รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

MODEL OF PARTICIPATIVE LEADERSHIP DEVELOPMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS

อริยาภรณ์ ขุนปักษี

วิทยานิพนธ์เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

อริยาภรณ์ ขุนปักษี

วิทยานิพนธ์เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์	รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา Model of Participative Leadership Development of School Administrators
ชื่อ – นามสกุล	นางสาวอริยาภรณ์ ขุนปักษี
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ด.
ปีการศึกษา	2565

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธีระวัฒน์ มอนไธสง, ศษ.ด.)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล, ค.อ.ม.)
วันที่..8.. เดือน..มีนาคม.. พ.ศ. 2565..

หัวข้อวิทยานิพนธ์ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
ชื่อ – นามสกุล นางสาวอริยาภรณ์ ขุนปักษี
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ด.
ปีการศึกษา 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) ประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 351 คน โดยการสุ่มแบบกลุ่ม มีผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ยืนยันรูปแบบ และผู้บริหารสถานศึกษา 20 คน เป็นผู้ประเมินรูปแบบ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นรูปแบบการตอบสนองคู่ มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น 0.96 แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันร่างรูปแบบ และแบบประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ของรูปแบบ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดลำดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) การวิเคราะห์เนื้อหาและแจกแจงความถี่

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าสูงที่สุด 3 อันดับแรก คือ ด้านการปฏิบัติการ ด้านการตัดสินใจ และด้านการวางแผน 2) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 หลักการและเหตุผล ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ ส่วนที่ 3 องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 ด้าน คือ (1) ด้านการปฏิบัติการ (2) ด้านการตัดสินใจ (3) ด้านการวางแผน (4) ด้านผลประโยชน์ (5) ด้านการให้คำปรึกษา และ ส่วนที่ 4 การวัดและการประเมินผล และ 3) ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การพัฒนา ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษา

Thesis Title	Model of Participative Leadership Development of School Administrators
Name - Surname	Miss Ariyaporn Khunpaksi
Program	Educational Administration
Thesis Advisor	Assistant Professor Chaianan Mankong, Ed.D.
Academic Year	2022

ABSTRACT

The purposes of this research were to: 1) study the current and desirable conditions of participative leadership of school administrators, 2) create a participatory leadership development model for school administrators, and 3) assess the participative leadership development model for school administrators.

The sample consisted of 351 teachers under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office using a cluster sampling method, 5 experts to verify the model and 20 school administrators were assessors of the model. The research instruments were a dual-response format questionnaire using a 5-level rating scale with a reliability value of 0.96, an expert interview form for model verification, and an evaluation form for suitability and feasibility. The data were analyzed using statistical devices, including frequency value, percentage, mean, standard deviation, Modified Priority Needs Index and content analysis.

The research results showed that: 1) the overall current state of participative leadership of school administrators was at the high level. The overall of desirable condition of participative leadership was at the highest level and the Priority Needs Index for participative leadership development of school administrators with the highest value in the top 3 was operational, decision-making and planning. 2) Model for the development of participative leadership of school administrators consisted of 4 parts: Part 1 principles and reasons, Part 2 objectives, Part 3 participative leadership components of school administrators consisting of 5 aspects: (1) operations, (2) decision-making, (3) planning, (4) benefits, (5) consulting, and Part 4 measurement and evaluation. 3) Evaluation results of the suitability and feasibility of the participative leadership development model of school administrators was at the highest level.

Keywords: development, participative leadership, school administrators

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยดี โดยได้รับความเมตตากรุณาเป็นอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ ที่กรุณาเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ มอนไธสง ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบร่วมพิจารณา ตลอดจนให้คำแนะนำ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์เพื่อให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้ง ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโฮม ดร.ระติกรณ์ นิยมะจันทร์ ดร.กิตติภูมิ ควรแสวง ว่าที่ รต.ดร.เลิศศักดิ์ นาวารัตน์ ดร.กัมพล เจริญรักษ์นางอารี เสาร์บดีรักษ์ และ ดร.ธัญนรัตน์ โชติวิวุฒิพงศ์ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนลำสนุ่น และโรงเรียนวัดอัยยิการามทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย และขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูทุกท่านในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล ทำให้การศึกษาวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี และบุคลากรงานบัณฑิตศึกษาทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือตลอดช่วงเวลาของการศึกษาและการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา บรรดาเพื่อนๆ ผู้ใกล้ชิดที่ให้กำลังใจให้การสนับสนุนด้วยดีตลอดมา สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณผู้เขียนเอกสาร บทความ ตำราหนังสือของทุกท่านที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูล และที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกถึงพระคุณบรูพาจารย์ที่ให้ความเมตตาประสิทธ์ประสาทวิชาความรู้ ขออำนาจคุณพระศรีรัตนตรัยและสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายในสากลโลก อันเป็นสิ่งที่พึงให้ผู้วิจัยได้สติปัญญาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้

อริยาภรณ์ ขุนปักษี

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย (3)

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ (4)

กิตติกรรมประกาศ (5)

สารบัญ (6)

สารบัญตาราง (8)

สารบัญภาพ (9)

บทที่ 1 บทนำ 10

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 10

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 12

1.3 คำถามของการวิจัย 13

1.4 ขอบเขตของการวิจัย 13

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย 14

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ 14

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 16

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 17

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ 18

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 35

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ 49

2.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 53

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 57

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 62

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา 63

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 64

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 64

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล 66

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

4. การวิเคราะห์ข้อมูล 66

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 67

ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา 68

ระยะที่ 3 ประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา 70

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 72

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 72

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 72

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 93

5.1 สรุปผลการวิจัย 94

5.2 การอภิปรายผล 94

5.3 ข้อเสนอแนะ 98

บรรณานุกรม 100

ภาคผนวก 108

ภาคผนวก ก - รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย 110

- รายนามผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ 111

ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 114

ภาคผนวก ค ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 120

ภาคผนวก ง ร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา 123

ประวัติผู้เขียน 126

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 42

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 64

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน 73

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม 74

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผน 75

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตัดสินใจ 77

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติการ 79

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผลประโยชน์ 80

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการให้คำปรึกษา 82

ตารางที่ 4.8 ร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จากองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย 85

ตารางที่ 4.9 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา 88

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 14
ภาพที่ 2.1 แบบภาวะผู้นำตามทฤษฎีตาข่ายภาวะผู้นำของ เบลค และ มูตัน 18
ภาพที่ 2.2 ตัวแปรภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ ฟีดเลอร์ 19
ภาพที่ 2.3 ตัวแปรกำหนดแบบภาวะผู้นำของ ฟีดเลอร์ 20
ภาพที่ 2.4 องค์ประกอบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ เฮอร์เซย์ และ บลันด์ชาร์ด 21
ภาพที่ 2.5 ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ เฮอร์เซย์ และ บลันด์ชาร์ด 22
ภาพที่ 2.6 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการสร้างแรงจูงใจผู้ตามของ แบสส์ 23
ภาพที่ 2.7 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเส้นทางกับเป้าหมายของ อีฟวอนส์ และ เฮาส์ 24
ภาพที่ 2.8 แผนที่พื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 54
ภาพที่ 2.9 แผนที่พื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 55
ภาพที่ 3.1 ระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการ และผลที่คาดหวัง 63
ภาพที่ 4.1 ร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา 84

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การขับเคลื่อนปฏิรูปการศึกษาและการบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการ ในระดับพื้นที่ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีเอกภาพและสามารถประสานเชื่อมโยงและบูรณาการภารกิจในเรื่องการศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนให้สอดรับกับแนวทางการบริหารงานโดยประชารัฐ เพื่อประโยชน์ในการปฏิรูปการศึกษาอย่างแท้จริง อันจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี, 2563) ซึ่งผู้นำที่มีภาวะผู้นำจึงความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาและการบริหารงานด้านต่างๆ

ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์ และมีอิทธิพลระหว่างผู้นำหรือผู้ตาม เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน โดยมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เผชิญซึ่งได้อาศัยอำนาจหน้าที่ หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2560) และยังพบอีกว่า ภาวะผู้นำ คือ การที่บุคคลหนึ่งมีบุคลิกภาพ และทักษะสำคัญในด้านการโน้มน้าวจิตใจ และการติดต่อสื่อสารที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มคนหรือผู้ตาม จนสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2564) นอกจากภาวะผู้นำแล้วสถานศึกษาที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ส่วนที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาและบรรลุจุดมุ่งหมาย ทั้งยังเป็นผู้ที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรอย่างมาก ทั้งในแง่การสร้างพฤติกรรมและควบคุมพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำและมีพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมที่ถือได้ว่าเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ โน้มน้าวให้ผู้ตามมีความเต็มใจ รวมทั้งมีความกระตือรือร้นในการร่วมกันปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล ถือได้ว่าเป็นผลแห่งความสำเร็จและความมีประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นผลที่สืบเนื่องจากการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำที่มีความสามารถ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาสถานศึกษาจนบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ดังนั้น สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลหรือที่ประสบความสำเร็จนั้น ต้องอาศัยภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ต้องอาศัยบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ต้องอาศัยความทุ่มเทพยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ต้องอาศัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ต้องอาศัยเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย ต้องอาศัยทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพ ต้องอาศัยความมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน

เทคโนโลยี และหลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเป็นทิศทางของการพัฒนาที่ถูกต้อง อันเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้บริหาร (ศราวุธ กางสำโรง, 2559) ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (รัตนบงกช นิพัฒน์ศิริผล, 2563)

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อแนวคิดของครูทุกคน หลอมรวมแนวคิดของคณะครูให้เป็นหนึ่งเดียว กระตุ้นให้คณะครูแสดงความคิดเห็นในการประชุมปรึกษาหารือวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน ตัดสินใจตามมติของที่ประชุม ยึดถือและปฏิบัติตามข้อตกลงตามมติที่ประชุม เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานจะใช้วิธีการประชุมกับคณะครูเพื่อหาวิธีแก้ไข กำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ชื่นชมและยอมรับความคิดเห็นของคณะบุคคล ตลอดจนการร่วมกันชื่นชมผลสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความสำเร็จร่วมกัน (จิตราวดี วังกานนท์, 2564) และความสำคัญของการมีภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกมาและส่งผลให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการวางแผน และปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้นำมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอย่างเป็นมิตร มีการสื่อสารที่ดีระหว่างกันส่งเสริมกระกระตุ้นให้ผู้ร่วมกล้าคิด กล้าแสดงออก มีการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร และประสานงานที่ดี และการเป็นที่รู้จักและน่าเชื่อถือในสังคม ก่อให้เกิดการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพ (วิรัช คุ้มกลาง, 2560)

จากการศึกษาข้อมูลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า โรงเรียนทั้งหมดในสังกัด มีความแตกต่างทางด้านสภาพภูมิศาสตร์สังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้คุณภาพของแต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างกัน ปัจจุบันยังพบปัญหาสภาพผู้บริหารยังขาดทักษะในการสร้างบรรยากาศและแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ทั้งยังขาดกิจกรรมที่จะร่วมสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร อันจะส่งผลไปถึงการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งควรจะให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งและในการพัฒนาบุคลากร ด้านการเข้ารับการอบรมและพัฒนาทางการศึกษาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่เพียงพอต่อความต้องการในเรื่องของนโยบายทางการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงซึ่งทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำเป็นจะต้องมีทั้งความรู้และความเข้าใจในศาสตร์ต่างๆ เหล่านี้ เพื่อนำมาปรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียน เพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถเต็มศักยภาพ (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี, 2563) และจากรายงานผลการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ทั้งเขต 1 และ เขต 2 จำนวน 169 แห่ง ยังพบอีกว่า ผลการประเมินคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ตั้งแต่ปีการศึกษา 2562-2564 จำนวน 3 ปีการศึกษา พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละโดยรวมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ 3 ปีการศึกษา มีแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงไม่แน่นอน และมีคะแนนเฉลี่ย

ต่ำกว่าระดับประเทศทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ จากปัญหาที่กล่าวไว้ข้างต้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพภายในสถานศึกษา เป็นการบริหารที่มีการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่ดี มีการวางแผนงานอย่างชัดเจน มีการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน มีการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง โดยผู้บริหารมีการใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็น มีการส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ในการพัฒนาและส่งเสริมสถานศึกษา (จันทิมา ทรัพย์จันทร์, 2560) และการมีภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกมาและส่งผลให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้นำมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอย่างเป็นมิตร มีการสื่อสารที่ดีระหว่างกัน ส่งเสริมกระกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานกล้าคิด กล้าแสดงออก มีการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารและประสานงานที่ดี และการเป็นที่รู้จักและน่าเชื่อถือในสังคม ก่อให้เกิดการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพ (วิรัช คุ้มกลาง, 2560) ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างสมบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (สมเดช เรืองขจร, 2559)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังที่กล่าวมา สะท้อนให้เห็นคุณภาพของการบริหารสถานศึกษา ที่ยังไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายเท่าที่ควร ซึ่งการดำเนินงานในการขับเคลื่อนผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นความรับผิดชอบโดยตรงของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องเร่งดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ซึ่งนับว่าเป็นกลไกสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนผลักดันให้ มีการพัฒนาทั้งทางด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำผลวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.2 เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.3 เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

1.3 คำถามของการวิจัย

1.3.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับใด

1.3.2 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ควรเป็นอย่างไร

1.3.3 ประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับใด

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทางด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยใช้เกณฑ์การสังเคราะห์ที่ได้ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการวางแผน
2) ด้านการตัดสินใจ
3) ด้านปฏิบัติการ
4) ด้านผลประโยชน์
5) ด้านการให้คำปรึกษา

1.4.2 ขอบเขตประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครู จำนวน 3,653 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2565

กลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 351 คน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจ์ซี่ และ มอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster sampling) และกลุ่มตัวอย่างในการทำแบบประเมิน ได้แก่ ผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ได้สังเคราะห์แนวคิดของ กัญญา เพ็ชรนอก (2558); วิรัช คุ้มกลาง (2560); ลัดดาวัลย์ สมตน และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2561); กิตติพงค์ ทาปง (2563); Flippo (1966); House and Mitchell (1974); Blake and Mouton (1989) และ Hoy and Miskel (1991) เพื่อนำมาจัดทำกรอบแนวคิดในการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังภาพที่ 1.1

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีความสามารถในการใช้ทักษะ การโน้มน้าวจิตใจ การติดต่อสื่อสาร และการจูงใจที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มคน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ จนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้

1.6.2 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้นำที่เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนการทำงาน ตั้งแต่การวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน การตัดสินใจ การลงมือปฏิบัติงาน และร่วมกันประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ตลอดจนการร่วมกันชื่นชมความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยยึดหลักการของการมีส่วนร่วมกันของทุกภาคส่วน ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการวางแผน หมายถึง การดำเนินการสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วนกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน หลักการดำเนินงาน รวมถึงการใช้ทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อลดและแก้ไขปัญหาพร้อมกับการใช้ในการติดตามและประเมินผล

2) ด้านการตัดสินใจ หมายถึง การสนับสนุนส่งเสริมจัดให้มีโอกาส มีส่วนร่วมตัดสินใจในการวางแผน ตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมาย และตัดสินใจขั้นตอนการปฏิบัติงานของโรงเรียน โดยใช้ความคิดเห็นของกลุ่มเพื่อแสวงหาทางเลือกและการตัดสินใจต่างๆ ที่เหมาะสม และเป็นที่ยอมรับร่วมกันกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

3) ด้านการปฏิบัติการ หมายถึง การดำเนินการสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการปฏิบัติการหรือดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ โดยส่งเสริมให้ครูสามารถใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติ โดยผู้บริหารลงมือปฏิบัติงานและกิจกรรมของโรงเรียนร่วมกับครู เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ และการรับรู้เรียนรู้ร่วมกันเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อทุกฝ่าย

4) ด้านผลประโยชน์ หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน การสร้างความสุขในการทำงาน ยกย่องชมเชยสำหรับครูที่มีผลงาน จัดสรรสิ่งจูงใจในการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ครูผู้ปฏิบัติงาน และส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงาน

5) ด้านการให้คำปรึกษา หมายถึง การดำเนินการให้ความช่วยเหลือต่อครูที่ต้องการให้ช่วยคิดหาสาเหตุปัญหา และวิธีแก้ไขปัญหาที่ถูกต้องเหมาะสม รวมทั้งการแสดงออกให้รู้ถึงความรู้สึกของครูในการได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหาร เพื่อให้มีความสามารถในการฝึกปฏิบัติตามหน้าที่รับผิดชอบของตนเองได้ และจัดกระบวนการต่างๆ

1.6.3 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือครูที่ปฏิบัติหน้าที่รักษาการผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2565

1.6.4 สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนหรือสถานที่จัดการเรียนการสอนระดับปฐมวัยถึงระดับประถมศึกษา และรวมถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาของสังกัดรัฐบาลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2565

1.6.5 รูปแบบ หมายถึง แบบแผน แบบอย่างหรือตัวอย่างของสิ่งที่ผู้เสนอรูปแบบได้ศึกษาและพัฒนาขึ้น เพื่อแสดงถึงองค์ประกอบต่างๆ หรือตัวแปรต่างๆ ที่กำหนดขึ้น โดยใช้เป็นแนวทางในการสร้างหรือใช้เป็นแนวทางในดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ภายใต้กรอบแนวคิด ทฤษฎีและหลักการเพื่อใช้ในการพัฒนารูปแบบนั้นๆ

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ได้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ภายในสถานศึกษา

1.7.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ได้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อไปใช้ในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาในสถานศึกษามากยิ่งขึ้น

1.7.3 เป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในหน่วยงานอื่นๆ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเอกสารตำราและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางการศึกษาตามลำดับต่อไปนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
- 2.1.1 ทฤษฎีเกี่ยวภาวะผู้นำ
- 2.1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ
- 2.1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
- 2.1.4 แบบภาวะผู้นำ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
- 2.2.1 ทฤษฎีเกี่ยวภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
- 2.2.2 ความหมายของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
- 2.2.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
- 2.2.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ
- 2.3.1 ความหมายของรูปแบบ
- 2.3.2 ประเภทของรูปแบบ
- 2.3.3 องค์ประกอบของรูปแบบ

2.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
- 2.4.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
- 2.4.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5.1 งานวิจัยในประเทศ
- 2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

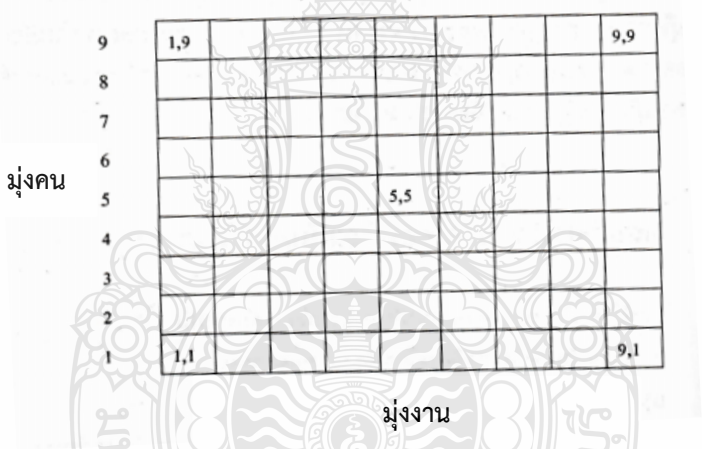
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ทฤษฎีเกี่ยวภาวะผู้นำ

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ มีดังนี้

สุนทร โคตรบรรเทา (2560) ได้ศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ดังนี้

1) ทฤษฎีตาข่ายการจัดการของ เบลค และ มูตัน แนวคิด ได้แข่งประเมินพฤติกรรมการจัดการออกเป็นสองด้าน คือ ด้านความสนใจ การผลิต หรือมุ่งงาน และด้านความสนใจบุคคล หรือมุ่งคน แต่ละด้านมีระดับคะแนน 1 ถึง 9 เมื่อนำมาเขียนเป็นกราฟโดยมุ่งคนเป็นแกนตั้งและมุ่งงานเป็นแกนนอนจะได้ตาข่ายการจัดการหรือการบริหารของพฤติกรรมของการบริหารของผู้นำได้ 81 แบบ ตาข่ายนี้สร้างขึ้นเพื่อเป็นกรอบให้ผู้บริหารหรือผู้จัดการซึ่งเป็นแบบภาวะผู้นำ (Leadership Styles) ว่าปฏิบัติงานที่มีผลหรืออิทธิพลต่อแบบภาวะผู้นำแบบใด แล้วจึงเลือกใช้แบบภาวะผู้นำของตนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาแบบภาวะผู้นำจะมีทั้งหมด 81 แบบ แต่ที่เบลคและมูตันสนใจ และกลายเป็นทฤษฎีมี 5 แบบ ดังภาพที่ 2.1 ต่อไปนี้



ภาพที่ 2.1 แบบภาวะผู้นำตามทฤษฎีตาข่ายภาวะผู้นำของ เบลค และ มูตัน

ที่มา: สุนทร โคตรบรรเทา (2560)

(1) ภาวะผู้นำแบบ 9, 1 แบบอำนาจหน้าที่และความเชื่อฟัง

(2) ภาวะผู้นำแบบ 1, 9 แบบการจัดการสนามกอล์ฟ

(3) ภาวะผู้นำแบบ 1, 1 แบบการจัดการไม่สนใจใยดี

(4) ภาวะผู้นำแบบ 5, 5 แบบการจัดการคนองค์กร

(5) ภาวะผู้นำแบบ 9, 9 แบบการจัดการทีม

อนึ่ง ตาข่ายการจัดการที่สร้างขึ้นนี้เพื่อเป็นกรอบให้ผู้จัดการรู้จักแบบภาวะผู้นำของตนเอง และให้เข้าใจว่าผู้ตามมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของตนอย่างไร และให้สำรวจข้อดีข้อด้อยของแบบที่ตนเลือกใช้ให้เหมาะสมสอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้ตาม

2) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ ฟีดเลอร์ มีแนวคิดว่า ผู้นำใช้ภาวะผู้นำหลายแบบขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและคาดการณ์ล่างหน้าไม่ได้ บางสถานการณ์เป็นแบบภารกิจจูงใจ

ฟีดเลอร์ เห็นว่า สถานการณ์ทำให้เกิดสิ่งที่กำหนดภาวะผู้นำ หรือ “ตัวแปร” ว่าภาวะผู้นำแบบใดมีประสิทธิภาพมากกว่ากัน ตัวแปรทั้งสาม ได้แก่

1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก
2) โครงสร้างภารกิจ
3) อำนาจตามตำแหน่ง

ซึ่งโครงสร้างภารกิจเป็นระบบงานที่ต้องทำมีการกำหนดไว้ชัดเจน และอำนาจโดยตำแหน่งเป็นขอบเขตที่ผู้นำมีอำนาจให้รางวัลหรือลงโทษ ดังภาพที่ 2.2

ภาพที่ 2.2 ตัวแปรภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ ฟีดเลอร์
ที่มา: สุนทร โคตรบรรเทา (2560)

ตามแนวคิดของฟีดเลอร์ ดังกล่าวแล้วในตอนต้น ผู้นำใช้ภาวะผู้นำหลายแบบ ซึ่งขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและคาดการณ์ล่างหน้าไม่ได้ บางสถานการณ์เป็นภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์หรือมีความสัมพันธ์จูงใจ และบางสถานการณ์ใช้ภาวะผู้นำแบบมุ่งภารกิจหรือมีภารกิจจูงใจ ดังนั้น แบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของฟีดเลอร์ เมื่อรวมความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก โครงสร้างภารกิจ และอำนาจตามตำแหน่งของผู้นำ จะได้แบบภาวะผู้นำ 8 แบบ ดังภาพที่ 2.3

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำสมาชิก	ดี	ดี	ดี	ดี	ไม่ดี	ไม่ดี	ไม่ดี	ไม่ดี
โครงสร้างภารกิจ	มี	มี	ไม่มี	ไม่มี	มี	มี	ไม่มี	ไม่มี
อำนาจโดยตำแหน่ง	สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ
สถานการณ์	1	2	3	4	5	6	7	8

สูง **ปานกลาง** **ต่ำ**

ความเหมาะสมของสถานการณ์

ภาพที่ 2.3 ตัวแปรกำหนดแบบภาวะผู้นำของ ฟีดเลอร์

ที่มา: สุนทร โคตรบรรเทา (2560)

(1) แบบที่ 1 (สถานการณ์ที่ 1)

ความสัมพันธ์ ดี โครงสร้างภารกิจ มี อำนาจ สูง

(2) แบบที่ 2 (สถานการณ์ที่ 2)

ความสัมพันธ์ ดี โครงสร้างภารกิจ มี อำนาจ ต่ำ

(3) แบบที่ 3 (สถานการณ์ที่ 3)

ความสัมพันธ์ ดี โครงสร้างภารกิจ ไม่มี อำนาจ สูง

(4) แบบที่ 4 (สถานการณ์ที่ 4)

ความสัมพันธ์ ดี โครงสร้างภารกิจ ไม่มี อำนาจ ต่ำ

(5) แบบที่ 5 (สถานการณ์ที่ 5)

ความสัมพันธ์ ไม่ดี โครงสร้างภารกิจ มี อำนาจ สูง

(6) แบบที่ 6 (สถานการณ์ที่ 6)

ความสัมพันธ์ ไม่ดี โครงสร้างภารกิจ มี อำนาจ ต่ำ

(7) แบบที่ 7 (สถานการณ์ที่ 7)

ความสัมพันธ์ ไม่ดี โครงสร้างภารกิจ ไม่มี อำนาจ สูง

(8) แบบที่ 8 (สถานการณ์ที่ 8)

ความสัมพันธ์ ไม่ดี โครงสร้างภารกิจ ไม่มี อำนาจ ต่ำ

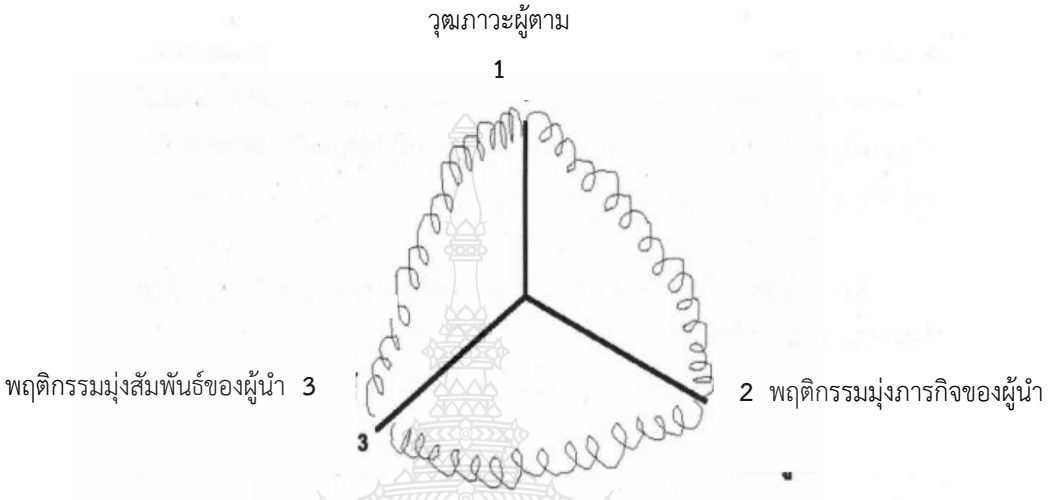
ฟีดเลอร์ ตั้งสมมติฐานว่า สถานการณ์ที่เหมาะสมกับแบบภาวะผู้นำเป็นตัวกำหนดประสิทธิผล และพบว่า ผู้นำมุ่งภารกิจ มีประสิทธิผลมากที่สุดในสถานการณ์ที่ผู้นำมีอำนาจสู.สุดและต่ำสุดส่วนผู้นำที่มุ่งสัมพันธ์มีประสิทธิผลมากที่สุด เมื่อผู้นำมีอำนาจปานกลาง (สถานการณ์ 4, 5, 6 และ 7)

1) ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของเฮอร์เซย์ และบลันด์ชาร์ด แนวคิดนี้เป็นที่นิยมมาก ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของบลันด์ชาร์ด อาศัยความสัมพันธ์ระหว่างสามองค์ประกอบ คือ

(1) วุฒิภาวะของผู้ตาม

(2) พฤติกรรมมุ่งภารกิจของผู้นำ

(3) พฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ของผู้นำ ดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 องค์ประกอบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ เฮอร์เซย์ และ บลันด์ชาร์ด

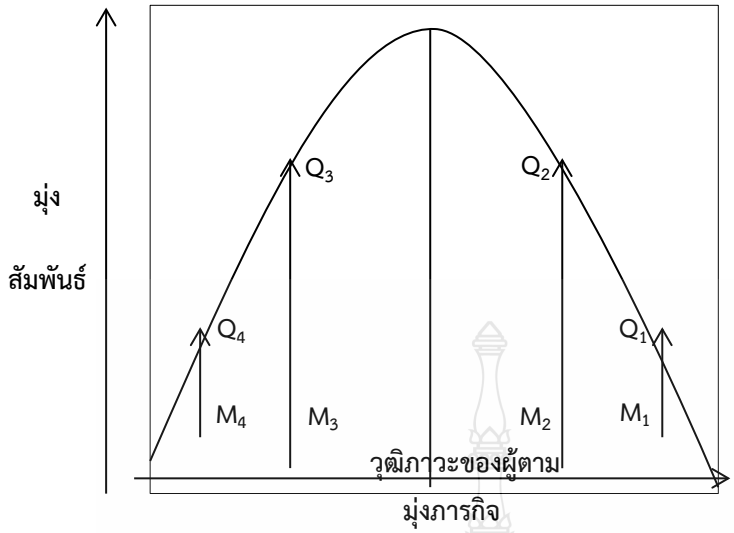
ที่มา: สุนทร โคตรบรรเทา (2560)

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของเฮอร์เซย์ และบลันด์ชาร์ด มีอยู่ว่า แบบภาวะผู้นำจะใช้ได้ผลดีหรือมีประสิทธิภาพ ต่อเมื่อภาวะผู้นำนั้นเหมาะสมกับระดับวุฒิภาวะของผู้ตามเท่านั้น และเฮอร์เซย์ และบลันด์ชาร์ด เห็นว่า วุฒิภาวะของผู้ตามมีความสำคัญเป็นพิเศษอยู่ 2 ด้าน คือ

(1) วุฒิภาวะการทำงาน

(2) วุฒิภาวะทางจิตวิทยา

วุฒิภาวการณ์ทำงาน เป็นวุฒิภาวะในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ส่วนวุฒิภาวะทางจิตวิทยาเป็นระดับแรงจูงใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานซึ่งแสดงให้เห็นในความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ และความเต็มใจรับเอาความรับผิดชอบ วุฒิภาวะของผู้ปฏิบัติของผู้ตามมี 4 ระดับตั้งแต่มีประสบการณ์น้อยไปจนถึงมีประสบการณ์มาก คือ ระดับต่ำมาก ระดับต่ำ ระดับสูง และ ระดับสูงมาก ดังนั้น จึงได้ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (วุฒิภาวะของผู้ตาม) 4 แบบ ดังภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (วุฒิภาวะผู้ตาม) ของ เฮอร์เซย์ และ บลันด์ชาร์ด
ที่มา: สุนทร โคตรบรรเทา (2560)

ตามภาพประกอบข้างต้นจะได้ภาวะผู้นำ 4 แบบ คือ

(1) แบบ M1Q1 ภาวะผู้นำแบบชี้นำ

(2) แบบ M2Q2 ภาวะผู้นำแบบครูฝึก

(3) แบบ M3Q3 ภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน

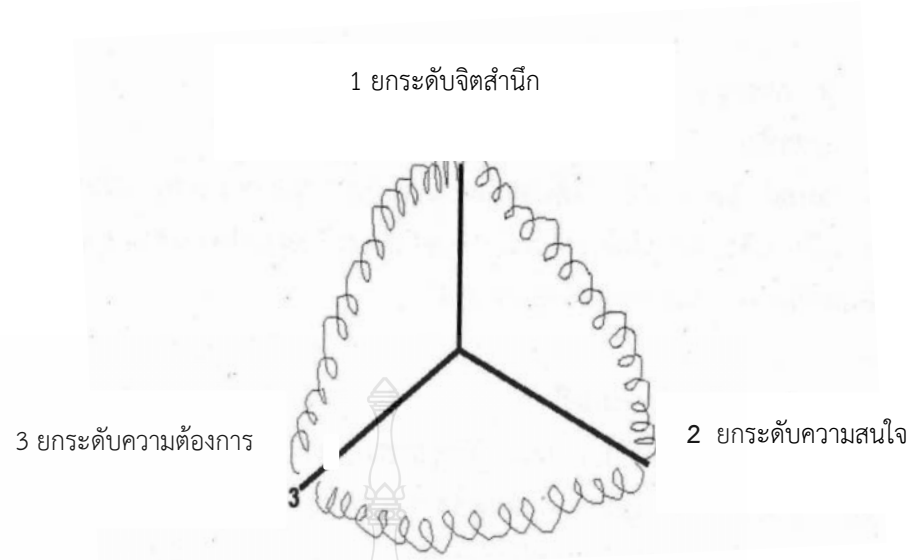
(4) แบบ M4Q4 ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน

2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แนวคิด แบสส์ ได้ศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำธุรกรรมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ขยายความว่า ภาวะผู้นำธุรกรรมกระทำอยู่ 4 ประการ ในการจัดการหรือบริหารใช้ภาวะผู้นำ คือ กำหนดสิ่งที่ผู้ตามต้องปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและองค์การ แบ่งประเภทสิ่งที่ต้องปฏิบัติตามคุณลักษณะของงาน ช่วยให้ผู้ตามไปถึงเป้าหมาย และให้รางวัลตอบแทนเมื่อเสร็จงาน ในทางตรงกันข้ามผู้นำการเปลี่ยนแปลงพัฒนาแรงจูงใจ ให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้เกินความคาดหวังไว้เดิม โดย 3 วิธี ดังนี้

(1) โดยการยกระดับความตระหนัก ของผู้ตามให้เห็นถึงความสำคัญและคุณค่าของเป้าหมายที่ระบุไว้แล้วอย่างชัดเจน และแนวทางไปถึงเป้าหมายนั้น

(2) โดยการทำให้ผู้ตามไปเกินไปไกลเกินกว่าความสนใจของตนในปัจจุบัน เพื่อเห็นแก่หมู่คณะและองค์การโดยรวม

(3) โดยยกระดับความต้องการผู้ตามสูงขึ้นถึงขั้นสัจการแห่งตน ดังภาพที่ 2.6



ภาพที่ 2.6 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการสร้างแรงจูงใจผู้ตามของ แบสส์
ที่มา: สุนทร โคตรบรรเทา (2560)

2) ทฤษฎีเส้นทางและเป้าหมายของ อีฟวอนส์ และ เฮาส์ ประกอบด้วยภาวะผู้นำ 4 แบบ ดังนี้

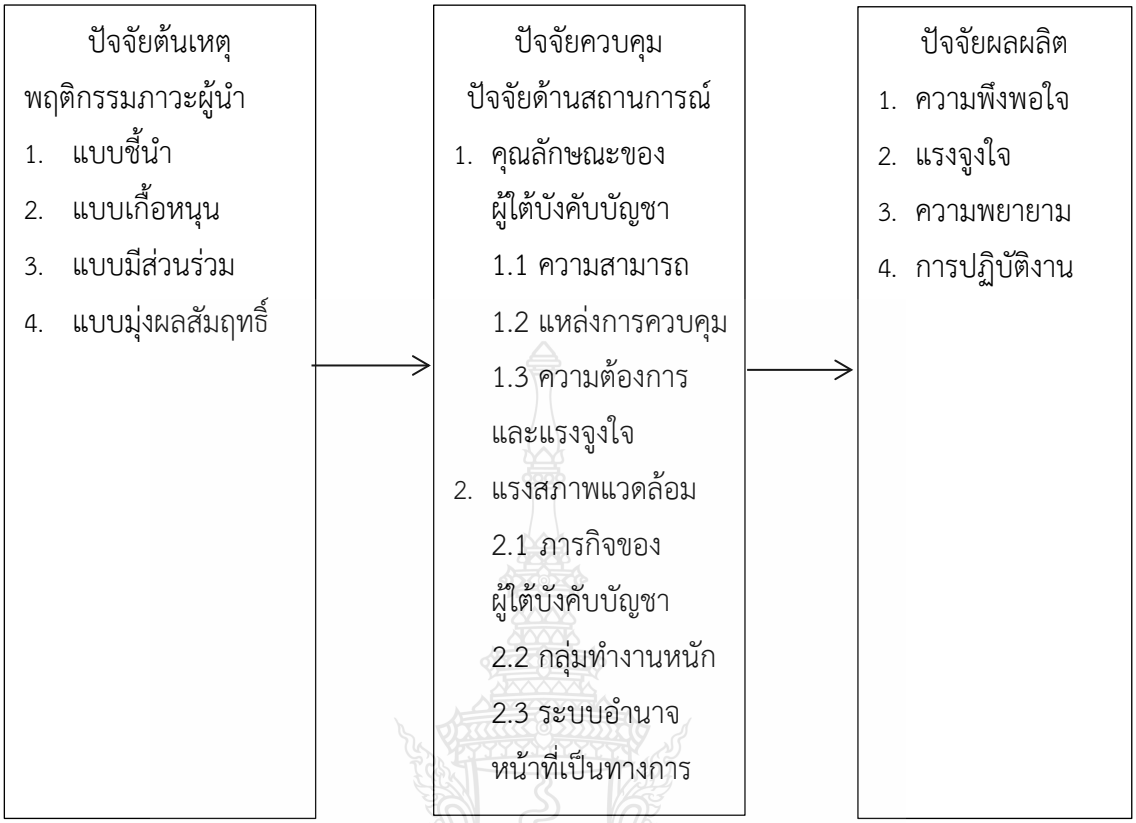
(1) ภาวะผู้นำแบบชี้นำ ผู้นำชี้นำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบว่าผู้นำคาดหวังอะไร กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎข้อบังคับ และตามมาตรฐานกำหนดการประสานงานการทำงาน และอธิบายบทบาทของตนในฐานะผู้นำกลุ่ม

(2) ภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน ผู้นำมีความเป็นกันเอง เข้าพบได้ง่าย และห่วงใยความต้องการ สถานภาพ และความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา จะปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน และทำให้สภาพแวดล้อมการทำงานน่าอยู่ และน่าทำงานอยู่เสมอ

(3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำมีส่วนร่วมปรึกษาหารือ กับผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องงาน รับฟังความคิดเห็น และพยายามใช้แนวคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาประกอบการตัดสินใจ

(4) ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้นำที่ตั้งเป้าหมายที่ท้าทายสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา เน้นความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน และเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาในการบรรลุมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูง

ดังรายละเอียดในภาพที่ 2.7 เป็นการสรุปทฤษฎีเส้นทางและเป้าหมายเกี่ยวกับประสิทธิผลของภาวะผู้นำ ในภาพจะเห็นว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำซึ่งมีคุณลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชากำกับส่งผลต่อแรงจูงใจ ความพึงพอใจ ความพยายาม และการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2.7 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเส้นทางกับเป้าหมายของ อีฟวอนส์ และ เฮาส์
ที่มา: สุนทร โคตรบรรเทา (2560)

ทฤษฎีเส้นทางและเป้าหมาย มีความสำคัญทั้งต่อผู้นำและนักวิจัย เนื่องจากจะช่วยให้เข้าภาวะผู้นำดียิ่งขึ้น และมีงานวิจัยหลายชิ้นเสนอแนะว่า ผู้นำคนเดียวสามารถแสดงภาวะผู้นำทั้งสี่แบบในสถานการณ์ต่างกัน ซึ่งไม่เหมือนทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของฟีดเลอร์ที่ถือว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำมีแบบเดียว แต่ทฤษฎีเส้นทางและเป้าหมายมองว่าพฤติกรรมผู้นำปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์

Lewin (1939) ได้แบ่งผู้นำออกเป็น 3 แบบ คือ

1) ผู้นำแบบอัตถนิยมหรืออัตตา จะตัดสินใจด้วยตนเอง เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งทำให้เกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการมีผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และไม่เกิดความคิดสร้างสรรค์

2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีมมีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจการทำงานบางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลาในการตัดสินใจนานขึ้น

3) ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นนอน หรือไม่มีระเบียบแน่ชัดในการทำงาน ผู้นำลักษณะนี้จะเป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม หากกกลุ่มความรับผิดชอบ และมีแรงจูงใจในการทำงานสูง งานก็จะสำเร็จลุล่วง ลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ดังนั้น การเลือกใช้ลักษณะผู้นำแบบใดย่อมขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

Likert (1967) ลิเคิร์ทและสถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้ทำการวิจัยด้านภาวะผู้นำโดยใช้เครื่องมื อและคิดขึ้นประกอบด้วย ความคิดรวบยอดเรื่อง ภาวะผู้นำแรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์และการใช้อิทธิพล การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมคุณภาพและสมรรถนะของเป้าหมาย โดยแบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ คือ

1) แบบใช้อำนาจ (exploitative-authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูง ไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาเล็กน้อย บังคับแบบข่มขู่มากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียวจากบนลงล่าง

2) แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (benelovent-authoritative) ปกครองแบบพ่อปกครองลูก ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาจูงใจโดยการให้รางวัล แต่บางครั้งขู่ลงโทษ ยอมให้การสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นบ้าง และบางครั้งยอมให้ตัดสินใจ แต่อยู่ภายใต้การควบคุมของผู้ใต้บังคับบัญชา

3) แบบปรึกษาหารือ (consultative) ผู้บริหารจะให้ความไว้วางใจ และการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมดจะใช้ความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจจะลงโทษนานๆ ครั้ง และใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง จากระดับล่างขึ้นบน และจากระดับบนลงล่าง การวางนโยบายและการตัดสินใจมาจากระดับบนขณะเดียวกันก็ยอมให้ การตัดสินใจบางอย่างอยู่ในระดับล่าง ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน

4) แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (participative) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจและเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลเป็นการตอบแทนความมั่นคงทางเศรษฐกิจ มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในการตั้งจัดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสาร 2 ทาง ทั้งจากระดับบนและระดับล่าง ในระดับเดียวกันหรือ ในกลุ่มผู้ร่วมงาน สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน ลิเคิร์ท พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงจะทำให้ผู้นำประสบผลสำเร็จ และเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งความสำเร็จขึ้นอยู่กับการมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชา

Robbins (1989) ได้แบ่งพฤติกรรมการบริหารงานของผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ

1) ผู้นำที่ใช้ (directive leader) จะบอกผู้ปฏิบัติงานว่าผู้นำคาดหวังอะไรจากผู้ปฏิบัติงาน ผู้นำจะกำหนดแผนการทำงาน ขั้นตอนการทำงาน เวลาที่งานสำเร็จ และจะชี้แนะวิธีการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งผลตอบแทนที่จะได้รับจากการทำงาน จึงเป็นผู้นำที่อยู่ในประเภทเน้นงาน

2) ผู้นำที่ให้การสนับสนุนผู้ปฏิบัติ (supportive leader) พฤติกรรมผู้นำแบบนี้จะมีความเป็นมิตร แสดงความห่วงใยต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งเรื่องงาน และสวัสดิภาพความเป็นอยู่ของพนักงานจึงจัดได้ว่าเป็นผู้นำประเภทเน้นความสัมพันธ์

3) ผู้นำที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม (participative leader) จะปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้โอกาสพนักงานแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่างๆ แล้วนำมาพิจารณาประกอบการตัดสินใจ

4) ผู้นำที่มุ่งความสำเร็จของงาน (achievement-oriented leader) คือ ผู้นำแบบกำหนดเป้าหมายของงาน และคาดหวังต่อพนักงานไว้สูง และเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

Leithwood & Jantzi (1996) พบว่า ภาวะผู้นำทางการศึกษา ประกอบด้วย

1) ภาวะผู้นำทางการสอน (instructional leadership) หมายถึง การมีอิทธิพลต่อครูไปสู่ทิศทางที่ช่วยปรับปรุงระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้สูงขึ้น จะเน้นพฤติกรรมของครูในการจัดกิจกรรมที่เป็นผลโดยตรงต่อความเจริญเติบโตของผู้เรียน ความเป็นผู้นำทางการสอน ผู้บริหารจะมีอำนาจหน้าที่ และอิทธิพลตามบทบาทที่เป็นทางการ แต่ผู้บริหารไม่สามารถทำให้ความต้องการของทุกคนบรรลุผลได้ ครูควรมีความเป็นผู้นำทางการสอนรูปแบบความเป็นผู้นำทางการสอนจะเน้นพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่จะทำให้นักเรียนประสบผลสัมฤทธิ์ในการเรียนและความสำคัญที่ผลสำเร็จของสถานศึกษา

2) ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) หมายถึง การเพิ่มขีดความสามารถและความเอาใจใส่ต่อผลงานของคณะครูในโรงเรียนให้สูงขึ้น รวมไปถึงผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ ผู้นำที่มีลักษณะเพ้อฝัน ผู้นำที่เน้นวัฒนธรรม และผู้นำที่มีการมอบอำนาจ ความเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจะเน้นที่การมอบอำนาจหน้าที่ และความสามารถของสมาชิกในองค์กร โดยผู้นำจะยกระดับการมอบหมายหน้าที่ของสมาชิกในองค์กรให้สามารถปฏิบัติการ ให้เป้าหมายขององค์กรประสบความสำเร็จ อันเป็นผลสำเร็จในด้านการผลิต อำนาจหน้าที่ และอิทธิพลที่ไม่จำเป็นจะต้องมาจากตำแหน่งที่เป็นทางการ ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงเน้นที่คุณธรรม และจริยธรรมที่นำไปสู่การพัฒนา และความสามารถที่จะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร

3) ภาวะผู้นำทางจริยธรรม (moral leadership) หมายถึง การมีอิทธิพลต่อครูในประเด็นที่เกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติที่มีคุณธรรมจริยธรรม จนทำให้ทุกคนสามารถแยกแยะประเด็นใดถูกหรือผิด ควรปฏิบัติหรือควรละเว้น จะเป็นผู้นำแห่งคุณธรรมและค่านิยมในสังคมประชาธิปไตยที่จะส่งเสริมความเสมอภาค ความยุติธรรม และประชาธิปไตยในชุมชน

4) ภาวะผู้นำการมีส่วนร่วม (participative leadership) หมายถึง การได้เข้ามาร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนโดยสมาชิกที่ประกอบด้วยชุมชน โรงเรียนจะเน้นกระบวนการตัดสินใจของกลุ่มอันจะทำให้เกิดประสิทธิภาพขององค์กร และการบริหารโรงเรียนเป็นฐานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมาย

5) ภาวะผู้นำทางด้านการจัดการ (managerial leadership) จะเน้นหน้าที่ภารกิจจะนำไปสู่ความสามารถ ในการทำงานกับผู้อื่นในองค์กร ซึ่งจะเน้นความรับผิดชอบที่จะนำนโยบายสู่การปฏิบัติ การรักษาเสถียรภาพขององค์กร และการปฏิบัติงานในแต่ละวัน เช่น การจัดการเกี่ยวกับเงินและพัสดุ การอำนวยความสะดวกในสถานศึกษาเกี่ยวกับนักเรียน การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับผู้มีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา การแก้ปัญหาความขัดแย้ง การนำนโยบายของสถานศึกษาและนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษามาสู่การปฏิบัติ ความเป็นผู้นำจะนำมาสู่ความรับผิดชอบในการกำหนดนโยบาย การเปลี่ยนแปลงองค์กร และกระบวนการทำงาน

6) ภาวะผู้นำทีต้องการแก้ปัญหา (contingency leadership) หมายถึง การบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ วิธีการที่จะแสดงออกถึงสถานการณ์ขององค์ที่มีลักษณะเฉพาะหรือแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ความเป็นผู้นำที่ต้องการแก้ปัญหาจะเกิดขึ้นจากผู้ร่วมงาน สภาพการทำงานและภาระงานที่สมบูรณ์ ความเป็นผู้นำที่ต้องการแก้ปัญหาจะเกิดจากบริบทความเป็นผู้นำที่หลากหลายซึ่งต้องการรูปแบบความเป็นผู้นำที่แตกต่างกัน

2.1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2560) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมของผู้บริหาร ที่มีความสัมพันธ์ หรือมีอิทธิพลระหว่างผู้นำหรือผู้ตาม เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน โดยมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เผชิญซึ่งได้อาศัยอำนาจหน้าที่ หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

วิรัช คุ้มกลาง (2560) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัว พฤติกรรมส่วนตัวและความสามารถในตัวของบุคคลตามบทบาทหน้าที่ที่จะสร้างพลังให้บุคคลอื่นร่วมมือในการทำงานกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทิศทางที่ดีขึ้น ซึ่งผู้นำจะต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์อย่างหลากหลายที่จะทำให้เกิดความ

สำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนด โดยอาศัยความร่วมมือของบุคคลในกลุ่มหรือองค์กรนั้นเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

กมลทิพย์ บุญโพธิ์ (2561) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือกระบวนการของผู้นำหรือผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน

ลัดดาวัลย์ สมตน และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2561) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ใช้อิทธิพลจูงใจให้ผู้ร่วมงานร่วมมือร่วมใจกับตนในทุกสถานการณ์ โดยใช้กระบวนการติดต่อสื่อสารหรือความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2561) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่บุคคลที่ได้รับการยกย่องได้รับการคัดเลือกหรือ แต่งตั้งให้เป็นผู้นำมีอิทธิพลและมีบทบาทเหนือคนอื่นในองค์กร ได้รับการยอมรับ ศรัทธา หรือได้รับความไว้วางใจให้นำ ส่วนภาวะผู้นำเป็นความสามารถด้านอิทธิพลต่อบุคคลในกลุ่มเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ใช้กระบวนการสั่งการตามสถานการณ์ การมีปฏิสัมพันธ์โดยถ่ายทอดแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ

เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์ (2562) ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในกลุ่ม เป็นผู้ที่มีความสามารถในการจูงใจ มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม มีความรับผิดชอบในหน้าที่ช่วยเหลือส่งเสริม เห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน มีความพากเพียร อดทน กล้าตัดสินใจสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขสิ่งบกพร่องต่างๆ อยู่เสมอ

จิตราวดี วังกานนท์ (2564) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการใช้อิทธิพล อำนาจและจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ การที่บุคคลหนึ่งมีบุคลิกภาพและทักษะสำคัญในด้านการโน้มน้าวจิตใจ และการติดต่อสื่อสารที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มคนหรือผู้ตามจนสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

สุธิกานต์ บริเอก (2564) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าว จูงใจ หรือสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมมือด้วยความเต็มใจ เลื่อมใสศรัทธา โดยใช้กระบวนการต่างๆ หน้าที่ ความสัมพันธ์และสถานการณ์ชักจูง เปลี่ยนแปลงการกระทำของบุคคลและกลุ่ม ให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

Daft (1999) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leadership) และผู้ติดตามซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

Dubrin (1998) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและการให้สนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

Gibson; Ivancevich and Donnelly (1997) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำในเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม โดยผู้นำเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นๆ ในกลุ่มภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงต้องมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มด้วย

Kouzes & Posner (1995) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะการระคมความช่วยเหลือให้ผู้ตามเกิดความอยากทำงานด้วยความอุตสาห พยายาม เพื่อให้เกิดความปรารถนาอย่างแรงกล้าของความสำเร็จร่วมกัน

Robbin (1989) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำ ว่ากระบวนการสร้างเสริมอำนาจและการสอนผู้อื่นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติและความเชื่ออันจำกัดของบุคคลให้เปี่ยมไปด้วยพลัง

Schermerhorn (2003) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการดลบันดาลใจให้บุคคลอื่นทำงานให้สำเร็จ

Yukl (1998) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

จากความหมายดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีความสามารถในการใช้ทักษะ การโน้มน้าวจิตใจ การติดต่อสื่อสาร และการจูงใจที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มคน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ จนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้

2.1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

นักวิชาการ นักการศึกษาได้เสนอความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นศาสตร์และศิลป์ในการเป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ ความสามารถต่างๆ ของบุคลากรในสถานศึกษาออกมาได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ พร้อมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลภายในองค์การ โน้มน้าวชักจูงบุคลากรให้มีทัศนคติในทิศทางเดียวกัน มอบหมายงานตรงตามความถนัดและความสามารถช่วยประสานความขัดแย้งต่างๆ ภายในหน่วยงาน

อภิชาติ ครองยศ (2560) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญยิ่งต่อผู้บริหารทุกคน เพราะเป็นแนวทางไปสู่การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จผลตามเป้าหมาย เป็นผู้นำองค์การให้ก้าวหน้าโดยใช้ศิลปะในการโน้มนำให้บุคคลคล้อยตาม เพื่อให้ความร่วมมือและช่วยปฏิบัติงาน ผู้นำเพียงคนเดียวจะไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้ แต่ความสามารถของผู้นำในการชักจูงให้บุคคลคล้อยตามและยินยอมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจเป็นส่วนสำคัญให้งานสำเร็จ ในภาพรวมผู้นำช่วยให้บุคคลได้ปฏิบัติงานตามภารกิจ ในขณะเดียวกันจะช่วยสร้างพลังและแรงยึดเหนียวของกลุ่มให้มั่นคง

อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับผู้อื่น หรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและได้ผลที่ออกมาอย่างมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

กมลทิพย์ บุญโพธิ์ (2561) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การเป็นอย่างยิ่ง ผู้นำในสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลสัมฤทธิ์ของงานโดยรวมทั้งหมดขององค์การ ทั้งนี้เพราะผู้นำหรือผู้บริหารนั้นเป็นผู้ควบคุมดูแล และมีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน ซึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

ภัสราภรณ์ ผอมทอง (2561) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การอย่างชัดเจนภายใต้ภาวะความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก และเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงควรมี ซึ่งมีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์กรสิ่งแวดล้อม เพราะในยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2561) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญ เป็นผู้มีอิทธิพลได้รับการยอมรับจากสมาชิกเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยในการจูงใจและการประสานงานขององค์การเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด เพื่อที่จะเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและแสวงหาโอกาสในอนาคต โดยพยายามพัฒนาองค์กรในทุกๆ มิติ

จิตราวดี วังกานนท์ (2564) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการเป็นจุดศูนย์รวมกับการทำงานกลุ่ม การแสวงหาความร่วมมือของบุคคล เพื่อนำพากลุ่มไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จ ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยในการจูงใจ และการประสานงานขององค์การเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดทำให้ระบบการตัดสินใจต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิผลตามโครงสร้างทางการบริหารจัดการขององค์การ

สุธิกานต์ บริเอก (2564) กล่าวไว้ว่า ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญอย่างยิ่งองค์การทุกประเภท ไม่ว่า องค์การ ธุรกิจเอกชน ราชการหรือองค์การเพื่อสาธารณประโยชน์ บทบาทของผู้นำเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะกำหนดทิศทางการเคลื่อนไหวของทรัพยากรทั้งหลายภายในองค์การ ทั้งนี้เพราะผู้นำอาจทำหน้าที่ชี้แนะ ควบคุม สั่งการ ตลอดจนวางแผนและกำหนดทิศทาง เป้าหมายขององค์การโดยส่วนรวม จึงอาจกล่าวได้ว่าประสิทธิภาพขององค์การนั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผู้นำในองค์การ ภาวะผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้การบริหารจัดกิจกรรมต่างๆ ในองค์การสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ดังนั้น ประสิทธิผลของการบริหารการศึกษา ย่อมมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

Yukl (1998) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคล คนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Daft (1999) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

จากความสำคัญของภาวะผู้นำดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรต่างๆ และเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงควรมี จะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับผู้อื่น หรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และได้ผลที่ออกมาอย่างมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด และในยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

2.1.4 แบบภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ เป็นเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารงานที่นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามที่ได้วางไว้เป็นอย่างมาก จนมีนักวิชาการในหลายยุคหลายสมัยได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำจนเกิดเป็นแนวคิดแบบภาวะผู้นำด้านต่างๆ ดังนี้

สุปรัชญา ประดา (2558) ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ได้แก่

1) ภาวะผู้นำตนเอง (Self leadership) มีพื้นฐานอ้างอิงมาจากแนวคิด "ตนเป็นผู้นำตนเอง" การนำตนเองของบุคคล ประกอบด้วย การเริ่มต้นด้วยตนเอง การกำหนดทิศทางและแรงจูงใจด้วยตนเอง การให้รางวัลผลความสำเร็จส่วนตัว และการติดตามตรวจสอบหาสาเหตุของความล้มเหลว

2) ภาวะผู้นำแบบทีมงาน (Team' leadership) ตัวอย่างของภาวะผู้นำแบบเกิดจากการยุบรวมกิจการของบริษัทประกอบธุรกิจขนาดใหญ่เข้าด้วยกัน แล้วจัดรูปแบบการบริหารจัดการใหม่ เช่น กรณีเกิดขึ้นที่ประเทศสหรัฐอเมริกา ในปี ค.ศ. 1998 เมื่อบริษัทประกันภัยเทรเวลเลอร์ (Travelers insurance) ยุบรวมเข้ากับสถาบันด้านการเงินขนาดใหญ่ชื่อ Citicorp ภายใต้การนำของผู้นำร่วมจากบริษัทเดิมทั้งสอง ในลักษณะภาวะผู้นำแบบทีมงานที่บริหารร่วมกันในฐานะประธานกรรมการบริหาร โดยมีแนวคิดของภาวะผู้นำแบบทีมงาน ได้แก่ ประการแรก คณะผู้นำในทีมจะยึดมั่นต่อเป้าหมายและ

พันธกิจที่ผู้นำกำหนดร่วมกัน ประการที่สอง คณะผู้นำในทีมต่างมีความรับผิดชอบร่วมกันที่สามารถตรวจสอบได้ ประการที่สาม คณะผู้นำในทีมต้องไว้ใจซึ่งกันและกัน และทีมบริหารของคณะผู้นำจะต้องสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ประการที่สี่ คณะผู้นำในทีมจะใช้ภาวะผู้นำร่วมกันในด้านต่างๆ และสุดท้ายเป็นผลที่เกิดขึ้นจากภาวะผู้นำแบบทีมงาน คือ การได้ผลงานมากขึ้นจากที่ควรจะเป็นตามปกติ

3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic leadership) ผู้นำหรือกลุ่มผู้นำระดับสูงที่มีความสามารถในการคาดการณ์ มีมุมมองระยะยาวและสร้างความยืดหยุ่นให้องค์การบรรลุเป้าหมาย โดยมีขอบข่ายการรับผิดชอบงานทั้งองค์การ

4) ภาวะผู้นำเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic leadership) โดย Smircich and Morgan ได้ตั้งข้อสังเกตว่า สัญลักษณ์ศาสนพิธีคำขวัญหรือภาษิตต่างๆ ประวัติหรือคำสอนนิยามหรือตำนานหรือชาดก สิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นเครื่องมือสำคัญของภาวะผู้นำทั้งสิ้น ปรากฏว่าหลังจากผ่านการใช้เครื่องมือในการถ่ายทอดสืบต่อกันมายาวนานนับร้อยปีนับพันปี สิ่งเหล่านั้นค่อยเปลี่ยนสภาพจากความเป็นเครื่องมือมีความเป็นเสมือนสถาบันที่สามารถแสดงบทบาทภาวะผู้นำขึ้นมาได้ในที่สุด บุคคลสำคัญของโลกปัจจุบันทั้งที่ท่านเหล่านั้นล่วงลับไปนับพันปีแล้ว แต่ยังคงความเป็นผู้นำเชิงสัญลักษณ์ของโลกโดยแสดงบทบาทภาวะผู้นำของท่านผ่านกระบวนการของเครื่องมือดังกล่าวมาแล้วนั่นเอง

แบบภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโอวา (Iowa State University Leadership Style) ศึกษาโดย Kurt Lewin และคณะ (ลัดดาวัลย์ สมตน และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561) ซึ่งจำแนกออกเป็น 3 แบบ คือ

1) ผู้นำแบบอำนาจนิยม (autocratic leadership style) ตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งทำให้เกิดศัตรู ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการมีผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (democratic leadership style) ใช้การตัดสินใจของกลุ่ม หรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบสองทาง ทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน บางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจ ระยะเวลาทีเร่งด่วน ผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี

3) ผู้นำแบบอิสรเสรีนิยม (laissez-Faire leadership style) ให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา ไม่มีกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบจะทำให้เกิดความขับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้ และได้ผลผลิตต่ำ การทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูงก็จะสามารถควบคุมกลุ่มได้ดีมีผลงาน และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

แบบภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan leadership style) (ลัดดาวัลย์ สมตน และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561)

1) แบบใช้อำนาจ (exploitive - authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูง ไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา บัญชาขู่เข็ญมากกว่าชมเชย การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบนมาก

2) แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (benevolent - authoritative) ปกครองแบบพ่อปกครองลูก ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจโดยการให้รางวัล แต่บางครั้งขู่ลงโทษ ยอมให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง และบางครั้งยอมให้การตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

3) แบบปรึกษาหารือ (consultative - democratic) ผู้บริหารจะให้ความไว้วางใจและการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมด จะใช้ความคิดและความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ จะลงโทษนานๆ ครั้ง และใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางจากระดับล่างขึ้นบนและจากระดับบนลงล่าง การวางนโยบายและการตัดสินใจมาจากระดับบน ขณะเดียวกันก็ยอมให้การตัดสินใจบางอย่างอยู่ในระดับล่าง ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน

4) แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (participative - democratic) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจ และเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางทั้งจากระดับบนและระดับล่างในระดับเดียวกัน หรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน

Hoy & Miskel (1991) ได้แบ่งแบบของภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ ดังนี้

1) ภาวะผู้นำด้านการศึกษา (Education Leadership)
   (1) กำหนดจุดหมายการสอน
   (2) ออกแบบหน่วยการเรียน
   (3) พัฒนาและนำหลักสูตรไปปฏิบัติ
   (4) ประเมินผลและเลือกวัสดุหลักสูตร
   (5) ประเมินการใช้ประโยชน์ของทรัพยากรการเรียนการสอน
   (6) ผลิตสื่อการเรียนการสอน
   (7) การนิเทศแบบคลินิก
   (8) การวางแผนเพื่อความก้าวหน้าบุคลกร

2) ภาวะผู้นำด้านการนิเทศ (Supervisory Leadership)

(1) สร้างบรรยากาศ

(2) สร้างทีมงาน

(3) แก้ปัญหาความขัดแย้ง

(4) ตัดสินใจ

(5) วางแผนและจัดการประชุม

(6) คัดเลือกและสรรหาบุคลากร

(7) วางตัวบุคคล

(8) สร้างสิ่งใหม่ นำมาเปลี่ยนแปลง

3) ภาวะผู้นำด้านองค์การ (Organization Leadership)

(1) ทบทวนโครงสร้างองค์การให้ทันสมัย

(2) เข้าใจรายละเอียดโครงการต่างๆ

(3) กำกับติดตาม

(4) พัฒนาปรับปรุง

(5) ประชาสัมพันธ์ต่อสาธารณะ

(6) ระเบียบวินัยของนักเรียน

(7) นโยบายขั้นตอนการปฏิบัติต่างๆ

4) ภาวะผู้นำด้านบริหาร (Administrative Leadership)

(1) ใช้การวางแผนและขั้นตอนการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือในการบริหารองค์การ

(2) สามารถจัดดำเนินการนิเทศ และบริหารจัดการด้านการเงิน งบประมาณ

(3) เข้าใจการจัดงบประมาณให้สอดคล้องกับความจำเป็นของโรงเรียน รวมทั้งระบบค่าจ้าง เงินเดือน การบำรุงรักษา ค่าใช้จ่ายต่างๆ

(4) เข้าใจสถานการณ์การเงินของโรงเรียน สามารถวิเคราะห์ ต้นทุน กำไร (Cost-benefit Effectiveness)

(5) สามารถวางแผนการจัดการศึกษาบนพื้นฐานของสิ่งอำนวยความสะดวกที่จัดหาได้

(6) การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล มีรูปแบการตัดสินใจ

(7) มีการบันทึกเก็บสถิติข้อมูลทุกๆ ด้าน

Hersey and Blanchard (1996) แบ่งแบบ ภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ

1) ผู้นำแบบบงการ (Directing style) เป็นผู้นำที่มุ่งงานสูง มุ่งคนต่ำ จะมีประสิทธิผลเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีแรงจูงใจและความสามารถต่ำ

2) ผู้นำแบบสอนแนะ (Coaching style) เป็นผู้นำที่มุ่งงานสูงและมุ่งความสัมพันธ์สูง จะมีประสิทธิผลเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีแรงจูงใจที่เพียงพอแต่มีความสามารถต่ำ

3) ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive style) เป็นแบบที่มุ่งงานต่ำและมุ่งความสัมพันธ์สูง จะมีประสิทธิผลเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามารถเพียงพอแต่มีแรงจูงใจต่ำ

4) ผู้นำแบบมอบอำนาจ (Delegating style) เป็นแบบที่มุ่งงานและมุ่งความสัมพันธ์ต่ำ จะมีประสิทธิภาพเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามารถสูงและแรงจูงใจสูงมาก

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแบบผู้นำที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม เพราะผู้วิจัยมีความเห็นว่าภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมนั้น เป็นภาวะผู้นำที่ผู้บริหารให้ความไว้วางใจ และเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางทั้งจากระดับบนและระดับล่างในระดับเดียวกัน หรือในกลุ่มผู้ร่วมงาน สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

2.2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

นักวิชาการหลายท่าน ได้ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีดังนี้

สุนทร โคตรบรรเทา (2560) กล่าวเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะเส้นทางและเป้าหมายพยายามอธิบายผลกระทบของพฤติกรรมที่จูงใจ ความพึงพอใจ ความพยายาม และการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาของ อีฟวอนส์ และ เฮาส์ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำแบบมีส่วนร่วมปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องงาน รับฟังความคิดเห็น และพยายามใช้แนวคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาประกอบการตัดสินใจ

ลัดดาวัลย์ สมตน และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2561) แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมเกิดขึ้นครั้งแรกในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยมีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้นำองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ หรือผลักดันภายใต้คุณลักษณะของผู้นำที่ต้องการบริหารสถานศึกษาให้องค์การดำเนินการจนบรรลุตามเป้าหมาย ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1920 หลังจากนั้นมี

การศึกษาคุณลักษณะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพของผู้นำ โดยมีจุดประสงค์เพื่อเพิ่มความพอใจ ผลผลิต และผลลัพธ์ที่ตั้งเป้าหมายไว้

Likert (1967) ได้ศึกษารูปแบบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยการตั้งเป้าหมายและการตัดสินใจของผู้ใต้บังกับบัญชาภายใต้กระบวนการกลุ่ม โดยมีแนวคิดในเรื่องของแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมาเป็นพื้นฐานของการศึกษา จากผลการศึกษาของ Likert พบว่า การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาการมีส่วนร่วมจะทำให้พวกเขารู้สึกมีคุณค่าในตัวเอง ซึ่งจะเกิดผูกพันระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาแบบตรงไปตรงมาด้วยความเป็นมิตร มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสร้างแรงจูงใจในการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหาร สามารถสรุปเป็นสาระสำคัญในการบริหาร ดังนี้

1) การยอมรับนับถือ การไว้วางใจ การรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชาสู่ผู้บังคับบัญชา

2) การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจในเป้าหมายขององค์การเพื่อจะนำองค์ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

3) การสื่อสารอย่างเป็นอิสระ มีความเชื่อถือได้ มีความถูกต้องและเพียงพอของข้อมูลในองค์การ

4) การอภิปรายปัญหาระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังกับบัญชาอย่างเปิดเผย และมีความตรงไปตรงมา

5) เกิดการตัดสินใจเป็นกระบวนการกลุ่ม ตั้งแต่ผู้ใต้บังคับบัญชาจนถึงผู้บริหารระดับสูง

6) เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และวิธีการดำเนินงาน

7) มีการควบคุมการดำเนินงานในองค์การ และมุ่งเน้นการแก้ปัญหามากกว่าการตำหนิติเตียน

8) ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพของผู้ใต้บังคับบัญชา

จากที่กล่าวไว้ข้างต้นจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมของผู้นำส่งผลกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีใจในการทำงาน โดยผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีส่วนช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการบริหาร และสามารถที่จะแนะนำการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์การ

2.2.2 ความหมายของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

ความหมายของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

วิรัช คุ้มกลาง (2560) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม คือ ความสามารถของผู้นำที่จะดึงศักยภาพในตัวของผู้ตามแต่ละคนออกมาใช้ให้มากที่สุด เพื่อความสำเร็จของงาน โดยที่ผู้นำนั้นต้องมีลักษณะที่เอื้อต่อการให้ความร่วมมือของผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น มีความเป็นมิตรเป็นกันเองเข้าพบง่าย มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี เป็นต้น การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงาน มีการปรึกษาหารือร่วมกัน จนเกิดความพอใจร่วมกันทั้งสองฝ่าย ส่งผลให้เกิดการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน มีการแสวงหาวิธีการร่วมกันที่จะทำงานให้ประสบผล

ลัดดาวัลย์ สมตน และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2561) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโรงเรียน ตัดสินใจโดยใช้ความคิดเห็นของกลุ่มครูให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แก้ไขปัญหาตัดสินใจ และประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ผู้บริหารลงมือปฏิบัติงาน และกิจกรรมของโรงเรียนร่วมกับครู

กิตติพงค์ ทาปง (2563) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ความสามารถในการสั่งการ อำนวยการ สร้างแรงจูงใจให้กลุ่มปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้น เกิดความรู้สึกรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองโดยการสนับสนุนทั้งทางตรงและทางอ้อม มีการเปิดโอกาสให้ตัดสินใจปรึกษาหารือแบ่งปันข้อมูลข่าวสารในการดำเนินการร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มสำเร็จ

จิตราวดี วังกานนท์ (2564) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อแนวคิดของครูทุกคนหลอมรวมแนวคิดของคณะครูให้เป็นหนึ่งเดียว กระตุ้นให้คณะครูแสดงความคิดเห็นในการประชุมปรึกษาหารือวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน ตัดสินใจตามมติของที่ประชุมยึดถือและปฏิบัติตามข้อตกลงตามมติที่ประชุม เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานจะใช้วิธีการประชุมกับคณะครูเพื่อหาวิธีแก้ไข กำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ชื่นชมและยอมรับความคิดเห็นของคณะบุคคล ตลอดจนการร่วมกันชื่นชมผลสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความสำเร็จร่วมกัน

Arnstien (1969) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้าไปมีส่วนร่วมโดยไม่มีบทบาทอะไรเลย ย่อมไม่ได้ผลการมีส่วนร่วมที่มีคุณภาพนั้น ผู้เข้าร่วมจะต้องรู้จักใช้อำนาจและสามารถควบคุมกิจกรรมนั้นได้จึงจะทำให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ

William Erwin (1976) กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ แก้ปัญหาของตนเอง

Cohen & Uphoff (1980) กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง สมาชิกของชุมชนต้องเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องใน 4 มิติ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมการตัดสินใจว่าควรทำอะไรและทำอย่างไร 2) การมีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนา รวมทั้งลงมือปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ

United Nations (1981) กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้าร่วมอย่างกระตือรือร้นและมีพลังของประชาชนในด้านต่างๆ ได้แก่ ในการตัดสินใจเพื่อกำหนดเป้าหมายของสังคมและการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และปฏิบัติตามแผนการหรือโครงการต่างๆ ด้วยความเต็มใจ

Putti (1987) กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง พื้นฐานของกิจกรรมต่างๆ ที่จะส่งผลให้การบริหารจัดการมีลักษณะกว้าง ซึ่งเป็นทางหนึ่งที่จะทำให้การมีส่วนร่วมขยายไปสู่การปฏิบัติงานในระดับล่างขององค์การ

Tjosvold and Sun (2006) กล่าวไว้ว่า ผู้นำแบบมีส่วนร่วม เป็นผู้นำที่มีส่วนร่วมปรึกษาพนักงาน ขอคำแนะนำ และพิจารณาความคิดเห็นของพนักงาน

Somech and Oplatka (2009) กล่าวไว้ว่า ผู้นำแบบมีส่วนร่วม เป็นผู้นำที่มีส่วนร่วมสนับสนุนให้ครูแสวงหาโอกาสใหม่ๆ และเรียนรู้โดยการได้มาแบ่งปัน และข้อมูลการเชื่อมต่อ

Sagnak and Kuruoz (2017) กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วมหรือความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การตัดสินใจร่วมกันหรือเป็นอิทธิพลร่วมกันในการตัดสินใจระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

จากที่กล่าวมาข้างต้นถึงความหมายของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในทางการศึกษาได้ว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้นำที่เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนการทำงาน ตั้งแต่การวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน การตัดสินใจการลงมือปฏิบัติงาน และร่วมกันประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ตลอดจนการร่วมกันชื่นชมความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยยึดหลักการของการมีส่วนร่วมกันของทุกภาคส่วน

2.2.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

วิรัช คุ้มกลาง (2560) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกมาและส่งผลให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการวางแผน และปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้นำมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอย่างเป็นมิตร มีการสื่อสารที่ดีระหว่างกันส่งเสริมกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานกล้าคิดกล้าแสดงออก มีการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร และประสานงานที่ดี

และการเป็นที่รู้จักและน่าเชื่อถือในสังคม ก่อให้เกิดการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพ

Mitchell (1982) กล่าวไว้ว่า ได้เสนอแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยการเสริมแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ 4 แนวทาง คือ

1) บรรยากาศของการมีส่วนร่วมมีลักษณะแนวโน้ม ไม่เป็นทางการ ผู้บริหารควรจะต้องทำให้แนวทางที่จะไปสู่เป้าหมายมีความชัดเจน อธิบายให้เข้าใจถึง กระบวนการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2) ผู้ใต้บังคับบัญชามีแนวโน้มที่สามารถเลือกเป้าหมายที่มีคุณค่า ภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วม เช่น การเลือกเป้าหมายจากสิ่งที่ตนเองได้ร่วมตัดสินใจซึ่งเป็น ผลสะท้อนโดยตรงของพวกเขา

3) ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินงานภายใต้สภาพแวดล้อมของการมีส่วนร่วมจะมีแนวโน้มที่จะเลือกเป้าหมายโดยยึดกับบุคลิกภาพของตนมากกว่า ดังนั้น เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีของพวกเขาอาจจะให้ทำงานแบบมีส่วนร่วมโดยให้ความเป็นอิสระในการทำงาน

4) การมีส่วนร่วมของแต่ละบุคคลจะเพิ่มการทำงานที่มากขึ้นภายใต้พฤติการณ์ของตนเอง เนื่องจากรับรู้ถึงผลที่ตามมาขึ้นอยู่กับความพยายามของตนเองมากกว่าสิ่งอื่นหรือปัจจัยจากภายนอก

Smylie (1992) กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วมของครูในกระบวนการตัดสินใจช่วยให้ผู้จัดการสามารถเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับที่มาของปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการสอนและปรับปรุงคุณภาพของการตัดสินใจสอน สิ่งนี้จะเพิ่มความภักดีของครูต่อการจัดการการตัดสินใจและความเต็มใจที่จะนำไปใช้

Tjosvold and Sun (2006) กล่าวไว้ว่า ผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีบทบาทในการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ขององค์กรและการส่งเสริมนวัตกรรม

Somech and Oplatka (2009) กล่าวไว้ว่า การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมเพิ่มระดับแรงจูงใจของครู และด้วยเหตุนี้ส่งผลต่อผลลัพธ์ของบุคคลและองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยสามารถสรุปความสำคัญของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมได้ว่า การแสดงออกของผู้นำที่ส่งผลให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการวางแผน และปฏิบัติงานร่วมกัน มีการสื่อสารที่ดีระหว่างกันส่งเสริมกระกระตุ้นให้ผู้ร่วมกล้าคิด กล้าแสดงออก มีการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ประสานงานที่ดี เป็นที่รู้จักและน่าเชื่อถือในสังคม มีการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ขององค์กรและการส่งเสริมนวัตกรรม ก่อให้เกิดการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพ

2.2.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

กัญญา เพ็ชรนอก (2558) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2) การมีส่วนร่วมใน การปฏิบัติการ

3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

วิรัช คุ้มกลาง (2560) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมี 5 ด้าน ได้แก่

1) ด้านมีการวางแผน

2) ด้านการแก้ไขปัญหา

3) การให้คำปรึกษา

4) การยอมรับความคิดเห็น

5) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ

ลัดดาวัลย์ สมตน และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2561) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา และสาเหตุของปัญหา ตลอดจนจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโรงเรียนตัดสินใจ โดยใช้ความคิดเห็นของกลุ่ม

2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยครูสามารถใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติ ผู้บริหารลงมือปฏิบัติงานและกิจกรรมของโรงเรียนร่วมกับครู

3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แก้ไขปัญหา ตัดสินใจ เพื่อผลประโยชน์กับโรงเรียน ครูมีส่วนร่วมในการนำการปฏิบัติงานนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งด้านวัตถุและจิตใจ โดยอยู่บนพื้นฐานความเท่าเทียมกัน

4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน นำผลการประเมินมาแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น

กิตติพงศ์ ทาปง (2563) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 4 แนวทาง คือ

1) การมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศขององค์การ

2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3) การมีส่วนร่วมด้านจิตใจ

4) การมีส่วนร่วมในการรับรู้ถึงผลตอบแทนจากการทำงาน

Flippo (1966) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1) มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

2) เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3) มีการปรึกษาหารือในการทำงาน

4) มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

5) ยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

6) ส่งเสริมให้ทุกคนเกิดความภูมิใจในผลงานของตน

House and Mitchell (1974) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1) เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือร่วมกัน

2) เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น

3) ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการค้นหาข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงานก่อนตัดสินใจ

4) เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา

Blake and Mouton (1989) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1) มีการพึ่งพากันในการปฏิบัติงาน

2) มีการวางเป้าหมายที่ชัดเจน

3) มีความไว้วางใจกัน

4) ส่งเสริมให้สมาชิกพึ่งตนเอง

5) ให้ความสำคัญแก่ผู้ปฏิบัติงาน

6) ส่งเสริมความเชื่อมั่นในการมีส่วนร่วมในการทำงาน

Hoy and Miskel (1991) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารมี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในด้านขวัญและกำลังใจ

2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาดีขึ้น และได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา

3) การปฏิบัติงาน ผู้บริหารที่หย่อนประสิทธิภาพมักจะขาดการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา

จากองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยสามารถนำมาสังเคราะห์เป็นตัวแปรที่ศึกษาในรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	กัญญา เพ็ชรนอก (2558)	วิรัช คุ้มกลาง (2560)	ลัดดาวัลย์ สมตน และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2561)	กิตติพงศ์ ทาปง (2563)	Flippo (1966)	House and Mitchell (1974)	Blake and Mouton (1989)	Hoy and Miskel (1991)	ความถี่
1. มีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ	✓		✓				✓		3
2. มีส่วนร่วมในผลประโยชน์	✓		✓	✓					3
3. มีส่วนร่วมในการประเมินผล	✓		✓						2
4. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	✓		✓	✓	✓	✓		✓	6
5. มีการวางแผน กำหนดเป้าหมายร่วมกัน		✓			✓		✓		3
6. มีการแก้ไขปัญหา		✓				✓			2
7. ให้คำปรึกษา		✓			✓	✓			3
8. ยอมรับความคิดเห็น		✓							1
9. การสร้างขวัญและกำลังใจ		✓			✓				2
10. มีส่วนร่วมด้านจิตใจ				✓					1
11. การสร้างบรรยากาศ				✓					1
12. เชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา							✓		1
13. ให้ความสำคัญผู้ใต้บังคับบัญชา							✓		1
14. มีส่วนร่วมในการบริหารงานอื่นๆ							✓		1
15. ส่งเสริมให้กล้าคิดกล้าแสดงออก						✓			1
16. ยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน					✓				1
17. ส่งเสริมให้เกิดความภูมิใจในผลงาน					✓				1
18. ส่งเสริมพึ่งตนเอง							✓		1
19. กำหนดนโยบาย								✓	1

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบร่วมมือ ผู้วิจัยได้เลือกนำเอาการใช้ที่มีความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป มาใช้ในการศึกษา มี 5 ด้าน ได้แก่

1) ด้านการวางแผน
2) ด้านการตัดสินใจ
3) ด้านปฏิบัติการ
4) ด้านผลประโยชน์
5) ด้านคำปรึกษา

ซึ่งทั้ง 5 ด้านมีความสอดคล้องกับการบริหารของผู้นำแบบมีส่วนร่วมที่จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือสมาชิกในองค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบร่วมมือในแต่ละองค์ประกอบโดยมีนักวิชาการ นักศึกษาได้ให้ความหมายและมีรายละเอียดดังนี้

1) ด้านการวางแผน

มนตรา ผลศรัทธา (2557) กล่าวไว้ว่า การวางแผน หมายถึง การที่ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา กำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ วางแผนการดำเนินงานโครงการหรือการจัดกิจกรรม วางแผนจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการร่วมวางแผนในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

กานดา สิทธิแก้ว (2559) กล่าวไว้ว่า การวางแผนดำเนินกิจกรรม หมายถึง การรวบรวมข้อมูลพื้นฐานในการบริหารโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ เกี่ยวกับสถานการณ์ปัญหา สภาพสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม กฎระเบียบ และทรัพยากรที่เอื้อต่อการบริหารงาน กฎระเบียบและเกณฑ์มาตรฐาน และทรัพยากรที่เอื้อต่อการบริหารงานส่งเสริมสุขภาพ จัดทำแผนการปฏิบัติโดยการกำหนดนโยบาย โครงการ กิจกรรม ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดในการติดตามประเมินผล กลไกลการประสานความร่วมมือและระบบการรายงานผลให้ชัดเจน จัดระบบการรายงานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพสู่ระดับเพชรให้ชัดเจน

พระมหาชายน้อย บัวชมนา (2559) กล่าวไว้ว่า การวางแผน หมายถึง การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยมีการกำหนดบทบาท หน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายอย่างเป็นระบบ รวมทั้งการวางแนวนโยบาย วัตถุประสงค์ วิธีการ กระบวนการ แนวทางดำเนินงานต่างๆ ที่จะใช้ในการดำเนินงานโครงการ

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

พรเทพ นามกร (2562) กล่าวไว้ว่า การวางแผน หมายถึง การที่ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการวางแผน บริหารจัดการ วิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญ และวางแผนพัฒนาแก้ไขปัญหา ได้แก่

1) ร่วมกันวางแผนบริหารจัดการนโยบาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรม หมายถึง ประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผนบริหารจัดการ และวางนโยบาย แผนงาน โครงการ และ กิจกรรม

2) ร่วมวิเคราะห์ปัญหา จัดลำดับความสำคัญของปัญหา และวางแผนพัฒนา แก้ไขปัญหา หมายถึง ประชาชนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา จัดลำดับความสำคัญ และร่วมวางแผนพัฒนาแก้ไขปัญหา

วิรัช คุ้มกลาง (2560) กล่าวไว้ว่า ด้านการวางแผน หมายถึง การดำเนินการสร้างความร่วมมือ กับทุกภาคส่วนร่วมกันคิดเพื่อกำหนดประเด็น หลักการดำเนินงาน พิจารณา คัดเลือก จัดสรรโครงการกิจกรรมต่างๆ รวมถึงจัดการประชุมและกำหนดตัวชี้วัด เพื่อลดและแก้ไขปัญหา พร้อมกับใช้ในการติดตามและประเมินผล

Delbecq and Andrew (1971) กล่าวไว้ว่า การวางแผน 5 รูปแบบ ได้แก่ 1) การรวบรวมข้อมูลรายละเอียดของโครงการต่างๆ 2) การวิเคราะห์หรือสรุปปัญหา 3) การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา 4) การดำเนินการแก้ไขปัญหา และ 5) ติดตามและประเมินผลความสำเร็จของโครงการเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุง การดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

United Nation (1981) กล่าวไว้ว่า การวางแผนดำเนินกิจกรรมเป็นขั้นตอนที่ขาดไม่ได้ เพราะหากเจ้าหน้าที่หรือนักพัฒนาที่ต้องการเพียงแต่ผลงานการพัฒนาวัตถุประสงค์ให้เสร็จสิ้น ก็จะดำเนินกิจกรรมการวางแผนงานด้วยตนเอง ผลที่ตามมาคือ ผู้ที่มีส่วนร่วมก็จะไม่สามารถดำเนินการวางแผนได้ด้วยตนเอง หรืออาจจะกล่าวได้ว่า การร่วมวางแผนเป็นการวิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหาการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และการพิจารณาทางเลือกในการแก้ไขปัญหานี้ ซึ่งจะเป็นไปแนวเดียวกับลักษณะที่ว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผนจะทำให้รู้จัก วิธีการคิด การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล รู้จักการนำเอาปัจจัยข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการวางแผน

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ด้านการวางแผน หมายถึง การดำเนินการสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน หลักการดำเนินงาน รวมถึงการใช้ทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อลดและแก้ไขปัญหาพร้อมกับการใช้ในการติดตามและประเมินผล

2) ด้านการตัดสินใจ

ปิยธิดา อำภาพันธ์ (2560) กล่าวไว้ว่า ด้านการตัดสินใจ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อวางแผนงาน โดยประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การตัดสินใจตั้งแต่ระยะเริ่มต้น 2) การตัดสินใจในช่วงของกิจกรรม 3) การตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรม

ลัดดาวัลย์ สมตน และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2561) กล่าวไว้ว่า ด้านการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา และสาเหตุของปัญหา ตลอดจนจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโรงเรียนตัดสินใจ โดยใช้ความคิดเห็นของกลุ่ม

คมกฤช ประการะสังข์ (2560) กล่าวไว้ว่า การด้านการตัดสินใจ หมายถึง การที่บุคลากรได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการร่วมประชุมปรึกษาหารือโดยให้มีส่วนร่วมตัดสินใจในการวางแผนและร่วมตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมายของการทำงาน

พรเทพ นามกร (2562) กล่าวไว้ว่า ด้านการตัดสินใจ หมายถึง การที่ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดความต้องการ เป้าหมาย และวิธีการร่วมกัน

วิศรุต เพ็ชรสีม่วง (2564) กล่าวไว้ว่า ด้านการตัดสินใจ หมายถึง การให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ การแสวงหาทางเลือกประเมินทางเลือกเพื่อการตัดสินใจ และตัดสินใจเลือกแนวทางในการปฏิบัติ โดยจะต้องเข้าร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความรู้ความสามารถของตนเอง

Cohen and Uphoff (1980) กล่าวไว้ว่า ด้านการตัดสินใจ หมายถึง การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มโครงการ โดยมีการอภิปรายถึงปัญหาและความต้องการ มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา การกำหนดทางเลือกว่าควรจะจัดทำโครงการหรือ กิจกรรมใดบ้าง และการตัดสินใจว่าจะทำโครงการหรือกิจกรรมใด และการมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจยังครอบคลุมไปถึงการตัดสินใจในระหว่างการดำเนินงานโครงการ

Who & Unicef (1978) กล่าวว่า ด้านการตัดสินใจ เป็นการวางแผนจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา ความสำคัญ ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากร กำหนดวิธีติดตามประเมินผลและปัญหาสำคัญ คือ ต้องตัดสินใจด้วยตัวเอง

Fornaroff (1980) กล่าวไว้ว่า ด้านการตัดสินใจ เป็นการมีส่วนร่วมการวางแผน รวมถึง การกำหนดเป้าหมาย กลวิธี ทรัพยากรที่ต้องใช้ตลอดจนการติดตามประเมินผล

Sashkin (1982) กล่าวไว้ว่า ด้านการตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้นำให้สมาชิกร่วมปรึกษาหารือ ร่วมในการรับผิดชอบ ร่วมในการตัดสินใจ ตลอดจนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลทางเลือกของการตัดสินใจ

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ด้านการตัดสินใจ หมายถึง การสนับสนุนส่งเสริมจัดให้มีโอกาส มีส่วนร่วมตัดสินใจในการวางแผน ตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมาย และตัดสินใจขั้นตอนการปฏิบัติงานของโรงเรียน โดยใช้ความคิดเห็นของกลุ่ม เพื่อแสวงหาทางเลือกและการตัดสินใจต่างๆ ที่เหมาะสม และเป็นที่ยอมรับร่วมกันกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

3) ด้านการปฏิบัติการ

พระมหาชายน้อย บัวชมนา (2559) กล่าวไว้ว่า ด้านการปฏิบัติการ หรือการดำเนินการ หมายถึง การที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนในด้านทรัพยากรแก่สถานศึกษา รวมทั้งการประชาสัมพันธ์และการประสานงานของสถานศึกษาในระหว่างดำเนินงานด้วย

คมกฤช ประการะสังข์ (2560) กล่าวไว้ว่า ด้านการดำเนินงาน หมายถึง การที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนในด้านทรัพยากร งบประมาณ แรงงาน บุคลากร สถานที่ในการดำเนินงาน โครงการ กิจกรรมของสถานศึกษา และตั้งใจในการสนับสนุนการดำเนินงานด้วยความเต็มใจ มีความตระหนัก ความผูกพันกับโครงการงานหรือกิจกรรมของสถานศึกษา

ปิยธิดา อำภาพันธ์ (2560) กล่าวไว้ว่า ด้านการปฏิบัติการ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ทั้งในการเข้าร่วมโครงการ การเข้าร่วมบริหาร การร่วมมือ การร่วมเสนอข้อคิดเห็น

สิริกัญญา กลาทอง (2560) กล่าวไว้ว่า ด้านการปฏิบัติการ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนในด้านทรัพยากรงบประมาณ แรงงาน บุคลากร สถานที่ในการดำเนินงาน โครงการ งาน กิจกรรมของสถานศึกษา และมีความตั้งใจในการให้การสนับสนุนการดำเนินงานด้วย ความเต็มใจ มีความตระหนัก ความผูกพันกับโครงการ งานกิจกรรมของสถานศึกษา

ลัดดาวัลย์ สมตน และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2561) กล่าวไว้ว่า ด้านการปฏิบัติการ หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยครูสามารถใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติ ผู้บริหารลงมือปฏิบัติงาน และกิจกรรมของโรงเรียนร่วมกับครู

พรเทพ นามกร (2562) กล่าวไว้ว่า ด้านการดำเนินการ/ ปฏิบัติการ หมายถึง การที่ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการ ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามแผนงาน

บุศราภรณ์ คำปะละ (2563) กล่าวไว้ว่า ด้านการดำเนินงาน หมายถึง การที่ผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการสนับสนุนด้านงบประมาณ แรงงาน ทรัพยากร สถานที่ ในการดำเนินงาน โครงการของโรงเรียน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านการแสดงความคิดเห็น การลงมือปฏิบัติ การประสานงาน

Cohen and Uphoff (1980) กล่าวไว้ว่า ด้านการปฏิบัติ หมายถึง การที่ประชาชนมีส่วนในการสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ ให้กับโครงการทั้งในด้านเงิน แรงงาน วัสดุ อุปกรณ์ และการมีส่วนร่วมในการบริหารและประสานงานโครงการ รวมทั้งความตั้งใจของบุคคลที่ตอบสนองในเชิงบวกต่อโครงการย่อยที่แตกแขนงมาจากโครงการใหญ่ การมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ทำให้โครงการประสบความสำเร็จ โครงการพัฒนาทั้งการพัฒนาชุมชนชนบท หรือการพัฒนาชุมชนเมือง

อาจต้องการกำลังแรงงานและปัญญาจากประชาชนในท้องถิ่นในการปฏิบัติเพื่อให้โครงการเหล่านั้นดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน สิ่งที่ผู้จัดการการมีส่วนร่วมควรตระหนักและวิเคราะห์ คือ กลุ่มที่เข้าร่วมเป็นไปอย่างสมัครใจ หรือไม่สมัครใจ เป็นการเข้าร่วมแบบชั่วคราวหรือต่อเนื่อง และเป็นการเข้าร่วมในฐานะที่เป็นปัจเจกบุคคลหรือเป็นกลุ่ม นอกจากนี้การมีส่วนร่วมของชุมชนในการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต่อโครงการก็เป็นสิ่งที่มีความสำคัญ และส่งเสริมให้ประชาชนเกิดความผูกพันกับโครงการมากขึ้น

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ด้านการปฏิบัติการ หมายถึง การดำเนินการสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน ในการปฏิบัติการหรือดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ โดยส่งเสริมให้ครูสามารถใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติ โดยผู้บริหารลงมือปฏิบัติงานและกิจกรรมของโรงเรียนร่วมกับครู เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ และการรับรู้เรียนรู้ร่วมกันเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อทุกฝ่าย

4) ด้านผลประโยชน์

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

ปิยธิดา อำภาพันธ์ (2560) กล่าวไว้ว่า ด้านผลประโยชน์ หมายถึง การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงานตามแผนและเป้าหมายที่กำหนด ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ทางด้านวัตถุ ผลประโยชน์ทางด้านสังคม หรือประโยชน์ส่วนบุคคล

สิริกัญญา กลาทอง (2560) กล่าวไว้ว่า ด้านผลประโยชน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการได้รับรับผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของโครงการ งานกิจกรรมของสถานศึกษา ทั้งในด้านบวกและด้านลบ ด้านบวก ได้แก่ การได้รับการสนับสนุน การยกย่องชมเชย เป็นต้น ด้านลบ ได้แก่ เมื่อเกิดข้อผิดพลาดจากการบริหารงาน ทุกฝ่ายให้การยอมรับพร้อมช่วยกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งในด้านการมีหนี้สิน การแตกแยก การขัดแย้ง เป็นต้น

ลัดดาวัลย์ สมตน และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2561) กล่าวไว้ว่า ด้านการรับผลประโยชน์ หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แก้ไขปัญหา ตัดสินใจเพื่อผลประ โยชน์กับโรงเรียน ครูมีส่วนร่วมในการนำการปฏิบัติงานนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งด้านวัตถุและจิตใจ โดยอยู่บนพื้นฐานความเท่าเทียมกัน

ดวงเดือน วินิจฉัย (2562) กล่าวไว้ว่า ด้านผลประโยชน์ หมายถึง การร่วมกันเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงาน และมีความพึงพอใจต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา

บุศราภรณ์ คำปะละ (2563) กล่าวไว้ว่า ด้านการรับผลประโยชน์ หมายถึง การที่ผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนในการได้รับทราบและรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับบุตรหลานจากการดำเนินงาน โครงการต่างๆ ที่โรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผน การลงมือปฏิบัติและการรับผลตอบแทนในด้านของคำชมเชย หรือผลประโยชน์อื่นๆ

วิศรุต เพชร์รสีม่วง (2564) กล่าวไว้ว่า ด้านผลประโยชน์ หมายถึง ผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางวัตถุ ทางสังคม หรือผลประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งเป็นผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ เช่น ทรัพย์สิน วัตถุ และผลประโยชน์ทางจิตวิทยา เช่น คำชมเชย การเป็นที่ยอมรับ

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

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ด้านผลประโยชน์ หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุน การสร้างความสุขในการทำงาน ยกย่องชมเชยสำหรับครูที่มีผลงาน จัดสรรสิ่งจูงใจในการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ครูผู้ปฏิบัติงาน และส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงาน

5) ด้านการให้คำปรึกษา

วิรัช คุ้มกลาง (2560) กล่าวไว้ว่า ด้านการให้คำปรึกษา หมายถึง การดำเนินการให้ความช่วยเหลือกับบุคคลที่ต้องการให้ช่วยคิดหาสาเหตุ และวิธีแก้ไขปัญหาที่ถูกต้องเหมาะสม และได้ผลดี เพื่อให้มีความสามารถในการฝึกปฏิบัติตามหน้าที่รับผิดชอบของตนเองได้ จัดกระบวนการต่างๆ เช่น การสอน การทำกิจกรรมและเลือกเอาวิธีการที่ได้รับการให้คำปรึกษาไปแก้ไขปัญหาของตนเองได้

อาทิตยา ศักดิ์จันทร์ (2560) กล่าวไว้ว่า การให้คำปรึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ในการแสดงออกให้รู้ถึงความรู้สึกของบุคลากรในการได้รับการดูแล เอาใจใส่จากผู้บริหารด้วยการใช้การนิเทศส่งเสริมให้บุคลากรคิดเป็นระบบจากงานที่ทำ การนำกรณีศึกษาเข้ามาใช้กับบุคลากรเพื่อเป็นการคิดหาสาเหตุของปัญหา การสนับสนุนให้บุคลากรสามารถคิดวิธีการ และขั้นตอนการทำงานได้เป็นอย่างดี

Burks and Shefflre (1979) กล่าวไว้ว่า การให้คำปรึกษา เป็นความร่วมมืออันดีสำหรับผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษาในอันที่จะช่วยกันค้นหาปัญหา หรือทางออกที่เหมาะสมแท้จริง ทั้งนี้โดยที่ต่างฝ่ายอาจจะไม่เข้าใจมาก่อนว่า “แท้ที่จริงแล้วความยากลำบากหรือปัญหาของสิ่งนั้นคืออะไร ซึ่งแตกต่างไปจากการสอนซึ่งผู้สอนรู้ข้อเท็จจริงมาก่อนหน้านี้แล้ว”

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ด้านการให้คำปรึกษา หมายถึง การดำเนินการให้ความช่วยเหลือต่อครูที่ต้องการให้ช่วยคิดหาสาเหตุปัญหา และวิธีแก้ไขปัญหาที่ถูกต้องเหมาะสม รวมทั้งการแสดงออกให้รู้ถึงความรู้สึกของครูในการได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหาร เพื่อให้มีความสามารถในการฝึกปฏิบัติตามหน้าที่รับผิดชอบของตนเองได้ และจัดกระบวนการต่างๆ

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ

2.3.1 ความหมายของรูปแบบ

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้ให้ความหมายของรูปแบบ ดังนี้

วิรัตน์ ปานแม้น (2558) กล่าวไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ รวมถึงสิ่งที่แสดง หรืออธิบายปรากฏการณ์ต่างๆ ให้เข้าใจง่ายยิ่งขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง

วินัย สุขราช (2560) กล่าวไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองปรากฏการณ์ที่เป็นความจริงเพื่อแสดงให้เห็นถึงโครงสร้างทางความคิด เพื่อสร้างความเข้าใจความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์นั้นได้ง่ายขึ้น

วิรัช คุ้มกลาง (2560) กล่าวไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง เป็นรูปแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำสิ่งที่ต้องการ โดยการอธิบายโครงสร้างของความเกี่ยวข้องของหน่วยงานต่างๆ ที่เป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรมในการอธิบายสภาพการณ์หรือปรากฏการณ์ด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์ต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการใช้ประโยชน์ในการทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้นได้อย่างมีหลักการ

สุชาติ ทองมา (2560) กล่าวไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง กรอบแนวคิดที่อธิบายถึงโครงสร้างของระบบที่มีความเชื่อมโยงกันขององค์ประกอบที่บ่งบอกถึงความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ

ศศิศ ศิริพรหมมา (2560) กล่าวไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้าง โปรแกรม แบบจำลอง หรือตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริงที่สร้างขึ้น หรือได้รับการพัฒนาให้เหมาะสมยิ่งขึ้นเพื่ออธิบายหรือแสดงให้เห็นองค์ประกอบสำคัญๆ ของเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เข้าใจง่ายขึ้น และใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการในเรื่องนั้นๆ ให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

จันทร์ธิมา รัตนโกสุม (2561) กล่าวไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้าง โปรแกรม แบบจำลองหรือตัวแบบที่จำลองสภาพความจริงที่สร้างขึ้นจากการลดทอนเวลา พิจารณาว่ามีสิ่งใดบ้างที่ต้องนำมาศึกษาเพื่อใช้แทนแนวคิดหรือปรากฏการณ์หนึ่ง โดยอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ของรูปแบบนั้นๆ

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2561) กล่าวไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง แบบจำลอง แบบแผน แบบอย่างหรือตัวอย่างของ สิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ผู้เสนอรูปแบบได้ศึกษาและพัฒนาขึ้น เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ หรือตัวแปรต่างๆ ที่กำหนดขึ้น หรือใช้เป็นแนวทางในการสร้างใช้เป็นแนวทางดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

ธราธร ตันวิพงษ์ตระกูล (2562) กล่าวไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างหรือแบบจำลองที่ใช้แทนกระบวนการดำเนินงาน หรือความสัมพันธ์ขององค์การ ภายใต้กรอบแนวคิด ทฤษฎีและหลักการเพื่อใช้ในการพัฒนารูปแบบนั้น

Willer (1967) กล่าวไว้ว่า รูปแบบเป็นการสร้างมโนทัศน์เกี่ยวกับชุดของปรากฏการณ์โดยอาศัยหลักการของระบบรูปนัย ทั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้เกิดความกระจ่างชัดของนิยามความสัมพันธ์และประพจน์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งรูปแบบที่มีความเที่ยงตรง จะพัฒนาเป็นทฤษฎีต่อไป

Good (1973) กล่าวไว้ว่า ความหมายของรูปแบบไว้ 4 ความหมาย คือ

1) เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ

2) เป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกเสียงภาษาต่างประเทศเพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบเป็นต้น

3) เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติ ซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือหลักการ หรือแนวคิด

4) เป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งรวมตัวกันเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจจะเขียนเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์ หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้

Keeves (1988) กล่าวไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง เป็นสิ่งที่แสดงโครงสร้างของความเกี่ยวข้องระหว่างชุดของปัจจัยหรือตัวแปรต่างๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญในเชิงความสัมพันธ์ หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องในเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ

จากความหมายของรูปแบบดังกล่าวผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง แบบแผน แบบอย่างหรือตัวอย่างของ สิ่งที่ผู้เสนอรูปแบบได้ศึกษาและพัฒนาขึ้น เพื่อแสดงถึงองค์ประกอบต่างๆ หรือตัวแปรต่างๆ ที่กำหนดขึ้น โดยใช้เป็นแนวทางในการสร้างหรือใช้เป็นแนวทางในดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ภายใต้กรอบแนวคิด ทฤษฎีและหลักการเพื่อใช้ในการพัฒนารูปแบบนั้นๆ

2.3.2 ประเภทของรูปแบบ

Smith (1980) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบ ดังนี้ 1) รูปแบบเชิงกายภาพ จำแนกเป็นรูปแบบรูปปั้นที่มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง และรูปแบบอุปมาที่มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนทำการทดลองจริง และ 2) รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ จำแนกเป็นรูปแบบข้อความ ซึ่งเป็นการใช้ข้อความในการอธิบายย่อ เช่น พรรณนาลักษณะงาน และรูปแบบทางคณิตศาสตร์ เป็นต้น

Joyce and Well (1985) ได้จัดแบ่งประเภทของรูปแบบเอาไว้ 4 รูปแบบ ได้แก่

1) รูปแบบกระบวนการทางสมองในการประมวลข้อมูล เป็นรูปแบบการสอนที่ยึดด้านความสามารถในกระบวนการประมวลข้อมูลของผู้เรียน และแนวทางในการปรับปรุงวิธีการจัดการกับข้อมูลที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2) รูปแบบส่วนบุคคล เป็นรูปแบบการสอนที่จัดไว้ในกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคลและการพัฒนาบุคคลเฉพาะราย โดยมุ่งเน้นกระบวนการที่แต่ละบุคคลจัดระบบและปฏิบัติต่อสรรสิ่งทั้งหลาย

3) รูปแบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม เป็นรูปแบบของการสอนที่ให้องค์ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์เป็นหลักในการพัฒนารูปแบบ จุดเน้นที่สำคัญ คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สังเกตได้ของผู้เรียนมากกว่าการพัฒนาโครงสร้างทางจิตวิทยา และพฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตได้

4) รูปแบบพฤติกรรม เป็นรูปแบบการสอนที่ให้องค์ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์เป็นหลักในการพัฒนารูปแบบ จุดเน้นที่สำคัญ คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สังเกตได้ของผู้เรียนมากกว่าการพัฒนาโครงสร้างทางจิตวิทยา และพฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตได้

Keeves (1988) ได้จำแนกรูปแบบออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่

1) รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ในการอุปมาอุปมัยเทียบเคียงในการอธิบายปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจเชิงรูปธรรม สร้างรูปแบบโดยใช้หลักเทียบเคียงโครงสร้างของรูปแบบให้สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายคลึงกัน และสอดคล้องกับลักษณะของข้อมูลหรือความรู้ที่มีอยู่โดยต้องมี องค์ประกอบของรูปแบบชัดเจน สามารถนำไปทดสอบข้อมูลเชิงประจักษ์และสามารถ นำไปใช้ในการหาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวาง

2) รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยาย หรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิดองค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น และใช้ข้อความในการอธิบายเพื่อให้เกิดความกระจ่างมากขึ้น แต่จุดอ่อนของรูปแบบประเภทนี้คือ ขาดความชัดเจนแน่นอน

ทำให้ยากแก่การทดสอบรูปแบบ แต่อย่างไรก็ตามได้มีการนำรูปแบบนี้มาใช้กับการศึกษามาก เช่น รูปแบบการเรียนรู้ในโรงเรียน

3) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) เป็นรูปแบบที่ใช้แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปร โดยใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ ปัจจุบันมีแนวโน้มว่าจะนำไปใช้ในด้านพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น โดยเฉพาะในการวัดและประเมินผลทางการศึกษา รูปแบบลักษณะนี้ส่วนมากพัฒนามาจากรูปแบบเชิงข้อความ

4) รูปแบบเชิงสัมพันธ์ (Schematic Model) เป็นรูปแบบที่เป็นแผนภูมิแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสำคัญเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มีผลต่อกัน เช่น การเขียนรูปแบบโครงสร้างองค์การการบริหารงาน

5) รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) เป็นรูปแบบที่เริ่มจากการนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ในการศึกษาเกี่ยวกับพันธุศาสตร์ รูปแบบเชิงสาเหตุนี้ทำให้สามารถศึกษารูปแบบเชิงข้อความที่มีตัวแปรสลับซับซ้อนได้ แนวคิดสำคัญของรูปแบบนี้ คือ ต้องสร้างขึ้นจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหรืองานวิจัยที่มีมาแล้ว รูปแบบจะเขียนในลักษณะสมการเส้นตรง แต่ละสมการแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผลระหว่างตัวแปร

2.3.3 องค์ประกอบของรูปแบบ

ศศิศ ศิริพรหมมา (2560) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบจะต้องประกอบด้วยอะไรบ้าง มีโครงสร้างอย่างไร มีจำนวนเท่าใด และมีความสัมพันธ์กันอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งที่เรากำลังศึกษาอยู่ด้วยว่า เรามีจุดประสงค์ในการออกแบบรูปแบบนั้นเพื่ออะไร แล้วจึงศึกษาหรือออกแบบตามแนวคิด ทฤษฎีและหลักพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบในแต่ละรูปแบบนั้นเป็นหลัก

จันทร์ธิมา รัตนโกสุม (2561) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบว่าจะประกอบด้วยอะไร จำนวนเท่าใด มีโครงสร้างและความสัมพันธ์กันอย่างไร ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ ปัจจัยหรือตัวแปรต่างๆ ที่กำลังศึกษา ซึ่งจะออกแบบตามแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบนั้นๆ เป็นหลัก

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2561) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 วิธีดำเนินการหรือองค์ประกอบ ส่วนที่ 3 กระบวนการพัฒนา ส่วนที่ 4 การประเมินผลการดำเนินการ

Bertaianffy (1968) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบ 4 ประการ ได้แก่ 1) ปัจจัยนำเข้า (Inputs) หรือตัวรับเข้า (Receptors) 2) กระบวนการ (Process) หรือวิธีดำเนินการ 3) ผลผลิต (Output) หรือตัวแสดงผล (Effectors) 4) กระบวนการในลักษณะการป้องกัน และควบคุมตนเอง

Keeves (1988) กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบ สรุปได้ว่า ประกอบด้วยส่วนต่างๆ ดังนี้

1) ส่วนนำ ได้แก่ สภาพแวดล้อม หลักการแนวคิด วัตถุประสงค์ ผลลัพธ์ ตลอดจนการรวบรวมปัญหา ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาเป็นอันดับแรก นำไปสู่การทำนาย (Prediction) และการทดสอบ

2) การจัดร่างโครงสร้าง ต้องมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship) ซึ่งสามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์นั้นๆ ได้

3) การนำไปทดลองเพื่อเปรียบเทียบผลการนำไปใช้ ทำให้มีการปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงานซึ่งมี 2 ลักษณะ คือ การทดลองย้อนหลังโดยใช้ข้อมูลย้อนกลับ และการทดลองใช้ในปัจจุบัน

4) มีเงื่อนไข หรือมองเห็นภาพแห่งความสำเร็จ

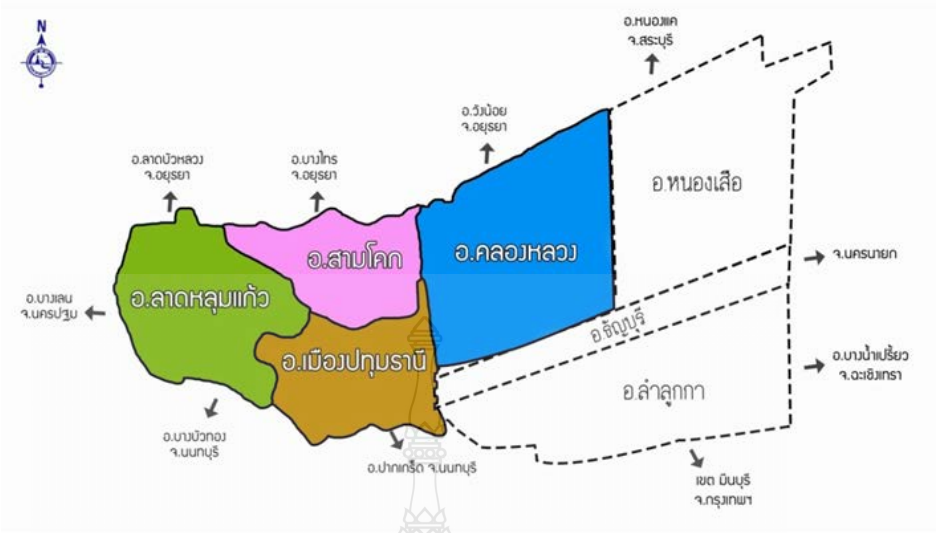
จากองค์ประกอบของรูปแบบดังกล่าวผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 หลักการและเหตุผล ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ ส่วนที่ 3 องค์ประกอบ และส่วนที่ 4 การประเมินผลการดำเนินการ เนื่องจากงานวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยไม่ได้นำรูปแบบไปทดลองใช้จริง

2.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของจังหวัดปทุมธานีแบ่งโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ทั้ง 2 เขต จำนวน 169 โรงเรียน โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 (สพป.ปทุมธานี เขต 1) และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 (สพป.ปทุมธานี เขต 2) มีรายละเอียดดังนี้

2.4.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1) สภาพทั่วไป เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 99/4 ถนนปทุมธานีเฉลิมพระเกียรติ ตำบลบางปรอก อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี รหัสไปรษณีย์ 12000 โทรศัพท์ 02 593 4413 โทรสาร 02 581 3313 Website: http:www. pathum1.go.th มีพื้นที่ครอบคลุม 4 อำเภอทางตอนกลางและตะวันตกของจังหวัด ได้แก่ อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอคลองหลวง อำเภอลาดหลุมแก้ว และ อำเภอสามโคก มีโรงเรียนในความรับผิดชอบจำนวน 102 โรงเรียน โดยแบ่งเป็นอำเภอคลองหลวง 33 โรงเรียน อำเภอเมืองปทุมธานี 25 โรงเรียน อำเภอลาดหลุมแก้ว 22 โรงเรียน และอำเภอสามโคก 22 โรงเรียน ดังภาพที่ 2.7



ภาพที่ 2.8 แผนที่พื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
ที่มา: สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี (2563)

2) วิสัยทัศน์ (Vision) คือ เป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 น้อมนำศาสตร์พระราชา ภายใต้การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

3) พันธกิจ (Mission) ได้แก่ 1) ส่งเสริมผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ มีคุณธรรม และดำรงชีวิตบนพื้นฐานความเป็นไทยด้วยศาสตร์พระราชา 2) พัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ มีทักษะในศตวรรษที่ 21 3) เสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเสมอภาค 4) ส่งเสริมพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ 5) ส่งเสริมการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการดำรงชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ 6) เพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล

4) เป้าประสงค์ (Objective) ได้แก่ 1) ผู้เรียนมีความจงรักภักดีในสถาบันหลักของชาติและยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 2) ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และทักษะชีวิตบนพื้นฐานความเป็นไทยตามศาสตร์พระราชา 3) ผู้เรียนมีความเป็นเลิศ และมีทักษะในศตวรรษที่ 21 4) ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเสมอภาค 5) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ 6) สถานศึกษาจัดการศึกษาที่ส่งเสริมการดำรงชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ 7) สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีระบบการบริหารจัดการที่มีความเป็นเลิศตามหลักธรรมาภิบาล

5) ค่านิยมองค์กร (Share Values) คือ มุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการดี มีจิตสาธารณะ

6) อัตลักษณ์ (Identity) คือ สร้างคนดี มีปัญญา จิตอาสา พัฒนาสังคม

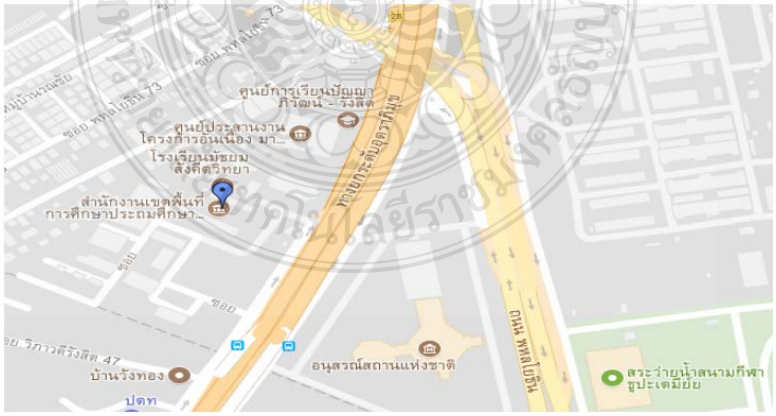
7) กลยุทธ์ (Strategy) ได้แก่ 1) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงสถาบันหลักของชาติ 2) จัดการศึกษาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ 3) พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา 4) สร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา 5) จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ 6) พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

8) ข้อมูลพื้นฐาน จำนวนโรงเรียน แยกตามขนาดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่

โรงเรียนขนาดเล็ก	30	โรงเรียน
โรงเรียนขนาดกลาง	51	โรงเรียน
โรงเรียนขนาดใหญ่	19	โรงเรียน
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	2	โรงเรียน

2.4.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1) สภาพทั่วไป เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งอยู่ภายในโรงเรียนมัธยมสังคีตวิทยา กรุงเทพมหานคร เลขที่ 99 หมู่ที่ 16 ถนนวิภาวดีรังสิต ตำบลคูคต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นเขตพื้นที่การศึกษา มีพื้นที่ครอบคลุม 3 อำเภอทางตะวันออกของจังหวัด ได้แก่ อำเภอธัญบุรี อำเภอลำลูกกา และอำเภอหนองเสือ มีโรงเรียนในความรับผิดชอบจำนวน 67 โรงเรียน โดยแบ่งเป็นอำเภอลำลูกกา 30 โรงเรียน อำเภอหนองเสือ 26 โรงเรียน และอำเภอธัญบุรี 11 โรงเรียน ดังภาพที่ 2.9



ภาพที่ 2.9 แผนที่แสดงพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
ที่มา: สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี (2563)

1) วิสัยทัศน์ คือ การศึกษาขั้นพื้นฐานของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานความเป็นไทยอย่างมีความสุข

2) พันธกิจ ได้แก่ 1) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง 2) ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ 3) ส่งเสริมและพัฒนา ครู บุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ 4) พัฒนาระบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม บนหลักการกระจายอำนาจตามหลักธรรมาภิบาล และ 5) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ค่านิยมขององค์กร คือ พัฒนางาน บริการดี มีคุณธรรม นำสังคม

4) เป้าประสงค์ ได้แก่ 1) นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษา และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัยและมีคุณภาพและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 2) ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค 3) ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะตรงตามสายงาน และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และ 4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีประสิทธิภาพและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล และ 5) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเน้นการทำงานแบบบูรณาการ มีเครือข่ายการบริหารจัดการ บริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา และกระจายอำนาจความรับผิดชอบสู่สถานศึกษา

5) กลยุทธ์ กำหนดยุทธศาสตร์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ 1) จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง 2) พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน 3) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ 5) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ 6) พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

6) ข้อมูลพื้นฐาน มีโรงเรียนภาครัฐในสังกัดแยกตามเขตพื้นที่อำเภอ

(1) อำเภอลำลูกกา มีจำนวน 30 โรงเรียน แบ่งออกเป็น 3 ขนาด คือ

โรงเรียนขนาดเล็ก	4	โรงเรียน
โรงเรียนขนาดกลาง	24	โรงเรียน
โรงเรียนขนาดใหญ่	2	โรงเรียน

(2) อำเภอธัญบุรี มีจำนวน 11 โรงเรียน แบ่งออกเป็น 4 ขนาด คือ

โรงเรียนขนาดเล็ก	1	โรงเรียน
โรงเรียนขนาดกลาง	4	โรงเรียน
โรงเรียนขนาดใหญ่	2	โรงเรียน
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	4	โรงเรียน

(3) อำเภอหนองเสือ มีจำนวน 26 โรงเรียน แบ่งออกเป็น 4 ขนาด คือ

โรงเรียนขนาดเล็ก	9	โรงเรียน
โรงเรียนขนาดกลาง	16	โรงเรียน
โรงเรียนขนาดใหญ่	1	โรงเรียน

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

วิรัช คุ้มกลาง (2560) ศึกษารูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัดนครราชสีมา 1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัดนครราชสีมา เพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมที่เป็นอยู่จริงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัดนครราชสีมา เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัดนครราชสีมา และเพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมแบบมีส่วนร่วมที่พึงประสงค์ 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนมี 10 พฤติกรรม ด้านการแก้ไขปัญหามี 11 พฤติกรรม ด้านการให้คำปรึกษามี 9 พฤติกรรม ด้านการยอมรับความคิดเห็นมี 6 พฤติกรรม และด้านการสร้างขวัญและกำลังใจมี 9 พฤติกรรม 2) พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เรียงจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการแก้ไขปัญหา ด้านการยอมรับความคิดเห็น ด้านการวางแผน ด้านการให้คำปรึกษา ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การการสร้างขวัญและกำลังใจ ตามลำดับ 3) การสร้างรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัดนครราชสีมา มี 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คือ แนวทางการพัฒนา ประกอบด้วย (1) หลักการและเหตุผล (2) วัตถุประสงค์ (3) กลุ่มเป้าหมาย (4) การดำเนินการพัฒนา ส่วนที่ 2 คือ กระบวนการพัฒนา มี 5 ขั้นตอน ดังนี้ (1) การเตรียมการวางแผนงาน (2) การพัฒนา (3) การปฏิบัติ (4) การประเมินผล และ (5) การมีส่วนร่วมในการรับ

ผลประโยชน์ 4) การประเมินรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัดนครราชสีมา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า รูปแบบที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด (X=3.77-4.88, S.D.=.33-.88) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด (X=4.00-4.88, S.D.= .33-.88)

ลัดดาวัลย์ สมตน และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2561) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมกับงานประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 2) ระดับการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมกับงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน 2) ระดับการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเด็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมกับงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุริ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก และอยู่ในระดับสูง (r = 0.80)

กิตติพงค์ ปาทง (2563) ศึกษาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 2) ความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศขององค์การ การมีส่วนร่วมในการรับรู้ถึงผลตอบแทนจากการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมด้านจิตใจ 2) ความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ ความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน 3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการมีส่วนร่วมในการ

รับรู้ถึงผลตอบแทนจากการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

รัตนบงกช นิพัฒน์ศิริผล (2563) ศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย และภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านภาวะผู้นำแบบบงการ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ปัจจัยค้ำจุน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ปัจจัยจูงใจ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นไปตามกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จิตราวดี วังกานนท์ (2564) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงาน และ 3) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม ด้านภาวะผู้นำแบบชี้นำ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งสำเร็จ และด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน 2) ประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (X_4) แบบมีส่วนร่วม (X_3) และแบบชี้นำ (X_1) ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร

งานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนได้ร้อยละ 64.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Banjarnahor (2017) ได้ศึกษาเรื่อง สมาคมที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบการเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันด้านจิตใจและความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมต้นในเมืองเมดาน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและความพึงพอใจในงานบางส่วนส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันด้านจิตใจและความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ อย่างมีนัยสำคัญและต่อเนื่อง พร้อมกันนี้ความพึงพอใจในงานไม่ได้ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในเชิงบวกบนภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ซึ่งได้รับอิทธิพลจากความผูกพันด้านจิตใจและความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การที่มีผู้อำนวยการในเมืองเมดาน อิทธิพลโดยตรงทั้งหมดมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ความผูกพันด้านจิตใจและความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การที่มีต่อโรงเรียนมัธยมต้นเมืองเมดาน ตามลำดับคือ 11.69%, 11.15%

Purwanto (2019) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การประสานงาน การสร้างแรงจูงใจ การสื่อสาร และการแก้ปัญหาความขัดแย้งสำหรับบุคลากรทางการศึกษา สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของทีมใช้เป็นความพยายามในการประสานงานการสื่อสารแรงจูงใจ และการตัดสินใจแก้ปัญหาความขัดแย้งและนวัตกรรม

Bashori (2021) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการโรงเรียนประจำอิสลาม Adiwiyata (การศึกษาของรูปแบบความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม) ในจังหวัดอาเจะห์ Dayah Perbatasan Darul Amin เป็นสถาบันโรงเรียนประจำอิสลาม ความสำเร็จในฐานะโรงเรียนประจำที่สะอาดและดีต่อสุขภาพมากที่สุด ส่วนหนึ่งของแนวคิดสถาบันการศึกษาตามอดิวิยาต เช่น ความสำเร็จของโรงเรียนประจำอิสลามสามารถสร้างแรงบันดาลใจและเปลี่ยนแปลงหอพักเป็นที่ทรุดโทรมสกปรกไม่แข็งแรง นอกจากนี้ยังสามารถเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ของประชาชนได้ว่าโรงเรียนประจำเป็นสถานที่เรียนที่ดี การวิจัยวิเคราะห์การจัดการโรงเรียนกินนอนอิสลามแบบอย่างในการนำแนวคิดอดิวิยาตไปปฏิบัติ โดยผ่านความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีแนวทางการวิจัยคือใช้วิธีไดอารี่ (DM) บทความเป็นประสบการณ์ของโรงเรียนประจำอิสลามดารุลอามิน ในการดำเนินโปรแกรมอดิวิยาตโดยการนำไปปฏิบัติโรงเรียนประจำอิสลามที่มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การจัดการโปรแกรมอดิวิยาต โดยดำเนินการผ่านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม คือ 1) การกำหนดของโรงเรียนประจำอิสลามอดิวิยาต 2) อาคารฝึกงานการควบรวมกิจการ 3) การดำเนินการจัดการความสะอาด 4)การจัดซื้อโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น 5) การประเมินผล

โครงการ และ 6) การพัฒนาองค์กร เปิดใช้งานองค์ประกอบทั้งหมด การมีส่วนร่วมในการสร้างโรงเรียนประจำอิสลามอดิวิยาตสามารถปรับปรุงคุณลักษณะของนักเรียนให้อยู่อย่างสะอาดและรักสิ่งแวดล้อม ความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม ได้รับการพิสูจน์แล้วว่าสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพของอดิวิยาตอิสลามการจัดการโรงเรียนประจำ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่กล่าวมาทั้งหมด ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ ผู้นำนั้นจะต้องมีการดำเนินการต่างๆ มีการส่งเสริม พร้อมทั้งสนับสนุนในด้านการวางแผน ด้านการตัดสินใจ ด้านปฏิบัติการ ด้านผลประโยชน์ และด้านการให้คำปรึกษา เพื่อที่ครูและผู้บริหารจะดำเนินการกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาภาวะผู้นำแบบส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ประสบปัญหาการบริหารงานจากสาเหตุหลายปัจจัย ดังนั้น ถ้าหากผู้บริหารมีภาวะผู้นำโดยเฉพาะการบริหารที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมกับครูในทุกด้าน ย่อมส่งผลถึงประสิทธิผล และประสิทธิภาพของงานอย่างแท้จริง

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development) และได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

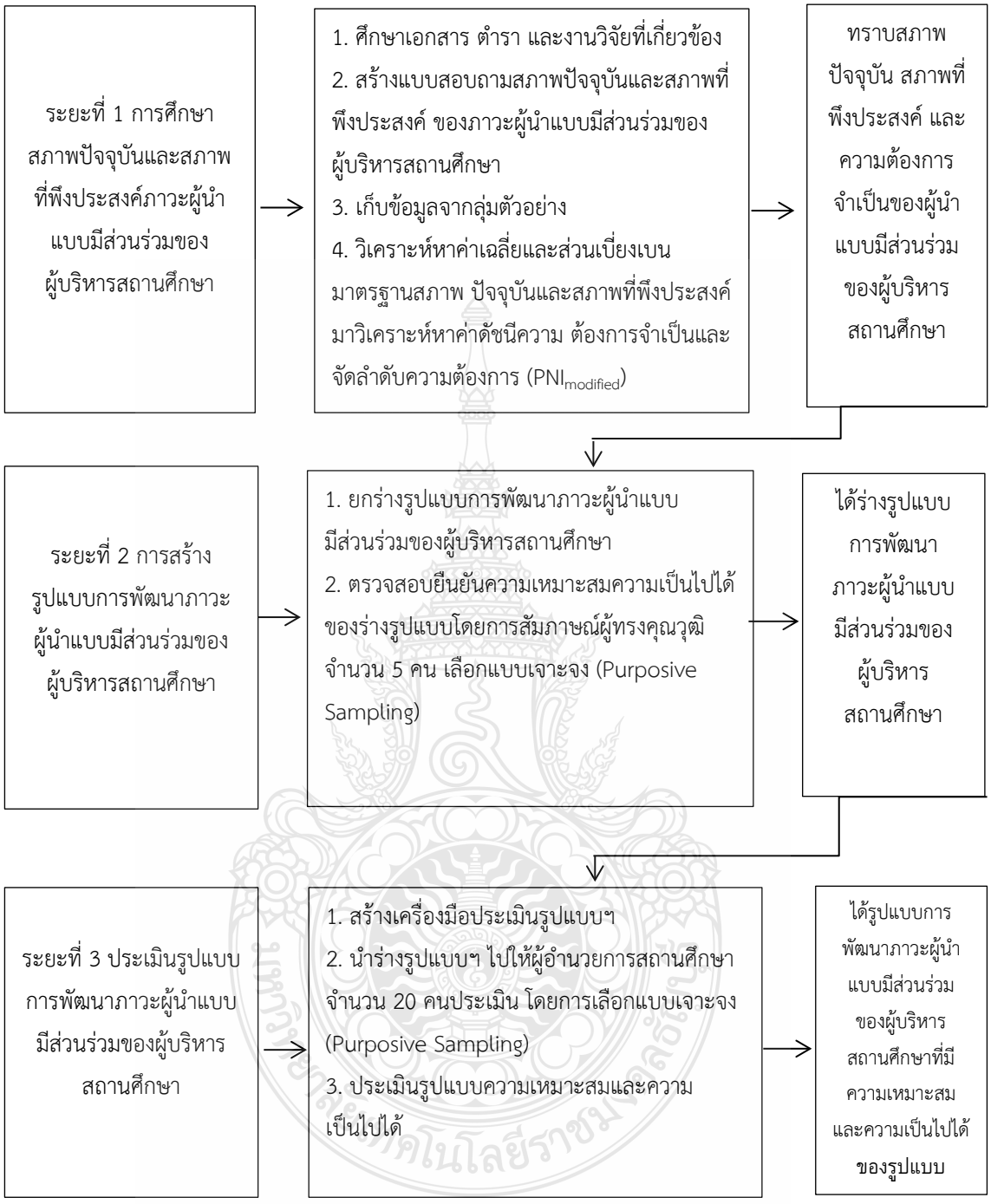
ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

ระยะที่ 3 ประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

แสดงดังภาพที่ 3.1

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



ภาพที่ 3.1 ระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการ และผลที่คาดหวัง

.

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามลำดับดังนี้

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 3,653 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2565

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 351 คน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอน ดังนี้

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางสำเร็จรูปของเครจ์ซี่ และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan) (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 351 คน และคำนวณหาค่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรที่ได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster sampling) ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถาม	ประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)
ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1	1,992	192
ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2	1,661	159
รวม	3,653	351

ที่มา: สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี (2563)

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัย การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี แบบสอบถามมีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ประเภทของเครื่องมือ

แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

(1) ศึกษาค้นคว้าเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา รวบรวมข้อมูลมาใช้เป็นกรอบหรือเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

(2) สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตัวแปรทุกตัวตามกรอบแนวคิด และขอบเขตของการวิจัย

(3) เสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมด้านเนื้อหาที่ต้องการวัด

(4) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : index of item-objective congruence) โดยมีค่าเฉลี่ยทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 และได้กำหนดเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน +1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าคาถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคาถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

โดยใช้สูตร ค่า IOC ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

เมื่อ IOC แทน ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบทดสอบ

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

n แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

(5) ปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60-1.00 แล้วจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจความถูกต้องชัดเจน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย แล้วนำมาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbark's Alpha Coefficient) ทั้งฉบับได้เท่ากับ 0.96

(6) ปรับปรุงแบบสอบถาม แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอคำแนะนำก่อนนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี และผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวนทั้งสิ้น 351 ฉบับ พร้อมกำหนดวัน เวลาในการตอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกลับคืน โดยผู้วิจัยส่งทางไปรษณีย์แนบพร้อมซองสีน้ำตาล ติดแสตมป์เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับโรงเรียนในการส่งแบบสอบถามคืน

3.2 กลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามคืน โดยทางไปรษณีย์ จำนวน 351 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

3.3 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ส่งกลับมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนและสมบูรณ์ จำนวนทั้งสิ้น 351 ฉบับ หลังจากนั้นนำกลับมาตรวจสอบความครบถามข้อมูลของแบบสอบถามแล้วจึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

4) การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 สถานสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบถามถามชนิดตรวจสอบรายการ (Check List) นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายข้อ โดยใช้การคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำมาเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

4.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบวัดประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ แล้วนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)

และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2560)

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) โดยนำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น

5) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เชิงปริมาณ

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณ โดยใช้สถิติดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน

5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ค่าความถี่ (Frequency)

5.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

5.2.1 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)

5.2.2 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability)

5.3 สถิติที่ใช้ในการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ค่าดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น Priority Needs Index (PNI) ใช้สูตรของ สุวิมล ว่องวาณิช (2555) ดังนี้

$$PNI_{modified} = \frac{(I-D)}{D}$$

เมื่อ PNI หมายถึง ดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยน้ำหนักของสภาพที่ควรจะเป็น

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยน้ำหนักของสภาพที่เป็นอยู่

ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามลำดับแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

1) ขั้นตอนการดำเนินการ

ตอนที่ 1 ยกร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดและหลักการในการร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

1.3 นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 3.1.1 และ 3.1.2 ยกร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามกรอบแนวคิดการวิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 2 การตรวจสอบยืนยันรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตรวจสอบยืนยันรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามกรอบแนวคิดรูปแบบภาวะผู้นำ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

1.4 นำร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบยืนยันรูปแบบ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์

2) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำแนกเป็นนักวิชาการด้านการบริหารการศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

2.1 นักวิชาการบริหารการศึกษา มีคุณสมบัติ ดังนี้

1) สำเร็จการศึกษาในระดับดุษฎีบัณฑิตสาขาการศึกษา

2) ปฏิบัติหน้าที่เป็นอาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

3) มีผลงานทางวิชาการหนังสือตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

2.2 ผู้บริหารการศึกษา มีคุณสมบัติ ดังนี้

1) สำเร็จการศึกษาในระดับมหาบัณฑิต/ดุษฎีบัณฑิต สาขาการศึกษา

2) มีประสบการณ์เป็นผู้บริหารการศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณสมบัติ ดังนี้

1) สำเร็จการศึกษาในระดับมหาบัณฑิตขึ้นไป สาขาการบริหารการศึกษา

2) มีประสบการณ์เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี

3) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ประเภทของเครื่องมือ

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure interview) แบบสอบถามมีลักษณะเป็นประเภทปลายปิด (Closed-ended Questions)

3.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1) ศึกษาค้นคว้าเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา รวบรวมข้อมูลมาใช้เป็นกรอบหรือเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2) สร้างรูปแบบให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตัวแปรทุกตัวตามกรอบแนวคิด และขอบเขตของการวิจัย

3) เสนอรูปแบบฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และความครอบคลุมด้านเนื้อหาที่ต้องการวัด

4) นำเครื่องมือที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไข แล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ (ชุดเดิม) ตรวจสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามซึ่งกำหนดค่าตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป

5) ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

6) จัดพิมพ์แบบบันทึกฉบับสมบูรณ์ เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

4) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์

4.2 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 5 คน ดำเนินการขับเคลื่อนผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ และนัดหมายวัน เวลา เข้าพบเพื่อเก็บข้อมูล

4.3 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสัมภาษณ์ที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

5) การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อนำมายืนยันร่างรูปแบบฯ โดยดำเนินการ ดังนี้

5.1 การจัดกระทำผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ตามคำแนะนำและข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

ระยะที่ 3 ประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามลำดับ ดังนี้

1) กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 20 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้ เป็นผู้จบการศึกษาสาขาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาหรือสาขาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์ด้านการบริหารไม่ต่ำกว่า 10 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือระดับปริญญาเอก

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประเภทของเครื่องมือ

แบบประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ในการสร้างแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้จากร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

2) นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง สำนวน ภาษา และความครอบคลุมรายละเอียดความเหมาะสมและความเป็นไปได้

3) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ (ชุดเดิม) ตรวจสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม ซึ่งกำหนดค่าตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป

4) ปรับปรุงแบบสอบถาม แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อให้คำแนะนำก่อนนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2 นัดหมายวัน เวลา ในการส่งแบบประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ให้กับผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยผ่านช่องทางออนไลน์ Google Form

3.3 ดำเนินการส่งแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ พร้อมทั้งร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาให้กับผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

3.4 ผู้วิจัยรวบรวมแบบประเมินที่ส่งกลับมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนและสมบูรณ์ โดยผ่านช่องทางออนไลน์ Google Form จำนวนทั้งสิ้น 20 ฉบับ หลังจากนั้นนำกลับมาตรวจสอบความครบถามข้อมูลของแบบประเมินแล้วจึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

4) การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

นำแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้มาวิเคราะห์ข้อมูล หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แปลความหมายตามเกณฑ์โดยใช้ค่าเฉลี่ยกลาง (Midpoint) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้มากน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้น้อยที่สุด

เกณฑ์การพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ ร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา พิจารณาค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป ถือว่ามีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้

5) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน

5.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติเพื่อใช้ในความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

ระยะที่ 3 ประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์และอักษรย่อ ดังต่อไปนี้

N	แทน	ประชากร
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$PNI_{modified}$	แทน	ค่าดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น Priority Needs Index (PNI)

4.2 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของข้อมูลตามลำดับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการตัดสินใจ ด้านปฏิบัติการ ด้านผลประโยชน์ และด้านการให้คำปรึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แสดงดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	144	41.03
	หญิง	207	58.97
	รวม	351	100.00
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	244	69.52
	ปริญญาโท	98	27.92
	ปริญญาเอก	9	2.56
	รวม	351	100.00
ประสบการณ์	น้อยกว่า 5 ปี	102	29.06
	5-10 ปี	159	45.30
	10 ปี ขึ้นไป	90	25.64
	รวม	351	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นหญิง จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 58.97 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 69.52 และมีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 45.30

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการตัดสินใจ ด้านปฏิบัติการ ด้านผลประโยชน์ และด้านการให้คำปรึกษา

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต้องการจำเป็น (ค่าดัชนี $PNI_{modified}$) แสดงดังตารางที่ 4.2 - 4.7

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม

	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1.	ด้านการวางแผน	3.67	0.87	มาก	4.88	0.36	มากที่สุด	0.33	3
2	ด้านการตัดสินใจ	3.66	0.97	มาก	4.89	0.34	มากที่สุด	0.34	2
3.	ด้านการปฏิบัติการ	3.61	1.03	มาก	4.87	0.36	มากที่สุด	0.35	1
4.	ด้านผลประโยชน์	3.69	1.00	มาก	4.86	0.36	มากที่สุด	0.32	4
5.	ด้านการให้คำปรึกษา	3.78	0.97	มาก	4.92	0.33	มากที่สุด	0.30	5
	โดยรวม	3.68	0.97	มาก	4.88	0.35	มากที่สุด	0.33	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.68, S.D.=0.97) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้คำปรึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$=3.78, S.D.=0.97) รองลงมาคือ ด้านผลประโยชน์ ($\bar{X}$=3.69, S.D.=1.00) และด้านการปฏิบัติการ ($\bar{X}$=3.61, S.D.=1.03) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

เมื่อพิจารณาสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$=4.88, S.D.=0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้คำปรึกษา ($\bar{X}$=4.92, S.D.=0.33) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการตัดสินใจ ($\bar{X}$=4.89, S.D.=0.34) และด้านผลประโยชน์ ($\bar{X}$=4.86, S.D.=0.36) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

เมื่อพิจารณาค่าดัชนี $PNI_{modified}$ พบว่า ความต้องการจำเป็นด้านการปฏิบัติการ มีค่าดัชนีสูงที่สุด ($PNI_{modified}$=0.35) รองลงมาคือ ด้านการตัดสินใจ มีค่าดัชนี ($PNI_{modified}$=0.34) และด้านการให้คำปรึกษา มีค่าดัชนีต่ำที่สุด ($PNI_{modified}$=0.30)

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผน

ด้านการวางแผน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. ผู้บริหารมีการดำเนินการสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน หลักการดำเนินงาน รวมถึงการใช้ทรัพยากรทางการศึกษา	3.75	0.74	มาก	4.88	0.35	มากที่สุด	0.30	5
2. ผู้บริหารมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่ชัดเจน	3.70	0.86	มาก	4.87	0.36	มากที่สุด	0.32	3
3. ผู้บริหารมีหลักการในการดำเนินงานร่วมกับผู้อื่น	3.52	0.92	มาก	4.93	0.37	มากที่สุด	0.40	1
4. ผู้บริหารมีการกำหนดการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด	3.72	0.88	มาก	4.87	0.37	มากที่สุด	0.31	4
5. ผู้บริหารมีการวางแผนเพื่อลดและแก้ไขปัญหาพร้อมทั้งมีการนำแผนมาใช้ในการติดตามและประเมินผล	3.65	0.95	มาก	4.87	0.36	มากที่สุด	0.33	2
โดยรวม	3.67	0.87	มาก	4.88	0.36	มากที่สุด	0.33	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.67, S.D.=0.87) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการดำเนินการสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน หลักการดำเนินงาน รวมถึงการใช้ทรัพยากรทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\overline{X}$=3.75, S.D.=0.74) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการกำหนดการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($\overline{X}$=3.72, S.D.=0.88) และผู้บริหารมีหลักการในการดำเนินงานร่วมกับผู้อื่น ($\overline{X}$=3.52, S.D.=0.88) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

เมื่อพิจารณาสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$=4.88, S.D.=0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารมีหลักการในการดำเนินงานร่วมกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\overline{X}$=4.93, S.D.=0.37) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการดำเนินการสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน หลักการดำเนินงาน รวมถึงการใช้ทรัพยากรทางการศึกษา ($\overline{X}$=4.88, S.D.=0.35) และผู้บริหารมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่ชัดเจน ($\overline{X}$=4.87, S.D.=0.36) ผู้บริหารมีการกำหนดการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($\overline{X}$=4.87, S.D.=0.37) รวมทั้งผู้บริหารมีการวางแผนเพื่อลดและแก้ไขปัญหา พร้อมทั้งมีการนำแผนมาใช้ในการติดตามและประเมินผล ($\overline{X}$=4.87, S.D.=0.36) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

เมื่อพิจารณาค่าดัชนี $PNI_{modified}$ พบว่า ความต้องการจำเป็น ผู้บริหารมีหลักการในการดำเนินงานร่วมกับผู้อื่น มีค่าดัชนีสูงที่สุด ($PNI_{modified}$=0.40) รองลงมา ผู้บริหารมีการวางแผนเพื่อลดและแก้ไขปัญหา พร้อมทั้งมีการนำแผนมาใช้ในการติดตามและประเมินผล มีค่าดัชนี ($PNI_{modified}$=0.33) และผู้บริหารมีการดำเนินการสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน หลักการดำเนินงาน รวมถึงการใช้ทรัพยากรทางการศึกษา มีค่าดัชนีต่ำที่สุด ($PNI_{modified}$=0.30)

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตัดสินใจ

ด้านการตัดสินใจ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. ผู้บริหารมีการสนับสนุนส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสร่วมตัดสินใจในการวางแผน	3.67	0.94	มาก	4.92	0.33	มากที่สุด	0.34	2
2. ผู้บริหารมีการสนับสนุนส่งเสริมจัดให้ท่านมีโอกาสร่วมตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมาย	3.47	1.16	มาก	4.88	0.35	มากที่สุด	0.41	1
3. ผู้บริหารมีการสนับสนุนส่งเสริมจัดให้ท่านมีโอกาสร่วมตัดสินใจขั้นตอนการปฏิบัติงานของโรงเรียน	3.75	0.88	มาก	4.87	0.35	มากที่สุด	0.30	5
4. ผู้บริหารมีการใช้ความเห็นของกลุ่มในการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน	3.68	0.91	มาก	4.88	0.35	มากที่สุด	0.33	3
5. ผู้บริหารใช้ความคิดเห็นของกลุ่ม เพื่อแสวงหาทางเลือกและการตัดสินใจต่างๆ ที่เหมาะสม และเป็นที่ยอมรับร่วมกันกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	3.73	0.98	มาก	4.89	0.32	มากที่สุด	0.31	4
โดยรวม	3.66	0.97	มาก	4.89	0.34	มากที่สุด	0.34	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตัดสินใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.66, S.D.=0.97) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการสนับสนุนส่งเสริมจัดให้ท่านมีโอกาสร่วมตัดสินใจขั้นตอนการปฏิบัติงานของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\overline{X}$=3.75, S.D.=0.88) รองลงมาคือ ผู้บริหารใช้ความคิดเห็นของกลุ่ม เพื่อแสวงหาทางเลือกและการตัดสินใจต่างๆ ที่เหมาะสม และเป็นที่ยอมรับร่วมกันกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ($\overline{X}$=3.73, S.D.=0.98) และผู้บริหารมีการสนับสนุนส่งเสริมจัดให้ท่านมีโอกาสร่วมตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมาย ($\overline{X}$=3.47, S.D.=1.16) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

เมื่อพิจารณาสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตัดสินใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$=4.89, S.D.=0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารมีการสนับสนุนส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสร่วมตัดสินใจในการวางแผน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\overline{X}$=4.92, S.D.=0.33) รองลงมาคือ ผู้บริหารใช้ความคิดเห็นของกลุ่ม เพื่อแสวงหาทางเลือกและการตัดสินใจต่างๆ ที่เหมาะสม และเป็นที่ยอมรับร่วมกันกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ($\overline{X}$=4.89, S.D.=0.32) และผู้บริหารมีการสนับสนุนส่งเสริมจัดให้ท่านมีโอกาสร่วมตัดสินใจขั้นตอนการปฏิบัติงานของโรงเรียน ($\overline{X}$=4.87, S.D.=0.35) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

เมื่อพิจารณาค่าดัชนี $PNI_{modified}$ พบว่า ความต้องการจำเป็น ผู้บริหารมีการสนับสนุนส่งเสริมจัดให้ท่านมีโอกาสร่วมตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมาย มีค่าดัชนีสูงที่สุด ($PNI_{modified}$=0.41) รองลงมาผู้บริหารมีการสนับสนุนส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสร่วมตัดสินใจในการวางแผน มีค่าดัชนี ($PNI_{modified}$ =0.34) และผู้บริหารมีการสนับสนุนส่งเสริมจัดให้ท่านมีโอกาสร่วมตัดสินใจขั้นตอนการปฏิบัติงานของโรงเรียน มีค่าดัชนีต่ำที่สุด ($PNI_{modified}$=0.30)

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติการ

ด้านการปฏิบัติการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล		
1. ผู้บริหารมีการดำเนินการสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วนตามที่ได้แผนที่วางไว้	3.56	1.08	มาก	4.89	0.32	มากที่สุด	0.37	1
2. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ท่านใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	3.63	0.97	มาก	4.87	0.35	มากที่สุด	0.34	2
3. ผู้บริหารมีการลงมือปฏิบัติงาน และกิจกรรมต่างๆ ของทางโรงเรียนร่วมกับครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจร่วมกัน	3.64	1.03	มาก	4.84	0.41	มากที่สุด	0.33	3
โดยรวม	3.61	1.03	มาก	4.87	0.36	มากที่สุด	0.35	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.61, S.D.=1.03) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการลงมือปฏิบัติงาน และกิจกรรมต่างๆ ของทางโรงเรียนร่วมกับครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\overline{X}$=3.64, S.D.=1.03) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ท่านใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$=3.63, S.D.=0.97) และผู้บริหารมีการดำเนินการสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วนตามที่ได้แผนที่วางไว้ ($\overline{X}$=3.56, S.D.=1.08) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

เมื่อพิจารณาสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$=4.89, S.D.=0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ผู้บริหารมีการดำเนินการสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วนตามที่ได้แผนที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\overline{X}$=4.89, S.D.=0.32) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ท่านใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$=4.87, S.D.=0.35) และผู้บริหารมีการลงมือปฏิบัติงาน และกิจกรรมต่างๆ ของทางโรงเรียนร่วมกับครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจร่วมกัน ($\overline{X}$=4.84, S.D.=0.41) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

เมื่อพิจารณาค่าดัชนี $PNI_{modified}$ พบว่า ผู้บริหารมีการดำเนินการสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วนตามที่ได้แผนที่วางไว้ มีค่าดัชนีสูงที่สุด ($PNI_{modified}$=0.37) รองลงมา ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ท่านใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน มีค่าดัชนี ($PNI_{modified}$=0.34) และผู้บริหารมีการลงมือปฏิบัติงาน และผู้บริหารมีการลงมือปฏิบัติงาน และกิจกรรมต่างๆ ของทางโรงเรียนร่วมกับครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจร่วมกัน มีค่าดัชนีต่ำที่สุด ($PNI_{modified}$=0.33)

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผลประโยชน์

ด้านผลประโยชน์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล		
1. ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุน ในการสร้างความสุขในการทำงานภายในสถานศึกษา	3.75	0.96	มาก	4.85	0.38	มากที่สุด	0.29	3
2. ผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยสำหรับครูที่มีผลงาน	3.63	1.05	มาก	4.87	0.34	มากที่สุด	0.34	1
3. ผู้บริหารมีการจัดสรรสิ่งจูงใจในการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ครูผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความตั้งใจในการทำงานเข้าใจร่วมกัน	3.70	1.00	มาก	4.86	0.37	มากที่สุด	0.31	2
โดยรวม	3.69	1.00	มาก	4.86	0.36	มากที่สุด	0.32	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผลประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.69, S.D.=1.00) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการส่งเสริม สนับสนุนในการสร้างความสุขในการทำงานภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\overline{X}$=3.75, S.D.=0.96) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการจัดสรรสิ่งจูงใจในการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ครูผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความตั้งใจในการทำงานเข้าใจร่วมกัน ($\overline{X}$=3.70, S.D.=1.00) และผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยสำหรับครูที่มีผลงาน ($\overline{X}$=3.63, S.D.=1.05) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

เมื่อพิจารณาสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผลประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$=4.85, S.D.=0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยสำหรับครูที่มีผลงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\overline{X}$=4.87, S.D.=0.34) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการจัดสรรสิ่งจูงใจในการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ครูผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความตั้งใจในการทำงานเข้าใจร่วมกัน ($\overline{X}$=4.86, S.D.=0.37) และผู้บริหารมีการส่งเสริม สนับสนุนในการสร้างความสุขในการทำงานภายในสถานศึกษา ($\overline{X}$=4.85, S.D.=0.38) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

เมื่อพิจารณาค่าดัชนี $PNI_{modified}$ พบว่า ผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยสำหรับครูที่มีผลงาน มีค่าดัชนีสูงที่สุด ($PNI_{modified}$=0.34) รองลงมา ผู้บริหารมีการจัดสรรสิ่งจูงใจในการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ครูผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความตั้งใจในการทำงานเข้าใจร่วมกัน มีค่าดัชนี ($PNI_{modified}$=0.31) และผู้บริหารมีการส่งเสริม สนับสนุนในการสร้างความสุขในการทำงานภายในสถานศึกษา มีค่าดัชนีต่ำที่สุด ($PNI_{modified}$=0.29)

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการให้คำปรึกษา

ด้านการให้คำปรึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล		
1. ผู้บริหารมีการดำเนินการให้ความช่วยเหลือต่อครู ที่ต้องการให้ช่วยคิดหาสาเหตุปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.82	0.89	มาก	4.95	0.34	มากที่สุด	0.30	2
2. ผู้บริหารมักมีวิธีแก้ไขปัญหาที่ถูกต้องเหมาะสมอยู่เสมอ	3.61	1.10	มาก	4.90	0.35	มากที่สุด	0.36	1
3. บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกถึงการดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหาร	3.78	1.00	มาก	4.89	0.35	มากที่สุด	0.29	3
4. เมื่อท่านได้รับคำปรึกษาจากผู้บริหาร ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบพร้อมทั้งสามารถจัดการกระบวนการต่างๆ ได้ด้วยตนเอง	3.88	0.88	มาก	4.92	0.28	มากที่สุด	0.27	4
โดยรวม	3.78	0.97	มาก	4.92	0.33	มากที่สุด	0.30	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการให้คำปรึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.78, S.D.=0.97) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เมื่อท่านได้รับคำปรึกษาจากผู้บริหาร ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบพร้อมทั้งสามารถจัดการกระบวนการต่างๆ ได้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\overline{X}$=3.88, S.D.=0.88) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการดำเนินการให้ความช่วยเหลือต่อครูที่ต้องการให้ช่วยคิดหาสาเหตุปัญหา

ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$=3.82, S.D.=0.89) และผู้บริหารมักมีวิธีแก้ไขปัญหาที่ถูกต้องเหมาะสมอยู่เสมอ ($\overline{X}$=3.61, S.D.=1.10) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

เมื่อพิจารณาสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการให้คำปรึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$=4.92, S.D.=0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารมีการดำเนินการให้ความช่วยเหลือต่อครู ที่ต้องการให้ช่วยคิดหาสาเหตุปัญหาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\overline{X}$=4.95, S.D.=0.34) รองลงมาคือ เมื่อท่านได้รับคำปรึกษาจากผู้บริหาร ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ พร้อมทั้งสามารถจัดการกระบวนการต่างๆ ได้ด้วยตนเอง ($\overline{X}$=4.92, S.D.=0.28) และบ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกถึงการดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหาร ($\overline{X}$=4.89, S.D.=0.35) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

เมื่อพิจารณาค่าดัชนี $PNI_{modified}$ พบว่า ผู้บริหารมักมีวิธีแก้ไขปัญหาที่ถูกต้องเหมาะสมอยู่เสมอ มีค่าดัชนีสูงที่สุด ($PNI_{modified}$=0.36) รองลงมา ผู้บริหารมีการดำเนินการให้ความช่วยเหลือต่อครูที่ต้องการให้ช่วยคิดหาสาเหตุปัญหาในการปฏิบัติงาน มีค่าดัชนี ($PNI_{modified}$=0.30) และเมื่อท่านได้รับคำปรึกษาจากผู้บริหาร ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ พร้อมทั้งสามารถจัดการกระบวนการต่างๆ ได้ด้วยตนเอง มีค่าดัชนีต่ำที่สุด ($PNI_{modified}$=0.27)

ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาในระยะที่ 1 และระยะที่ 2 ผู้วิจัยดำเนินการร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา แสดงดังภาพที่ 4.1

ภาพที่ 4.1 ร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา แสดงดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จากองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย
1. ด้านการปฏิบัติการ	1.1 มีการดำเนินการสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วนตามที่ได้แผนที่วางไว้ 1.2 มีการส่งเสริมให้ครูใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน 1.3 มีการลงมือปฏิบัติงาน และกิจกรรมต่างๆ ของทางโรงเรียนร่วมกับครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจร่วมกัน
2. ด้านการตัดสินใจ	2.1 มีการสนับสนุนส่งเสริมจัดให้ครูมีโอกาสร่วมตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมาย 2.2 มีการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูมีโอกาสร่วมตัดสินใจในการวางแผน 2.3 มีการใช้ความเห็นของกลุ่มในการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน 2.4 ใช้ความคิดเห็นของกลุ่ม เพื่อแสวงหาทางเลือกและการตัดสินใจต่างๆ ที่เหมาะสม และเป็นที่ยอมรับร่วมกันกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง 2.5 มีการสนับสนุนส่งเสริมจัดให้ครูมีโอกาสร่วมตัดสินใจขั้นตอนการปฏิบัติงานของโรงเรียน
3. ด้านการวางแผน	3.1 มีหลักการในการดำเนินงานร่วมกับผู้อื่น 3.2 มีการวางแผนเพื่อลดและแก้ไขปัญหา พร้อมทั้งมีการนำแผนมาใช้ในการติดตามและประเมินผล 3.3 มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่ชัดเจน 3.4 มีการกำหนดการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด 3.5 มีการดำเนินการสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน หลักการดำเนินงาน รวมถึงการใช้ทรัพยากรทางการศึกษา

ตารางที่ 4.8 ร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จากองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย
4. ด้านผลประโยชน์	4.1 มีการยกย่องชมเชยสำหรับครูที่มีผลงาน 4.2 มีการจัดสรรสิ่งจูงใจในการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ครูผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความตั้งใจในการทำงานเข้าใจร่วมกัน 4.3 มีการส่งเสริม สนับสนุน ในการสร้างความสุขในการทำงานภายในสถานศึกษา
5. ด้านการให้คำปรึกษา	5.1 มีวิธีแก้ไขปัญหาที่ถูกต้องเหมาะสมอยู่เสมอ 5.2 มีการดำเนินการให้ความช่วยเหลือต่อครู ที่ต้องการให้ช่วยคิดหาสาเหตุปัญหาในการปฏิบัติงาน 5.3 บ่อยครั้งที่ครูรู้สึกถึงการดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหาร 5.4 เมื่อครูได้รับคำปรึกษาจากผู้บริหาร ครูมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ พร้อมทั้งสามารถจัดการกระบวนการต่างๆ ได้ด้วยตนเอง

จากตารางที่ 4.8 ร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่ามี 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ด้านการปฏิบัติการ 3 องค์ประกอบย่อย 2) ด้านการตัดสินใจ 5 องค์ประกอบย่อย 3) ด้านการวางแผน 5 องค์ประกอบย่อย 4) ด้านผลประโยชน์ 3 องค์ประกอบย่อย 5) ด้านการให้คำปรึกษา 4 องค์ประกอบย่อย สามารถสรุปจำแนกของแต่ละองค์ประกอบ มีดังนี้

1) ด้านการปฏิบัติการ มี 3 องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย

(1.1) ผู้บริหารมีการดำเนินการสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วนตามที่ได้แผนที่วางไว้

(1.2) ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ท่านใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

(1.3) ผู้บริหารมีการลงมือปฏิบัติงาน และกิจกรรมต่างๆ ของทางโรงเรียนร่วมกับครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจร่วมกัน

2) ด้านการตัดสินใจ มี 5 องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย

(2.1) ผู้บริหารมีการสนับสนุนส่งเสริมจัดให้ท่านมีโอกาสร่วมตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมาย

(2.2) ผู้บริหารมีการสนับสนุนส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสร่วมตัดสินใจในการวางแผน

(2.3) ผู้บริหารมีการใช้ความเห็นของกลุ่มในการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน

(2.4) ผู้บริหารใช้ความคิดเห็นของกลุ่ม เพื่อแสวงหาทางเลือกและการตัดสินใจต่างๆ ที่เหมาะสม และเป็นที่ยอมรับร่วมกันกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

(2.5) ผู้บริหารมีการสนับสนุนส่งเสริมจัดให้ท่านมีโอกาสร่วมตัดสินใจขั้นตอนการปฏิบัติงานของโรงเรียน

3) ด้านการวางแผน มี 5 องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย

(3.1) ผู้บริหารมีหลักการในการดำเนินงานร่วมกับผู้อื่น

(3.2) ผู้บริหารมีการวางแผนเพื่อลดและแก้ไขปัญหา พร้อมทั้งมีการนำแผนมาใช้ในการติดตามและประเมินผล

(3.3) ผู้บริหารมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่ชัดเจน

(3.4) ผู้บริหารมีการกำหนดการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

(3.5) ผู้บริหารมีการดำเนินการสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน หลักการดำเนินงาน รวมถึงการใช้ทรัพยากรทางการศึกษา

4) ด้านผลประโยชน์ มี 3 องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย

(4.1) ผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยสำหรับครูที่มีผลงาน

(4.2) ผู้บริหารมีการจัดสรรสิ่งจูงใจในการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ครูผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความตั้งใจในการทำงานเข้าใจร่วมกัน

(4.3) ผู้บริหารมีการส่งเสริม สนับสนุนในการสร้างความสุขในการทำงานภายในสถานศึกษา

5) ด้านการให้คำปรึกษา มี 4 องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย

(5.1) ผู้บริหารมักมีวิธีแก้ไขปัญหาที่ถูกต้องเหมาะสมอยู่เสมอ

(5.2) ผู้บริหารมีการดำเนินการให้ความช่วยเหลือต่อครูที่ต้องการให้ช่วยคิดหาสาเหตุปัญหาในการปฏิบัติงาน

(5.3) บ่อยครั้งที่ครูรู้สึกถึงการดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหาร

(5.4) เมื่อครูได้รับคำปรึกษาจากผู้บริหาร ครูมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ พร้อมทั้งสามารถจัดการกระบวนการต่างๆ ได้ด้วยตนเอง

ระยะที่ 3 ประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา แสดงดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ชื่อเรื่อง	4.60	0.80	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
1.1 มีความชัดเจน และกระชับ	4.60	0.80	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
1.2 ครอบคลุม	4.60	0.80	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
2. หลักการ	4.60	0.49	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
2.1 ความเป็นมาและความสำคัญ	4.60	0.49	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
2.2 ความจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4.60	0.49	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
3. วัตถุประสงค์	4.67	0.67	มากที่สุด	4.67	0.67	มากที่สุด
3.1 มีความชัดเจน	4.60	0.80	มากที่สุด	4.60	0.80	มากที่สุด
3.2 ครอบคลุมทุกเนื้อหา	4.60	0.80	มากที่สุด	4.60	0.80	มากที่สุด
3.3 สามารถบรรลุผลได้	4.80	0.40	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
4. องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4.71	0.32	มากที่สุด	4.67	0.40	มากที่สุด
4.1 ด้านการปฏิบัติการ	4.40	0.40	มาก	4.47	0.49	มาก
4.1.1 ผู้บริหารมีการดำเนินการสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วนตามที่ได้แผนที่วางไว้	4.80	0.40	มากที่สุด	4.60	0.49	มากที่สุด
4.1.2 ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ท่านใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	4.20	0.40	มาก	4.40	0.49	มาก

ตารางที่ 4.9 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4.1.3 ผู้บริหารมีการลงมือปฏิบัติงาน และกิจกรรมต่างๆ ของทางโรงเรียนร่วมกับครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจร่วมกัน	4.20	0.40	มาก	4.40	0.49	มาก
4.2 ด้านการตัดสินใจ	4.84	0.26	มากที่สุด	4.76	0.28	มากที่สุด
4.2.1 ผู้บริหารมีการสนับสนุนส่งเสริมจัดให้ท่านมีโอกาสร่วมตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมาย	4.60	0.49	มากที่สุด	4.40	0.49	มาก
4.2.2 ผู้บริหารมีการสนับสนุนส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสร่วมตัดสินใจในการวางแผน	4.80	0.40	มากที่สุด	4.60	0.49	มากที่สุด
4.2.3 ผู้บริหารมีการใช้ความเห็นของกลุ่มในการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน	4.80	0.40	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
4.2.4 ผู้บริหารใช้ความคิดเห็นของกลุ่ม เพื่อแสวงหาทางเลือกและการตัดสินใจต่างๆ ที่เหมาะสม และเป็นที่ยอมรับร่วมกันกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.2.5 ผู้บริหารมีการสนับสนุนส่งเสริมจัดให้ท่านมีโอกาสร่วมตัดสินใจขั้นตอนการปฏิบัติงานของโรงเรียน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตารางที่ 4.9 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4.3 ด้านการวางแผน	4.76	0.24	มากที่สุด	4.64	0.46	มากที่สุด
4.3.1 ผู้บริหารมีหลักการในการดำเนินงานร่วมกับผู้อื่น	4.80	0.40	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
4.3.2 ผู้บริหารมีการวางแผนเพื่อลดและแก้ไขปัญหา พร้อมทั้งมีการนำแผนมาใช้ในการติดตามและประเมินผล	4.80	0.40	มากที่สุด	4.60	0.49	มากที่สุด
4.3.3 ผู้บริหารมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่ชัดเจน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.49	มากที่สุด
4.3.4 ผู้บริหารมีการกำหนดการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.20	0.40	มาก	4.40	0.49	มาก
4.3.5 ผู้บริหารมีการดำเนินการสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน หลักการดำเนินงาน รวมถึงการใช้ทรัพยากรทางการศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
4.4 ด้านผลประโยชน์	4.73	0.40	มากที่สุด	4.80	0.30	มากที่สุด
4.4.1 ผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยสำหรับครูที่มีผลงาน	4.40	0.80	มาก	4.60	0.49	มากที่สุด
4.4.2 ผู้บริหารมีการจัดสรรสิ่งจูงใจในการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ครูผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความตั้งใจในการทำงานเข้าใจร่วมกัน	4.80	0.40	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด

ตารางที่ 4.9 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4.4.3 ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุน ในการสร้างความสุขในการทำงานภายในสถานศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.5 ด้านการให้คำปรึกษา	4080	0.32	มากที่สุด	4.70	0.45	มากที่สุด
4.5.1 ผู้บริหารมักมีวิธีแก้ไขปัญหาที่ถูกต้องเหมาะสมอยู่เสมอ	4.60	0.49	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
4.5.2 ผู้บริหารมีการดำเนินการให้ความช่วยเหลือต่อครู ที่ต้องการให้ช่วยคิดหาสาเหตุปัญหาในการปฏิบัติงาน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
4.5.3 บ่อยครั้งที่ครูรู้สึกถึงการดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหาร	4.80	0.40	มากที่สุด	4.60	0.49	มากที่สุด
4.6 เมื่อครูได้รับคำปรึกษาจากผู้บริหาร ครูมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ พร้อมทั้งสามารถจัดการกระบวนการต่างๆ ได้ด้วยตนเอง	4.80	0.40	มากที่สุด	4.60	0.49	มากที่สุด
5. การประเมินผลการดำเนินการ	4.40	0.80	มาก	4.60	0.80	มากที่สุด
5.1 ตรงตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ	4.40	0.80	มาก	4.60	0.80	มากที่สุด
5.2 ครอบคลุมในสิ่งที่ต้องการวัดและประเมินผล	4.40	0.80	มาก	4.60	0.80	มากที่สุด
โดยรวม	4.64	0.43	มากที่สุด	4.69	0.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$=4.64, S.D.=0.43) เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบ พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\overline{X}$=4.71, S.D.=0.32) รองลงมาคือ วัตถุประสงค์ ($\overline{X}$=4.67, S.D.=0.67) และการประเมินผลการดำเนินการ ($\overline{X}$=4.40, S.D.=0.80) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

เมื่อพิจารณาความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$=4.69, S.D.=0.45) เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบ พบว่า ชื่อเรื่อง ($\overline{X}$=4.80, S.D.=0.40) และหลักการ ($\overline{X}$=4.80, S.D.=0.40) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ วัตถุประสงค์ ($\overline{X}$=4.67, S.D.=0.67) และองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ($\overline{X}$=4.67, S.D.=0.40) และการประเมินผลการดำเนินการ ($\overline{X}$=4.60, S.D.=0.80) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมีประชากรทั้งสิ้น 3,653 คน และกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 351 คน ได้ดำเนินจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เคร็จซี่ และ มอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster sampling) เครื่องมือที่ใช้วิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นรูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น Priority Needs Index ($PNI_{modified}$)

ระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา มายกร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามกรอบแนวคิดการวิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันร่างรูปแบบ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่ 3 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยเก็บข้อมูลจาก ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 20 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นรูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ ดังนี้

5.1.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าสูงที่สุด 3 อันดับแรก คือ ด้านการปฏิบัติการ ด้านการตัดสินใจ และ ด้านการวางแผน

5.1.2 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 หลักการและเหตุผล ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ ส่วนที่ 3 องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 ด้าน คือ (1) ด้านการปฏิบัติการ (2) ด้านการตัดสินใจ (3) ด้านการวางแผน (4) ด้านผลประโยชน์ (5) ด้านการให้คำปรึกษา และ ส่วนที่ 4 การวัดและการประเมินผล

5.1.3 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

5.2 การอภิปรายผล

ผลการวิจัยที่ค้นพบจากรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

5.2.1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้คำปรึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านผลประโยชน์ และด้านการวางแผน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้คำปรึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการตัดสินใจ และด้านการวางแผน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา โดยภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม จะมีผู้นำที่เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนการทำงาน ตั้งแต่การวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน การตัดสินใจ การลงมือปฏิบัติงาน และร่วมกันประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ตลอดจนการร่วมกันชื่นชมความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักการของการมีส่วนร่วมกันของทุกภาคส่วน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการให้คำปรึกษา คือ การที่ผู้บริหารมีการดำเนินการให้ความช่วยเหลือต่อครูที่ต้องการให้ช่วยคิดหาสาเหตุปัญหา และวิธีแก้ไขปัญหาที่ถูกต้องเหมาะสม รวมทั้งการแสดงออกให้รู้ถึงความรู้สึกของครูในการได้รับการดูแลเอาใจใส่จาก

ผู้บริหาร เพื่อให้มีความสามารถในการฝึกปฏิบัติตามหน้าที่รับผิดชอบของตนเองได้ และจัดกระบวนการต่างๆ 2) ด้านการตัดสินใจ คือ การที่ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมจัดให้มีโอกาสมีส่วนร่วมตัดสินใจในการวางแผน ตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมาย และตัดสินใจขั้นตอนการปฏิบัติงานของโรงเรียน โดยใช้ความคิดเห็นของกลุ่ม เพื่อแสวงหาทางเลือกและการตัดสินใจต่างๆ ที่เหมาะสม และเป็นที่ยอมรับร่วมกันกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง 3) ด้านการวางแผน คือ การที่ผู้บริหารดำเนินการสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วนกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน หลักการดำเนินงาน รวมถึงการใช้ทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อลดและแก้ไขปัญหาพร้อมกับการใช้ในการติดตามและประเมินผล 4) ด้านการปฏิบัติการ คือ การที่ผู้บริหารดำเนินการสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน ในการปฏิบัติการหรือดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ โดยส่งเสริมให้ครูสามารถใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติ โดยผู้บริหารลงมือปฏิบัติงาน และกิจกรรมของโรงเรียนร่วมกับครู เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ และการรับรู้เรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อทุกฝ่าย และ 5) ด้านผลประโยชน์ คือ การที่ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน การสร้างความสุขในการทำงาน ยกย่องชมเชยสำหรับครูที่มีผลงาน จัดสรรสิ่งจูงใจในการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ครูผู้ปฏิบัติงาน และส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของลัดดาวัลย์ สมตน และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2561) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมกับงานประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน สอดคล้องกับ วิรัช คุ้มกลาง (2560) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม คือ พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกมาและส่งผลให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการวางแผน และปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้นำมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอย่างเป็นมิตร มีการสื่อสารที่ดีระหว่างกัน ส่งเสริมกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานกล้าคิด กล้าแสดงออก มีการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารและประสานงานที่ดี และการเป็นที่รู้จักและน่าเชื่อถือในสังคม ก่อให้เกิดการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เมื่อการบริหารสถานศึกษาเป็นงานที่สำคัญ ทำให้มีข้อมูลที่ต้องการมากตามไปด้วย จึงทำให้สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รวมทั้งสอดคล้องกับ จันทิมา ทรัพย์จันทร์ (2560) ศึกษาเรื่อง การบริหารที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า การบริหารที่มีประสิทธิภาพของสถานสถานศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เป็นการบริหารที่มีการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่ดี มีการวางแผนงานอย่างชัดเจน มีการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนให้นักเรียน มีการจัดบรรยากาศ

สถานศึกษาในทางบวกเหมาะต่อการเรียนรู้ของนักเรียน มีการส่งเสริมการปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบกลุ่ม ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน มีการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง โดยผู้บริหารมีการใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็น มีการส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และผู้ปกครองชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาส่งเสริมสถานศึกษา และสอดคล้องกับ รัตนบงกช นิพัฒน์ศิริผล (2563) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีค่าสูงที่สุด 3 อันดับแรก คือ ด้านการปฏิบัติการ ด้านการตัดสินใจ และด้านการวางแผน ซึ่งมีประเด็นอภิปรายผล ดังนี้

ด้านการปฏิบัติการ มีความต้องการจำเป็นสูงสุด เนื่องจากต้องการให้ผู้บริหารมีการดำเนินการสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วนตามที่ได้แผนที่วางไว้ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ท่านใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีการลงมือปฏิบัติงาน และกิจกรรมต่างๆ ของทางโรงเรียนร่วมกับครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจร่วมกัน สอดคล้องกับ ลัดดาวัลย์ สมตน และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2561) กล่าวว่า ด้านการปฏิบัติการ หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยครูสามารถใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติ ผู้บริหารลงมือปฏิบัติงาน และกิจกรรมของโรงเรียนร่วมกับครู และสอดคล้องกับ คมกฤช ประการะสังข์ (2560) กล่าวไว้ว่า ด้านการดำเนินงาน หมายถึง การที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนในด้านทรัพยากร งบประมาณ แรงงาน บุคลากร สถานที่ ในการดำเนินงาน โครงการ กิจกรรมของสถานศึกษาและตั้งใจในการสนับสนุนการดำเนินงานด้วยความเต็มใจ มีความตระหนัก ความผูกพันกับโครงการ งานหรือกิจกรรมของสถานศึกษา รวมทั้งสอดคล้องกับ สิริกัญญา กลาทอง (2560) กล่าวไว้ว่า ด้านการปฏิบัติการ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนในด้านทรัพยากร งบประมาณ แรงงาน บุคลากร สถานที่ในการดำเนินงาน โครงการ งาน กิจกรรมของสถานศึกษา และมีความตั้งใจในการให้การสนับสนุนการดำเนินงานด้วยความเต็มใจ มีความตระหนัก ความผูกพันกับโครงการ งานกิจกรรมของสถานศึกษา

ด้านการตัดสินใจ มีความต้องการจำเป็น เป็นอันดับสอง เนื่องจากต้องการให้ผู้บริหารมีการสนับสนุน ส่งเสริมจัดให้ท่านมีโอกาสร่วมตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมาย ผู้บริหารมีการสนับสนุนส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสร่วมตัดสินใจในการวางแผน ผู้บริหารมีการใช้ความเห็นของกลุ่มในการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน และผู้บริหารมีการสนับสนุนส่งเสริมจัดให้ท่านมีโอกาสร่วมตัดสินใจขั้นตอนการปฏิบัติงานของโรงเรียน สอดคล้องกับ กิตติพงศ์ ปาทง (2563) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม

ในการตัดสินใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และสอดคล้องกับ คมกฤช ประการะสังข์ (2560) กล่าวไว้ว่า การด้านการตัดสินใจ หมายถึง การที่บุคลากรได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการร่วมประชุมปรึกษาหารือโดยให้มีส่วนร่วมตัดสินใจในการวางแผนและร่วมตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมายของการทำงาน

ด้านการวางแผน มีความต้องการจำเป็น เป็นอันดับสาม เนื่องจากต้องการให้ผู้บริหารมีหลักการในการดำเนินงานร่วมกับผู้อื่น ผู้บริหารมีการวางแผนเพื่อลดและแก้ไขปัญหา พร้อมทั้งมีการนำแผนมาใช้ในการติดตามและประเมินผล ผู้บริหารมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่ชัดเจน และผู้บริหารมีการดำเนินการสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน หลักการดำเนินงาน รวมถึงการใช้ทรัพยากรทางการศึกษา สอดคล้องกับ วิรัช คุ้มกลาง (2560) กล่าวว่า ด้านการวางแผน หมายถึง การดำเนินการสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน ร่วมกันคิดเพื่อกำหนดประเด็น หลักการดำเนินงาน พิจารณา คัดเลือก จัดสรรโครงการกิจกรรมต่างๆ รวมถึงจัดการประชุมและกำหนดตัวชี้วัด เพื่อลดและแก้ไขปัญหา พร้อมกับใช้ในการติดตามและประเมินผล และสอดคล้องกับ สถาพร บริบูรณ์วัฒน์ และ ทรัพย์อนันต์ พละบุตร (2560) กล่าวไว้ว่า การวางแผน หมายถึง การกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน วิธีการและขั้นตอนที่จำเป็น เพื่อให้การดำเนินการประกันคุณภาพบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

5.2.2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 หลักการและเหตุผล ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ ส่วนที่ 3 องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 ด้าน คือ 1) ด้านการปฏิบัติการ 2) ด้านการตัดสินใจ 3) ด้านการวางแผน 4) ด้านผลประโยชน์ และ 5) ด้านการให้คำปรึกษา และ ส่วนที่ 4 การวัดและการประเมินผล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้วิจัยได้ยกร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา แต่ยังไม่ได้ดำเนินการนำไปใช้หรือทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จึงประกอบไปด้วย 4 ส่วนที่ได้กล่าวไว้แล้วข้างต้น ซึ่งถ้ามีการนำไปใช้หรือทดลองใช้ จะสอดคล้องกับ วิรัช คุ้มกลาง (2560) กล่าวว่า การสร้างรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัดนครราชสีมา มี 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คือ แนวทางการพัฒนา ประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) กลุ่มเป้าหมาย 4) การดำเนินการพัฒนา ส่วนที่ 2 คือ กระบวนการพัฒนา มี 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การเตรียมการวางแผนงาน 2) การพัฒนา 3) การปฏิบัติ 4) การประเมินผล และ 5) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

5.2.3 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นถึงความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติใช้จริง ร่างรูปแบบมีความน่าเชื่อถือ และเนื้อหามีความครอบคลุมถึงการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา แล้วนำมายกร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จึงทำให้มีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และการประเมินผลการดำเนินการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ส่วนเมื่อพิจารณาความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ชื่อเรื่องและหลักการ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนการประเมินผลการดำเนินการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เช่นเดียวกับความเหมาะสม ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากรูปแบบที่ยกร่างขึ้นมายังไม่ได้นำไปใช้หรือทดลองใช้จริง ซึ่งสอดคล้องกับ วิรัช คุ้มกลาง (2560) กล่าวว่า รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัดนครราชสีมา รูปแบบที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารโรงเรียนที่จะเข้าร่วมพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม จะต้องมีความตระหนักและเห็นความสำคัญถึงการพัฒนาตามรูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สิ่งสำคัญคือ ควรมีการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา ศึกษาวิธีการพัฒนา ขั้นตอนการพัฒนาให้เข้าใจ เพื่อจะได้รูปแบบไปใช้ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

5.3.1.2 สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาไปพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและผสมผสานบูรณาการในการพัฒนา เช่น ไปสร้างชุดฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารการจัดการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนต่อไป

5.3.1.3 หน่วยงานพัฒนาที่นำ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมไปใช้นั้น อาจจะต้องสร้างคู่มือการพัฒนาด้วยตนเอง และต้องเน้นให้ผู้รับการพัฒนาศึกษาจากคู่มือการพัฒนาด้วยตนเอง

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรนำไปใช้หรือทดลองใช้ในสถานศึกษา และจัดทำคู่มือรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อหาประสิทธิภาพ และพัฒนาคู่มือให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้หน่วยงานนำข้อมูลที่ได้ไปใช้หรือประยุกต์กับการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

กมลทิพย์ บุญโพธิ์. (2561). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ).

กานดา สิทธิแก้ว (2559). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการยกระดับโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพสู่ระดับเพชรของโรงเรียนบ้านสบคำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย).

กัญญา เพ็ชรนอก. (2558). **การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).

กานดา สิทธิแก้ว. (2559). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการยกระดับโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพสู่ระดับเพชรของโรงเรียนบ้านสบคำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย).

กิตติพงค์ ทาปง. (2563). **ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).

คมกฤช ประการะสังข์. (2560). **ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).

จันทิมา ทรัพย์จันทร์. (2560). **การบริหารที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

จันทร์ธิมา รัตนโกสุม. (2561). **การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร)

จิตราวดี วังกานนท์. (2564). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง).

บรรณานุกรม (ต่อ)

ดวงเดือน วินิจฉัย. (2562). **การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

ธราธร ตันวิพงษ์ตระกูล. (2562). **รูปแบบภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตภาคเหนือตอนบน.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่).

นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล. (2560). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).

บุศราภรณ์ คำปะละ. (2563). **แนวทางการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาเด็กแบบมีส่วนร่วมของผู้ปกครองโรงเรียนอนุบาลเทศบาล ตำบลแม่แตง อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่).

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **วิธีการทางสถิติสาหรับการวิจัย เล่ม 1** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปิยธิดา อำภาพันธ์. (2560). **ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนพนมดงรัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

พระมหาชายน้อย บัวชมนา. (2559). **การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนครพนม).

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2561). **การวิจัยทางการบริหารการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลกรุ๊ป, 2561.

_____. (2564). **การจัดการศึกษาเรียนรู้ตามแนว Work Integrated Learning สู่ความสำเร็จในสถานศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลกรุ๊ป, 2564.

_____. (2564). **การบริหารจัดการศึกษาวิถีใหม่** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลกรุ๊ป, 2564.

พรเทพ นามกร. (2562). **องค์ประกอบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อมในจังหวัดจันทบุรี.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

ไพรฑูรย์ สินลารัตน์. (2560) . **การศึกษา 4.0 โรงเรียนผลิตภาพ** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, น.10.

ภัสราภรณ์ ผอมทอง. (2561). **ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2**. (การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี).

มนตรา ผลศรัทธา. (2557)**. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี).

รัตนบงกช นิพัฒน์ศิริผล. (2563). **ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3**. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา).

ลัดดาวัลย์ สมตน และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมกับงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

วินัย สุขราช. (2560). **แนวทางการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์).

วิรัช คุ้มกลาง. (2560). **รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัดนครราชสีมา.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).

วิรัตน์ ปานแม้น. (2558). **รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การเภสัชกรรม.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี).

วิศรุต เพ็ชรสีม่วง. (2564). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2**. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ).

บรรณานุกรม (ต่อ)

สถาพร บริบูรณ์วัฒน์ และ ทรัพย์อนันต์ พละบุตร. (2560). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย** (รายงานวิจัย). งานวิจัยนี้ได้รับทุนจากกองทุนสนับสนุนงานวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ปีงบประมาณ 2560 งานประกันคุณภาพการศึกษา.

สิริกัญญา กลาทอง. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี).

สุชาติ ทองมา. (2560). **รูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).

สุธิกานต์ บริเอก. (2564). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2561). **การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่สามารถดำรงอยู่ได้ด้วยตนเอง เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).

สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). **การบริหารการศึกษา: หลักการและทฤษฎี** (ฉบับปรับปรุง) (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ปัญญาชน, 2560.

_____. (2560). **ภาวะผู้นำในองค์กรสถานศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ปัญญาชน, 2560.

สุปรัชญา ประดา. (2558). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี. (2563). **แผนพัฒนาการศึกษา พ.ศ. 2563 – 2565.** ปทุมธานี: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานฯ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์. (2562). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

สมเดช เรืองขจร. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี).

ศราวุธ กางสำโรง. (2559). **อิทธิพลของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).

ศศิศ ศิริพรหมมา. (2560). **การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา).

อภิชาติ ครองยศ. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).

อาทิตยา ศักดิ์จันทร์. (2560). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบกับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี).

อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).

Arnstein & Sherry, R. (1969). A Ladder of Citizen Participation. **Journal of the American Planning Association, 35**(4): 216-224.

Blake, Robert R., and Mouton, Jane, S. (1989). **Executive Achievement Making It at the Top.** New York: McGraw-Hill.

Baker, D. (1992). **Language testing: A critical survey and practical guide.** Newcastle: Athenaeum Press.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Banjarnahor, L. (2017). Factors influencing purchase intention towards consumer-to-consumer e-commerce. **Intangible Capital, 13**(5): 946-968.

Bashori, Muhammad Agung Manumanoso P. (2021). The Adiwiyata Islamic Boarding School Management (A Study of Participatory Leadership Style). **AL-TA'LIM JOURNAL, 28**(2), 2021: 104-116.

Bennis, W. G., & Nanus, B. (1985). Leader: **The Strategies for Taking Charge**. New York: Harper & Row.

Bertalanffy, L. V. (1968). **General system theory foundations, development, applications.** New York: George Braziller.

Burks and Shefflre. (1979). **The Life and Correspondence of Major Cartwright**. Madison: University of Wisconsin.

Cohen & Uphoff. (1980). **Effective Behavior in Organizations**. New York: Richard D. Irwin.

Daft, R. L. (1999). **Leadership : Theory and practice**. Forth Worth, TX: Dryen Press.

Delbecq, A. L., & Andrew, H. V. (1971). A Group Process Model for Problem Identification and. Program Planning. **Applied Behavioral Sciences, 7**(10): 466-492.

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

Flippo & Edwin B. (1966). **Management a Behavioral Approach.** Boston, Mass: Allyn and. Bacon.

Fornaroff, A. (1980). **Community involvment in Health System for Primary Health Care.** Geneva: World Health Organization.

Gibson, James, L., Ivancevich, John, M., and Donnelly, James H., Jr. (1997). **Organizations, Behavior Structure Processes**. International Edition. United States of America : Irwin/McGraw-Hill.

Good, Carter V. (1973). **Dictionary of Education** (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Hersey, P., &. Blanchard, K. H. (l996). **Management of organization behavior: Utilizing human resources** (4th ed.). Englewood Cliffs, N: Prentice-Hall.

House, R. J., and Mitchell, T. R. (1974). Path-goal theory of leadership. **Contemporary Business**, 3, Fall: 81-98.

Hoy, W., & Miskel, C. (1991). **Educational Administration: Theory, Research and Practice** (6th ed.). New York: McGraw-Hill.

Joyce, A. M., & Well, A. (1985). **Education in the world today**. Reading, Mass: Addison-Wesley Pub.

Keeves, P. J. (1998). **Educational research, methodology and measurement: An international handbooks**. Oxford: Pergamon Press.

Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (1995). **The Leadership Challenge** (2nd ed.). San Francisco: Jossey Bass.

Leithwood, K., & Jantzi, D. (1996). Toward an explanation of variation in teacher's perceptions of transformational school leadership. **Educational Administration Quarterly, 32**(4): 510-538.

Lewin, K. L., & White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates. **Journal of Social Psychology, 10**(2), 271-301.

Likert, R. (1967). **The human organization: Its management and value**. New York: McGraw-Hill.

Mitchell, T. R. (1982). **People in organization: An introduction to organizational behavior** (2nd ed). Tokyo: McGraw–Hill.

Purwanto. (2019). **Participative Leadership In The Implementation Of Character Education, Opción.** (736).

Putti, J. M. (1987). **Management : A Function Approach**. Singapore: McGraw-Hill.

Robbins, S. P. (1989). **Organizational behavior** (9th ed). Englewood Cliffs, NJ: Prentice

Sashkin, M. (1982), Participative management is an ethical imperative. **Organization Dynamics, 12**(4): 5-22

บรรณานุกรม (ต่อ)

Sagnak, M., & Kuruoz, M. (2017). Authentic leadership and altruism: The mediating role of meaningfulness. **Universal Journal of Educational Research, 5**(3): 447-452.

Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2003). **Organizational Behavior** (9th ed.). New York: John Wiley & Sons.

Smith, E. W. et al. (1980). **The educations encyclopedia**. New York: Prentice-Hall.

Somech, A., & Oplatka, I. (2009*).* Coping With School Violence Through the Lens of Role Breadth. **The Impact of Participative Management and Job Autonomy, 45**(3): 424-449.

Smiley, S. S. (1992). Rating the Impotance of Structureal Units of Prose Passeges : A Problem of Metacognitive Delvelopment. **Child development, 48**: 1–8.

Tjosvold, D., Law, K. S., & Sun, H. (2006). Effectiveness of Chinese teams: The role of conflict types and conflict management approaches. **Management and Organization Review, 2**(2): 231-252.

United Nations. (1981). **Planned Population Distribution of Development**. New York United Nations. 102.

William Erwin. (1976). **Participation Management : Concept Theory and Implementation**. Atlanta: Georgia State University.

Willer, R. H. (1967). **Leader and leadership process.** Boston: Irwin/McGraw-Hill.

WHO/UNICEF. (1978). **Report of the International Conference on Primary Health Care.** New York: N. P. Press.

Yukl, G. A. (1998). **Leadership in Organizations** (5th ed). NJ: Prentice-Hall.

ภาคผนวก ก

ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย
- รายนามผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์.ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์
   อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
   คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.พัชรา เดชโฮม
   ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
   มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

3. ดร.ระติกรณ์ นิยมะจันทร์
   อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
   วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

4. ดร.กิตติภูมิ ควรแสวง
   รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ โรงเรียนอำนวยวิทย์

5. ว่าที่รต.ดร.เลิศศักดิ์ นาวารัตน์
   รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพลมานีย์

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.พัชรา เดชโฮม
   ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
   มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

2. ดร.ระติกรณ์ นิยมะจันทร์
   อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
   วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

3. ดร.กัมพล เจริญรักษ์
   ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

4. นางอารี เสาร์บดีรักษ์
   ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดคลองชัน

5. ดร.ธัญนรัตน์ โชติวิวุฒิพงศ์
   ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเกิดการอุดม

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๒๖๘.๓

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาระดับปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

เนื่องด้วย นางสาวอริยาภรณ์ ขุนปักษี นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวอริยาภรณ์ ขุนปักษี เข้าทำการเก็บข้อมูลซึ่งเป็นแบบสอบถามกับครูผู้สอน เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษาวิจัย ในครั้งนี้ โดยนักศึกษาจะขอติดต่อกำหนดวันและเวลาเข้าทำการเก็บข้อมูลกับสถานศึกษาด้วยตนเอง ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา (2) สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา และ (3) ประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการตัดสินใจ ด้านปฏิบัติการ ด้านผลประโยชน์ และ ด้านการให้คำปรึกษา

3. ขอความกรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อ ทั้งนี้คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย เพื่อให้การบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว การตอบคำถามของท่านถือเป็นความลับ ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อท่านและหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัย นางสาวอริยาภรณ์ ขุนปักษี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

2. วุฒิการศึกษา

( ) ปริญญาตรี

( ) ปริญญาโท

( ) ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์

( ) ต่ำกว่า 5 ปี

( ) 5 – 10 ปี

( ) 10 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อคำถาม และทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่องที่ท่านเห็นว่ามีความสอดคล้องมากที่สุดตามความเป็นจริง ตามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ โดยกำหนดคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. ด้านการวางแผน										
1.1 ผู้บริหารมีการดำเนินการสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน หลักการดำเนินงาน รวมถึงการใช้ทรัพยากรทางการศึกษา										
1.2 ผู้บริหารมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่ชัดเจน										
1.3 ผู้บริหารมีหลักการในการดำเนินงานร่วมกับผู้อื่น										
1.4 ผู้บริหารมีการกำหนดการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด										
1.5 ผู้บริหารมีการวางแผนเพื่อลดและแก้ไขปัญหา พร้อมทั้งมีการนำแผนมาใช้ในการติดตามและประเมินผล										
2. ด้านการตัดสินใจ										
2.1 ผู้บริหารมีการสนับสนุนส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสร่วมตัดสินใจในการวางแผน										
2.2 ผู้บริหารมีการสนับสนุนส่งเสริมจัดให้ท่านมีโอกาสร่วมตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมาย										
2.3 ผู้บริหารมีการสนับสนุนส่งเสริมจัดให้ท่านมีโอกาสร่วมตัดสินใจขั้นตอนการปฏิบัติงานของโรงเรียน										
2.4 ผู้บริหารมีการใช้ความเห็นของกลุ่มในการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน										

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2. ด้านการตัดสินใจ (ต่อ)										
2.5 ผู้บริหารใช้ความคิดเห็นของกลุ่ม เพื่อแสวงหาทางเลือกและการตัดสินใจต่างๆ ที่เหมาะสม และเป็นที่ยอมรับร่วมกันกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง										
3. ด้านการปฏิบัติการ										
3.1 ผู้บริหารมีการดำเนินการสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วนตามที่ได้แผนที่วางไว้										
3.2 ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ท่านใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน										
3.3 ผู้บริหารมีการลงมือปฏิบัติงาน และกิจกรรมต่างๆ ของทางโรงเรียนร่วมกับครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจร่วมกัน										
4. ด้านผลประโยชน์										
4.1 ผู้บริหารมีการส่งเสริม สนับสนุน ในการสร้างความสุขในการทำงานภายในสถานศึกษา										
4.2 ผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยสำหรับครูที่มีผลงาน										
4.3 ผู้บริหารมีการจัดสรรสิ่งจูงใจในการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ครูผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความตั้งใจในการทำงาน										
5. ด้านการให้คำปรึกษา										
5.1 ผู้บริหารมีการดำเนินการให้ความช่วยเหลือต่อครูที่ต้องการให้ช่วยคิดหาสาเหตุปัญหาในการปฏิบัติงาน										
5.2 ผู้บริหารมักมีวิธีแก้ไขปัญหาที่ถูกต้องเหมาะสมอยู่เสมอ										

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5. ด้านการให้คำปรึกษา (ต่อ)										
5.3 บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกถึงการดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหาร										
5.4 เมื่อท่านได้รับคำปรึกษาจากผู้บริหาร ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ พร้อมทั้งสามารถจัดการกระบวนการต่างๆ ได้ด้วยตนเอง										

ภาคผนวก ค
ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา								
ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่4	คนที่ 5			
1	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
1.1	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
1.2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
1.3	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
1.4	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
1.5	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
2.1	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.4	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.5	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
3.1	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3.2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3.3	1	1	1	0	0	3	0.6	ใช้ได้
3.4	0	1	1	-1	0	1	0.2	ใช้ไม่ได้
4.1	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
4.2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4.3	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
5.1	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
5.2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5.3	0	1	1	1	0	3	0.6	ใช้ได้
5.4	0	1	1	0	1	3	0.6	ใช้ได้

แบบประเมินร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา								
ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่4	คนที่ 5			
1.1	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
1.2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.1	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3.1	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3.2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3.3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4.1.1	-1	1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
4.1.2	-1	1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
4.1.3	-1	1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
4.2.1	-1	1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
4.2.2	-1	1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
4.2.3	-1	1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
4.3.1	-1	1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
4.3.2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4.3.3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4.3.4	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4.3.5	-1	1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
4.4.1	-1	1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
4.4.2	-1	1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
4.4.3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4.5.1	-1	1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
4.5.2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4.5.3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4.5.4	-1	1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
5.1	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5.2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ง
ร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

ร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

หลักการและเหตุผล

ในปัจจุบันนี้ประเทศไทยมีความเจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม การเมือง การคมนาคม การท่องเที่ยว เศรษฐกิจ และการศึกษา มนุษย์ทุกคนจึงจำเป็นจะต้องมีการปรับตัวเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ยึดหลักสำคัญในการจัดการศึกษา ประกอบด้วย หลักการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม และตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มีความมุ่งหมายและหลักการ การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งการที่จะปฏิบัติให้ได้เพื่อบรรลุความมุ่งหมายได้ จะต้องเริ่มจากโรงเรียน และส่วนที่สำคัญที่จะดำเนินงานและมีบทบาทที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบทบาทและพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่มีอิทธิพล และอำนาจส่งผลกระทบต่อสถานศึกษาได้ และสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูง หรือชี้นำบุคคล ให้ปฏิบัติงานจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ดังนั้น ความสำคัญของภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา จึงส่งผลให้การดำเนินงานในสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้าประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยผู้นำสถานศึกษาที่ดีต้องมีภาวะผู้นำ มีศิลปะในการบริหารงาน สร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานภายใต้บริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อนำองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าได้โดยไม่มีปัญหาบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2564) โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมจะได้รับความมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นภาวะผู้นำที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนการทำงาน ตั้งแต่การวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน การตัดสินใจ การลงมือปฏิบัติงานและร่วมกันประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ตลอดจนการร่วมกันชื่นชมความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักการของการมีส่วนร่วมกันของทุกภาคส่วน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการปฏิบัติการ 2) ด้านการตัดสินใจ 3) ด้านการวางแผน 4) ด้านผลประโยชน์ และ 5) ด้านการให้คำปรึกษา

จากความสำคัญดังที่กล่าวมา จะเห็นว่าการดำเนินงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ เป็นความรับผิดชอบโดยตรงของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องเร่งดำเนินการและพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีส่วนร่วมกับบุคลากรทุกภาคส่วน เพื่อวางแผนในการบริหารจัดการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นกลไกสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนผลักดันให้มีการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา

วัตถุประสงค์

เพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการปฏิบัติการ 2) ด้านการตัดสินใจ 3) ด้านการวางแผน 4) ด้านผลประโยชน์ และ 5) ด้านการให้คำปรึกษา

องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย
1. ด้านการปฏิบัติการ	1.1 ผู้บริหารมีการดำเนินการสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วนตามที่ได้แผนที่วางไว้ 1.2 ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน 1.3 ผู้บริหารมีการลงมือปฏิบัติงาน และกิจกรรมต่างๆ ของทางโรงเรียนร่วมกับครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจร่วมกัน
2. ด้านการตัดสินใจ	2.1 ผู้บริหารมีการสนับสนุนส่งเสริมจัดให้ครูมีโอกาสร่วมตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมาย 2.2 ผู้บริหารมีการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูมีโอกาสร่วมตัดสินใจในการวางแผน 2.3 ผู้บริหารมีการใช้ความเห็นของกลุ่มในการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน 2.4 ผู้บริหารใช้ความคิดเห็นของกลุ่ม เพื่อแสวงหาทางเลือกและการตัดสินใจต่างๆ ที่เหมาะสม และเป็นที่ยอมรับร่วมกันกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง 2.5 ผู้บริหารมีการสนับสนุนส่งเสริมจัดให้ครูมีโอกาสร่วมตัดสินใจขั้นตอนการปฏิบัติงานของโรงเรียน

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย
3. ด้านการวางแผน	3.1 ผู้บริหารมีหลักการในการดำเนินงานร่วมกับผู้อื่น 3.2 ผู้บริหารมีการวางแผนเพื่อลดและแก้ไขปัญหา พร้อมทั้งมีการนำแผนมาใช้ในการติดตามและประเมินผล 3.3 ผู้บริหารมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่ชัดเจน 3.4 ผู้บริหารมีการกำหนดการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด 3.5 ผู้บริหารมีการดำเนินการสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน หลักการดำเนินงาน รวมถึงการใช้ทรัพยากรทางการศึกษา
4. ด้านผลประโยชน์	4.1 ผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยสำหรับครูที่มีผลงาน 4.2 ผู้บริหารมีการจัดสรรสิ่งจูงใจในการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ครูผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความตั้งใจในการทำงานเข้าใจร่วมกัน 4.3 ผู้บริหารมีการส่งเสริม สนับสนุน ในการสร้างความสุขในการทำงานภายในสถานศึกษา
5. ด้านการให้คำปรึกษา	5.1 ผู้บริหารมักมีวิธีแก้ไขปัญหาที่ถูกต้องเหมาะสมอยู่เสมอ 5.2 ผู้บริหารมีการดำเนินการให้ความช่วยเหลือต่อครูที่ต้องการให้ช่วยคิดหาสาเหตุปัญหาในการปฏิบัติงาน 5.3 ครูรู้สึกถึงการดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหารบ่อยครั้ง 5.4 เมื่อครูได้รับคำปรึกษาจากผู้บริหาร ครูมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ พร้อมทั้งสามารถจัดการกระบวนการต่างๆ ได้ด้วยตนเอง

การวัดและการประเมินผล

1. ผู้รับการพัฒนาประเมินตนเองความรู้และความเข้าใจที่ได้รับจากการพัฒนาทั้งก่อนและหลังการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

2. ประเมินพฤติกรรมจากการเข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล	นางสาวอริยาภรณ์ ขุนปักษี
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 16 ตุลาคม 2531
ที่อยู่	53 หมู่ 3 ตำบลคลองน้อย อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84000
การศึกษา	1) วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.) สาขา ชีววิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2) วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (วท.ม.) สาขา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 3) ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขา หลักสูตรและการสอน วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ประสบการณ์ทำงาน	ข้าราชการครู โรงเรียนลิ้นจี่อุทิศ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12120
โทรศัพท์หมายเลข	089-913-8018
อีเมล์	ariyaporn_k@mail.rmutt.ac.th

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นงานวิจัยที่เกิดจากการค้นคว้าและวิจัย ขณะที่ข้าพเจ้าศึกษาอยู่ในคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนั้น งานวิจัยในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ถือเป็นลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และข้อความต่าง ๆ ในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ข้าพเจ้าขอรับรองว่าไม่มีการคัดลอกหรือนำงานวิจัยของผู้อื่นมานำเสนอในชื่อของข้าพเจ้า

This thesis consists of research materials conducted at Faculty of Technical Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi and hence the copyright owner. I hereby certify that the thesis does not contain any forms of plagiarism.

อริยาภรณ์ ขุนปักษี

(..นางสาวอริยาภรณ์ ขุนปักษี..)

COPYRIGHT © 2022 ลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2565
FACULTY OF TECHNICAL EDUCATIONAL คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY THANYABURI มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี