

**ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร
Participative Leadership of School Administrators under
The Secondary Educational Service Area Office
Si Sa Ket Yasothon**

**นภัสวรรณ ศักดิ์วิจารณ์¹, ภาณุพงศ์ บุญรัมย์¹, สมฤทัย เต่าจันทร์^{1*}
Napatsawan Sakwichan¹, Panupong Boonrom¹, Somrutai taochan^{1*}**

¹ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

¹Educational Administration, Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University

*Corresponding email: napatsawan.sg65@ubru.ac.th

Received: 31 January 2025; Revised: 25 April 2025; Accepted: 30 April 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 346 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย กลุ่มเป้าหมายที่ใช้สัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ได้รางวัลต่าง ๆ จำนวน 4 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง และเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีและการทดสอบค่าเอฟ เมื่อพบความแตกต่าง ทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffé และการวิเคราะห์เนื้อหาแบบพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา มีระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหา (1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ขาดการสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน ควรมีการสื่อสารให้มีความเข้าใจตรงกันชี้แจงเหตุผลในการตัดสินใจให้ทราบ (2) ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ขาดการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน ควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่มอบหมายงานอย่างชัดเจนให้เกียรติและความไว้วางใจ (3) ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ขาดการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร ควรมีการมอบขวัญกำลังใจ รางวัลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย (4) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล กระบวนการประเมินผลไม่ชัดเจน ควรทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการประเมินผล

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ; การมีส่วนร่วม; ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aims to: 1) study the participative leadership of school administrators. 2) compare the level of participative leadership of school administrators based on position, work experience, and school size, and 3) explore the problems and development strategies for participative leadership of school administrators. The sample consists of 346 school administrators and teachers, selected using simple random sampling. The target group for structured interviews includes school administrators and award-winning teachers, totaling 4 individuals, selected purposively. The research instruments used are a five-point Likert scale questionnaire with a reliability coefficient of .97 and structured interview questions. The statistical methods applied in the research include percentages, mean, standard deviation, t-test, and F-test. In case of significant differences, pairwise comparisons were made using Scheffé's method, and content analysis was conducted descriptively.

The research findings revealed that: 1) Opinions on the participative leadership of school administrators, overall, indicated a high level of participative leadership. 2) A comparison of the levels of participative leadership of school administrators, categorized by position, work experience, and school size, showed statistically significant differences at the .01 level. 3) Problems and solutions were identified as follows (1) Participation in decision-making: There was a lack of communication to ensure mutual understanding among personnel. It is recommended to enhance communication to foster mutual understanding and provide clear explanations for decisions made. (2) Participation in operations: There was a lack of clear role and responsibility assignments. It is suggested to define roles and responsibilities clearly, delegate tasks effectively, and distribute work respectfully while building trust. (3) Participation in benefits: There was a lack of motivation and morale-building among personnel. It is recommended to provide encouragement and incentives to staff who achieve their targets successfully. (4) Participation in evaluation: The evaluation processes were unclear. It is suggested to establish a mutual understanding of the objectives and benefits of the evaluation process.

Keywords: Leadership; Participation; Participative Leadership; School Administrator

บทนำ

การศึกษาที่มีคุณภาพจะต้องอาศัยบุคคลและการทำงานจากหลายฝ่าย โดยเฉพาะการบริหารงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การพัฒนาศึกษาเป็นไปในทิศทางที่มุ่งหวัง ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำทางการศึกษามีความสำคัญอย่างมาก เพราะพวกเขามีอิทธิพลที่สำคัญในการกำหนดนโยบายและทิศทางของระบบการศึกษา จะต้องเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะที่ดี มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ มีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงาน จึงจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน [1] ผู้บริหารจะต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งค่านิยม ความเชื่อ ประเพณี วัฒนธรรม ตลอดจนความเปลี่ยนแปลงนโยบาย สังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ในการพัฒนาการจัดการศึกษาเป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งมีอิทธิพลที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานภายใต้ความไว้วางใจ ความร่วมมือ ความเชื่อมั่น ความศรัทธา อันจะส่งผลต่อการดำเนินงานในสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย [2]

ภาวะผู้นำเป็นความสามารถที่บุคคลจะใช้อิทธิพลในการชักจูงให้บุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคล มีพฤติกรรมคล้อยตามและยอมปฏิบัติหรือดำเนินกิจกรรม ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความเห็นใจและเต็มใจ [3] ดังนั้นภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นการกระทำในฐานะเป็นผู้นำกลุ่มที่สามารถโน้มน้าวจิตใจครูหรือบุคลากรให้ปฏิบัติตามการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความเข้าใจ และความตระหนักให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในโรงเรียน สร้างความสามัคคี และร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานทุกอย่าง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีศักยภาพในการใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสมในการสร้างความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันของทุกคนในองค์กร สามารถสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนทุกคนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สามารถใช้ศาสตร์และศิลป์ทำให้ผู้เกี่ยวข้องเกิดศรัทธา มีความเชื่อถือ มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานตลอดทั้งสามารถสร้างสภาวะแวดล้อม สนับสนุนให้ร่วมมือกันสร้างประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ [4] ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่ทำให้การพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนและผู้เรียนประสบผลสำเร็จโดยเฉพาะการส่งเสริมให้มีการทำงานอย่างมีส่วนร่วม ซึ่งผู้บริหารใช้การจูงใจให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานหรือบุคคลผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบเพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพสูงสุด ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานในลักษณะของการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ตลอดจนการประเมินผลให้ทุกฝ่ายได้สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน อันจะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร [5] ทั้งนี้เพื่อให้ลักษณะของผู้บริหารดังกล่าวมุ่งเน้นที่คุณภาพของผู้เรียนเป็นหลัก จึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของครู ดังนั้นการเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานย่อมก่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู และเกิดประสิทธิผลในผู้เรียนอีกด้วย

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมเป็นลักษณะของผู้นำที่มีความกระตือรือร้นในการทำงานและทุ่มเทให้กับการทำงาน เห็นคุณค่า และให้เกียรติสมาชิกในทุก ๆ ด้าน ให้โอกาสสมาชิกในการมีส่วนร่วมทุกขั้นตอนและนำพลังและศักยภาพของสมาชิกมาใช้ในการร่วมคิด ตัดสินใจ กำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินการขององค์กร และร่วมสร้างสรรค์งานอย่างอิสระ มีการเอาใจใส่ ดูแลและพัฒนาศักยภาพของสมาชิกอย่างสม่ำเสมอ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีการสื่อสารอย่างเปิดเผย มีทักษะในการติดต่อสื่อสาร เป็นผู้ฟังที่ดี และใช้คำพูดที่เหมาะสม มีความสามารถในการควบคุมปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้ [6] ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่ ทำให้การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะการส่งเสริมให้มีการทำงานอย่างมีส่วนร่วม ซึ่งผู้บริหารใช้การจูงใจให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานหรือบุคคลผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบ เพื่อพัฒนางานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงสุด ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการรับรู้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ตลอดจนการประเมินผลให้ทุกฝ่ายได้สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน อันจะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร

ดังนั้น สถานศึกษาที่ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีผลต่อการเพิ่มคุณภาพการเรียนการสอนของครู และส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในระดับที่ดีขึ้น ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพของโรงเรียนอย่างแท้จริง [5] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร เป็นหน่วยงานการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาในจังหวัด ศรีสะเกษ และจังหวัด ยโสธร มีพันธกิจหลักเพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน สู่องค์กรคุณภาพตามมาตรฐาน โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และส่งเสริมความเป็นเลิศตามศักยภาพ พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพด้วยนวัตกรรมสู่ความเป็นมืออาชีพ [7]

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนและผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จ ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เสริมสร้างความร่วมมือภายในองค์กร ส่งผลให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จตาม

วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

การทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานและพัฒนาการปฏิบัติงาน ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ สร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดนโยบาย และประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ผู้บริหารลงมือปฏิบัติงานและกิจกรรมของโรงเรียนร่วมกับครู ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12 ท่าน ได้แก่ สรวิชัย สีนวาท [8], กนกวรรณ บุราณสาร [9], วิรัช คุ่มกลาง [10], สุชาติ อักษรกริช [11], นิภา อินทวงค์ [12], กิตติยา สุขเกษม [5], วิศรุต เพ็ชรสีม่วง [13], กันทิมา ตีกะพี [14], วัชรกร ชวดกลางลา [15], กิตติพงศ์ ทาป [16], Cohen and Uphoff [17] และ Hirsch [18] จึงสรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็น 4 ด้าน คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของนักวิชาการที่นิยามความหมายองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่เปิดโอกาสและส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็น มีการระดมความคิดเห็นในการแก้ปัญหา และความต้องการ มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และนำความคิดเห็นของครูมาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อใช้ในการตัดสินใจในการเลือกทางที่ดีที่สุด เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานและการปฏิบัติ ที่ตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ขั้นตอนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียนและมีส่วนร่วมในการกำหนดการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพราะการตัดสินใจที่ดีจะมีผลถึงการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ โดยครูจะต้องเข้าร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความรู้ความสามารถของตนเอง

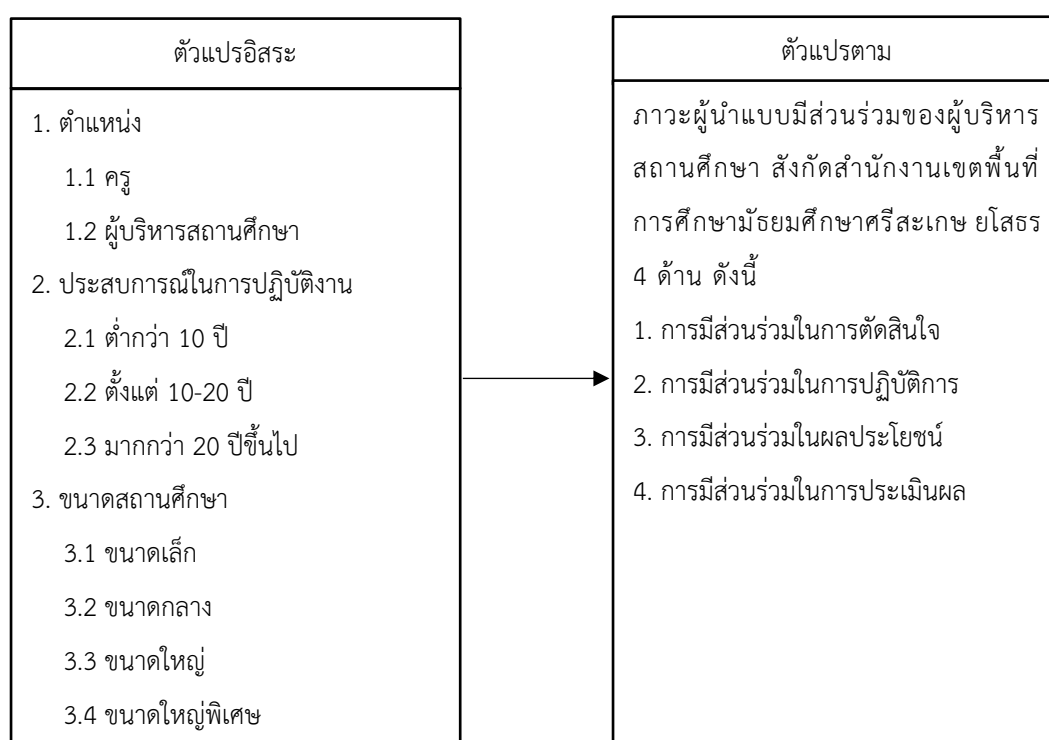
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยครูสามารถใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติ เป็นการเข้าร่วมรวมทั้งมีความรู้สึกว่าเป็น ส่วนหนึ่งของงาน และต้องการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของโรงเรียน อีกทั้งผู้บริหารลงมือปฏิบัติงาน และกิจกรรมของโรงเรียนร่วมกับครูด้วย โดยการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนทรัพยากร การบริหาร ประสานงาน ใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ที่มีการตรวจสอบการดำเนินงานตามแผนและพัฒนาปรับปรุงเสมอ

3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างความรู้สึกให้ครูเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานดีขึ้น รับรู้ถึงผลตอบแทนที่ได้รับ เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำร่วมกันทั้งในเวลาและนอกเวลา ครูมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง มีอำนาจทางการเมือง และความรู้สึกว่าตนเองทำงานมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดง

ความคิดเห็น แก้ไขปัญหา ตัดสินใจ เพื่อผลประโยชน์กับโรงเรียน เกิดจากการทำงานร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ด้านวัตถุ ด้านสังคม หรือด้านบุคคล ครูมีส่วนร่วมในการนำการปฏิบัติงานนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์โดยอยู่บนพื้นฐานความเท่าเทียมกัน

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่เปิดโอกาสให้ครู เข้ามามีส่วนร่วมในการรายงานผลและประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน มีส่วนร่วมในการกำกับติดตามการปฏิบัติงาน ควบคุมและตรวจสอบการดำเนินงาน มีส่วนร่วมในการออกแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลไปใช้เพื่อการแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพ การปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น ผู้บริหารติดตาม ตรวจสอบงานหรือกิจกรรมของโรงเรียนว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์เสมอ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ปีการศึกษา 2567 จำนวนโรงเรียน 83 โรงเรียน โดยแยกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 206 คน ครู จำนวน 3,081 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 3,287 คน

1.2 ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ปีการศึกษา 2567 โดยแยกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 22

คน ครู จำนวน 324 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan [19] ได้ตัวอย่างจำนวน 346 คน โดยการเลือกตัวอย่าง โดยการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนที่กำหนดไว้ และกลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ปีการศึกษา 2567 โดยคัดเลือกจำนวน 4 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน และครู 2 คน เลือกด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective of Congruence: IOC) ตั้งแต่ 0.80 – 1.00 ขึ้น ไป ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97 ซึ่งแบบสอบถามงานวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เกี่ยวกับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งคำถามครอบคลุมเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของ Likert [20]

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended Form) เกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

2.2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยใช้กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยคัดเลือกจำนวน 4 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน และครู 2 คน เลือกด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยวิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีถึงโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร
2. ผู้วิจัยติดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร เพื่อขอเก็บข้อมูลกับสถานศึกษาในสังกัดที่เป็นตัวอย่าง
3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) จำนวน 346 ชุดให้กับตัวอย่างผ่านระบบ SMSS
4. ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 346 ชุด โดยความสมบูรณ์ของแบบสอบถามคิด เป็นร้อยละ 100
5. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามแล้ว จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 ตรวจสอบรายการวิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ และร้อยละ (Percentage)

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) วิเคราะห์โดยสถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. นำค่าเฉลี่ยที่ได้จากการวิเคราะห์ไปทำการเปรียบเทียบกับเกณฑ์เพื่อใช้ในการแปลความหมายรายข้อ รายด้านและรายรวม โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย

4. นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามรายการ ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมโดยรวม รายด้าน และรายข้อ เพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ [20]

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) เมื่อพบความแตกต่างนำมาเปรียบเทียบกรณีรายคู่ของ Scheffe'

5. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางในการแก้ปัญหาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหาแบบการพรรณนา

6. วิเคราะห์จากแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหาแบบการพรรณนา

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง ความเชื่อมั่น และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีและการทดสอบค่าเอฟ เมื่อพบความแตกต่าง ทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffé และการวิเคราะห์เนื้อหาแบบพรรณนา

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ ร้อยละ จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 346 คน สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง โดยส่วนมากตำแหน่งครูจำนวน 324 คน คิดเป็นร้อยละ 93.64 รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.36 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยส่วนมากต่ำกว่า 10 ปีจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 39.88 มากกว่า 20 ปี ขึ้นไปจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 32.95 และตั้งแต่ 10-20 ปีจำนวน 94 คิดเป็นร้อยละ 27.17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยส่วนมากขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียน 1,680 คนขึ้นไป) จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ

48.56 ขนาดกลาง (นักเรียน 120-719 คน) จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 31.21 ขนาดใหญ่ (นักเรียน 720-1,679 คน) จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 และขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา) จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.73

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร แสดงดังตารางที่ 1 - 4

ตารางที่ 1 ภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ-ยโสธร

ที่	ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม			
		$\bar{x}$	S	แปลผล	อันดับ
1	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.35	.52	มาก	4
2	การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ	4.52	.51	มากที่สุด	1
3	การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	4.41	.60	มาก	3
4	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.44	.61	มาก	2
รวม		4.43	.52	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยภาพรวม มีระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมสูงสุดคือด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และ ด้านที่มีระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมน้อยที่สุดคือด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามตำแหน่ง

ที่	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		t	p
		$\bar{x}$	S	$\bar{x}$	S		
1	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.33	.53	4.56	.35	-2.85**	.01
2	การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ	4.50	.51	4.77	.33	-3.61**	.00
3	การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	4.39	.60	4.74	.42	-3.67**	.00
4	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.41	.61	4.81	.38	-4.62**	.00
รวม		4.41	.53	4.72	.33	-4.09**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร มีระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่

ที่	ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษา	ประสบการณ์ ในการทำงาน		ต่ำกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป
1	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ		$\bar{x}$	4.42	4.15	4.43
		ต่ำกว่า 10 ปี	4.42	-	.27*	-.01
		ตั้งแต่ 10-20	4.15	-	-	-.28*
		มากกว่า 20 ปี	4.43	-	-	-
2	การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ		$\bar{x}$	4.62	4.31	4.55
		ต่ำกว่า 10 ปี	4.62	-	.32*	.07
		ตั้งแต่ 10-20	4.31	-	-	-.25*
		มากกว่า 20 ปี	4.55	-	-	-
3	การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์		$\bar{x}$	4.58	4.13	4.44
		ต่ำกว่า 10 ปี	4.58	-	.46*	.14
		ตั้งแต่ 10-20	4.13	-	-	-.32*
		มากกว่า 20 ปี	4.44	-	-	-
4	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล		$\bar{x}$	4.56	4.12	4.55
		ต่ำกว่า 10 ปี	4.56	-	.44*	.02
		ตั้งแต่ 10-20	4.12	-	-	-.43*
		มากกว่า 20 ปี	4.55	-	-	-
รวม			$\bar{x}$	4.55	4.18	4.49
		ต่ำกว่า 10 ปี	4.55	-	.37*	.05
		ตั้งแต่ 10-20	4.18	-	-	-.32*
		มากกว่า 20 ปี	4.49	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และผลรวม มีความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10-20 ปี แตกต่างกัน และที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10-20 ปี และที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปีขึ้นไป แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีต่อความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาศรีสะเกษ โยโสธร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่

ที่	ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
1	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ		$\bar{x}$	4.47	4.48	4.32	4.27
		ขนาดเล็ก	4.47	-	-.01	.16	.20
		ขนาดกลาง	4.48	-	-	.17	.21*
		ขนาดใหญ่	4.32	-	-	-	.05
		ขนาดใหญ่พิเศษ	4.27	-	-	-	-
2	การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ		$\bar{x}$	4.54	4.63	4.43	4.47
		ขนาดเล็ก	4.54	-	-.09	.11	.07
		ขนาดกลาง	4.63	-	-	.20*	.16
		ขนาดใหญ่	4.43	-	-	-	-.04
		ขนาดใหญ่พิเศษ	4.47	-	-	-	-
3	การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์		$\bar{x}$	4.06	4.55	4.44	4.33
		ขนาดเล็ก	4.06	-	-.50	-.38	-.27
		ขนาดกลาง	4.55	-	-	.11	.23*
		ขนาดใหญ่	4.44	-	-	-	.11
		ขนาดใหญ่พิเศษ	4.33	-	-	-	-
4	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล		$\bar{x}$	4.56	4.58	4.41	4.35
		ขนาดเล็ก	4.56	-	-.03	.14	.20
		ขนาดกลาง	4.58	-	-	.17	.23*
		ขนาดใหญ่	4.41	-	-	-	.06
		ขนาดใหญ่พิเศษ	4.35	-	-	-	-
รวม			$\bar{x}$	4.41	4.56	4.40	4.36
		ขนาดเล็ก	4.41	-	-.16	.01	.05
		ขนาดกลาง	4.56	-	-	.16	.21*
		ขนาดใหญ่	4.40	-	-	-	.04
		ขนาดใหญ่พิเศษ	4.36	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยมีระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ 3) ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และผลรวม ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ แตกต่างกัน นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็น ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ประกอบด้วย 4 ด้าน โดยสรุปเป็นรายด้าน ดังนี้

3.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การที่ผู้บริหารขาดการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ส่งผลให้บุคลากรขาดความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองในการแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ผู้บริหารยังขาดการสร้างช่องทางหรือกลไกที่ชัดเจนในการให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในประเด็นต่างๆ ที่สำคัญต่อโรงเรียน อีกทั้งยังมีปัญหาในด้านการสื่อสารที่ไม่เพียงพอ ทำให้ครูส่วนใหญ่ขาดความเข้าใจถึงกระบวนการตัดสินใจและบทบาทหน้าที่ของตนในกระบวนการดังกล่าว

แนวทางในการแก้ปัญหา ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็นและให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของผู้อื่น สร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากร โดยการสร้างช่องทางการมีส่วนร่วม เช่น การจัดตั้งคณะกรรมการที่มีตัวแทนจากทุกฝ่าย หรือการจัดทำแบบสอบถาม เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะวิธีการแก้ปัญหา พร้อมทั้งต้องมีการสื่อสารที่ชัดเจนและตรงไปตรงมา เพื่อให้บุคลากรทุกคนเข้าใจและเห็นความสำคัญของการตัดสินใจต่าง ๆ ของผู้บริหาร

3.2 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ

ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การกำหนดบทบาทและมอบหมายงานให้บุคลากรไม่ชัดเจนและขาดระบบ ทำให้บุคลากรรู้สึกทำงานโดยลำพังและขาดความเข้าใจในบทบาทของตนเอง ซึ่งส่งผลให้ขาดแรงจูงใจในการมีส่วนร่วม เพราะรู้สึกไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานและไม่มั่นใจในความสามารถในการทำงานนั้น ๆ นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายังไม่ได้มีการตรวจสอบความคืบหน้าของการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้

แนวทางในการแก้ปัญหา ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดบทบาทและมอบหมายงานให้บุคลากรอย่างชัดเจน โดยกระจายงานให้เหมาะสมและให้เกียรติผู้อื่น พร้อมทั้งสร้างความไว้วางใจในทีมงาน นอกจากนี้ควรโน้มน้าวให้บุคลากรใช้ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และควรตรวจสอบการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด รวมทั้งให้คำแนะนำเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3.3 การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการให้รางวัลและกำลังใจแก่บุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย ทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังขาดความโปร่งใสในการบริหารจัดการผลประโยชน์ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความสงสัยและไม่ไว้วางใจในการตัดสินใจเกี่ยวกับผลประโยชน์ และยังขาดการเชื่อมโยงผลประโยชน์ของบุคลากรกับผลประโยชน์ของโรงเรียน ทำให้บุคลากรไม่เห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน

แนวทางในการแก้ปัญหา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบขวัญกำลังใจ รางวัล หรือผลตอบแทนให้กับบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย เพื่อสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจแก่บุคลากร รวมถึงบุคลากรคนอื่น ๆ นอกจากนี้

ควรสร้างความโปร่งใสในการบริหารจัดการผลประโยชน์โดยการเผยแพร่หลักเกณฑ์การพิจารณาผลประโยชน์และตรวจสอบการบริหารจัดการผลประโยชน์อย่างเป็นระบบ และผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่ดี สื่อสารให้ครูเข้าใจถึงผลประโยชน์ของโรงเรียนและผลประโยชน์ร่วมกัน เพื่อสร้างความสามัคคีและความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน

3.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการหรือกิจกรรม นอกจากนี้ระบบการประเมินผลยังมีความซับซ้อนและใช้เวลานาน ทำให้บุคลากรรู้สึกไม่อยากจะมีส่วนร่วม แม้ว่าจะมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผล แต่บางครั้งบุคลากรอาจรู้สึกว่าการมีส่วนร่วมของตนยังไม่เพียงพอ หรือยังไม่ได้รับการนำไปใช้จริง และยิ่งขาดการสื่อสารที่ชัดเจนเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผล ทำให้เกิดความเข้าใจผิดและความไม่พอใจ

แนวทางในการแก้ปัญหา ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการหรือกิจกรรม โดยดำเนินการประเมินเป็นขั้นตอนที่ชัดเจนและโปร่งใส ควรปรับปรุงระบบการประเมินให้มีความยืดหยุ่นและใช้งานง่าย ลดขั้นตอนที่ซับซ้อนและใช้เวลานานรวมถึงนำเทคโนโลยีมาช่วยในการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล พร้อมทั้งจัดทำฐานข้อมูลผลการประเมินเพื่อใช้ในการวิเคราะห์และพัฒนาในอนาคต นอกจากนี้ผู้บริหารควรทำความเข้าใจร่วมกับบุคลากรเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการประเมินผล พร้อมชี้แจงบทบาทและหน้าที่ของแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน

อภิปรายผล

จากการศึกษาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ 3) ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมภาพรวม อยู่ในระดับมาก เพราะภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน มีปัจจัยหลายประการที่เกี่ยวข้อง เช่น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล เป็นต้น ซึ่งภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในรายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เพราะ ครูรู้สึกว่าตนเอง ไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการพัฒนาการดำเนินงานและการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกรามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เพราะ ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียน อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูสามารถใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ไอรินทร์ ดอนแหยม [21] ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับ วิรัช คุ่มกลาง [10] ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีระดับภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดสถานศึกษา ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในตำแหน่งครู อยู่ในระดับมาก และมีระดับ

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจาก ตำแหน่งผู้บริหาร มีพื้นฐานความเข้าใจ มุมมอง ทักษะในกระบวนการของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมากกว่า ส่วนตำแหน่งครู มีพื้นฐานความเข้าใจ มุมมอง ทักษะในกระบวนการของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมน้อยกว่า ทำให้การยอมรับแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญภา ศรีภูธร [22] ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล สุวรรณรงค์ [23] ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพระและครูฆราวาส จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวม ผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูพระ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูฆราวาส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากย่อมมี มุมมอง ทักษะกระบวนการภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ประสบการณ์และความคาดหวังแตกต่างจากคนที่ไม่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย เพราะอยู่ในขอบข่ายของการทำงาน และพบเจอปัญหาต่าง ๆ หรือคาดหวังให้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมเกิดขึ้นแก่ผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้าน เช่น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ มารินา สะณี [24] ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดยะลา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิศรุต เพ็ชรสีม่วง [13] ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน ทำให้ความต้องการภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน เช่น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมีความต้องการภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมากกว่าสถานศึกษาขนาดอื่น ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิศรุต เพ็ชรสีม่วง [13] ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธศาสตร์ จันทร์ชุ่ม และปทุมพร เปียณอม [25] ได้ทำวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

3.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจที่ตรงกัน ดังนั้นแนวทางในการแก้ปัญหา ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้แสดงความคิดเห็น

คิดเห็น ไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ช่วยแก้ปัญหา และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ควรมีการสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจที่ตรงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวรรค์ โชติบุญ [26] ได้วิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนอนุบาลแม่ฟ้าหลวงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องสร้างความตระหนักและสร้างการมีส่วนร่วมก่อนมอบหมายให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และเข้ากับบริบทของโรงเรียน

3.2 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ผู้บริหารขาดการกำหนดบทบาทและมอบหมายงานให้บุคลากรไม่ชัดเจนและไม่เป็นระบบ บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเองไม่เกี่ยวข้องกับงานและไม่สามารถทำงานนั้น ๆ ให้สำเร็จได้ ดังนั้นแนวทางในการแก้ปัญหา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดบทบาทและมอบหมายงานให้บุคลากรอย่างชัดเจน มีการกระจายงาน ให้เกียรติผู้อื่นและให้ความไว้วางใจ อีกทั้งโน้มน้าวให้บุคลากร ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรกร ชวดกลางลา [15] ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรให้การสนับสนุนงบประมาณในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาผ่านการอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน มีการนิเทศติดตามให้ความช่วยเหลือแบบกัลยาณมิตร และยกย่องเชิดชูผลงานเพื่อเป็นแบบอย่างกับผู้ร่วมวิชาชีพตามโอกาสต่าง ๆ

3.3 การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร ขาดความเอาใจใส่ต่อบุคลากรในการทำงาน อีกทั้งยังขาดการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคลากร ดังนั้นแนวทางในการแก้ปัญหา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความใส่ใจต่อบุคลากร สามารถโน้มน้าวให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาตนเองในสถานศึกษา มอบรางวัลหรือผลตอบแทนให้แก่บุคลากรที่ทำงานบรรลุตามเป้าหมาย สร้างความโปร่งใสในการบริหารจัดการผลประโยชน์ และสื่อสารให้บุคลากรรู้ถึงผลประโยชน์ของโรงเรียนและผลประโยชน์ร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยา สุขเกษม [5] ผู้บริหารควรพัฒนาการมีเจตคติที่ดีเกี่ยวกับการทำงานร่วมกับผู้อื่น ส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าของครู เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ทำงานแสดงความสามารถเต็มที่ และชื่นชมยินดีเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำได้ หรือ ประสบความสำเร็จ สร้างขวัญและกำลังใจ

3.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการเปิดโอกาสในการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผล โครงการหรือกิจกรรม อีกทั้งกระบวนการประเมินผลไม่ชัดเจน ดังนั้นแนวทางในการแก้ปัญหา ผู้บริหารควรทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการประเมินผล เปิดโอกาสในการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผล โครงการหรือกิจกรรม มีการบริหารที่โปร่งใส ยุติธรรม ตรวจสอบได้ ยอมรับความคิดเห็น โดยให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคน นำความคิดเห็นมาปรับใช้ในการพัฒนาต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรกร ชวดกลางลา [15] ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ผู้บริหารควรมีการดำเนินการตามความเหมาะสม ถูกต้องตามเกณฑ์การประเมิน ยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย โดยการสร้างความเข้าใจเรื่องการวัดและการประเมินผล และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามกระบวนการ PLC

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการพัฒนาการดำเนินงานและการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนเท่าเทียมกัน โดยกำหนดขอบเขตของการมีส่วนร่วมของครูแต่ละคนอย่างชัดเจน เพื่อให้ครูเข้าใจถึงบทบาทและความคาดหวังของตนเอง

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในทุก ๆ ด้านมากขึ้นเพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสถานศึกษา

2.2 ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมกับภาวะผู้นำในรูปแบบอื่น ๆ เพื่อค้นหาแนวทางภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา

อ้างอิง

- [1] กันยา เทพกัน, (2565), ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร, วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- [2] ณัฐธิดา สุระเสนา, (2566), ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21, วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- [3] วุฒิพร ประทุมพงษ์, (2556), ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3, วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- [4] อีระ รุญเจริญ, (2553), ความเป็นมืออาชีพในการจัดการศึกษาและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา, กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.
- [5] กิตติยา สุขเกษม, (2564), แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต 2, วิทยานิพนธ์ ค.ม. (พุทธบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.
- [6] R. Likert, (1961), New Pattern of Management. New York: Mcgraw-Hill.
- [7] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร, (2566), แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567, ศรีสะเกษ: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร.
- [8] สรวิชัย สินสวาท, (2558), การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการบริหารสถานศึกษาของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท, วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- [9] กนกวรรณ บุราณสาร, (2560), แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3, วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- [10] วิรัช คุ่มกลาง, (2561), รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัดนครราชสีมา, วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- [11] สุชาดา อักษรกริช, (2563), ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 จังหวัดอ่างทอง, วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- [12] นิภา อินทวงค์, (2563), การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูนเขต 1, วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, ลำปาง.

- [13] วิศรุต เพ็ชรสีม่วง, (2564), การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2, วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ชัยภูมิ.
- [14] กันทิมา ตีเกะพี, (2565), การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1, วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, ราชบุรี.
- [15] วิชรากร ขวดกลางลา, (2565), ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- [16] กิตติพงศ์ ทาปาง และสงวน อินทร์รักษ์, (2566), ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8, วารสารบัณฑิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย, 21(1), น. 18-35.
- [17] J.M. Cohen and N.T Uphoff, (1980), Effective Behavior in Organizations, New York: Richard D. Irwin.
- [18] P. Hirsch, (1990), Development Dilemmas in Rural Thailand, New York: Oxford University Press.
- [19] R.V. Krejcie and D.W. Morgan, (1970), Determining Sample Size for Research Activities, Educational and Psychological Measurement, vol.30, no.3, pp. 607-610.
- [20] บุญชม ศรีสะอาด, (2559), การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮาส์.
- [21] ไอรินทร์ ดอนแหยม, (2559), การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3, วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- [22] เพ็ญญา ศรีภูธร, (2562), การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง, วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- [23] นฤมล สุวรรณรงค์, (2564), ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- [24] มาริษา สะনী, (2558), ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดยะลา, วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- [25] ยุทธศาสตร์ จันทร์ขุ่ม และปทุมพร เปียถนอม, (2566), การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร, วารสารวิชาการธรรมศาสตร์, 23(2), น. 55-56.
- [26] ธนวรรธก์ โชติบุญ, (2564), แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนอนุบาลแม่ฟ้าหลวงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.