดำเนินงานตาม ปฏิ ทินงาน และสนับสนุนการแก้ไข อุปสรรค เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และพัฒนาคุณภาพการจัดการ เรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
การมีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็น									

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
16	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร ทุกระดับแสดงความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะได้อย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
17	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เอื้อ ต่อการแสดงความคิดเห็นอย่าง ปลอดภัย (ไม่ตำหนิ/ไม่กดดัน)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
18	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของ บุคลากรอย่างตั้งใจ และไม่ ปฏิเสธความคิดเห็นโดยไม่มี เหตุผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
19	ผู้บริหารเคารพความคิดเห็นที่ แตกต่าง และให้คุณค่าแก่ความ คิดเห็นของทุกคนอย่างเท่าเทียม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
20	ผู้บริหารมีการสื่อสารผลการ พิจารณาและนำข้อเสนอกลับไป ยังผู้เสนอความคิดเห็นอย่าง เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์									
21	ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งผลการ ดำเนินงานของโรงเรียนให้ครู และบุคลากรรับรู้อย่างสม่ำเสมอ และทั่วถึง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
22	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ครู และบุคลากรสามารถเข้าถึง ประโยชน์ที่เกิดจากผลลัพธ์ของ การดำเนินงานของโรงเรียนได้ จริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
23	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้าถึงและได้รับประโยชน์อย่างเป็นธรรม โปร่งใส และเท่าเทียม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
24	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมพิจารณาและร่วมกำหนดแนวทางการใช้ประโยชน์จากผลลัพธ์ของการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
25	ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องความสำเร็จร่วมกัน และทำให้ครูและบุคลากรรู้สึกที่ได้รับทั้งผลประโยชน์รูปธรรมและนามธรรมจากการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง



ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความ
เที่ยงของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Try – Out)



ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๐๔๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๕๒๐๐๐
โทร. ๐-๕๒๘๓-๐๔๓๔

๑๓ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย (Try out)

เจริญพร นายนิมิตต์ ปรัตยา มาศ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนสวรรค์

ด้วย นางจิริชญา ชนะชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิทธิโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้ การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ นางจิริชญา ชนะชัย ได้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยกับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาร่างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธิจิระเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๕๒-๘๑๔๖๑๖

นางจิริชญา ชนะชัย ผู้วิจัย โทร. ๐๙๘-๑๑๐๔๙๑๑

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๐๔๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๕๒๐๐๐
โทร. ๐-๕๒๘๓-๐๕๓๔

๑๓ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย (Try out)

เจริญพร นายศุภโชค ไครอบล ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยป่าน

ด้วย นางจิริชญา ชนะชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้ การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ นางจิริชญา ชนะชัย ได้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยกับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาร่างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธิจิระเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๕๒-๘๑๕๖๒๖

นางจิริชญา ชนะชัย ผู้วิจัย โทร. ๐๙๘-๑๑๐๕๙๑๑

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๐๔๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๕๒๐๐๐
โทร. ๐-๕๒๘๓-๐๕๓๕

๑๓ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย (Try out)

เจริญพร นายพุมพิงค์ อุตบุรณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาคินดำ

ด้วย นางจิริชญา ชนะชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริโร,ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้ การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ นางจิริชญา ชนะชัย ได้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยกับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธิชัยเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๕๒-๘๑๕๖๒๖

นางจิริชญา ชนะชัย ผู้วิจัย โทร. ๐๙๘-๑๑๐๕๙๑๑

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๐๔๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๕๒๐๐๐
โทร. ๐-๕๒๘๓-๐๕๓๕

๑๓ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย (Try out)

เจริญพร นางสาวอุษณีย์ สีแก้วผู้ ผู้อำนวยการโรงเรียนโนนสว่างโสภณกโกนา

ด้วย นางจิริชญา ชนะชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริธโร,ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้ การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ นางจิริชญา ชนะชัย ได้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยกับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวิจิตรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๕๒-๘๑๕๖๒๖

นางจิริชญา ชนะชัย ผู้วิจัย โทร. ๐๙๘-๑๑๐๕๙๑๑

ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability Analysis)



ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

เรื่อง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. การมีส่วนร่วมในการวางแผน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.603 -0.870 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.911	1	.603
	2	.870
	3	.845
	4	.712
	5	.856
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.677 – 0.775 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.897	6	.677
	7	.767
	8	.758
	9	.775
	10	.775
3. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.772 – 0.945 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.941	11	.753
	12	.945
	13	.877
	14	.859
	15	.772
4. การมีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็น ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.559 – 0.919 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.910	16	.742
	17	.845
	18	.820
	19	.919
	20	.559
5. การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.593 – 0.801 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.858	21	.593
	22	.649
	23	.801
	24	.683
	25	.665

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ชื่อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ค่าความเชื่อมั่น		0.822





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดที่ 1

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ และ ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1) การมีส่วนร่วมในการวางแผน 2) การมีส่วนร่วมในตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมในดำเนินงาน 4) การมีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็น 5) การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ขอความกรุณาท่านผู้ตอบแบบสอบถามโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์สามารถนำไปวิเคราะห์ได้ ข้อมูลที่ท่านตอบจะนำไปประมวลผลเป็นภาพรวม จึงไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านและหน่วยงานของท่านแต่ประการใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลจากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางจิรัชฎา ชนะชัย

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

*โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละตอน กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง โดยไม่ต้องระบุชื่อผู้ตอบ โดยผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับซึ่งไม่มีผลกระทบต่อ ๑ ทั้งสิ้นต่อสถานศึกษาของท่านและตัวท่านเอง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงสำหรับตัวท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ตำแหน่ง

ผู้บริหาร

ครูผู้สอน

3. อายุ

ไม่เกิน 35 ปี

36 - 45 ปี

มากกว่า 45 ปี

4. ประสบการณ์ทำงาน

น้อยกว่า 10 ปี

ระหว่าง 10-20 ปี

มากกว่า 20 ปี

5. ขนาดของโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงาน

- โรงเรียนขนาดเล็ก (มีนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา)
- โรงเรียนขนาดกลาง (มีนักเรียนตั้งแต่ 120 - 719 คน)
- โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (มีนักเรียนตั้งแต่ 1,680 คน ขึ้นไป)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านในแต่ละข้อว่า
ความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบที่ 1 การมีส่วนร่วมในการวางแผน						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการระดมความคิดเห็นร่วมกับครูและบุคลากรเพื่อกำหนด เป้าหมาย ของสถานศึกษา					

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากรกำหนดนโยบาย ของสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากรกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ของสถานศึกษาให้เป็นทิศทางเดียวกัน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากรกำหนด กลยุทธ์ แผนดำเนินงาน และทางเลือกในการดำเนินการ ให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากรใช้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน มาประกอบการวางแผนร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน					
องค์ประกอบที่ 2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ						
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมกันอภิปรายและวิเคราะห์ปัญหา ของสถานศึกษา ก่อนตัดสินใจดำเนินงาน					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมกันวิเคราะห์ความต้องการของสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจ					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากรร่วมกัน จัดลำดับความสำคัญของประเด็นที่ควรพัฒนา เพื่อกำหนดทิศทางการทำงาน					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมกันพิจารณาและเลือกทางเลือกที่เหมาะสม โดยอ้างอิงข้อมูลและเหตุผลร่วมกัน					

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
10	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมใน ความรับผิดชอบ การติดตาม ตรวจสอบ และการ ประเมินผล เพื่อให้การตัดสินใจ โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ					
องค์ประกอบที่ 3 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน						
11	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและเอื้ออำนวยให้ครูและ บุคลากร ร่วมกันปฏิบัติงานตามโครงการ/กิจกรรม ของ สถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม					
12	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่และเปิดโอกาส ให้ครูและบุคลากร ร่วมรับผิดชอบงานตามบทบาท อย่าง ชัดเจน					
13	ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนและจัดสรรทรัพยากร ที่ จำเป็นต่อการดำเนินงาน (เช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ แรงสนับสนุน) อย่างเหมาะสม					
14	ผู้บริหารสถานศึกษา ประสานงานและอำนวยความสะดวก เพื่อให้การดำเนินโครงการ/กิจกรรมเป็นไปตามแผนและ กรอบเวลาที่กำหนด					
15	ผู้บริหารสถานศึกษา กำกับติดตามการดำเนินงานตาม ปฏิทินงาน และสนับสนุนการแก้ไขอุปสรรค เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน					
องค์ประกอบที่ 4 การมีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็น						
16	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับแสดง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้อย่างทั่วถึง					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแสดง ความคิดเห็นอย่างปลอดภัย (ไม่ตำหนิ/ไม่กดดัน)					
18	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของบุคลากรอย่าง ตั้งใจ และไม่ปฏิเสธความคิดเห็นโดยไม่มีเหตุผล					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง และให้ คุณค่าแก่ความคิดเห็นของทุกคนอย่างเท่าเทียม					

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
20	ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงผลการพิจารณาข้อเสนอแนะพร้อมเหตุผลให้ผู้เสนอความคิดเห็นทราบ					
องค์ประกอบที่ 5 การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์						
21	ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งผลการดำเนินงานของโรงเรียนให้ครูและบุคลากรรับรู้อย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรสามารถเข้าถึงประโยชน์ที่เกิดจากผลลัพธ์ของการดำเนินงานของโรงเรียนได้จริง					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้าถึงและได้รับประโยชน์อย่างเป็นธรรม โปร่งใส และเท่าเทียม					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมพิจารณาและร่วมกำหนดแนวทางการใช้ประโยชน์จากผลลัพธ์ของการดำเนินงาน					
25	ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องความสำเร็จร่วมกัน และทำให้ครูและบุคลากรรู้สึกที่ได้รับทั้งผลประโยชน์รูปธรรมและนามธรรมจากการทำงานร่วมกัน					

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured interview) ชุดที่ 2

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีความมุ่งหมายเพื่อต้องการทราบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

3. การสัมภาษณ์ในครั้งผู้วิจัยมุ่งเน้นประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้นซึ่งไม่มีผลกระทบต่อองค์กรหรือบุคคลที่ให้สัมภาษณ์แต่อย่างใดจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางจิรัชญา ชนะชัย

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัยวิชาการศึกษา
มหาวิทาลัยมหาสารคาม วิทยาลัยวิชาการศึกษา

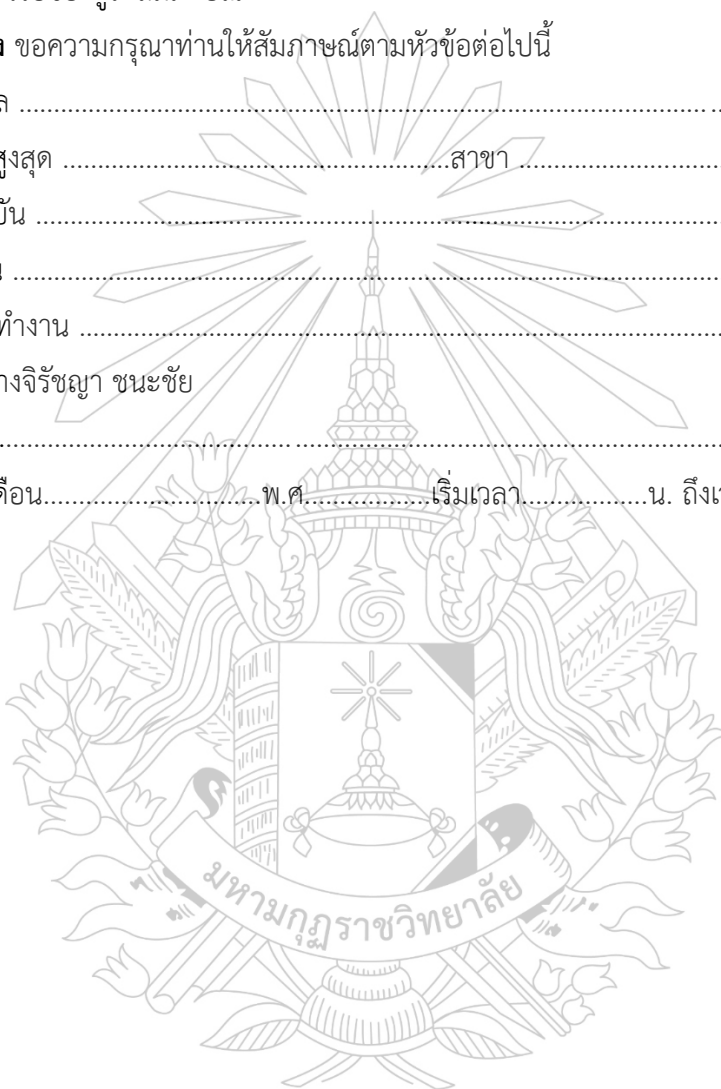
แบบสัมภาษณ์

เรื่องที่สัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

คำชี้แจง ขอความกรุณาท่านให้สัมภาษณ์ตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ชื่อ - นามสกุล
2. วุฒิการศึกษาสูงสุด สาขา
3. ตำแหน่งปัจจุบัน
4. สถานที่ทำงาน
5. ประสบการณ์ทำงาน
6. ผู้สัมภาษณ์ นางจิรัชญา ชนะชัย
สถานที่
7. วัน.....เดือน.....พ.ศ.....เริ่มเวลา.....น. ถึงเวลา.....น.



3. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

ท่านมีแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอย่างไร เพื่อให้สามารถส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ตามโครงการหรือกิจกรรมของสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม โดยร่วมรับผิดชอบตามบทบาท ได้รับการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น และมีการประสานงานที่เอื้อต่อการดำเนินงานตามแผนและเป้าหมายของสถานศึกษา

4. การมีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็น

ท่านมีแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอย่างไร เพื่อให้สามารถส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็น โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับเสนอความคิดเห็นได้อย่าง

ปลอดภัยและเป็นธรรม รับฟังและเคารพความเห็นที่แตกต่างอย่างเท่าเทียม พร้อมทั้งสื่อสารผลการพิจารณาหรือข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เสนอ เพื่อใช้ในการปรับปรุงงานและพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา

5. การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์

ท่านมีแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอย่างไร เพื่อให้สามารถส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรรับรู้ผลการดำเนินงาน เข้าถึงประโยชน์จากผลลัพธ์อย่างเป็นธรรม โปร่งใส และเท่าเทียม มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการใช้ประโยชน์จากผลลัพธ์ และร่วมยกย่องความสำเร็จที่เกิดขึ้นทั้งในด้านรูปธรรมและนามธรรม

.....
.....

6. ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาด้านอื่นๆเพิ่มเติม

.....
.....
.....



ลงชื่อ.....
(.....)
ตำแหน่ง.....

ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล



ที่ อว ๗๙๑๘๘/ว๐๑๐๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๕๒๐๐๐
โทร. ๐-๕๒๘๓-๐๕๓๔

๒๖ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑

ด้วย นางจิรัชญา ชนะชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี พระครูปลัดจกพรพล สิริธโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในกรณีนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามให้บุคลากรสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ของท่านให้ข้อมูลที่เป็ประโยชน์ต่อการทำวิจัยซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์ของวิจัยต่อไป มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสทธีวชิรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๕๒-๘๑๕๖๑๖

นางจิรัชญา ชนะชัย ผู้วิจัย โทร. ๐๘๘-๑๑๐๕๔๑๑

ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและเข้าสัมภาษณ์





มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๓๙๑๘/ว๒๒๐๖

๖ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอเข้าสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เจริญพร นายธนพล นาเลาะห์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต ๑

ด้วย นางจิรัชญา ชนะชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มสารนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสาน วัน เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทธีวชิรเมธี,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๕๖๑๖

นางจิรัชญา ชนะชัย ผู้วิจัย โทร. ๐๙๘-๑๑๐๕๙๑๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๓๙๑๘/ว๒๒๐๖

๖ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอเข้าสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เจริญพร นางรุ่งทิพย์ ชาวกระหลิม ศึกษาพิเศษสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต ๑

ด้วย นางจิรัชญา ชนะชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบสารนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสาน วัน เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวิชิรเมธี,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๕๖๑๖

นางจิรัชญา ชนะชัย ผู้วิจัย โทร. ๐๙๘-๑๑๐๕๙๑๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๒๐๖

๖ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอเข้าสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เจริญพร ดร.กิตติศักดิ์ เสนานุช ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองเลย

ด้วย นางจิริชญา ชนะชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มสารนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสาน วัน เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาชิรมณี,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๕๖๑๖

นางจิริชญา ชนะชัย ผู้วิจัย โทร. ๐๙๘-๑๓๐๕๙๑๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๓๙๑๘/ว๒๒๐๖

๖ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอเข้าสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เจริญพร นายธนาภณ คำยิ่งเดชาภัทร ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเชียงคานประทุมมาสงเคราะห์

ด้วย นางจิริชญา ชนะชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มสารนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสาน วัน เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวิชิรเมธี,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๕๖๑๖

นางจิริชญา ชนะชัย ผู้วิจัย โทร. ๐๙๘-๑๑๐๕๙๑๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๒๐๖

๖ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอเข้าสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เจริญพร นายณภัทร แก้วแจ่ม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาข้าว

ด้วย นางจิริชญา ชนะชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มสารนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสาน วัน เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาชิรมณี,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๕๖๑๖

นางจิริชญา ชนะชัย ผู้วิจัย โทร. ๐๙๘-๑๑๐๕๙๑๑

ภาคผนวก ซ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient)



ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha coefficient)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.822	.834	25

ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์

ชื่อ	นางจิรัชญา ชนะชัย
วัน เดือน ปี เกิด	วันอาทิตย์ ที่ 19 เดือน มกราคม พ.ศ. 2525
สถานที่เกิด	จังหวัดเลย
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2544 : สำเร็จการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนท่าลี่วิทยา จังหวัดเลย พ.ศ. 2548 : สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย จังหวัดเลย
ที่อยู่ปัจจุบัน	103 หมู่ 2 ตำบลน้ำพูน อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย
ผลงานตีพิมพ์	-
รางวัลที่ได้รับ	-

