

**แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม**  
**Guidelines for Development Participatory Leadership for School  
Administrators Samut Songkhram Primary Educational Service Area Office**

สถาพร โคตรพรม<sup>1\*</sup> อุไร สุทธิรัมย์<sup>2</sup>  
Satapron Khotprom<sup>1\*</sup> Urai Suthiyam<sup>2</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

<sup>1</sup>Students of Master of Education Program in Educational Administration Ramkhamhaeng University

<sup>2</sup>รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

<sup>2</sup>Associate Professor Program in Educational Administration Ramkhamhaeng University

\*Corresponding author email : satapronkhotprom@gmail.com

วันที่รับ : 6 มกราคม 2568

วันที่แก้ไข : 13 กุมภาพันธ์ 2568

วันที่ตอบรับ : 5 มีนาคม 2568

## บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม 2) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม กลุ่มตัวอย่างจำนวน 234 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของโคเฮน Cohen (1979) ใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ), ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD), ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI Modified ระยะที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) สภาพที่พึงประสงค์ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ระยะที่ 2 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยคัดเลือกแบบเจาะจง ผู้อำนวยการสถานศึกษา 3 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 2 คน ครูที่มีคุณวุฒิทางการบริหารการศึกษา 2 คน พบว่า 1) สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น คือ ผู้บริหารขาดการชื่นชมยกย่องเชิดชูเกียรติให้กำลังใจในการสร้างแรงจูงใจของบุคลากรในสถานศึกษา เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ดี พิจารณาความดีความชอบโดยยึดผู้บริหารเป็นหลัก 2) แนวทางในการพัฒนา คือ ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมสนับสนุน ให้บุคลากรจัดทำผลงาน ประกวดหรือประเมินตามความเหมาะสม

ชื่นชม ยกย่องเชิดชู ให้กำลังใจ ให้คำปรึกษา หาแนวทางการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้  
บรรลุเป้าหมาย

**คำสำคัญ :** การพัฒนา / ภาวะผู้นำ / แบบมีส่วนร่วม

## **Abstract**

The objectives of this research were: (1) to study the current and desired conditions of participatory leadership among school administrators under the Samut Songkhram Primary Educational Service Area Office, and (2) to propose guidelines for the development of participatory leadership for school administrators. The sample consisted of 234 participants, determined using Cohen's (1979) table and stratified according to school size. Research instruments included questionnaires and interviews. Data were analyzed using mean, standard deviation (SD), and the Priority Needs Index Modified (PNIMod).

The results of Phase 1 revealed that: (1) the current condition of participatory leadership was rated at a high level overall, (2) the desired condition was rated at the highest level, and (3) the greatest need was in the area of participation in receiving benefits. In Phase 2, interviews were conducted with seven experts selected through purposive sampling, consisting of seven school administrators, two deputy directors, and two teachers specializing in educational administration. Findings indicated that: (1) the main causes of the identified needs were administrators' limited recognition, lack of appreciation, and insufficient encouragement in motivating school personnel. Administrators also did not adequately reward or acknowledge staff achievements. (2) The proposed guidelines for development include promoting and supporting personnel in preparing their work, organizing contests or evaluations, offering appreciation and praise, providing encouragement and advice, and facilitating problem-solving to enhance institutional effectiveness and achieve educational goals.

**Keywords :** Development / Leadership / Participatory

## บทนำ

การศึกษาที่ดีจะส่งผลให้ประชากรภายในประเทศมีความรู้และสามารถนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการพัฒนาคนมนุษย์ได้เติบโตทั้งทางด้านสมองสติปัญญาควบคู่ไปกับคุณธรรมจริยธรรม พร้อมทั้งสามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขและช่วยขัดเกลาคนให้มีจิตสำนึกทางด้านคุณธรรมเป็นผู้เจริญทางปัญญาและจิตใจซึ่งบุคคลคนเหล่านี้นอกจากจะสามารถพัฒนาตนเองได้แล้วยังส่งผลต่อสังคมและประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรืองและก้าวหน้าทัดเทียมกับประเทศอื่น ๆ ทั่วโลกได้ด้วย (กิตติพงศ์ ทาปง, 2563)

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2568) ได้ระบุถึงการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของทุกภาคส่วนไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ประเด็นยุทธศาสตร์การส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของภาคีรัฐภาคเอกชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างบรรทัดฐานที่ดีในสังคมการสร้างกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของประชากรให้สอดคล้องกับความต้องการของโลกในอนาคตสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองและการมีส่วนร่วมเพื่อเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชนประชาสังคมชุมชนท้องถิ่นมาร่วมขับเคลื่อนโดยการสนับสนุนความร่วมมือระหว่างภาครัฐภาคเอกชนภาควิชาการภาคประชาสังคมและประชาชนเพื่อสนับสนุนการทำงานของภาคส่วนต่างๆ สนับสนุนการจัดตั้งองค์กรภาคประชาสังคมและองค์กรชุมชนในรูปแบบนิติบุคคลเพื่อดำเนินกิจกรรมสร้างสรรค์ประโยชน์สาธารณะต่าง ๆ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2563) การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ระบุว่าการทำงานแบบมีส่วนร่วมด้วยระบบบริหารและการสนับสนุนทางการศึกษาเป็นการส่งเสริมให้บุคคลครอบครัว ชุมชนองค์กรชุมชนองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่นองค์กรเอกชนองค์กรวิชาชีพสถาบันศาสนาสถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นมีส่วนร่วมจัดการศึกษาตามมาตรา 9(6) ให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาด้านวิชาการด้านงบประมาณด้านบุคคลและด้านงานบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ดังนั้นพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่สอดคล้องแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2580) มุ่งเน้นพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างรอบด้านและเน้นการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เป็นแนวทางในการบริหารเนื่องจากการทำงานในชีวิตจริงงานบางงานไม่สามารถที่จะทำเพียงคนเดียวสำเร็จจะต้อง

ได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่ายหลายหน่วยงานซึ่งการมีส่วนร่วมในการทำงานไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ที่ลงมือกระทำงานโดยตรงยังสามารถเป็นผู้ที่ให้ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นในการดำเนินงานเป็นต้น

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล1ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 (ขยายโอกาส) มีการกิจในการจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐจึงมีความพยายามที่จะจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้สถานศึกษามีคุณภาพสอดคล้องกับแนวปฏิบัติการปฏิรูปการศึกษาและให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนและผู้ปกครองให้มากที่สุดโดยมุ่งบริหารโรงเรียนให้มีคุณภาพและเกิดผลประโยชน์สูงสุดโดยใช้หลักการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมและการบริหารศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่แท้จริงจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลในองค์กรได้เข้ามามีส่วนร่วมเพื่อนำเสนอการจัดการศึกษาที่ดีโดยมุ่งผลิตนักเรียนให้มีคุณภาพที่ดีและมีความพึงพอใจของผู้รับบริการซึ่งเป็นนักเรียนหรือประชาชนผู้ปกครองดังนั้นการบริหารสถานศึกษาหากผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีแนวทางการบริหารให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมจะทำให้การศึกษาไม่บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้จึงทำให้บุคลากรเกิดความขัดแย้งเกิดความพยายามเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานดังที่ (เมตต์ เมตต์การุณจิต, 2553) กล่าวว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมภายในองค์กรจะช่วยสร้างความสามัคคีทำให้ทราบถึงความต้องการของบุคลากรทั้งหมดและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้นลดความเสียหายในการทำงานการย้ายงานและการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการช่วยลดความขัดแย้งและการต่อต้านจากพนักงานระดับล่างและช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานและทำให้สุขภาพจิตของบุคลากรในองค์กรทั้งนี้ยังเป็นการช่วยเพิ่มผลผลิตในองค์กรเป็นการสร้างหลักประชาธิปไตยให้เกิดขึ้นและยังช่วยลดค่าใช้จ่ายในการบริหารมีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและมีความคุ้มค่ารวมทั้งทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งเกิดความกระตือรือร้นในสถานศึกษาที่ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการทำงานในครั้งนี้ดังนั้นการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นผู้บริหารจะต้องจัดองค์กรให้มีความรับผิดชอบในหน้าที่และในสถานศึกษาจากการศึกษาจะต้องมีการจัดโดยการกระจายอำนาจให้ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบได้ทำงานในหน้าที่ของตนเอง

จากการศึกษาแนวทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ Cohen & Uphoff (เมตต์ เมตต์การุณจิต, 2533) ได้จำแนกขั้นตอนและประเภทการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการมีส่วนร่วมในการดำเนินการการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์และการมีส่วนร่วมในการประเมินผลประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นผลผลิตที่เกิดจากปัจจัยในด้านบริหารซึ่งปัจจัยของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญ (Steers, 1977) ดังนั้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนที่มีสภาพทางสังคมบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบๆตัวผู้เรียนที่มีการเอื้อต่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมและความพร้อมในด้านทรัพยากรเอกสารสื่ออุปกรณ์เทคโนโลยีทางการศึกษาที่เหมาะสมมีคุณภาพมีงบประมาณที่เพียงพอมีทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างดีผู้เรียนมีความรู้ความสามารถและทักษะในด้านต่าง ๆ เป็นไปตามกระบวนการศึกษาอย่างเป็นระบบและ

สามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเห็นคุณค่าแห่งการดำรงไว้ซึ่งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอยู่ในสังคมสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุขก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศชาติได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนโดยตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ในยุคปัจจุบันนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญต่อการสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างสถานศึกษากับชุมชนในการบริหารสถานศึกษาร่วมกันสร้างบรรยากาศการเรียนรู้หรือแหล่งเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับชุมชนและในขณะเดียวกันการเปิดโอกาสให้ชุมชนใกล้เคียงเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาในสถานศึกษาก็คจะทำให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนามีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนที่ตรงตามความต้องการของผู้รับบริการชุมชนมากยิ่งขึ้น (วรชัยวิ ภูอุปโคตร, 2562) การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมยังเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารสถานศึกษาที่ทำให้เกิดประสิทธิผลและสถานศึกษายังพบปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในด้านต่างๆรวมถึงไม่สามารถสร้างทัศนคติในเชิงบวกให้กับนักเรียนได้อย่างครอบคลุมครุมีการพัฒนาตนเองช้าเมื่อเปรียบเทียบกับสภาพปัจจุบันที่เกิดขึ้นทางด้านเศรษฐกิจสังคมและการเปลี่ยนแปลงที่ไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบันผู้บริหารยังไม่ให้ความสำคัญในการเปิดโอกาสให้ครูร่วมแก้ไขปัญหาในโรงเรียน

จากความเป็นมาและและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อผู้บริหารศึกษาในระดับใดบ้างกับสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามเพื่อสะท้อนปัญหาให้กับผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษาและเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมที่เกิดประสิทธิผลกับผู้เรียนและเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาชุมชนและพัฒนาประเทศต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

### ขอบเขตการวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 570 คน และกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม จำนวน 234 คน

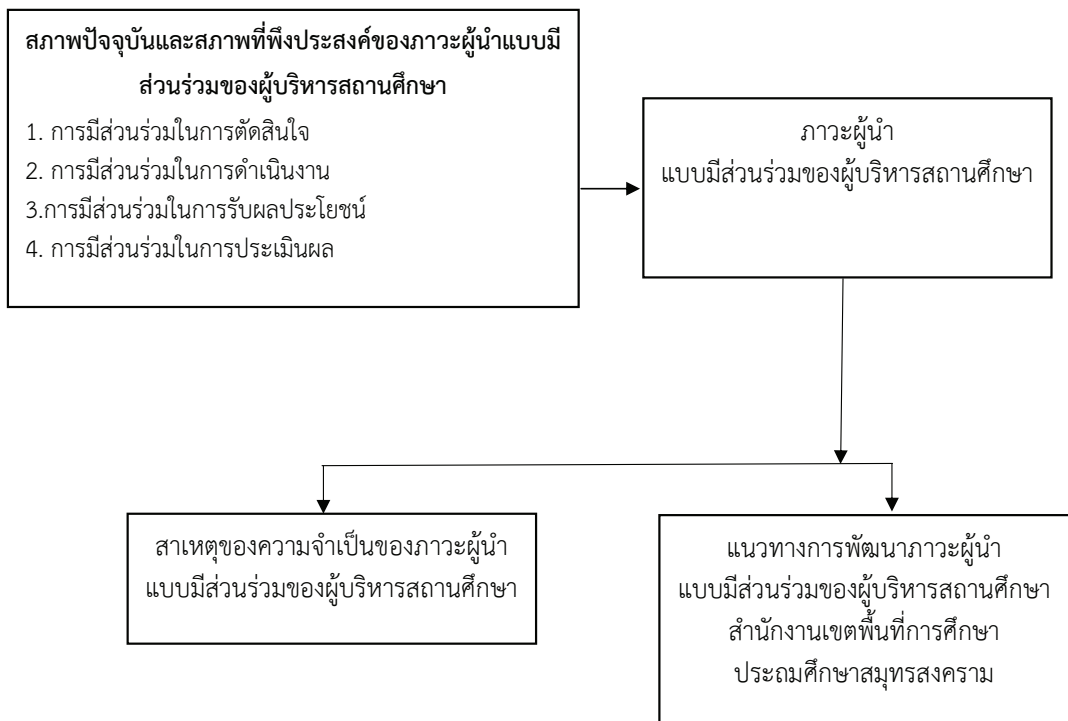
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามในปีการศึกษา 2567 จำนวน 570 คน (ที่มา : แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567 สพป.สมุทรสงคราม)

การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาสังกัด สพป.สมุทรสงครามจำนวน 234 คนได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของโคเฮน Cohen (2018) และใช้การกำหนดตัวอย่างโดยทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรโดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

| ที่ | ขนาดโรงเรียน<br>ใน สพป.สมุทรสงคราม | จำนวน<br>สถานศึกษา | ประชากร<br>(ครู) | กลุ่มตัวอย่าง<br>(ครู) | ร้อยละ |
|-----|------------------------------------|--------------------|------------------|------------------------|--------|
| 1   | โรงเรียนขนาดเล็ก                   | 40                 | 157              | 64                     | 27     |
| 2   | โรงเรียนขนาดกลาง                   | 24                 | 250              | 100                    | 43     |
| 3   | โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป             | 2                  | 163              | 70                     | 30     |
|     | รวม                                | 66                 | 570              | 234                    | 100    |

## 2. กรอบแนวคิดการวิจัย



## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสาน (MixedMethods Research) โดยผู้วิจัยดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามและ ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวัตถุประสงค์ เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

### 1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามแบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ภูมิการศึกษาประสบการณ์และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามแบ่งออกเป็น 4 ด้านได้ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

โดยลักษณะข้อคำถามเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

แบบสอบถามผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เพื่อหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามมีค่าระหว่าง 0.60 – 1.00 ซึ่งมีข้อคำถามที่นำไปใช้ได้ จำนวน 40 ข้อ ค่าเฉลี่ย ค่า IOC = 0.915

ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.984

แบบสัมภาษณ์เป็นแบบโครงสร้างโดยนำระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของแต่ละด้านเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์

## 2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1) ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม 1 ฉบับ เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปมอบให้กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยส่งแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ โดยใช้ Google Forms ในการสร้าง และรวบรวมแบบสอบถามระหว่างวันที่ 19-30 สิงหาคม 2567

3) จากการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 234 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่าง 234 คน รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง จากนั้นนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปต่อไป

## 3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Modified Priority Needs Index; PNI<sub>Modified</sub>) โดยภาพรวม รายด้านเพื่อนำไปอธิบายข้อมูลในรูปแบบตารางต่อไป

แบบสัมภาษณ์ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์สาเหตุของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยการสัมภาษณ์บันทึกเสียงและเป็นลายลักษณ์อักษร มาสรุปประเด็นในแต่ละด้านเพื่อนำไปเป็นผลการเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

## ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์และรวมข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีขอบข่ายภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 4 ด้านดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3) การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลผลปรากฏดังตารางที่ 2 ดังนี้

**ตารางที่ 2** ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพป.สมุทรสงคราม โดยภาพรวมรายด้าน

| เนื้อหา                           | ระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม |      |       |                   |      |           | ความต้องการจำเป็น |        |
|-----------------------------------|-----------------------------|------|-------|-------------------|------|-----------|-------------------|--------|
|                                   | สภาพปัจจุบัน                |      |       | สภาพที่พึงประสงค์ |      |           | PNI<br>Modified   | อันดับ |
|                                   | $\bar{X}$                   | SD   | แปลผล | $\bar{X}$         | SD   | แปลผล     |                   |        |
| 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ      | 3.76                        | 0.78 | มาก   | 4.70              | 0.49 | มากที่สุด | 0.252             | 2      |
| 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน     | 3.79                        | 0.78 | มาก   | 4.73              | 0.46 | มากที่สุด | 0.246             | 3      |
| 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ | 3.76                        | 0.84 | มาก   | 4.72              | 0.48 | มากที่สุด | 0.257             | 1      |
| 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล     | 3.80                        | 0.81 | มาก   | 4.73              | 0.47 | มากที่สุด | 0.245             | 4      |
| <b>รวม</b>                        | 3.77                        | 0.80 | มาก   | 4.72              | 0.47 | มากที่สุด | 0.250             | -      |

สภาพปัจจุบันของระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในภาพรวมระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ ,  $SD = 0.80$ ) จากการพิจารณารายด้านแล้วพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ( $\bar{X} = 3.80$ ,  $SD = 0.81$ ) รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ( $\bar{X} = 3.79$ ,  $SD = 0.78$ ) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 3.76$ ,  $SD = 0.78$ ) สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในภาพรวมระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.72$ ,  $SD = 0.47$ ) จากการพิจารณารายด้านแล้วพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ( $\bar{X} = 4.73$ ,  $SD = 0.46$ ) รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ( $\bar{X} = 4.73$ ,  $SD = 0.47$ ) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 4.70$ ,  $SD = 0.49$ )

ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในภาพรวม มีค่า  $PNI_{Modified} = 2.50$  จากการพิจารณารายด้าน แล้วพบว่าความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ค่า  $PNI_{Modified} = 2.57$  รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจค่า  $PNI_{Modified} = 0.252$  และความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ การมีส่วนร่วมในการประเมินผลค่า  $PNI_{Modified} = 0.245$  ซึ่งค่า  $PNI_{Modified}$  ที่ควรพัฒนา คือ ค่าที่ใกล้เคียง 0.3 มากที่สุด

เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาได้มาจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบสัมภาษณ์เป็นแบบมีโครงสร้างโดยนำระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของแต่ละด้านเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์สาเหตุของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของ

ผู้บริหารสถานศึกษา มาสรุปประเด็นในแต่ละด้าน และนำไปเป็นผลการเสนอแนวทางการพัฒนา ซึ่งสรุปได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรกำหนดตั้งเป้าหมายตามบริบทของสถานศึกษาซึ่งมีความแตกต่างกัน ออกไปโดยการประชุมกำหนดนโยบายวิสัยทัศน์เป้าหมายพันธกิจของสถานศึกษาร่วมกันวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษา 2) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการวางแผนในการปฏิบัติงานให้ความไว้วางใจยอมรับและเชื่อมั่นในการทำงานของบุคลากรโดย คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลรับฟังความคิดเห็นพร้อมให้ข้อเสนอแนะและสนับสนุนวิธีการ ทำงานเป็นทีม 3) ผู้บริหารควรมีการชื่นชมยกย่องเชิดชูเกียรติตามโอกาสเช่นการประชุมประจำเดือน กิจกรรมหน้าเสาธงสื่อออนไลน์และมอบรางวัลตามความเหมาะสมเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน ได้ดี 4) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความสามัคคีโอกาสและให้ความเคารพความไว้วางใจในการ ทำงานเอื้ออาทรต่อกันปรับปรุงสถานศึกษามีการติดต่อสื่อสารร่วมกันคิดร่วมกันตัดสินใจจัดสภาพ แวดล้อมทางกายภาพและด้านจิตใจจัดหางบประมาณในการดำเนินงานจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ใน สถานศึกษาและส่งเสริมการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ 5) ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมสนับสนุน ให้บุคลากรจัดทำผลงานประกวดหรือประเมินตามความเหมาะสมชื่นชมยกย่องเชิดชูให้กำลังใจให้ คำปรึกษาหาแนวทางการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย 6) ผู้บริหารควรสร้าง ความรู้ความเข้าใจกำหนดบทบาทหน้าที่สำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานใช้หลักธรรมาภิ บาลในการบริหารงานพิจารณาความดีความชอบให้คำแนะนำข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหา ช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตรพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย 7) ผู้บริหารควรมีการตั้ง เป้าหมายและพัฒนาเป้าหมายร่วมกันกับบุคลากรในสถานศึกษาวัดผลและประเมินผลการดำเนิน งานตามสภาพจริงมีการวิเคราะห์การทำงานปัญหาอุปสรรคข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขพัฒนา สถานศึกษาการมอบรางวัลตามความเหมาะสม 8) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้คำแนะนำคำปรึกษาให้ ความร่วมมือกับบุคลากรในสถานศึกษาและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้แลกเปลี่ยน ประสบการณ์ตลอดจนการสร้างสรรคผลงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อตัวผู้เรียนโดยตรง

### สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยตามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้แบบ มีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สพป.สมุทรสงคราม สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง พัฒนาเป้าหมายร่วมกัน และวัดผลการปฏิบัติงานตามจริงและมอบผลตอบแทนที่เหมาะสมเพื่อแก้ไขและพัฒนาสาเหตุการวัดผลไม่ปฏิบัติตามจริงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน ขาดการ ประสานงาน ติดต่อสื่อสาร การกำกับ ติดตามและนิเทศ สรุปการดำเนินงานแล้วไม่นำผลที่ได้ ไปหาแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา

2. สภาพที่พึงประสงค์ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานคือ เกิดความภาคภูมิใจในการทำงานร่วมกัน มีสาเหตุผู้บริหารยังขาดการชื่นชม ยกย่องเชิดชูเกียรติ ตามโอกาสต่าง ๆ และมอบรางวัลตามความเหมาะสม เมื่องานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างสม่ำเสมอ

3. ความต้องการจำเป็น ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ คือ ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา มีสาเหตุผู้บริหารขาดการชื่นชม ยกย่องเชิดชูเกียรติให้กำลังใจในการสร้างแรงจูงใจของบุคลากรในสถานศึกษา เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ดีพิจารณาความดีความชอบโดยยึดผู้บริหารเป็นหลัก

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา คือ

1. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมสนับสนุน ให้บุคลากรจัดทำผลงาน ประกวดหรือประเมินตามความเหมาะสม ชื่นชม ยกย่องเชิดชูให้กำลังใจ ให้คำปรึกษา หาแนวทางการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย

2. ผู้บริหารควรสร้างความรู้ความเข้าใจ กำหนดบทบาทหน้าที่ สำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงาน ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน พิจารณาความดีความชอบ ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ แนวทางการแก้ปัญหา ช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร พัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย

## อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลคือการพัฒนาเป้าหมายร่วมกันและวัดผลการปฏิบัติงานตามจริงและมอบผลตอบแทนที่เหมาะสมเพื่อแก้ไขและพัฒนาและร่วมแก้ไขปัญหามาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ส่งผลต่อตัวนักเรียนโดยตรงทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีส่วนร่วมประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นการประเมินผลการความคุมติดตามตรวจสอบในการดำเนินโครงการและร่วมสรุปผลเพื่อนำผลไปพัฒนาปรับปรุงโครงการเสนอแนวความคิดการแก้ปัญหาพัฒนาโครงการที่ส่งผลต่อตัวนักเรียนโดยตรงอภิปรายปัญหาอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมาชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินโครงการเสนอแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาพัฒนาเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกันชื่นชมยกย่องบุคลากรปฏิบัติงานได้ดีจนเป็นผลสำเร็จมีความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของโคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff, 1980) กล่าวคือภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลประกอบด้วย 1) ควบคุมตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมทั้งหมด 2) ปรับตัวในการมีส่วนร่วมซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ

กิตติยาสุขเกษม (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตรอำเภอลาดยาวจังหวัดนครสวรรค์สพ.นศ.สว.เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.50$ ,  $SD = .60$ ) ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนความคิดริเริ่มใหม่เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ/กิจกรรมพร้อมทั้งตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อหาแนวทางในการวางแผนและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

2. สภาพที่พึงประสงค์ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานคือทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดความภาคภูมิใจในการทำงานร่วมกันและการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ทำให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการสนับสนุนหรือจัดหาทรัพยากรด้านงบประมาณด้านแรงงานด้านวัสดุอุปกรณ์ด้านประชาสัมพันธ์และประสานงานการติดต่อประสานงานของบุคลากรในสถานศึกษาคณะกรรมการสถานศึกษาสามารถแสดงความคิดเห็นได้ทุกขั้นตอนแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ตามความเหมาะสมและมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานจนทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และเกิดความภาคภูมิใจในการทำงานมีความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของโคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff, 1980) กล่าวคือภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกอบด้วย 1) ด้านทรัพยากร 2) ด้านการบริหาร 3) ด้านการประสานขอความร่วมมือและสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติยา สุขเกษม (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตรอำเภอลาดยาวจังหวัดนครสวรรค์สพ.นศ.สว.เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.50$ ,  $SD = .60$ ) ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีมให้ความสำคัญกับทุกฝ่ายทุกคนเพื่อที่จะให้ทุกคนได้แสดงความรู้ความสามารถออกมาเพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆรวมทั้งผู้บริหารสามารถเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตามในสถานการณ์ที่เหมาะสม

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่าแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ คือ

3.1 ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมสนับสนุน ให้บุคลากรจัดทำผลงาน ประกวดหรือประเมินตามความเหมาะสม ชื่นชม ยกย่องเชิดชู ให้กำลังใจ ให้คำปรึกษา หาแนวทางการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย

3.2 ผู้บริหารควรสร้างความรู้ความเข้าใจ กำหนดบทบาทหน้าที่ สำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงาน ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน พิจารณาความดีความชอบ

ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ แนวทางการแก้ปัญหา ช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร พัฒนาสถานศึกษา ให้บรรลุตามเป้าหมาย

มีความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีโคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff, 1980) กล่าวคือ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ในด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ ประกอบด้วย 1) ทางด้านวัตถุ 2) ผลประโยชน์ทางสังคม 3) ผลประโยชน์ส่วนบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยา สุขเกษม (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ สพ.น.นครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่าภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.45$ ,  $SD = .61$ ) ผู้บริหารมุ่งมั่นในการพัฒนางานให้มีคุณภาพ มีการเปลี่ยนแปลงตามลักษณะที่พึงประสงค์ ทำงานเจริญก้าวหน้า มีอุดมการณ์แน่วแน่ มีเหตุผล คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตนและให้ทุกคนได้ร่วมแสดงความคิดเห็น แก้ไขปัญหาและร่วมตัดสินใจใน การพัฒนางาน เพื่อประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับทุกฝ่าย

### ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามพบว่ามีความต้องการจำเป็นในด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ดังนั้นระดับเขตพื้นที่การศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรพัฒนาและให้ความสำคัญกับการบริหารเป็นอันดับแรก

2. จากการวิเคราะห์สาเหตุความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามพบว่าสาเหตุความต้องการจำเป็นอันดับแรกคือผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชานั้นเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาควรเน้นการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรจัดทำผลงานประกวดหรือประเมินตามความเหมาะสมขึ้นชมยกย่องเชิดชูให้กำลังใจให้คำปรึกษาหาแนวทางการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากการศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ความต้องการจำเป็นมากที่สุด ดังนั้น จึงควรศึกษาถึงสาเหตุและแนวทางการสร้างการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการเฉพาะ เพื่อแก้ไขความต้องการจำเป็นและเสนอแนวทางในการสร้างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง

2. งานวิจัยเล่มนี้ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารการศึกษาโดยการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ แต่ยังไม่ได้มีการนำผลวิจัยไปทดลองใช้ในสถานศึกษาดังนั้น ควรมีการนำผลการเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาไปทดลองใช้

### เอกสารอ้างอิง

- กิตติยา สุขเกษม. (2564). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- กิตติพงศ์ ทาปง. (2563). *ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2553). *การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม : ประชาชน องค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่น และราชการ*. นนทบุรี: บุ๊คพอยท์.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542. (2542, 14 สิงหาคม). แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 9 วรรค 6
- วรชัย วิภูอุปโคตร. (2562). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนเชิงสร้างสรรค์. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 15(2), 83*
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). *การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา*. (หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ สกศ. ลำดับที่ 10/2563), หน้า 1
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567 สพป. สมุทรสงคราม*.
- อุไร สุทธิแย้ม. (2556). *การพัฒนาหลักสูตรอาชีวศึกษา*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Cohen, E. (1980) "A Phenomenology of Tourist Experience" *Sociology*, 13 (2): 179-201
- Hoy & Miskel. (2001). *Educational administration : Theory, research and practice* (6<sup>th</sup> ed.). New York : Mc Graw – Hill.
- Kadiri Solomon Akpoviroro. (2018). *Research Method in Education* (7<sup>th</sup> ed.). New York: Morrison.

- Steers, R.M. (1977). *Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment*. Administrative Science Quarterly, p. 46.
- Tekeste Teclu. (1995). *Participativeticipativeleadership:A study of faculty and administrators in a Lutheran liberal arts college*. University of Northern Iowa.