

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

ศรัทธาพร โคตรหานาม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มิถุนายน 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

วิทยานิพนธ์

ของ

ศรัทธาพร โคตรหานาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มิถุนายน 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

THE RELATIONSHIP BETWEEN PARTICIPATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND THE EFFECTIVENESS OF INTERNAL CONTROL IN SCHOOLS UNDER BUENG KAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

BY

SATTAPORN KOTHANAM

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

The Master of Education Degree in Educational Administration

at Sakon Nakhon Rajabhat University

June 2026

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ศรัทธาพร โคตรหานาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ	..... กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์)	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์) ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
..... กรรมการสอบ	..... กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์) กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
..... กรรมการสอบ	
(ดร.บดินทร์ นารถโคษา) ผู้ทรงคุณวุฒิ	

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

ประธานหลักสูตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 15 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร้องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ชาวชายโขง ดร.วรรณที ศรีโนนยาง ดร.วัฒนา ภูด่านวัว ดร.สรภัญญ์จีฟาฟ์ แก้วไวยุทธ์ นายนฤวุฒิ ชำนาญวงษ์ ดร.อนุชิต จันทศิลา นายสัญญา พันพิลา นางสาวกมลพร ชิณแสน นางธิดารัตน์ เศรษฐแสงศรี นางสาวเพ็ญพิชชา จันทร์ทิพย์ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย และเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางยกระดับ ตลอดจนให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ จนสำเร็จลุล่วง

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุนและตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ครอบครัวของผู้วิจัยที่ส่งเสริม สนับสนุน เป็นกำลังใจสำคัญให้แก่ผู้วิจัย จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมทั้งนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 25/3 ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

ศรัทธาพร โคตรหานาม

ชื่อเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ผู้วิจัย ศรัทธาพร โคตรหานาม

กรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์

ปริญญา ค.ม. (การบริหารการศึกษา)

สถาบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปีที่พิมพ์ 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ การวิจัยมี 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย บุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 333 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็น แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา มีอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.394 – 0.754 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.942 และประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน มีอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.310 – 0.789 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.933 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ค่าเอฟ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ขั้นตอนที่ 2 หาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิแล้วทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกสูง (r_{XtYt} = 0.811**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน ที่ควรได้รับการพัฒนา 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ผู้บริหารควรกำหนดระบบการยกย่องชมเชยและการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม 2) ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอน พร้อมทั้งกระจายอำนาจและมอบหมายงานตามศักยภาพ และ 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน โดยมุ่งพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน

TITLE The Relationship between Participative Leadership of School Administrators and the Effectiveness of Internal Control in Schools under Bueng Kan Primary Educational Service Area Office

AUTHOR Satthaporn KhotHanam

ADVISORS Asst. Prof. Dr. Sawat Pothivat

Asst. Prof. Dr. Vijittra Vonganusith

DEGREE M.Ed. (Education Administration)

INSTITUTION Sakon Nakhon Rajabhat University

YEAR 2026

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ABSTRACT

This research aimed to examine, compare, and identify the relationship and to establish guidelines for developing school administrators' participative leadership and the effectiveness of internal control in schools under Bueng Kan Primary Educational Service Area Office. The research consisted of two phases. Phase 1 examined administrators' participative leadership and the effectiveness of internal control in schools. The sample consisted of 333 school personnel under Bueng Kan Primary Educational Service Area Office in the 2025 academic year. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table, and multi – stage random sampling was employed. The instrument for data collection included five – rating scale questionnaires: one assessing school administrators' participative leadership had discrimination values ranging from 0.394 to 0.754 with the reliability coefficient of 0.942, while one measuring the effectiveness of internal control in schools had discrimination values ranging from 0.310 to 0.789 with the reliability coefficient of 0.933. Statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t – test, F – test, and Pearson's product–moment correlation coefficient. Phase 2 focused on guidelines for developing school administrators' participative leadership and the effectiveness of internal control in schools through interviews with experts and content analysis.

The findings revealed that:

1. The school administrators' participative leadership of was overall at a high level.

2. The effectiveness of internal control in schools was overall at a high level.

3. The comparison results of school administrators' participative leadership, classified by positions and school sizes, showed no significant differences overall or in each aspect.

4. The comparison results of the effectiveness of internal control in schools, classified by positions and school sizes, showed no significant differences overall or in each aspect.

5. The school administrators' participative leadership and the effectiveness of internal control in schools had a high positive relationship (r_{XtYt} = 0.811**) at the 0.01 level of statistical significance.

6. The proposed guidelines for developing school administrators' participative leadership in relation to the effectiveness of internal control in schools comprised four key areas for further development: 1) participation in benefits sharing, whereby administrators should establish appropriate recognition and reward systems; 2) acceptance of colleagues' opinions, whereby administrators should provide opportunities for teachers and personnel to express their opinions and participate in decision–making; 3) participation in operations, whereby administrators should encourage teachers and personnel to participate in all stages of school operations while delegating authority and responsibilities according to individual potential; and 4) participation in evaluation, whereby administrators should involve teachers and personnel in setting criteria, monitoring, and evaluating performance with an emphasis on continuous improvement.

Keywords: Administrators' Participative Leadership, Effectiveness of Internal Control in Schools

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	คำถามของการวิจัย	8
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	8
	สมมติฐานของการวิจัย	9
	ความสำคัญของการวิจัย	10
	ขอบเขตของการวิจัย	10
	กรอบแนวคิดของการวิจัย	13
	นิยามศัพท์เฉพาะ	15
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
	ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	22
	ความหมายของภาวะผู้นำ	22
	ความสำคัญของภาวะผู้นำ	25
	แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	27
	ความหมายของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	30
	ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	36
	องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	38
	ตอนที่ 2 ประสิทธิผลการควบคุมภายใน	77
	ความหมายของประสิทธิผล	77
	ความสำคัญของประสิทธิผล	79
	ความหมายของการควบคุมภายใน	81
	ความสำคัญของการควบคุมภายใน	84
	แนวคิดการควบคุมภายในหน่วยงานของรัฐ	87
	วัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในหน่วยงานของรัฐ	88
	องค์ประกอบของการควบคุมภายใน	88

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

ตอนที่ 3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 97
ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป 97
วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมขององค์กร 98
เป้าประสงค์หลัก 98
อุดมการณ์การทำงาน 99
จุดเน้น กลยุทธ์การพัฒนา 99
แนวนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 100
สภาพการจัดการศึกษา 100
ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 104
งานวิจัยในประเทศ 104
งานวิจัยต่างประเทศ 112

3 วิธีดำเนินการวิจัย 117
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายใน ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ 118
ประชากรการวิจัยและกลุ่มตัวอย่าง 118
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 127
การเก็บรวบรวมข้อมูล 133
การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายข้อมูล 133
ขั้นตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการควบคุม ภายในของโรงเรียน 137
กลุ่มผู้ให้ข้อมูล 137
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 139

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	140
	การวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูล	140
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	141
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	141
	ลำดับขั้นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	142
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	143
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	199
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	199
	สมมติฐานของการวิจัย	200
	วิธีดำเนินการวิจัย	201
	สรุปผลการวิจัย	203
	อภิปรายผล	206
	ข้อเสนอแนะ	214
	บรรณานุกรม	217
	ภาคผนวก	237
	ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ	239
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	245
	ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	255
	ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ	269
	ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น	283
	ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป	289
	ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	301
	ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการการสัมภาษณ์	307
	ประวัติย่อของผู้วิจัย	315

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง

ตาราง **หน้า**

1 การสังเคราะห์ตัวแปรการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 43
2 สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 54
3 สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ 59
4 สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการ การยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน 63
5 สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 69
6 สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล 76
7 นิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบประสิทธิผลการควบคุมภายใน 92
8 จำนวนโรงเรียนจำแนกตามโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 118
9 ภาพรวมจำนวนประชากรการวิจัยและกลุ่มตัวอย่าง 120
10 ประชากรการวิจัยและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก 120
11 ประชากรการวิจัยและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง 121
12 ประชากรการวิจัยและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่ 124
13 ข้อมูลจำนวนและร้อยละเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน 144
14 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม 145
15 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่ 1 การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ 146
16 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่ 2 การมีส่วนร่วม ในการรับผลประโยชน์ 147
17 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่ 3 ยอมรับฟัง ความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน 148
18 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่ 4 การมีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน 149
19 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมผู้บริหาร ด้านที่ 5 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล .. 150

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

20 ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน โดยรวม 151
21 ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน ด้านที่ 1 สภาพแวดล้อม การควบคุม 152
22 ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน ด้านที่ 2 การประเมินความเสี่ยง 153
23 ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน ด้านที่ 3 กิจกรรมการควบคุม 154
24 ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน ด้านที่ 4 สารสนเทศและ การสื่อสาร 155
25 ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน ด้านที่ 5 กิจกรรมการติดตามผล 157
26 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ 158
27 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน 159
28 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ 161
29 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน 162
30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน 164
31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน โดยรวม 165
32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สภาพแวดล้อมการควบคุม..... 166
33 ผลการการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน การประเมินความเสี่ยง 167

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน กิจกรรมการควบคุม 168

35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สารสนเทศและการสื่อสาร..... 169

36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน กิจกรรมการติดตามผล 170

37 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 171

38 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ 177

39 การสรุปแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน “ด้านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน 183

40 การสรุปแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียนด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 189

41 การสรุปแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล 195

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

42 การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 271
43 การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและด้านประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน 272
44 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา 285
45 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน 287

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 กรอบแนวคิดของการวิจัย 14
2 แสดงองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 46
3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธาน
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร 309
4 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ชาวชายโขง อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โดยการสัมภาษณ์ผ่านระบบออนไลน์ 309
5 สัมภาษณ์ ดร.วรรณที ศรีโนนยาง ผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 310
6 สัมภาษณ์ ดร.วัฒนา ภูด่านวัว รองผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 310
7 สัมภาษณ์ นายสัญญา พันพิลา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองจิก (ศรีวิไล)
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 311
8 สัมภาษณ์ นางธิดารัตน์ เศรษฐแสงศรี ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลบึงกาฬวิศิษฐ์อำนวยศิลป์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 311
9 สัมภาษณ์ นายนฤวุฒิ ชำนาญวงษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลศีวิไล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 312
10 สัมภาษณ์ ดร.อนุชิต จันทะศิลา ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านโคกอุดม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 312
11 สัมภาษณ์ นางสาวกมลพร ชิณแสน ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียน
อนุบาลศรีวิไล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.... 313
12 สัมภาษณ์ นางสาวเพ็ญพิชชา จันทร์ทิพย์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียน
ชุมชนบ้านโคกอุดม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 313

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันสังคมโลกและสังคมไทยกำลังก้าวเข้าสู่ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วภายใต้บริบทของการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Transformation) และสังคมฐานความรู้ (Knowledge – Based Society) ซึ่งมีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องทั้งด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และนวัตกรรม การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบโดยตรงต่อระบบการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐ รวมทั้งองค์กรทางการศึกษา ทำให้การบริหารการศึกษาในปัจจุบันต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานให้มีความคล่องตัว ยืดหยุ่น และสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการบริหารจัดการที่ยึดหลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566, หน้า 1 – 2) ภายใต้บริบทดังกล่าว สถานศึกษาในฐานะองค์กรของรัฐที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จำเป็นต้องพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษาและการบริหารราชการแผ่นดินยุคใหม่ โดยให้ความสำคัญกับการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การบริหารความเสี่ยง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหาร การพัฒนาระบบสารสนเทศ การกำกับติดตาม การประเมินผล และการสร้างระบบควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เกิดความคุ้มค่า โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566, หน้า 8 – 9) นอกจากนี้ การบริหารการศึกษาในปัจจุบันยังให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results – Based Management) เพื่อยกระดับคุณภาพองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายในการวางแผน ตัดสินใจ ดำเนินงาน และติดตามประเมินผล ควบคู่กับการพัฒนาระบบควบคุมภายในที่เข้มแข็ง ซึ่งจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการองค์กร

ได้อย่างมีประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายขององค์กร และรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันได้(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563, หน้า 3 – 4)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาว่า ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มาตรา 6 และมาตรา 22 กล่าวว่า แนวการจัดการศึกษายังให้ความสำคัญแก่ผู้เรียนทุกคน โดยยึดหลักว่า ทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่า ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสม ซึ่งเรื่องหนึ่งที่กำหนดให้ดำเนินการ คือ เรื่องความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขมาตรา 23 (5) ทั้งนี้การจัดกระบวนการเรียนให้คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ผู้เรียนรู้จักประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา ให้รู้จักคิดเป็น ทำเป็น รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ทั้งมีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมมือกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ (จามจุรี จำเมือง, 2558 หน้า 65) การบริหารงานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนาและก้าวสู่ความสำเร็จ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นแกนหลักในการบริหารและดำเนินการร่วมกับแกนนำอื่น ๆ เพื่อช่วยผลักดัน ส่งเสริมสนับสนุน และประสานงาน ให้บุคลากรในสถานศึกษาและบุคลากรภายนอกร่วมกันทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยผสมผสานกับการวางแผน การดำเนินงานและการปรับปรุงเพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้เป็นระบบ ครบวงจร รวมทั้งการกำกับดูแลให้มีการดำเนินงานอย่างถูกต้อง

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การ การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร การกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนา โดยมีความเชื่อพื้นฐานว่า ผู้นำคือผู้สร้างความแตกต่างและเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในองค์การ สอดคล้องกับ Yukl (2002, p. 112) ที่ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำคือความสามารถในการสร้างอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยมีความเชื่อพื้นฐานว่าผู้นำคือผู้สร้างความแตกต่างและเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในองค์การอย่างแท้จริง นอกจากนี้

Ogawa และ Bossert (1995, pp. 224 – 243) กล่าวว่า ภาวะผู้นำไม่ได้เป็นเพียงคุณลักษณะของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง แต่เป็นคุณลักษณะที่สามารถช่วยขับเคลื่อน เชื่อมโยง และกระจายตัวอยู่ในเครือข่ายความสัมพันธ์ทางสังคมผ่านบทบาทและปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในองค์การ ผู้นำจึงเป็นผู้ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาการสร้างความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี และ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อให้เกิดการยอมรับและการบรรลุผลสำเร็จร่วมกันสอดคล้องกับ Kotter (2006, pp. 13 – 17) ที่ระบุว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์จากการบริหารแบบเน้นการควบคุมและสั่งการ ไปสู่การบริหารเชิงรุกที่มีวิสัยทัศน์ มียุทธศาสตร์ และสามารถรับมือกับสภาวการณ์ที่ไม่แน่นอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้นำต้องเริ่มจากการเปลี่ยนแปลงภายในตนเองคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ดังนั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การทางการศึกษาทั้งในด้านการบริหารงานบุคลากร และคุณภาพการจัดการศึกษา ซึ่งนำไปสู่ความจำเป็นในการพิจารณารูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับบริบทการศึกษาในศตวรรษที่ 21

ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 การบริหารสถานศึกษาไม่สามารถอาศัยภาวะผู้นำแบบเดิมที่เน้นการสั่งการจากบนลงล่างเพียงอย่างเดียวได้อีกต่อไป เนื่องจากการจัดการศึกษามีความซับซ้อน ต้องอาศัยความร่วมมือ ความรู้ และประสบการณ์จากบุคลากรหลายฝ่าย ผู้นำจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารไปสู่ภาวะผู้นำที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิด การตัดสินใจ และการรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งเรียกว่า “ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม” Yukl (2013, pp. 110 – 112) ระบุว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น วิเคราะห์ปัญหา และตัดสินใจ โดยเฉพาะในประเด็นที่มีผลกระทบต่อเป้าหมายและการดำเนินงานขององค์การ ผู้นำในลักษณะนี้จะไม่ทำหน้าที่เป็นผู้ตัดสินใจเพียงลำพัง แต่จะทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก สนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีการตัดสินใจของ Vroom และ Yetton (1973, pp. 15 – 21) ที่เสนอว่าการมีส่วนร่วมของผู้ตามในกระบวนการตัดสินใจจะช่วยเพิ่มคุณภาพของการตัดสินใจและการยอมรับผลการตัดสินใจ โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ต้องอาศัยข้อมูล ความรู้ และประสบการณ์จากหลายฝ่าย นอกจากนี้ Likert (1967, pp. 47 – 52) ระบุว่า องค์การที่ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมจะมีลักษณะ

เป็น “ระบบที่ 4” หรือ Participative Group System ซึ่งมีการสื่อสารแบบสองทาง มีความไว้วางใจระหว่างผู้นำและผู้ตาม และเปิดโอกาสให้มีการตัดสินใจร่วมกันในทุกระดับ งานวิจัยและแนวคิดทางการบริหารการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมส่งผลเชิงบวกต่อการบริหารสถานศึกษาในหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างความผูกพันต่อองค์การ การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนาความสัมพันธ์ในการทำงานเป็นทีม Hoy & Miskel (2008, pp. 392 – 395) เมื่อบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและตัดสินใจ ย่อมเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน มีความรับผิดชอบ และพร้อมร่วมกันขับเคลื่อนเป้าหมายของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ Vroom & Yetton, 1973, p. 21) นอกจากนี้ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมยังช่วยลดความขัดแย้งภายในองค์การ เนื่องจากการตัดสินใจที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายมักได้รับการยอมรับมากกว่าการตัดสินใจจากผู้บริหารเพียงฝ่ายเดียว ส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ จากเหตุผลดังกล่าว จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การทางการศึกษา ทั้งในด้านประสิทธิภาพการบริหารงาน การทำงานร่วมกันของบุคลากร และบรรยากาศในการทำงาน ดังนั้น การศึกษาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ในการพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

การควบคุมภายในถือเป็นกลไกพื้นฐานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยมีบทบาทเป็นเครื่องมือเชิงระบบที่ช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ การควบคุมภายในจึงมิใช่เพียงการกำหนดระเบียบหรือข้อบังคับในการปฏิบัติงานเท่านั้น หากแต่เป็นกระบวนการบริหารจัดการที่ผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับขององค์กรมีส่วนร่วมในการออกแบบ ดำเนินการ และประเมินผล เพื่อสร้างความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลต่อผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน (COSO, 2013, pp. 1 – 3) ทั้งนี้ ระบบการควบคุมภายในจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับบริบท สภาพแวดล้อม และความเปลี่ยนแปลงขององค์กร เนื่องจากระบบการควบคุมภายในที่มีความเหมาะสมและทันสมัยจะช่วยเสริมสร้างความเป็นระเบียบ ความโปร่งใส และความสามารถในการตรวจสอบ อีกทั้งยังเป็นพื้นฐานสำคัญ

ของการบริหารกิจการที่ดี ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของการบริหารภาครัฐในปัจจุบัน ในปี ค.ศ. 2013 คณะกรรมการร่วมของสถาบันวิชาชีพ 5 สถาบันในสหรัฐอเมริกาภายใต้ชื่อ Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) ได้ปรับปรุงกรอบแนวคิดการควบคุมภายในจากฉบับเดิมในปี ค.ศ. 1992 เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางการบริหารที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยกรอบแนวคิด COSO (2013) ได้กำหนดองค์ประกอบของการควบคุมภายในไว้ 5 ประการ และแบ่งออกเป็นหลักการกำกับ (Principles) รวมทั้งสิ้น 17 หลักการ เพื่อให้องค์กรสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการออกแบบและพัฒนาระบบการควบคุมภายในได้อย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับบริบทของตนเอง (COSO, 2013, pp. 6 – 7) ประสิทธิผลการควบคุมภายใน หมายถึง ระดับความสามารถของระบบการควบคุมภายในในการสนับสนุนให้องค์กรสามารถดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การลดความเสี่ยงจากความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน และการรักษาความถูกต้องเชื่อถือได้ของข้อมูลและรายงาน ตามกรอบแนวคิด COSO (2013) ระบบการควบคุมภายในจะก่อให้เกิดประสิทธิผลก็ต่อเมื่อองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมการควบคุม การประเมินความเสี่ยง กิจกรรมการควบคุม สารสนเทศและการสื่อสาร และการติดตามประเมินผล ได้รับการออกแบบและดำเนินการอย่างครบถ้วน มีความต่อเนื่อง และเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ หากองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งขาดความสมบูรณ์ อาจส่งผลให้ระบบการควบคุมภายในไม่สามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ (COSO, 2013, pp. 7 – 9) ในบริบทของการบริหารภาครัฐ ประสิทธิผลการควบคุมภายในมีความสำคัญเป็นพิเศษ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐการควบคุมภายในของโรงเรียนจะเกิดประสิทธิผลได้ดี จำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับขององค์กร ทั้งในด้านการวางแผน การดำเนินงาน การประเมินผล และการปรับปรุงกระบวนการทำงานซึ่งการมีส่วนร่วมดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการดำเนินงานร่วมกัน อันนำไปสู่การสร้างความไว้วางใจ ความผูกพันต่อองค์กร และความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้ระบบการควบคุมภายในของโรงเรียนมีความ

เข้มแข็งและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ กชพร นาคทัศน์ (2565, หน้า 88–92) การที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน ช่วยเพิ่มการยอมรับและความร่วมมือภายในองค์กร และส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีภารกิจสำคัญในการกำกับ ดูแล และสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในสังกัด ให้เป็นไปตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศ จากนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า หน่วยงานให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล การเสริมสร้างความโปร่งใสและการตรวจสอบได้ การใช้ทรัพยากรทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า ตลอดจนการยกระดับคุณภาพการให้บริการทางการศึกษาแก่สถานศึกษาในสังกัด ซึ่งแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดและหลักการของระบบการควบคุมภายในตามกรอบแนวคิดของคณะกรรมการ COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, 2013) ที่มุ่งเน้นการสร้างความเชื่อมั่นอย่างสมเหตุสมผลในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในด้านการดำเนินงาน ด้านการรายงาน และด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง บริบทดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาระบบการควบคุมภายในที่เหมาะสมกับภารกิจ โครงสร้าง และลักษณะการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการของหน่วยงานให้สามารถบรรลุเป้าหมายเชิงนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระบบการศึกษา ทั้งในระดับสถานศึกษา ชุมชน และหน่วยงานต้นสังกัดนอกจากนี้ บทบาทของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ยังมีความจำเป็นต้องจัดวางระบบการควบคุมภายในอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง รวมทั้งจัดให้มีการรายงานผลการประเมินการควบคุมภายในต่อคณะกรรมการสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งนี้ การดำเนินการควบคุมภายในของหน่วยงานทางการศึกษาเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด ตามพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ

พ.ศ. 2561 มาตรา 79 ซึ่งกำหนดให้หน่วยงานของรัฐต้องจัดให้มีการควบคุมภายใน และการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม ดังนั้น สถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาจึงต้องจัดให้มีระบบการควบคุมภายใน เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นอย่างสมเหตุสมผลว่าจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานในด้านการดำเนินงาน และด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง โดยใช้มาตรฐานการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำระบบการควบคุมภายในให้เหมาะสมกับลักษณะ ขนาด และความซับซ้อนของภารกิจในความรับผิดชอบของหน่วยงาน รวมทั้งมีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงระบบการควบคุมภายในให้มีความเหมาะสม และสามารถปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดของนักวิชาการที่ให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบกับหลักเกณฑ์ของกระทรวงการคลังที่กำหนดให้หน่วยงานการศึกษาจัดให้มีการควบคุมภายในอย่างเป็นระบบนั้น ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารจึงถือเป็นพฤติกรรมทางการบริหารที่เอื้อต่อการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในกระบวนการคิด การตัดสินใจ และการดำเนินงานอย่างมีแบบแผน ผู้บริหารที่แสดงภาวะผู้นำในลักษณะดังกล่าวจะสามารถส่งเสริมการสื่อสารภายในองค์กรให้เป็นไปอย่างเปิดเผย โปร่งใส และก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ที่จะนำไปสู่การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับหลักการของระบบการควบคุมภายในที่มุ่งเน้นการบริหารความเสี่ยง การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และการบรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบันการศึกษาเพื่อใช้เป็นกระบวนการเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เพื่อให้ทราบถึงระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร และระดับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน นอกจากนี้จะทำให้ทราบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร และการควบคุมภายในของโรงเรียน มีขนาดและทิศทางความสัมพันธ์กันอย่างไร ซึ่งจะเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของการควบคุมภายในของโรงเรียน ทั้งนี้จากผลการศึกษาครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางหนึ่งที่จะนำมาปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นตลอดจนผู้มีหน้าที่รับผิดชอบหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ได้นำข้อมูลจากการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการศึกษาต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับใด

2. ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับใด

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

4. ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

5. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีขนาดและทิศทางความสัมพันธ์เป็นอย่างไร

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

6. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้

1. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

4. ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีความสัมพันธ์กันทางบวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ด้านวิชาการ

1.1 ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและ การควบคุมภายในของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ

1.2 ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

2. ด้านการนำไปใช้

2.1 ได้สารสนเทศของผู้บริหาร สามารถนำผลการวิจัยภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มาพัฒนาตนเองและเสริมสร้างการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

2.2 ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

1.1 มุ่งศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยการวิเคราะห์เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการดังนี้ สัมมา รธนิธย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

(2553, หน้า 81); วิรัช คุ้มกลาง (2560, หน้า 35); ลัดดาวัลย์ สมตน (2561, หน้า 31 – 32); กิตติพงค์ ทาปง (2563, หน้า 11); ศรีพระจันทร์ สถาพรวินิจงาม (2563, หน้า 36); กชพร นาคทัศน์ (2565, หน้า 52), จีระ พุฒหอมโพธิ์ (2566, หน้า 46), เยาวดี ภูนิละมัย (2567, หน้า 10); ปาลิตา จินากสึง และบรรจบ บุญจันทร์ (2568, หน้า 690); Tannenbaum & Schmidt (1963, pp. 482 – 494); Flippo (1966, pp. 230 – 232); Reddin (1970, pp. 8 – 17) และ House & Mitchell (1978, pp. 81 – 97) จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ทำให้ได้กรอบแนวคิด 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

1.1.2 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

1.1.3 การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

1.1.4 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

1.1.5 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

1.2 ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน เป็นการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความน่าเชื่อถือ ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับ ซึ่งผู้วิจัยยึดตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2561 กระทรวงการคลัง (2561, หน้า 2) ทำให้ได้กรอบแนวคิด 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1.2.1 สภาพแวดล้อมการควบคุม

1.2.2 การประเมินความเสี่ยง

1.2.3 กิจกรรมการควบคุม

1.2.4 สารสนเทศและการสื่อสาร

1.2.5 กิจกรรมการติดตามผล

2. ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,442 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 256 คน ครูผู้รับผิดชอบงานควบคุมภายใน จำนวน 319 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,867 คน จากทั้งหมด 210 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ, 2568, หน้า 42 – 50)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ประจำปีการศึกษา 2568 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan (1970, pp. 607 – 610 อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 333 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 86 คน ครูผู้รับผิดชอบงานควบคุมภายใน จำนวน 86 คน และครูผู้สอน จำนวน 161 คน จากโรงเรียน 86 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

3.1.1 ตำแหน่งหน้าที่

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครูผู้รับผิดชอบงานควบคุมภายใน

3.1.1.3 ครูผู้สอน

3.1.2 ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

3.1.2.1 ขนาดเล็ก

3.1.2.2 ขนาดกลาง

3.1.2.3 ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่พิเศษ

3.2 ตัวแปรตาม

3.2.1 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

3.2.1.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3.2.1.2 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

3.2.1.3 การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

3.2.1.4 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

3.2.1.5 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

3.2.2 ประสิทธิผลการควบคุมภายใน

3.2.2.1 สภาพแวดล้อมการควบคุม

3.2.2.2 การประเมินความเสี่ยง

3.2.2.3 กิจกรรมการควบคุม

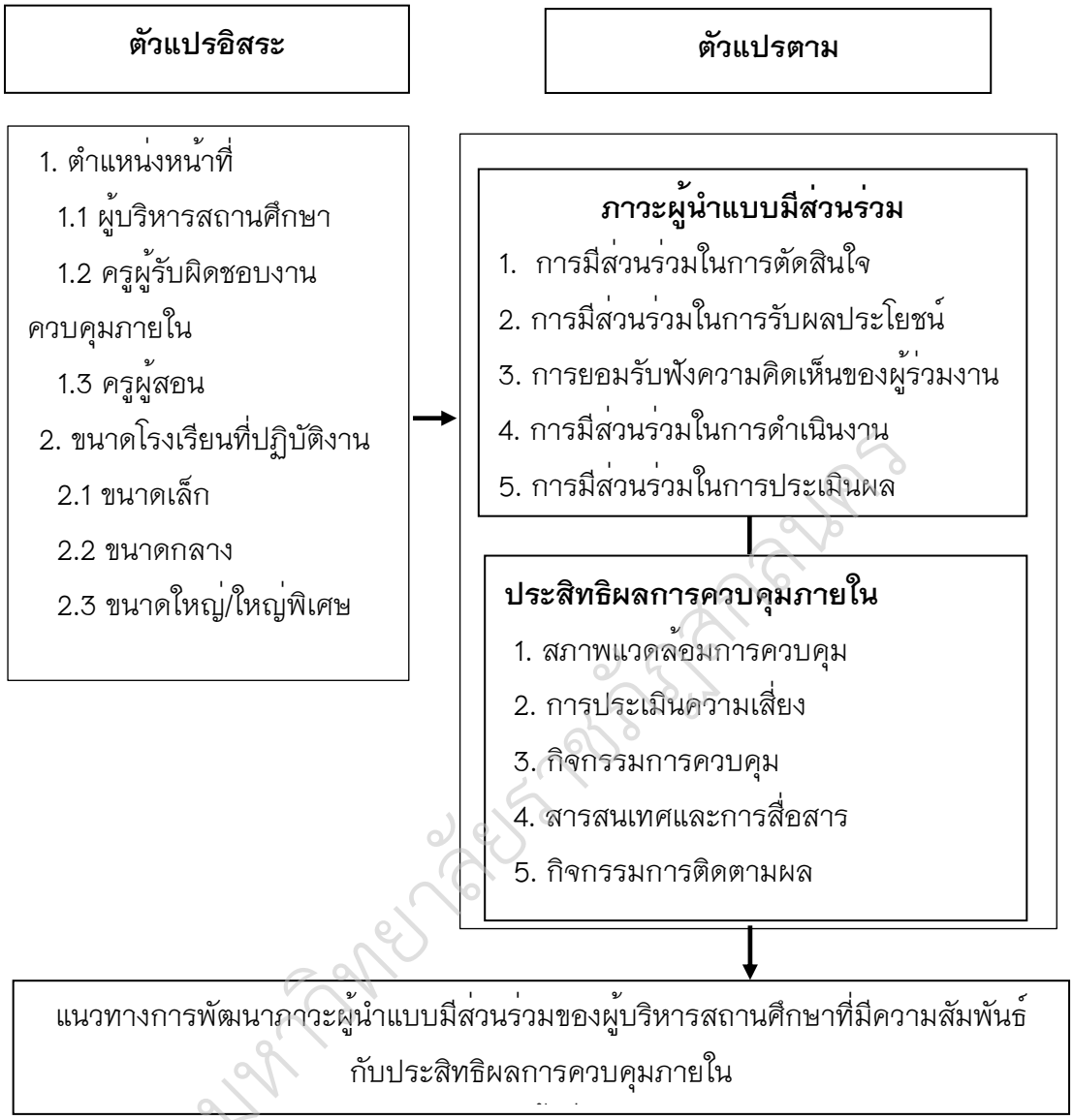
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.2.2.4 สารสนเทศและการสื่อสาร

3.2.2.5 กิจกรรมการติดตามผล

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ในด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ 3) ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน 4) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และ 5) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยของ สัมมา รธนิธย์ (2553, หน้า 81); วิรัช คุ้มกลาง (2560, หน้า 35); ลัดดาวัลย์ สมตน (2561, หน้า 31 – 32); กิตติพงค์ ทาปง (2563, หน้า 11); ศรีพระจันทร์ สถาพรวินิจงาม (2563, หน้า 36); กชพร นาคทัศน์ (2565, หน้า 52); จีระ พุฒหอมโพธิ์ (2566, หน้า 46); เยาวดี ภูนิละมัย (2567, หน้า 10); ปาลิตา จินากลึง และบรรจบ บุญจันทร์ (2568, หน้า 690); ,Tannenbaum & Schmidt (1963, pp. 482 – 494); Flippo (1966, pp. 230 – 232); Reddin (1970, pp. 8 – 17); และ House & Mitchell (1978, pp. 81 – 97); และประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน ตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2561 หน้า 2) ได้แก่ คือ 1) สภาพแวดล้อมการควบคุม 2) การประเมินความเสี่ยง 3) กิจกรรมการควบคุม 4) สารสนเทศและการสื่อสาร และ 5) กิจกรรมการติดตามผล ซึ่งผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย แสดงไว้ในภาพประกอบ 1 ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับการสร้างความร่วมมือ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในกระบวนการคิด การตัดสินใจ การปฏิบัติงาน และการประเมินผล ผู้นำมีบทบาทในการสื่อสาร ประนีประนอม ส่งเสริมศักยภาพ สร้างแรงจูงใจ และทำงานเป็นทีม เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่า มีความผูกพันต่อองค์การ และร่วมกันบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ วัดได้จากการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน 5 ตัวแปร ดังต่อไปนี้

1.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เปิดโอกาสและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนเข้ามามีบทบาทร่วมในกระบวนการตัดสินใจของสถานศึกษา ตั้งแต่การร่วมกันค้นหาและวิเคราะห์ปัญหา การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา การเสนอความคิดเห็นและทางเลือกต่าง ๆ การกำหนดนโยบาย แผนงาน หรือกิจกรรมของโรงเรียน ตลอดจนการร่วมกันพิจารณาเลือกแนวทางดำเนินงานที่เหมาะสม โดยอาศัยข้อมูลและความคิดเห็นของกลุ่ม เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้ร่วมรับผลตอบแทนหรือผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินงานร่วมกันของสถานศึกษา ทั้งในด้านวัตถุ ด้านสังคม และด้านจิตใจ เช่น การได้รับการยกย่อง ชื่นชม การให้กำลังใจ การได้รับสวัสดิการ หรือความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน ตลอดจนการร่วมรับผลกระทบหรือปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานและร่วมกันแก้ไข เพื่อสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

1.3 การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนข้อมูล เสนอแนะ และอภิปรายปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเปิดเผย บนพื้นฐานของความเสมอภาค ความไว้วางใจ และการเคารพซึ่งกันและกัน โดยผู้บริหารรับฟังและนำความคิดเห็นของผู้ร่วมงานมาใช้ประกอบการวิเคราะห์

การตัดสินใจ การปรับปรุงแก้ไข และการประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาการบริหารงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

1.4 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนเข้ามามีบทบาทร่วมในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมของสถานศึกษา ตามแผนงานที่กำหนดไว้ โดยร่วมกันปฏิบัติงาน ประสานงาน สนับสนุนทรัพยากร และใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งร่วมกันติดตาม ตรวจสอบ และปรับปรุงการดำเนินงาน เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เปิดโอกาสและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ตั้งแต่การกำหนดประเด็นและเกณฑ์การประเมิน การร่วมออกแบบวิธีการประเมิน การแสดงความคิดเห็นต่อผลการประเมิน ตลอดจนการร่วมวิเคราะห์ผลและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

2. ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของการดำเนิน นโยบาย กระบวนการ วิธีการและระเบียบปฏิบัติที่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติกำหนดร่วมกันเพื่อเป็นแนวปฏิบัติในการคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานและให้เกิดความยุติธรรมแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งเป็นการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องวัดได้จากการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน แบ่งเป็น 5 ตัวแปร ดังต่อไปนี้

2.1 สภาพแวดล้อมการควบคุม หมายถึง ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานในสถานศึกษาที่เกิดจากการที่ผู้บริหารและบุคลากรยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อตรง มีระบบการกำกับดูแลที่เป็นอิสระจากฝ่ายบริหาร มีการกำหนดโครงสร้างองค์กร สายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ชัดเจนเหมาะสม รวมทั้งมีการส่งเสริม พัฒนา และรักษาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ตลอดจนกำหนดให้บุคลากรทุกระดับมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานตามระบบการควบคุมภายใน อันส่งผลให้การดำเนินงานของหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

2.2 การประเมินความเสี่ยง หมายถึง ระดับความสามารถของสถานศึกษาในการดำเนินกระบวนการระบุ วิเคราะห์ และประเมินความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน สามารถระบุและวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานได้อย่างครอบคลุมทั้งองค์กร พิจารณาโอกาสการเกิดการทุจริตที่อาจส่งผลต่อการดำเนินงาน และประเมินการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่อาจกระทบต่อระบบการควบคุมภายใน เพื่อนำไปกำหนดแนวทางการจัดการความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสมและสนับสนุนให้หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

2.3 กิจกรรมการควบคุม หมายถึง ระดับความสามารถของสถานศึกษาในการกำหนดและดำเนินกิจกรรมการควบคุมตามนโยบายและกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อลดหรือควบคุมความเสี่ยงที่อาจส่งผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ โดยมีการระบุและพัฒนากิจกรรมการควบคุมที่เหมาะสมในทุกระดับของการดำเนินงาน รวมทั้งการกำหนดกิจกรรมการควบคุมด้านเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีการกำหนดนโยบาย ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และผลสำเร็จที่คาดหวังอย่างชัดเจน เพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจริง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

2.4 สารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง ระดับความสามารถของสถานศึกษาในการจัดทำ จัดหา และใช้สารสนเทศที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน และมีคุณภาพ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามระบบการควบคุมภายใน รวมทั้งมีการสื่อสารสารสนเทศ วัตถุประสงค์ และความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมภายในให้บุคลากรภายในหน่วยงานรับทราบและเข้าใจอย่างทั่วถึง ตลอดจนมีการสื่อสารกับบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกเกี่ยวกับข้อมูลที่มีผลต่อการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในเพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานของหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

2.5 กิจกรรมการติดตามผล หมายถึง ระดับความสามารถของสถานศึกษาในการดำเนินการติดตามและประเมินผลการควบคุมภายในอย่างต่อเนื่องทั้งในระหว่างการปฏิบัติงานและการประเมินผลเป็นรายครั้ง เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานเป็นไปตามองค์ประกอบและหลักการของระบบการควบคุมภายในอย่างเหมาะสม รวมทั้งมี

การประเมินและสื่อสารข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนของการควบคุมภายในต่อฝ่ายบริหารและผู้กำกับดูแลอย่างทันเวลา เพื่อให้สามารถสั่งการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม อันส่งผลให้หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

3. บุคลากรในโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ในปีการศึกษา 2568

4. ตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การดำรงตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนอย่างเป็นทางการ ซึ่งกำหนดเป็น 3 กลุ่ม

4.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน รวมถึงรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

4.2 ครูผู้รับผิดชอบงานควบคุมภายใน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานควบคุมภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

4.3 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

5. ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน หมายถึง ขนาดของโรงเรียน ลังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ดังนี้

5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1 – 119 คน

5.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนในลัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน

5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่มีนักเรียนตั้งแต่ 720 คน ขึ้นไป

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเพื่อบริบทและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ท้องที่จังหวัดบึงกาฬ ครอบคลุมอำเภอเมืองบึงกาฬ อำเภอปากคาด อำเภอโซ่พิสัย อำเภอบุ่งคล้า อำเภอบึงโขงหลง อำเภอเซกา อำเภอพรเจริญ และอำเภอศรีวิไล ประกอบด้วยสถานศึกษา จำนวน 210 โรงเรียน

7. การรับรู้ หมายถึง การที่ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ได้สัมผัสด้วยการรู้เห็น รับฟัง กายสัมผัส กลิ่น รส อย่างใดอย่างหนึ่งหรือมากกว่าเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและการควบคุมภายใน ในโรงเรียนที่ตนปฏิบัติงาน

8. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน หมายถึง วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยการศึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัย และแหล่งข้อมูลอื่น ๆ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย จึงแบ่งการนำเสนอในบทนี้ออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

1.3 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

1.4 ความหมายของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

1.5 ความสำคัญของของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

1.6 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

ตอนที่ 2 ประสิทธิผลการควบคุมภายใน

2.1 ความหมายของประสิทธิผล

2.2 ความสำคัญของประสิทธิผล

2.3 ความหมายของการควบคุมภายใน

2.4 ความสำคัญของการควบคุมภายใน

2.5 แนวคิดการควบคุมภายในหน่วยงานของรัฐ

2.6 วัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในหน่วยงานของรัฐ

2.7 องค์ประกอบของการควบคุมภายใน

ตอนที่ 3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

3.1 ข้อมูลทั่วไป

3.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร

3.3 เป้าประสงค์หลัก

3.4 อุดมการณ์การทำงาน

3.5 จุดเน้น กลยุทธ์การพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.6 แนวนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.7 สภาพการจัดการศึกษา

ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอความหมายของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560, หน้า 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยผู้นำเป็นผู้ให้ข้อมูลที่สามารถเกิดความร่วมมือจากสมาชิกกลุ่มร่วมมือกันปฏิบัติงานจนสำเร็จบรรลุผลตามต้องการ และการที่ภาวะผู้นำมีลักษณะที่ซับซ้อนในลักษณะของกระบวนการของความสัมพันธ์และการใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น

ชัยณรงค์ สร้างช้าง (2561, หน้า 16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่สามารถใช้อิทธิพลของบุคคลที่ครองตำแหน่ง เพื่อจูงใจโน้มน้าวให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือประสานงาน เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ร่วมกัน ภาวะผู้นำจึงมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ ผู้นำ ผู้ตาม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามหรืออาจสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำคือ รูปแบบของกระบวนการใช้อิทธิพล เป็นความสามารถในการนำของผู้นำหรือกลุ่มในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

ภคมน ทิฆัมพรบรรเจิด (2561, หน้า 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่ใช้อิทธิพลทางสังคมที่ไม่ใช่ลักษณะการบังคับผู้อื่นหรือผู้ร่วมงาน เพื่อให้ผู้อื่นหรือผู้ร่วมงานทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรโดยใช้การจูงใจซึ่งองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องในกระบวนการภาวะผู้นำ ได้แก่ ผู้นำ ผู้ตาม สถานการณ์ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น องค์ประกอบนี้จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันและส่งผลกระทบซึ่งกันและกัน

นราธิป โชคชยสุนทร (2562, หน้า 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้ปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์และประสบผลสำเร็จ

สุนีย์ กาศจำรูญ (2562, หน้า 55) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะจูงใจบุคคลอื่นให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ และช่วยให้บรรลุเป้าหมายกลุ่มการจูงใจผู้ปฏิบัติติงานในองค์กรจะทำให้บรรลุป้าหมายขององค์กร ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นผู้มีอำนาจมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น และสามารถชักจูงบุคคลอื่นให้ทำงานได้

บุษยมาส ผาดี (2563, หน้า 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือความสามารถของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคคล หรือเพื่อนร่วมงาน ใช้อิทธิพลหรืออำนาจในรูปแบบต่าง ๆ มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์เพื่อจูงใจให้คนอื่นคล้อยตาม ทำตาม และสร้างความพึงพอใจใจในการปฏิบัติงานมีคุณลักษณะที่เหมาะสม ทั้งด้านความรู้ มีสติปัญญามองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์กร มีทักษะและเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลงที่ทรงความรู้ สามารถขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติภารกิจตามแผนเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร

เพ็ญนภา ศรีแปลก (2563, หน้า 16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกเกี่ยวกับการใช้อิทธิพล ซึ่งเป็นอำนาจภายในตัวของผู้นำ โดยอาศัยศิลปะของการใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด เป็นการโน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงานให้เกิดแรงจูงใจภายในเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ เต็มใจร่วมกันปฏิบัติงาน และทุ่มเทกำลังความคิด ความรู้ ความสามารถของตนเองในการช่วยแก้ปัญหา ผู้นำต้องมีความสามารถในการชี้นำแนวทาง และหาวิธีเพื่อให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564. หน้า 25) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือความสามารถในการนำหรือการมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมของกลุ่มเป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำที่ช่วยสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ เป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อมหรือการมีอิทธิพลต่อกลุ่มที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มทำตามที่ต้องการ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งผู้นำใช้อิทธิทธิพลต่อพฤติกรรมของกลุ่ม และเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้กลุ่มบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

วรรณภา ไทยประยูร (2564, หน้า 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ๆ เพื่อโน้มน้าวจูงใจผู้ให้กระทำหรือปฏิบัติงานร่วมมือกันอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

บัณฑิตา สิทธิพงศากุล (2564, หน้า 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะพฤติกรรม ความสามารถ เกี่ยวกับการใช้อิทธิพลของตนเหนือผู้อื่นให้ปฏิบัติงานและใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 25) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลของผู้นำกับผู้ตาม โดยการโน้มน้าวใจ การสร้างค่านิยม และความเชื่อให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นภายในองค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

วิชิต สุขสันติกูล (2566, หน้า 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะ ความสามารถ หรือกระบวนการของบุคคลหนึ่งที่ใช้อิทธิพลของผู้นำในการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้ร่วมกันในการปฏิบัติงานหรือทำงานด้วยกันด้วยความเต็มใจ และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันตามที่กำหนด

สายสุดา สาหัส (2568, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ ของผู้นำในการชักจูง จูงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และสร้างความเชื่อมั่น ในการสนับสนุนผู้ตามให้ร่วมมือในการปฏิบัติงานโดยอาศัยอิทธิพลและความสัมพันธ์ที่สร้างขึ้นระหว่างผู้นำและผู้ตามเพื่อให้การปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้

Giammatteo (1981, อ้างอิงใน ซาฝีน๊ะ แอหลัง, 2561, หน้า 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้นำที่เหมาะสมไม่ใช่เป็น ผู้สั่งการหรือควบคุมเท่านั้น แต่จะเป็นผู้ที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร สิ่งนั้นคือ การแสดงออกของความเป็นผู้นำของคน ๆ นั้น ได้แก่การสร้างและธำรงรักษากลุ่มไว้ได้ มีการทำงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ช่วยให้กลุ่มเกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเข้าใจง่าย เพื่อให้กลุ่มร่วมมือกันทำงานไปสู่เป้าหมายอย่างราบรื่น

Dubrin (1998, p. 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติที่จะทำได้ในการสร้างความมั่นใจและให้การส่งเสริมต่อบุคลผู้อื่นเพื่อดำเนินงาน บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Daft (1999, หน้า 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้น้ำและผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนเปลี่ยงเพื่อให้บรรจุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือความสามารถของบุคคลในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการใช้อิทธิพล อำนาจหน้าที่ และแรงจูงใจ ผ่านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อโน้มน้าว ชี้นำ และกระตุ้นให้ผู้ตามหรือผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร ทั้งนี้ ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ผู้นำ ผู้ตาม สถานการณ์ และผลลัพธ์ ซึ่งมีความสัมพันธ์และส่งผลซึ่งกันและกัน อีกทั้งยังมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของผู้ตาม การสร้างแรงบันดาลใจ ความไว้วางใจ และการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

นัยนา ยะตา (2560, หน้า 21) กล่าวว่า ในการที่จะเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้ไปในทิศทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการพัฒนาองค์การหรือโรงเรียนนั้น คือความสามารถของบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารหรือผู้นำในการริเริ่มโครงสร้างกระบวนทัศน์ใหม่หรือเป้าหมายนั้น ๆ

รุ่งนภา สรรพศรี (2560, หน้า 19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการบริหารบุคลากรและงานต่าง ๆ ภายในองค์การของตน ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถ มุ่งหวังที่จะพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์การบรรลุจุดมุ่งหมาย

ภคมน ทิฆัมพรบรรเจิด (2561, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่ใช้อิทธิพลทางสังคมที่ไม่ใช่ลักษณะการบังคับผู้อื่นหรือผู้ร่วมงาน เพื่อให้ผู้อื่นหรือผู้ร่วมงานทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรโดยใช้การจูงใจซึ่งองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องในกระบวนการภาวะผู้นำ ได้แก่ ผู้นำ ผู้ตาม สถานการณ์ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น องค์ประกอบนี้จะเกี่ยวข้อง

สัมพันธ์กันและส่งผลกระทบซึ่งกันและกัน

นราธิป โชคชยสุนทร (2562, หน้า 16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการบริหารผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในการบริหารจะส่งผลให้ผู้ร่วมงานมีความเต็มใจ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้งานที่ออกมาอย่างมีคุณภาพและตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

บุนยะสิด ยดทิวงสา (2562, หน้า 30) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นำ หัวหน้าส่วนขององค์กรต่าง ๆ ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ จะต้องเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่น

พรปวีณ์ แสนอินทร์ (2563, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กรและการจัดการ เพราะจะทำให้มีการปฏิบัติที่ทำให้จุดมุ่งหมายขององค์กรบรรลุเป้าหมาย องค์กรทุกองค์กรและทุกระดับ ภาวะผู้นำจะมีความสำคัญมาก เพราะก่อให้เกิดผลที่แตกต่างอย่างชัดเจน เช่น องค์กรที่เคยมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีสิ่งที่ท้าทายให้ทำตลอดเวลากลายเป็นองค์กรที่อยู่ในขอบเขตที่แคบ ๆ ขาดสิ่งเร้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร หากผู้นำเป็นคนเฉื่อยชาไม่มีวิสัยทัศน์ และในหลาย ๆ องค์กรและในระดับต่าง ๆ ขององค์กรที่มีแต่จะเลวร้ายลงทุก ๆ วัน เพราะว่าไม่มีภาวะการณ์เป็นผู้นำที่ดี หรือขาดภาวการณ์เป็นผู้นำนั่นเอง

บุษยมาศ ผาดี (2563, หน้า 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะผู้บริหารมีบทบาทและความรับผิดชอบโดยตรงต่อการวางแผน การตัดสินใจ การสั่งการ ดูแลและควบคุมให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีนักวิชาการได้ศึกษาความสำคัญของกาวะผู้นำไว้

เพ็ญนภา ศรีแปลก (2563, หน้า 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารทุกระดับในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาในยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำจะต้องมีคุณลักษณะที่มีความสามารถริเริ่มสร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็น เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

บัณฑิตา สิทธิพงศากุล (2564, หน้า 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อกระบวนการบริหารเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของ

ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เกิดอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำเกิดความเชื่อมั่น ความนับถือในการดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

วรรณภา ไทยประยูร (2564, หน้า 23) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหารงานของผู้บริหารทุกระดับ ในยุคของการแข่งขันสูงจึงจำเป็นที่จะต้องมีผู้นำที่มีคุณลักษณะที่มีความสามารถริเริ่มการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ สร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด

สายสุดา สาหัส (2568, หน้า 24) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารและการพัฒนาองค์กรผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะมีอิทธิพลในการชักจูงและโน้มน้าวบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์กร นอกจากนั้นภาวะผู้นำยังเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ในตัวบุคคล ซึ่งต้องมีคุณลักษณะต่าง ๆ เช่น ความเชื่อมั่นในตัวเองความสารถในการสื่อสาร และความสามารถในการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ร่วมงาน ทั้งนี้ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จในระยะยาวโดยใช้แนวคิดและทฤษฎีใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์กรและสถานศึกษา โดยภาวะผู้นำเป็นกลไกที่ผู้บริหารใช้ในการชี้นำ จูงใจ และประสานความร่วมมือของบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ และการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ การสื่อสาร และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร ส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร และมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ

3. แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการและนักวิจัยกล่าวถึงแนวคิดและทฤษฎีของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

ลัดดาวัลย์ สมตน (2561, หน้า 32) กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมเกิดขึ้นครั้งแรกในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยมีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้นำองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ หรือ

ผลักดันภายใต้คุณลักษณะของผู้นำที่ต้องการบริหารสถานศึกษาให้องค์การดำเนินการจนบรรลุตามเป้าหมาย ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1920 หลังจากนั้นมี การศึกษาคุณลักษณะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพของผู้นำ โดยมีจุดประสงค์เพื่อเพิ่มความพอใจ ผลผลิต และผลลัพธ์ที่ตั้งเป้าหมายไว้

บุศราภรณ์ คำปะละ (2563, หน้า 9 – 10) กล่าวถึง แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้น้าแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการการดำเนินงานที่ต้องอาศัยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีบทบาทในการร่วมกันคิดวางแผน ร่วมกันดำเนินการ ร่วมรับผลประโยชน์รวมถึงร่วมประเมินผล โดยปราศจากการบังคับและกฎเกณฑ์ทางสังคมอันจะนำไปสู่การป้องกันและพัฒนากิจกรรมหรือโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กชพร นาคทัศน์ (2565, หน้า 43) กล่าวถึง แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้นำส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในองค์กรทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ยุทธนา ไชยราช (2566, หน้า 20) กล่าวถึง แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม เป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งเน้นทักษะและคุณลักษณะของการนำแบบมีส่วนร่วมโดยเอื้ออำนวยต่อการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน สามารถจัดการกับปัญหาความคับข้องใจระดับสูงได้อย่างอดทน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น รู้จักแบ่งปันวิสัยทัศน์ซึ่งกันและกัน สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อผลประโยชน์ต่อส่วนรวมร่วมกัน

เยาวดี ภูนิละมัย (2567, หน้า 10) กล่าวถึง แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม คือ ความสามารถในการอำนวยการ การสั่งการ เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย มีการเสริมแรงจูงใจและการสร้างแรงจูงใจในการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหาร การมีส่วนร่วมมีส่วนช่วยให้ใต้บังคับบัญชาเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในตัวเองและความตรงไปตรงมาด้วยความเป็นมิตรของผู้บังคับบัญชาจะทำให้ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความผูกพันในองค์การของกลุ่ม ส่งผลให้งานเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในองค์การ ประกอบด้วย 4 แนวทาง ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มโครงการโดยมีการอภิปรายถึงปัญหา และความต้องการ การตัดสินใจระหว่างการดำเนินโครงการ 2) การมีส่วนร่วมการปฏิบัติการ มีส่วนร่วมในการใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ ในการปฏิบัติงาน

3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นแก้ไขปัญหาเพื่อผลประโยชน์ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลโดยตรงและทางอ้อม

Likert (1961, p. 41) ได้ศึกษารูปแบบของการกระผู้นำเป็นบมีส่วนร่วมโดยการตั้งเป้าหมายและการตัดสินใจของผู้ได้บังคับบัญชาภายใต้กระบวนการกลุ่ม โดยมีแนวคิดในเรื่องของแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมาเป็นพื้นฐานของการศึกษา จากผลการศึกษาของ Likert พบว่า การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาการมีส่วนร่วมจะทำให้พวกเขารู้สึกมีคุณค่าในตัวเอง ซึ่งจะเกิดผูกพันระหว่างผู้บริหารและผู้ได้บังคับบัญชาแบบตรงไปตรงมาด้วยความเป็นมิตร มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสร้างแรงจูงใจในการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหาร สามารถสรุปเป็น สาระสำคัญในการบริหาร ดังนี้

1) การยอมรับนับถือ การไว้วางใจ การรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชาสู่ผู้บังคับบัญชา

2) การสร้างแรงสูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจในเป้าหมายขององค์การเพื่อจะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ในองค์การ

3) การสื่อสารอย่างเป็นอิสระ มีความเชื่อถือได้ มีความถูกต้องและเพียงพอของข้อมูลในองค์กร

4) การอภิปรายปัญหาระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเปิดเผย และตรงไปตรงมา

5) เกิดการตัดสินใจเป็นกระบวนการกลุ่ม ตั้งแต่ผู้ใต้บังคับบัญชาจนถึงผู้บริหารระดับสูง

6) เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และวิธีการดำเนินงาน

7) มีการควบคุมการดำเนินงานในองค์การ และมุ่งเน้นการแก้ปัญหามากกว่าการตำหนิติเตียน

8) ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนและส่งสริมการพัฒนาวิชาชีพของผู้ใต้บังคับบัญชา

จากแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม คือ รูปแบบการบริหารที่เน้นให้ทุกคนในองค์กรเข้ามามีบทบาทในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การคิด ตัดสินใจ ดำเนินงาน รับผลประโยชน์ ไปจนถึงการประเมินผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โดยผู้นำต้องสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ เปิดโอกาสในการสื่อสาร การอภิปราย และการร่วมตัดสินใจ ซึ่งช่วยเสริมแรงจูงใจ ความผูกพัน และเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร

4. ความหมายของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยให้ความหมายของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

กรรณาภรณ์ สุดหอม (2560, หน้า 32) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือคณะบุคคล ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การตัดสินใจ ความรับผิดชอบช่วยเหลือ สนับสนุน เสนอแนะ ประสานสัมพันธ์ สนับสนุนกิจกรรม และมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร

ปิยธิดา อำภาพันธ์ (2560, หน้า 15) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานทุกขั้นตอนตั้งแต่เริ่มต้น ทั้งทางร่างกาย จิตใจและอารมณ์ ไม่ว่าจะเป็นปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มคน ร่วมคิดร่วมมือ ร่วมปฏิบัติ ร่วมแรง ร่วมใจ และร่วมรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดการดำเนินการพัฒนา และการเปลี่ยนแปลง เป็นเทคนิคอย่างหนึ่ง ที่ผู้บริหารต้องการ เพราะเมื่อบุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมแล้วจะไม่ค่อยเกิดการต่อต้าน รวมทั้งช่วยลดความขัดแย้งและความเครียดจากการทงทำงาน ทำให้บุคคลได้ร่วมเข้ามามีส่วนร่วม ส่งผลทำให้บุคคลรู้สึกรักในองค์การ รวมทั้งช่วยลดความขัดแย้งและความเครียดจากการทำงาน ทำให้บุคคลได้ร่วมกันพิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานบุคคลจะรู้สึกพึงพอใจในผลงานที่เกิดขึ้น และเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง เกิดความมุ่งมั่นในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและผูกพันกับองค์กร เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร และสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

วิรัช คุ้มกลาง (2560, หน้า 31 – 32) กล่าวว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม คือความสามารถของผู้นำที่จะดึงศักยภาพในตัวของผู้ตามแต่ละคนออกมาใช้ให้มากที่สุด เพื่อความสำเร็จของงานโดยที่ผู้มีนำต้องมีลักษณะเอื้อต่อการให้ความร่วมมือผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น มีความเป็นมิตร มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีมีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานมีการปรึกษาหารือร่วมกันทั้งสองฝ่าย ส่งผลให้เกิดการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน มีการแสวงหาวิธีการทำงาน ร่วมกันเพื่อให้ประสบความสำเร็จ

ศรัณยา มาทิพย์ (2560, หน้า 22) กล่าวว่า ผู้นำแบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง หมายถึง ผู้นำที่มีการประเมินความก้าวหน้าแบบสองทาง โดยความสำเร็จขึ้นอยู่กับการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร ผู้บริหารให้ความไว้วางใจและเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกันมีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางทั้งจากระดับบนและระดับล่างในระดับเดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน

อรุณ รักธรรม (2560, หน้า 54) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ความสามารถของผู้นำขององค์การที่จะเลือกเทคนิควิธีการจัดการอย่างไรเพื่อที่จะทำให้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างจำกัดในองค์การนั้นได้ถูกนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าขององค์การนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารหรือผู้ที่อยู่ภายในองค์การในการเลือกเทคนิคและวิธีการจัดการในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การของตนนั่นเอง ผู้บริหารหรือผู้นำองค์การจำเป็นต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แก้ไขระบบภายในให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

ปิยะวรรณ คิดโสดา (2561, หน้า 39) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง แบบภาวะผู้นำที่ให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชามีความไว้วางใจและเชื่อมั่นอย่างเต็มที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการทำงาน และมีโอกาสประชุมร่วมกันตัดสินใจกับผู้บริหารในการทำงาน และผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและพยามใช้แนวคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาในการตัดสินใจ

ลัดดาวัลย์ สมตน (2561, หน้า 31 – 32) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโรงเรียนตัดสินใจโดยใช้ความคิดเห็นของกลุ่มครู ให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แก้ไขปัญหาตัดสินใจ และประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ผู้บริหารลงมือปฏิบัติงาน และกิจกรรมของโรงเรียนร่วมกับครู

สกุลกานต์ โกสีลา (2561. หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบการมีส่วนร่วม (Participating leadership) หมายถึง ผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรมที่คอยสนับสนุนและเน้นการมีส่วนร่วมในการทำงานกับครู คอยให้กำลังใจติดต่อสื่อสารกัน

อย่างเป็นประจำสม่ำเสมอ เช่น มีการประชุมการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และแสดงออกถึงการเอาใจใส่รวมถึงการให้ความสำคัญ

ศรีพระจันทร์ สถาพรวินิจงาม (2563, หน้า 27) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม คือผู้นำที่ให้ความสำคัญในเรื่องความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสูง มีการใช้ข้อมูล และมีการใช้การสื่อสารเพื่อการตัดสินใจร่วมกันเพื่อปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ร่วมกัน ผู้ตามต้องการความมีอิสระหรือความสำเร็จสูงมาก ส่งเสริมการสร้างการทำงานเป็นทีม ใช้การประนีประนอมเข้าช่วยทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่รู้สึกว่าถูกบังคับ มีความตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลให้ความไว้วางใจและมุ่งพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

สุชาดา อักษรกริช (2563, หน้า 48) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วมหรือภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมการกระทำ หรือการแสดงออกให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การร่วมตัดสินใจ การดำเนินงานในโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ อย่างอิสระร่วมรับผิดชอบและร่วมในการติดตามประเมินผลในการบริหารงานของสถานศึกษา เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563, หน้า 5 – 8) ได้กล่าวถึง หลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงเป็นแบบอย่างในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ทรงดูแลคนไทยมากว่า 70 ปี ทรงเป็นนักประชาธิปไตย ทรงเปิดโอกาสให้สาธารณชนประชาชนหรือเจ้าหน้าที่ทุกระดับได้มาร่วมแสดงความคิดเห็น "ทรงตรัสว่า" สำคัญที่สุดจะต้องหัดทำใจให้กว้าง หนักแน่น รู้จักรับฟังความคิดเห็น แม้กระทั่งการวิพากษ์วิจารณ์จากผู้อื่นอย่างฉลาดนั้นแท้จริงคือ การระดมสติปัญญาและประสบการณ์อันหลากหลายมาอำนวยการปฏิบัติงาน บริหารงานให้ประสบผลสำเร็จที่สมบูรณ์นั่นเอง

กิตติพงค์ ทาปง (2563, หน้า 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ความสามารถในการสั่งการ อำนวยการ สร้างแรงจูงใจให้กลุ่มปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้น เกิดความรู้สึกรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองโดยการสนับสนุนทั้งทางตรงและทางอ้อม มีการเปิดโอกาสให้ตัดสินใจ ปรึกษาหารือแบ่งปันข้อมูลข่าวสารในการดำเนินการร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ประกอบด้วย 4 แนวทาง คือ 1) การมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศขององค์การ 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3) การมีส่วนร่วมด้านจิตใจ 4) การมีส่วนร่วมในการรับรู้ถึงผลตอบแทนจากการทำงาน

ณัฐธิดา สุระเสนา (2564, หน้า 51) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานและพัฒนาการปฏิบัติงาน ให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ สร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถของตนเอง ให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ให้ความไว้วางใจครูอย่างเต็มที่ ให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแผนการปฏิบัติงาน ให้ครูมีส่วนร่วมในประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ครูมีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบของตนเองและเพื่อนร่วมงาน และให้ทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการชื่นชม ยินดีกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของโรงเรียนการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การกำหนดเป้าหมายและแผนการปฏิบัติงาน รวมถึงการร่วมกันชื่นชมความสำเร็จในงานของโรงเรียน

นฤมล สุวรรณรงค์ (2564, หน้า 37) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการบริหารงาน และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยการมีส่วนร่วมของครูเสมอ กระตุ้นให้คงความคิดเห็นในการพัฒนางาน ขอคำปรึกษาจากครูในการมอบหมายงานที่ตรงความสามารถสร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ให้โอกาสครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแผนการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการติดตาม และประเมินผลมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาความดี ความชอบในการปฏิบัติงาน และร่วมกันชื่นชมผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน

กชพร นาคทัศน์ (2565, หน้า 41) กล่าวว่า ภาระผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องที่มีหน้าที่รับผิดชอบและวิธีการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามแผนงาน โครงการ โดยการร่วมมือหรือสนับสนุน ด้านทรัพยากรการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเป็นการบริหารโดยคณะกรรมการมีรูปแบบวิธีการเดียวกันกับการวางแนวบริหารและปฏิบัติงานร่วมกัน สมาชิกมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ รับผิดชอบผลที่เกิดขึ้นในองค์การ

ทวิชชัย ต้นภูบาล (2565, หน้า 34) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง รูปแบบภาวะผู้นำที่ให้ความสำคัญกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความไว้วางใจและ

เชื่อมั่นอย่างเต็มที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการทำงาน และมีโอกาสประชุมร่วมกัน ตัดสินใจกับผู้บริหารในการทำงานและผู้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็น และพยายามใช้แนวคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาในการตัดสินใจ

อริยาภรณ์ ขุนปักษี (2565, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้นำที่เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนการทำงาน ตั้งแต่การวางแผน ปฏิบัติงานร่วมกัน การตัดสินใจ การลงมือปฏิบัติงาน และร่วมกันประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ตลอดจนการร่วมกันชื่นชมความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยยึดหลักการของการมีส่วนร่วมกันของทุกภาคส่วน

พิมพิลาลัย รักษ์โคตร (2566, หน้า 15) กล่าวถึง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชามีความไว้เนื้อเชื่อใจ มีความไว้วางใจและเชื่อถือ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอ และกระตุ้นให้ลูกน้องมีส่วนร่วมในการคิดตัดสินใจมีการติดต่อสื่อสาร มีการประชุมพบปะหารือเพื่อตัดสินใจในการลงมือปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะร่วมแสดงความคิดเห็นและให้การสนับสนุนเพื่อให้งานสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์

สมศักดิ์ ยางเบือก (2566, หน้า 45) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานและพัฒนาการปฏิบัติงาน ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ สร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถของตนองอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ให้ความไว้ใจครูอย่างเต็มที่ มีส่วนร่วมในการกำหนดป้าหมายและแผนการปฏิบัติงาน ให้ครูมีส่วนร่วมในประเมินผลการปฏิบัติงานการพิจารณาความดีความชอบของตนเองและเพื่อนร่วมงาน และให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการชื่นชมยินดีกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของโรงเรียน

ยุทธนา ไชยราช (2566, หน้า 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้นำร่วมประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประกอบการตัดสินใจ และกระตุ้นการมีส่วนร่วม เหมาะสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถในการทำงานสูง

เยาวดี ภูนิละมัย (2567, หน้า 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม คือ ความสามารถในการอำนวยการ การสั่งการเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย มีการเสริมแรงจูงใจและการสร้างแรงใจในการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหาร มีส่วนช่วย

ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในตัวเองและความตรงไปตรงมาด้วยความเป็นมิตรของผู้บังคับบัญชาจะทำให้ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความผูกพันในองค์การของกลุ่ม ส่งผลให้งานเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในองค์การ ประกอบด้วย 4 แนวทาง ดังนี้

1) การมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มโครงการโดยมีการอภิปรายถึงปัญหาและความต้องการ การตัดสินใจระหว่างการดำเนินโครงการ

2) การมีส่วนร่วมการปฏิบัติการ มีส่วนร่วมในการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน

3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นแก้ไขปัญหาเพื่อผลประโยชน์

4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลโดยตรงและทางอ้อม

ปาลิตา จินากสึง (2568, หน้า 684) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารและคณะครูในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการดำเนินการต่าง ๆ ในสถานศึกษา โดยมีการร่วมมือร่วมใจกัน ช่วยกันคิดช่วยกันตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้ประสบความสำเร็จ

House & Mitchell (1978 อ้างถึงใน กชพร นาคทัศน์ 2565, หน้า 41) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมคือ ผู้นำที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือและมีส่วนร่วมในการบริหารอื่น ๆ ในลักษณะการส่งเสริมหรือสนับสนุนความคิดที่เป็นอิสระ การวิเคราะห์ปัญหาการเลือกเป้าหมาย และการวางแผนโดยผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด รวมทั้งแสดงให้เห็นถึงเป้าหมายขององค์การตลอดจนการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

Leithwood & Jantzi (1996 อ้างถึงใน อริยาภรณ์ ขุนปักษี (2565, หน้า 26) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการมีส่วนร่วม (participative leadership) หมายถึง การได้เข้ามาร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนโดยสมาชิกที่ประกอบด้วยชุมชน โรงเรียนจะเน้นกระบวนการตัดสินใจของกลุ่มอันจะทำให้เกิดประสิทธิภาพขององค์กร และการบริหารโรงเรียนเป็นฐานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมาย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการสร้างความร่วมมือ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมใน

กระบวนการคิด การตัดสินใจ การปฏิบัติงาน และการประเมินผล ผู้นำมีบทบาทในการสื่อสาร ประนีประนอม ส่งเสริมศักยภาพ สร้างแรงจูงใจ และทำงานเป็นทีม เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่า มีความผูกพันต่อองค์การ และร่วมกันบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการ และนักวิจัยกล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ดำเนินการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติขึ้น เพื่อเป็นแบบแผนยุทธศาสตร์ โดยกระบวนการในการจัดทำแผนนั้น มุ่งเน้นให้ทุกภาคส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วม เริ่มตั้งแต่ระดมความคิด การประชุม การตรวจสอบผ่านความเห็นชอบจนประกาศใช้ จากนั้นในขั้นตอนการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ก็ยังมุ่งเน้นในการระดมสรรพกำลังจากทุกส่วนของสังคมให้มีส่วนร่วมในการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติทุกขั้นตอน

สุทธิรา เกษมราษฎร์ (2559. หน้า 28) กล่าวว่า ประโยชน์ของการมีส่วนร่วมเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงาน การมีส่วนร่วมทำให้เกิดความคิดที่หลากหลาย เกิดการต่อต้านลดลงส่งเสริมการยอมรับมากขึ้น สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน นำไปสู่การตัดสินใจที่มีคุณภาพมากขึ้น รวมถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้เกิดความร่วมมือ รวมพลังความสามัคคีการทำงานเป็นทีมเป็นกลุ่มทำให้มีการสนับสนุนการทำงานสร้างผลงานได้มากขึ้นในเวลาที่จำกัด เกิดกระบวนการประชาธิปไตย

วิรัช คุ้มกลาง (2560, หน้า 31) กล่าวว่า ความสำคัญของพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมว่า พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกมาและส่งผลให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้นำมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอย่างเป็นมิตร มีการสื่อสารที่ดีระหว่างกัน ส่งเสริมการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานกล้าคิด กล้าแสดงออก มีการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสามารถในการติดต่อและประสานงานที่ดี การเป็นที่รู้จักน่าเชื่อถือในสังคม ก่อให้เกิดการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ

ศรีพระจันทร์ สถาพรวินิจงาม (2563, หน้า 28) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมเป็นที่ประจักษ์ได้ว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการทำงาน ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม การจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความกระตือรือร้นแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความเข้าใจแนวคิดและวัตถุประสงค์ขององค์กรในทิศทางเดียวกันนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

สุชาดา อักษรกริช (2563, หน้า 46) กล่าวว่า ความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วนร่วมคือ พฤติกรรมผู้นำที่กระทำ ปฏิบัติและแสดงออกมาแล้วให้ทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการคิด ร่วมวางแผนตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติการและร่วมติดตามประเมินผล ผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอย่างเป็นมิตร มีการสื่อสารที่ดีระหว่างกัน ส่งเสริมการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดการคิดการแสดงออก มีการยอมรับฟังความคิดเห็น และให้ความสำคัญต่อผู้อื่นมีความสามารถในการติดต่อและประสานงานที่ดีและเป็นที่รู้จักและน่าเชื่อถือต่อสังคมให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ

สุปวีณ์ ชูรัศมี (2564, หน้า 26) สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมมีความสำคัญเพื่อมุ่งเน้นให้ทุกภาคส่วนในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วม ให้เกิดความสามัคคีภายในองค์กรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเป็นประชาธิปไตย ช่วยให้เกิดความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการบริหารสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็นร่วมกันสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมมีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา เพิ่มศักยภาพในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง

อริยาภรณ์ ขุนปักษี (2565, หน้า 39) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม เป็นการแสดงออกของผู้นำที่ส่งผลให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการวางแผน และปฏิบัติงานร่วมกัน มีการสื่อสารที่ดีระหว่างกันส่งเสริมกระตุ้นให้ผู้ร่วมกล้าคิดกล้าแสดงออก มีการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารประสานงานที่ดีเป็นที่รู้จักและน่าเชื่อถือในสังคม มีการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ขององค์กรและการส่งเสริมนวัตกรรมก่อให้เกิดการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพ

สมศักดิ์ ยางเบือก (2566, หน้า 46) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญ เป็นกระบวนการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารหน่วยงาน โดยมีลักษณะของการร่วมรับรู้

ร่วมทำ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจร่วมปฏิบัติ ร่วมควบคุมและตรวจสอบในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีอิสระโดยกระทำด้วยความเต็มใจ เพื่อให้งานนั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธนา ไชยราช (2566, หน้า 19 – 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญต่อการบริหารงานในองค์กรให้บรรจุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารงานในองค์กรและภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษายังสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับใต้บังคับบัญชา

กาญจนา ฮวดเส็ง (2567, หน้า 19) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมมีความสำคัญต่อการบริหารงาน โดยผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แสดงความคิดเห็นและเสนอข้อแนะนำ อันจะส่งผลให้บุคคลใต้บังคับบัญชาเกิดความเข้าใจในบริบท หน้าที่ และเป้าหมายของการดำเนินงานและช่วยลดความขัดแย้งในการทำงาน เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในองค์การ ซึ่งจะทำให้องค์การดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Somech & Oplatka (2009 อ้างถึงใน อริยาภรณ์ ขุนปักษี (2565, หน้า 39) กล่าวว่า การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมเพิ่มระดับแรงจูงใจของครู และด้วยเหตุนี้ส่งผลต่อผลลัพธ์ของบุคคลและองค์กร

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีความสำคัญต่อการบริหารงานในองค์กรให้บรรจุวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารงานในองค์กรและภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษายังสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

6. องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการและนักวิจัยกล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

สัมมา รธนิธย์ (2553, หน้า 81) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน
2. มีมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน
3. มีการสื่อสารที่ดี

4. มีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานกล้าคิด กล้าแสดงออก

5. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

วิรัช คุ้มกลาง (2560, หน้า 35) กล่าวว่าองค์ประกอบของพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรือนประถมศึกษาขนาดเล็ก มี 5 องค์ประกอบดังนี้

1) มีส่วนร่วมในด้านการวางแผน

2) มีส่วนร่วมในด้านการแก้ไขปัญหา

3) มีส่วนร่วมในด้านการให้คำปรึกษา

4) มีส่วนร่วมในด้านการยอมรับความคิดเห็น

5) มีส่วนร่วมในด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ

ลัดดาวัลย์ สมตน (2561, หน้า 31 – 32) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ

3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

กิตติพงค์ ทาปง (2563, หน้า 11) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1) การมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศขององค์การ

2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3) การมีส่วนร่วมด้านจิตใจ

4) การมีส่วนร่วมในการรับรู้ถึงผลตอบแทนจากการทำงาน

ศรีพระจันทร์ สถาพรวินิจงาม (2563, หน้า 36) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ

3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กชพร นาคทัศน์ (2565, หน้า 52) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2) การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา

3) การมีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็น

4) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และ

5) การมีส่วนร่วมในการการวางแผน

จีระ พุฒหอมโพธิ์ (2566, หน้า 46) ได้ให้องค์ประกอบของภาวะแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

3) การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์

4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

เยาวดี ภูนิละมัย (2567, หน้า 10) ได้ให้องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

1) การมีส่วนร่วมในการ คิดริเริ่มโครงการโดยมีการอภิปรายถึงปัญหา และความต้องการ การตัดสินใจระหว่างการดำเนิน โครงการ

2) การมีส่วนร่วมการปฏิบัติการ มีส่วนร่วมในการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะ ใน การปฏิบัติงาน

3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นแก้ไขปัญหาเพื่อ ผลประโยชน์

4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลโดยตรงและทางอ้อม

ปาลิตา จินากลึง และบรรจบ บุญจันทร์ (2568, หน้า 690) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

1) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

5) การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Tannenbaum & Schmidt (1963, pp. 482 – 494) ได้ศึกษาองค์ประกอบของพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กพบว่า มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา
3. ยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน มีการนำความคิดเห็นของผู้ร่วมงานมาประกอบ
4. ให้เสรีภาพแก่ลูกน้องมากขึ้น

Flippo (1966, pp. 230 – 232) ได้ศึกษาองค์ประกอบของพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน
2. เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
3. มีการปรึกษาหารือในการทำงาน
4. มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน
5. ยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน
6. ส่งเสริมให้ทุกคนเกิดความภูมิใจในผลงานของตน

Reddin (1970, pp. 8 – 17) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน
2. เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น
3. มีการปรึกษาหารือในการทำงาน
4. มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน
5. ยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

House & Mitchell (1978, pp. 81 – 97) ได้ศึกษาองค์ประกอบของพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า มี 4 องค์ประกอบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือร่วมกัน
2. เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น
3. ยอมรับความคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน
4. เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการและ นักวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ดังตาราง 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 การสังเคราะห์ตัวแปรการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

องค์ประกอบภาวะผู้นำ แบบมีส่วนร่วม	สัมมา รถนิยม (2553)	ปิยชัช คุ้มกลาง (2560)	ลัดดาวัลย์ สมตน (2561)	กิตติพงษ์ ทาบุง (2563)	ศรีพระจันทร์ สถาพรวินิจงาม (2563)	กชพร นาคทัศน์ (2565)	ชีระ พุฒหอมโพธิ์ (2566)	เยาวดี ภูนิลมัย (2567	ปาลิตา จินากลึง และคณะ (2568)	Tannenbaum & Schmidt (1963)	Flippo (1966)	Reddin (1970)	House & Mitchell (1978)	ความถี่	ร้อยละ
1. การมีส่วนร่วมในการวางแผน/มีส่วนร่วมด้านการวางแผน / เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน	✓	✓				✓						✓		4	31
2. มีมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน	✓													1	8
3. มีการสื่อสารที่ดี	✓													1	8
4. มีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานกล้าคิด กล้าแสดงออก	✓													1	8
5. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	✓	✓				✓				✓	✓	✓	✓	7	54
6. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			9	69

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	สัมมา รถนิยม (2553)	วิรัช คุ้มกลาง (2560)	ลัดดาวัลย์ สมตน (2561)	กิตติพงษ์ ทาบุง (2563)	ศรีพระจันทร์ สถาพรวินิจงาม (2563)	กชพร นาคทัศน์ (2565)	ชีระ พุฒหอมโพธิ์ (2566)	เยาวดี ภูนิลมัย (2567	ปาลิตา จินากลึง และคณะ (2568)	Tannenbaum & Schmidt (1963)	Flippo (1966)	Reddin (1970)	House & Mitchell (1978)	ความถี่	ร้อยละ
7. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ/ดำเนินการ			✓		✓		✓	✓	✓					5	38
8. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์/ผลตอบแทน			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓					7	54
9. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล			✓		✓		✓	✓	✓					5	38
10. การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา		✓				✓				✓			✓	4	31
11. การมีส่วนร่วมด้านการให้คำปรึกษา		✓									✓	✓		3	23
12. การมีส่วนร่วมในด้านการสร้างขวัญและกำลัง		✓									✓	✓		3	23
13. การมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศขององค์กร				✓										1	8

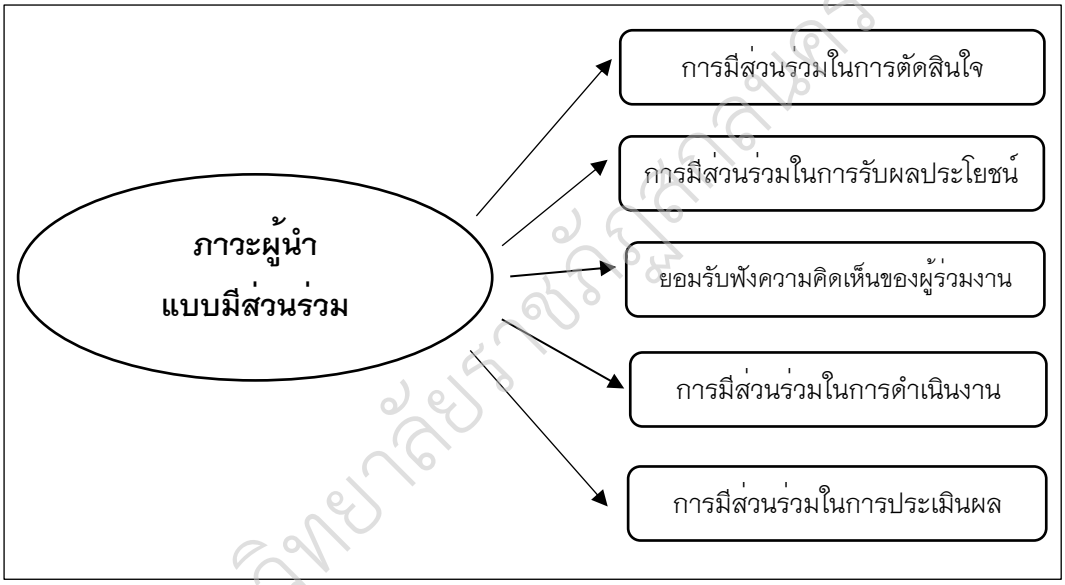
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	สัมมา รถนิยม (2553)	วิชัย คุ้มกลาง (2560)	ลัดดาวัลย์ สมตน (2561)	กิตติพงษ์ ทาบุง (2563)	ศรีพรชัชนันทร์ สถาพรวินิจงาม (2563)	กชพร นาคทัศน์ (2565)	ชีระ พุฒหอมโพธิ์ (2566)	เยาวดี ภูนิลมัย (2567	ปาลิตา จินากลึง และคณะ (2568)	Tannenbaum & Schmidt (1963)	Flippo (1966)	Reddin (1970)	House & Mitchell (1978)	ความถี่	ร้อยละ
14. การมีส่วนร่วมด้านจิตใจ				✓										1	8
15. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน									✓		✓			2	16
16. ให้เสรีภาพแก่ลูกน้องมากขึ้น										✓				1	8
18. เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น												✓	✓	2	16
19. ส่งเสริมให้ทุกคนเกิดความภูมิใจในผลงานของตน											✓			1	8

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จากตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมจากนักวิชาการและนักวิจัยทั้งในและต่างประเทศ แสดงออกมาในรูปความถี่จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) ที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 13 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น จึงได้องค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 5 องค์ประกอบ แสดงดังภาพประกอบ 2 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาพประกอบ 2 แสดงองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

จากภาพประกอบ 2 แสดงองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัย ของนักวิชาการ และนักวิจัย ซึ่งประกอบไปด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ 3) ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน 4) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และ 5) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

1.1 ความหมายของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการและนักวิจัย ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ไว้ดังนี้

วีณา เที่ยงธรรม และคณะ (2555, หน้า 67) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมตัดสินใจ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ของโครงการที่จะดำเนินการ เช่น การประเมินสภาพปัจจุบันและหาสาเหตุของปัญหา การตัดสินใจเลือกกิจกรรมที่สามารถเป็นไปได้ในการนำไปใช้เพื่อการพัฒนา ซึ่งในขั้นตอนนี้คือ การมีส่วนร่วมในการสืบค้นความต้องการจริง ๆ ของประชาชน และการมีส่วนร่วมในการนำทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ในชุมชนมาใช้ในโครงการ เช่น ทรัพยากรบุคคล ได้แก่ กลุ่มอาสาสมัคร กลุ่มจิตอาสา หรือกลุ่มหนุ่มสาวในชุมชน รวมทั้งอุปกรณ์ หรือแม้กระทั่งเครื่องมือต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์ต่าง ๆ หรือเครื่องมือทางการแพทย์ต่าง ๆ เป็นต้น

ปิยธิดา อำภาพันธ์ (2560, หน้า 6) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อวางแผนงาน โดยประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การตัดสินใจตั้งแต่ระยะเริ่มต้น 2) การตัดสินใจในช่วงของกิจกรรม 3) การตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรม

สมชาติ กิจยรรยง (2560, หน้า 188) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไว้ว่า เป็นกระบวนการมีส่วนร่วมที่เราหรือผู้นำ นำไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหาหรือกำหนดทางเลือกเพื่อนำไปสู่เป้าหมายหรือสู่ความสำเร็จ

ลัดดาวัลย์ สมตน (2561, หน้า 31) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา และสาเหตุของปัญหา ตลอดจนจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขั้นตอนการปฏิบัติงานของโรงเรียนตัดสินใจโดยใช้ความคิดเห็นของกลุ่ม

ปฏิพล จำลอง (2562, หน้า 41) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในการพิจารณาเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งจากหลาย ๆ ทางเลือก ที่ได้พิจารณาหรือประเมินอย่างดีแล้วว่าเป็นทางให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การ การตัดสินใจเป็นสิ่งสำคัญและเกี่ยวของกับการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ซึ่งการตัดสินใจเกี่ยวข้องกับทางเลือกโครงสร้างขององค์การ และพฤติกรรมของคนโดยอาศัยเทคนิคในการตัดสินใจ มีการระดม

สมองเพื่อประเมินทางเลือก การใช้เกณฑ์ของกลุ่มในการตัดสินใจและวินิจฉัยปัญหา เพื่อหาแนวทางแก้ไข

ชัยอานนท์ แก้วเงิน (2563, หน้า 37) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมตัดสินใจ (Decision Making) หมายถึง การมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม วางแผน การดำเนินงานโครงการ งานและกิจกรรมของสถานศึกษา มีส่วนร่วมเกี่ยวกับการระดมความคิด อภิปราย แสดงความคิดเห็นในโครงการ งานและกิจกรรมของสถานศึกษา มีส่วนร่วมเกี่ยวกับการตัดสินใจในการเลือกโครงการ งานและกิจกรรมของสถานศึกษา และมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการตัดสินใจระหว่างที่มีการดำเนินงานของสถานศึกษา

สุชาดา อักษรกริช (2563, หน้า 48) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การปฏิบัติตน การกระทำหรือการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจเลือกรายวิชาเพิ่มเติม/เลือกเสรี ในหลักสูตรระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในหลักสูตรสถานศึกษา รายวิชาสอนที่เหมาะสมกับศักยภาพของตนเอง เลือกรูปแบบ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามบริบท โดยให้ครูมีส่วนร่วมคัดเลือกบุคลากร (ปราชญ์ชาวบ้าน) เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามแนวภูมิปัญญาท้องถิ่น

จารุณี กุหลาบอ่ำ (2566, หน้า 51) กล่าวว่า การตัดสินใจร่วมกัน หมายถึง บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ร่วมกันตัดสินใจในการปฏิบัติงานตามโครงการต่าง ๆ ร่วมกัน โดยอาศัยข้อเท็จจริง เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีการประเมินผลงาน มีการตัดสินใจร่วมกัน ในการทำงานมีความเห็นพ้องกันในการปฏิบัติงาน เพื่อขจัดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน

พรเทพ เหมรานนท์ (2564, หน้า 23) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อมีกิจกรรมใด หรือจะทำโครงการอะไร ผู้บริหารก็จะให้สมาชิกที่เกี่ยวข้องภายในโรงเรียนมาร่วมกันตัดสินใจในการทำงานนั้น ๆ ไม่ว่าจะปัญหา สาเหตุ และความต้องการ ร่วมคิดค้นแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหา ร่วมตัดสินใจในการวางแผนแก้ไขปัญหา ร่วมในการรับผิดชอบ ร่วมในการตัดสินใจตลอดจนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลทางเลือกของการตัดสินใจ ให้เกิดผลที่ดีตามบริบทสถานที่ต่าง ๆ

ณษธัศ ฐิติธนภูมิ (2565, หน้า 35) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกแนวทางดำเนินงาน การตัดสินใจ

แก้ปัญหาและเลือกแนวทางแก้ไขปัญหา การตัดสินใจในความต้องการต่าง ๆ การตัดสินใจรับผิดชอบที่มีผลต่อการบริหารจัดการ การตัดสินใจในการตรวจสอบและประเมินผล การตัดสินใจเลือกแนวทางพัฒนาไปสู่การดำเนินงานในองค์กร

กชพร นาคทัศน์ (2565, หน้า 8) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ การค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาการกำหนดนโยบายของโครงการ การกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ การกำหนดทางเลือก การทำโครงการหรือกิจกรรมและการปรับเปลี่ยน เปลี่ยนแปลง พัฒนาโครงการหรือกิจกรรม

อนุวัฒน์ ทัศบุตร (2565, หน้า 25) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารและคณะครูในสถานศึกษาเมื่อมีโครงการหรือกิจกรรมใด ๆ ในสถานศึกษา ผู้บริหารก็จะให้คณะครูที่มีส่วนเกี่ยวข้องภายในสถานศึกษามาร่วมกันในการตัดสินใจในการทำงานนั้น ๆ ไม่ว่าจะปัญหา สาเหตุ และความต้องการในการทำกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ร่วมกันคิดค้นแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาร่วมตัดสินใจ

วัชรากร ชวดกลางลา (2565, หน้า 37) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง วิธีการในการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด เพื่อนำไปใช้บ้างในการพัฒนาการดำเนินงานและการปฏิบัติที่ตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์โดยใช้ข้อมูลและสารสนเทศต่าง ๆ ที่มีอยู่นำมาพิจารณาวิเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือหาแนวทางในการดำเนินงานที่เหมาะสมและรวมไปถึงบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผนขั้นตอนการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาและมีส่วนร่วมในการกำหนดการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพราะการตัดสินใจที่ดีจะมีผลถึงการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

จุฬาพร ปัดถา (2566, หน้า 46) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ โดยเน้นให้ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ใช้ความเชี่ยวชาญและความคิดสร้างสรรค์มาช่วยแก้ปัญหาทางการบริหาร โดย ผู้บริหารยอมแบ่งอำนาจการตัดสินใจให้ใต้บังคับบัญชา เพื่อคุณภาพงานที่ดี อำนาจในการตัดสินใจมิได้เป็นอำนาจของบุคคลใดบุคคลหนึ่งจะต้องแบ่งไปตามส่วนต่าง ๆ ขององค์กรตัดสินใจว่าจะทำ โครงการหรือกิจกรรมใดและการตัดสินในครอบคลุมไปถึงระหว่างการดำเนินโครงการผู้ใต้บังคับบัญชา ในการมีส่วนร่วมให้คำปรึกษาหารือในหลาย ๆ โอกาส มีอิทธิพลในการกำหนด เป้าหมายของงาน มีส่วนร่วมรับผิดชอบในทางเลือกของวิธีการตัดสินใจ

ตลอดจนตรวจสอบและ ประเมินทางเลือกใน การตัดสินใจต่าง ๆ รวมถึงขั้นการกำหนดความต้องการ และการจัดลำดับความสำคัญ แล้วร่วม ตัดสินใจทั้งในช่วงเริ่มต้น ช่วงวางแผน และช่วงปฏิบัติตามแผน

จีระ พุฒหอมโพธิ์ (2566, หน้า 5) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มโครงการโดยมีการอภิปรายถึงปัญหาและความต้องการ มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา การกำหนดทางเลือกว่าควรจะจัดโครงการหรือกิจกรรมใดบ้าง และตัดสินใจว่าจะจัดโครงการหรือกิจกรรมใดและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจยังรวมไปถึงการตัดสินใจระหว่างการดำเนินโครงการการตัดสินใจนี้เป็นศูนย์กลางของการเกิดความคิดที่หลากหลาย

นัฐพล พันโน (2566, หน้า 51) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีบทบาทมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย การวางแผนในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจการดำเนินกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียนเพื่อการดำเนินงานไปอย่างคล่องแคล่วและรวดเร็ว

ยุทธนา ไชยราช (2566, หน้า 31) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การร่วมมือกันของผู้บริหาร ครูและบุคลากร ในการพิจารณาแนวทางการบริหารงานในสถานศึกษา จัดระบบของสถานศึกษา การตัดสินใจกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา การจัดทำหลักสูตร พัฒนาหลักสูตรและประเมินหลักสูตรของสถานศึกษา การจัดสรรงบประมาณประจำปีของสถานศึกษา ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการให้คำแนะนำในการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ และเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและนักเรียนร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติกิจกรรมของสถานศึกษา และมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยน เปลี่ยนแปลง พัฒนาโครงการหรือกิจกรรม

กาญจนา ฮวดเส็ง (2567, หน้า 30 – 31) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการหรือขั้นการปฏิบัติงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในการรับรู้ว่ามีปัญหาและรู้ขอบข่ายของปัญหาการวิเคราะห์และประเมินผลปัญหา ตั้งเกณฑ์หรือมาตรฐานสำหรับเลือกแก้ปัญหารวบรวมข้อมูลตลอดจนหลักฐานและข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กำหนดวิธีทางปฏิบัติแก้ปัญหาและประเมินผลหรือลำดับความสำคัญ

นภัสวรรณ ศักดิ์วิจารณ์ (2568, หน้า 115) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Dedon Making) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่เปิดโอกาสและส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็น มีการระดมความคิดในการแก้ปัญหา และความต้องการ มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และนำความคิดเห็นของครูมาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อใช้ในการตัดสินใจในการเลือกที่ดีที่สุด เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานและการปฏิบัติ ที่ตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขั้นตอนการปฏิบัติงานต่างๆ ของโรงเรียนและมีส่วนร่วมในการกำหนดการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพราะการตัดสินใจที่ดีจะมีผลถึงการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ โดยครูจะต้องเข้าร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความรู้ความสามารถของตนเอง

Cohen & Uphoff (1980, pp. 213 – 218) กล่าวว่า การมีส่วนในการตัดสินใจไว้ว่าเป็นการมีส่วนร่วม เพื่อให้ได้แนวคิดการสร้างและประเมินทางเลือกต่าง ๆ การคัดเลือกการตัดสินใจเป็นศูนย์กลางของการเกิดความคิดที่หลากหลาย รวมถึงการวางแผนเพื่อให้สิ่งที่ตัดสินใจเลือกบังเกิดผล

Shadid (1982, p. 122) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไว้ว่าประการแรกที่จะต้องกระทำคือ การกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นก็เลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจช่วงเริ่มต้นการตัดสินใจในช่วงดำเนินแผนงาน และการติดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

Sashkin (1982, pp. 110 – 113) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ(Participation in Decision Making) เป็นการมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมให้คำปรึกษาหารือในหลาย ๆ โอกาส มีอิทธิพลในการกำหนดเป้าหมายของงานมีส่วนร่วมรับผิดชอบในทางเลือกของวิธีการตัดสินใจ ตลอดจนตรวจสอบและประเมินทางเลือกในการตัดสินใจต่าง ๆ

Putti (1987, p. 186) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าเป็นการบริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้บริหารระดับต่าง ๆ ในองค์การ มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ โดยมีความตั้งใจที่จะแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจเพียงคนเดียว จึงต้องการที่จะให้บุคคลระดับต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการบริหารด้วย

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ บุคลากรในโรงเรียน มีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา และสาเหตุของปัญหา

ตลอดจนจัดลำดับความสำคัญของปัญหา มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโรงเรียน มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในกิจกรรมต่าง ๆ และใช้ความคิดเห็นของกลุ่มในการเลือกตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมเพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย

1.2 ความสำคัญการมีส่วนร่วมตัดสินใจ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงความสำคัญการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ไว้ดังนี้

บุษบา เคะนะอ่อน (2565, หน้า 31) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการตัดสินใจ นอกจากการปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตยการมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการตัดสินใจก็เป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศชาติ เราจึงควรเข้าไปมีส่วนร่วมรับผิดชอบและตัดสินใจในกิจกรรมทางสังคมทั้งโรงเรียนและในชุมชน เพื่อให้เกิดความเจริญแก่ส่วนรวม

ณัฐพล พันโน (2566, หน้า 52) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมการตัดสินใจเป็นพื้นฐานของระบบการบริหารงานภายในองค์กร ซึ่งผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย และกิจกรรมการบริหารงานภายในองค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงาน

Sashkin (1982, pp. 110 – 115 อ้างถึงใน อมรภัค ปิ่นกำลัง, 2562, หน้า 20) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participation in Decision Making) เป็นการมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาหารือในหลาย ๆ โอกาส มีอิทธิพลในการกำหนดเป้าหมายของงาน มีส่วนร่วมรับผิดชอบในทางเลือกของวิธีการตัดสินใจ ตลอดจนตรวจสอบและประเมินทางเลือกในการตัดสินใจต่าง ๆ

Hoy & Miskel (1996, p. 290 อ้างถึงใน รัชนี ภูสุวรรณ์, 2557, หน้า 32) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของคนงาน จะช่วยให้เกิดการปรับปรุงผลผลิต และยังกล่าวอีกว่าข้อสรุปเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่อไปนี้มักจะถูกนำมาอ้างในวรรณกรรมของการวิจัย คือ

1. การเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบาย ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้มีขวัญกำลังใจและมีความกระตือรือร้น

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นความสัมพันธ์ทางบวกที่จะทำให้แต่ละคนมีความพึงพอใจกับการทำงาน

3. ครูจะชื่นชมครูใหญ่ที่ให้ครูได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4. ในการตัดสินใจที่ผิดผลาดเป็นเพราะว่าเป็นการตัดสินใจที่ต้อยคุณภาพหรือเป็นเพราะครูใหญ่ไม่ยอมรับฟังผู้ใต้บังกับบัญชา

5. ครูมิได้กาดหวังที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากนักและในความเป็นจริงการเข้าไปเกี่ยวข้อมากนักก็ไม่บังเกิดผลดี

6. บทบาทหน้าที่ในการตัดสินใจทั้งของครูและผู้บริหารจะเปลี่ยนแปลงไปตามธรรมชาติของปัญหา

Cohen & Uphoff (1980, pp. 213 – 218 อ้างถึงใน อมรภัค ปิ่นกำลัง ,2562, หน้า 16 – 17) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making) หมายถึง การที่ประชาชนมีส่วน ร่วมในการคิดรีเริ่มโครงการ โดยมีการอภิปรายถึงปัญหาและความต้องการ มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา การกำหนดทางเลือกว่าควรจะทำโครงการหรือกิจกรรมใดบ้าง และการตัดสินใจว่าจะทำโครงการหรือกิจกรรมใดและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจยังครอบคลุมไปถึงการตัดสินใจในระหว่างการดำเนินโครงการสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นกระบวนการที่สำคัญต่อทั้งบุคคล องค์กร และสังคม เพราะช่วยเปิดพื้นที่ให้ผู้เกี่ยวข้องได้ใช้ศักยภาพร่วมกัน ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ ความรับผิดชอบร่วม และผลลัพธ์ของงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น พร้อมทั้งเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักประชาธิปไตยและความร่วมมืออย่างแท้จริง

1.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัด การมีส่วนร่วมตัดสินใจ

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายและความสำคัญแล้วนำมาสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ได้ดังตาราง 2 ดังนี้

ตาราง 2 สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัด การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เปิดโอกาสและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนเข้ามามีบทบาทร่วมในกระบวนการตัดสินใจของสถานศึกษา ตั้งแต่การร่วมกันค้นหาและวิเคราะห์ปัญหา การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา การเสนอความคิดเห็นและทางเลือกต่าง ๆ การกำหนดนโยบาย แผนงาน หรือกิจกรรมของโรงเรียน ตลอดจนการร่วมกันพิจารณาเลือกแนวทางดำเนินงานที่เหมาะสม โดยอาศัยข้อมูลและความคิดเห็นของกลุ่ม เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	1) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการค้นหาและวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานของโรงเรียน 2) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมกันพิจารณาและจัดลำดับความสำคัญของปัญหาในการดำเนินงานของโรงเรียน 3) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเสนอความคิดเห็นหรือแนวทางทางเลือกในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียน 4) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนงาน หรือกิจกรรมของโรงเรียน 5) ผู้บริหารนำข้อมูลและความคิดเห็นของครูและบุคลากรมาใช้ประกอบการพิจารณาเลือกแนวทางในการตัดสินใจดำเนินงานของโรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

2.1 ความหมายการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ไว้ดังนี้

เสาวนีย์ เดือนเด่น และคณะ (2558, หน้า 8) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ไว้ว่า ท่านได้รับประโยชน์จากการนำแผนการดำเนินงานไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ ได้รับการฝึกอบรมตามความต้องการ เพื่อนำความรู้และทักษะมาใช้ในการสร้างผลงานที่ดี ได้รับการถ่ายทอดความรู้ เพื่อนำความรู้มาใช้ในการสร้างผลงานที่ดี และทำกิจกรรมร่วมกัน และเพื่อให้ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรในองค์กร

ปิยธิดา อำภาพันธ์ (2560, หน้า 6) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ หมายถึง การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงานตามแผนและเป้าหมายที่กำหนด ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ทางด้านวัตถุผลประโยชน์ทางด้านสังคมหรือประโยชน์ส่วนบุคคล

สุภัททา อินทรศักดิ์ (2561, หน้า 27) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ หมายถึง ความสำเร็จอันเกิดจากการบริหารจัดการร่วมกันมีความพึงพอใจและชื่นชมในผลสำเร็จนั้น ๆ ร่วมกัน เช่น การร่วมแสดงความยินดี การยกย่องให้เกียรติ การมอบรางวัล เป็นต้น

ลัดดาวัลย์ สมตน (2561, หน้า 32) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แก้ไขปัญหา ตัดสินใจ เพื่อผลประโยชน์กับโรงเรียน ครูมีส่วนร่วมในการนำการปฏิบัติงานนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งด้านวัตถุและจิตใจ โดยอยู่บนพื้นฐานความเท่าเทียมกัน

ชัยอานนท์ แก้วเงิน (2563, หน้า 9) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมรับผิดชอบและร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits) หมายถึง การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นทั้งในทางบวกและทางลบ เมื่อผลการดำเนินงานประสบความสำเร็จผู้บริหารให้การยกย่องชมเชย สนับสนุนและจัดให้มีสวัสดิการ แสดงการยอมรับนับถือเมื่อเกิดข้อผิดพลาด คณะครูและผู้บริหารยอมรับข้อผิดพลาด ข้อตำหนิ ข้อเสนอแนะและผลของการดำเนินงานที่ผิดพลาดนั้นและช่วยกันแก้ปัญหา

พรเทพ เหมรานนท์ (2564, หน้า 24) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการผลรับประโยชน์ หมายถึง เมื่อเกิดผลผลิต ผลลัพธ์ หรือความสำเร็จอันเกิดจากการ

บริหารจัดหารร่วมกัน ผู้บริหาร ครู กรรมการสถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ย่อมที่จะ ได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งอาจไม่จำเป็นจะต้องอยู่ในรูปของเงิน วัตถุสิ่งของ แต่อาจเป็นความสุขสบายความพอใจ ให้กำลังใจ ร่วมแสดงความยินดี ยกช่อง ชื่นชม และการมอบรางวัล การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นทั้งในทางบวกและทางลบ ด้านบวก ได้แก่ การได้รับสนับสนุนด้านสวัสดิการ การยกย่องชมเชยเป็นต้น ด้านลบ ได้แก่เมื่อการดำเนินงานมีการเกิดข้อผิดพลาดจากการบริหารงาน ทุกฝ่ายให้การยอมรับพร้อมช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

วัชรากร ชวดกลางลา (2565, หน้า 46) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ หมายถึง ผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่เกิดจากการทำงานร่วมกันไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางวัตถุทางสังคมหรือผลประโยชน์ส่วนตัว

บุษบา เคะนะอ่อน (2565, หน้า 15) กล่าวว่า การรักษาผลประโยชน์ หมายถึง การที่บุคลากรฝ่ายต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการนำแผนการดำเนินงานไปปฏิบัติให้เกิดสำเร็จสามารถนำความรู้และทักษะมาใช้ในการสร้างผลง่านที่ดีให้เกิดขึ้นกับโรงเรียนทั้งทางสัมพันธภาพที่ดีแก่บุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียน

ณษธัศ ฐิติธนภูมิ (2565, หน้า 37) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ หรือการได้รับรางวัลเมื่อการบริหารจัดการร่วมกันออกมามีผลสำเร็จ การมีความพึงพอใจต่อผลดำเนินงาน การร่วมแสดงความยินดี การได้รับการยกย่องชื่นชมจากผลดำเนินงาน การให้กำลังใจ การสนับสนุนด้านสวัสดิการ การพัฒนาศักยภาพของตนเอง การได้รับผลประโยชน์ร่วมกันส่งผลต่อความกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

นิติกร มานะจิตร (2566, หน้า 33) กล่าวว่า การร่วมรับผลประโยชน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมรับผลประโยชน์ที่เกิดจาการดำเนินงานร่วมกันจนสร้างผลงานที่ดีให้เกิดขึ้นกับสถานศึกษาเชิงประจักษ์ โดยผู้บริหารจัดสรรผลประโยชน์ให้บุคลากรในหลายลักษณะทั้งด้านวัตถุสังคม หรือผลประโยชน์ส่วนตัว เพื่อร่วมรับความภาคภูมิใจ และร่วมรับการชื่นชมจากการนำแผนการดำเนินงานไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ

นภัสวรรณ ศักดิ์วิจารณ์ (2568, หน้า 115 – 116) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างความรู้สึกให้ครูเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานดีขึ้น รับรู้ถึงผลตอบแทนที่ได้รับ เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำร่วมกันทั้งในเวลาและนอกเวลา ครูมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง มีอำนาจทางการเมือง และความรู้สึกว่าตนเองทำงานมีประสิทธิผล ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แก้ไขปัญหา ตัดสินใจ เพื่อผลประโยชน์กับโรงเรียน เกิดจากการทำงานร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ด้านวัตถุด้านสังคม หรือด้านบุคคล ครูมีส่วนร่วมในการนำการปฏิบัติงานนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ โดยอยู่บนพื้นฐานความเท่าเทียมกัน

Cohen & Uphoff (1980, pp. 213 – 218 อ้างถึงใน ชนิดา ชัยศุภวัฒน์ 2560, หน้า 13) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ (Benefits) หมายถึง การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น ทั้งในทางบวกและทางลบทั้งในทางบวกและทางลบในขณะที่ดำเนินการโครงการหรือกิจกรรมนั้น ๆ เช่น การมีรายได้และทรัพย์สินเพิ่มขึ้นจากโครงการหรือกิจกรรมนั้น ๆ หรือ การมีหนี้สินเพิ่มจากโครงการหรือกิจกรรมนั้นๆ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ประกอบด้วย 1) ทางด้านวัตถุ 2) ผลประโยชน์ทางสังคม 3) ผลประโยชน์ส่วนบุคคล

Shadid (1982, p. 122) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ไว้ว่านอกจากความสำคัญของผลประ โยชน์ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้ว ยังต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย ผลประ โยชน์ของโครงการนี้ จะร่วมผลประโยชน์ในทางบวกและผลที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งอาจเป็นประโยชน์และเป็นโทษได้ทั้งต่อบุคคลและสังคม

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์คือกระบวนการที่ทุกฝ่ายได้รับประโยชน์ตามสัดส่วนความร่วมมือ ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ตอบแทนทางวัตถุ ทางสังคม หรือความภาคภูมิใจจากผลสำเร็จที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ตลอดจนร่วมรับผลในทางลบและแก้ไขปัญหาร่วมกัน

2.2 ความสำคัญการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

มีนักวิจัยและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ดังนี้

กมลชนก ศรีวรรณา (2561, หน้า 38) กล่าวว่า สำหรับการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์นั้น ผู้บริหารควรจัดสรรความชอบและผลประโยชน์ที่โรงได้รับกับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้บริหารให้การยอมรับการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงคณะครูร่วมยินดีในความสำเร็จของโรงเรียน

สุภัททา อินทรศักดิ์ (2561, หน้า 27) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ความสำเร็จอันเกิดจากการบริหารจัดการร่วมกันมีความพึงพอใจและชื่นชมในผลสำเร็จนั้น ๆ ร่วมกัน เช่น การร่วมแสดงความยินดี การยกย่องให้เกียรติ การมอบรางวัล เป็นต้น

วัชรากร ชวดกลางลา (2565, หน้า 47 – 48) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์เป็นกระบวนการประเมินผลตนเอง เพื่อสร้างความรู้ร่วมกันและทำงานร่วมกันมุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและช่วยให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงได้ในหลายมิติ มีการใช้วิธีการเชิงปริมาณและคุณภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้ยังสามารถเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือในการประเมินผลแบบต่าง ๆ ได้หลายประเภทเพื่อให้เหมาะสมกับความรู้ทักษะของผู้เข้าร่วมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมินตลอดจนเอื้อให้เกิดการเรียนรู้แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

นัฐพล พันโน (2566, หน้า 50) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์เป็นการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานจนสำเร็จผล โดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชนที่พึงได้รับจากการปฏิบัติงานหรือยอมรับผลประโยชน์อันเกิดจาการปฏิบัติงานทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ ส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อประโยชน์ของกลุ่มและองค์กร

Cohen & Uphoff (1980, pp. 213 – 218 อ้างถึงใน อมรภัค ปิ่นกำลัง, 2562, หน้า 17) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) การมีส่วนร่วมประเภทนี้มีสองนัย คือเป็นทั้งการร่วมรับประโยชน์และร่วมรับผลสืบเนื่องในทางลบจากโครงการพัฒนา ผลประโยชน์ ที่ได้รับ ได้แก่ ผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ คือ การมีรายได้และทรัพย์สินเพิ่มขึ้นและมั่นคงขึ้นหรือการมีสาธารณูปโภค ที่เพียงพอมีประสิทธิภาพหรือคุณภาพดี ผลประโยชน์ด้านสังคม ได้แก่ การได้รับการศึกษาหรือรู้หนังสือมากขึ้นรวมทั้งการให้บริการสังคนอื่น ๆ มากขึ้นและมีคุณภาพดีขึ้นผลประโยชน์

ส่วนบุคคลได้แก่ การมีความนับถือตนเองมากขึ้น มีพลังอำนาจทางการเมืองมากขึ้นและมีความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเอง

จากแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ คือการที่บุคลากรในองค์กรได้ร่วมรับผลตอบแทนหรือผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานร่วมกันในองค์กร ทั้งในด้านวัตถุ ของรางวัล ด้านจิตใจ จะเป็นคำยกย่องชื่นชม และด้านสังคม ซึ่งล้วนเป็นสิ่งที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจ และแรงกระตุ้นในการทำงาน

2.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัด การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายและความสำคัญแล้วนำมาสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ได้ดังตาราง 3 ดังนี้

ตาราง 3 สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัด การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้ร่วมรับผลตอบแทนหรือผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินงานร่วมกันของสถานศึกษา ทั้งในด้านวัตถุ ด้านสังคม และด้านจิตใจ เช่น การได้รับการยกย่อง ชื่นชม การให้กำลังใจ การได้รับสวัสดิการ หรือความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน ตลอดจนการร่วมรับผลกระทบหรือปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานและร่วมกันแก้ไข เพื่อสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และส่งเสริม	1) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมรับผลสำเร็จจากการดำเนินงานหรือโครงการของโรงเรียนร่วมกัน 2) ผู้บริหารให้การยกย่องชื่นชม หรือประกาศเกียรติคุณแก่ครูและบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียน 3) ผู้บริหารให้กำลังใจและสนับสนุนครูและบุคลากรเมื่อการดำเนินงานประสบผลสำเร็จ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา	4) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้รับสวัสดิการหรือผลตอบแทนที่เหมาะสมจากการปฏิบัติงาน 5) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมรับรู้และร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการดำเนินงานของโรงเรียน

3. การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

3.1 ความหมายการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ไว้ดังนี้

วิรัช คุ้มกลาง (2560, หน้า 9) กล่าวว่า การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน หมายถึง การสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น ได้เสนอแนะ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเป็นทางเลือกในการตัดสินใจอีกทางหนึ่งของผู้ร่วมงาน เพื่อความเหมาะสมของงานและเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย

สุชาดา อักษรกริช (2563, หน้า 48) กล่าวว่า การยอมรับความคิดเห็น หมายถึง การปฏิบัติตนการกระทำหรือการแสดงออก ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการประชุม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ร่วมคิด ร่วมปรึกษาเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงในกิจกรรมหรือโครงการ

กชพร นาคทัศน์ (2565, หน้า 54) กล่าวว่า การยอมรับความคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการแสดงทัศนะและแลกเปลี่ยนข้อมูลจากครูทุกฝ่าย การยอมรับความคิดเห็นเพื่อแสวงหาทางเลือกและการตัดสินใจ การติดตามข้อเสนอแนะและร่วมประเมินผลการดำเนินงาน และส่งเสริมให้ครูร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อทุกฝ่าย

ยุทธนา ไชยราช (2566, หน้า 33) กล่าวว่า การยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน หมายถึง การร่วมมือกันของผู้บริหารครูและบุคลากรทุกฝ่ายในการแสดงทัศนะและแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยยอมรับความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะ เพื่อแสวงหาทางเลือกและการตัดสินใจ การติดตามข้อเสนอแนะและร่วมประเมินผลการดำเนินงาน สะท้อนผลการดำเนินงาน ในสถานศึกษาและยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาโรงเรียนสู่ความสำเร็จ

Davis (1981, pp. 160 – 165) กล่าวว่า เป็นการบริหารที่ใช้ความคิดจากกลุ่มให้เป็นประโยชน์ โดยให้ทุกคนในกลุ่มแสดงความคิดเห็น แต่ละคนมีเสียงหนึ่งเสียงเท่ากัน การตัดสินใจมาจากมติของกลุ่ม โดยสมาชิกทุกคนมีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็น

Donnelly (1987, p. 157) กล่าวว่า เป็นการที่ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาแบบเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาถกเถียงปัญหากับตนเองได้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาต่างยอมรับนับถือและไว้วางใจกันซึ่งกันและกัน

สรุปได้ว่า การยอมรับความคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนข้อมูล เสนอแนะแนวทาง และถกเถียงปัญหาอย่างเปิดเผย บนพื้นฐานของความเสมอภาค ความไว้วางใจ และการเคารพซึ่งกันและกัน โดยนำความคิดเห็นของทุกฝ่ายมาใช้เป็นทางเลือกประกอบการตัดสินใจ การติดตาม และการประเมินผลเพื่อพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทุกฝ่ายและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

3.2 ความสำคัญการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

มีนักวิจัยและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

วิรัช คุ้มกลาง (2560, หน้า 9) กล่าวว่า การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางต่าง ๆ ช่วยให้เกิดทางเลือกที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานและเกิดประโยชน์ต่อทุกฝ่าย

สุชาดา อักษรกริช (2563, หน้า 48) กล่าวว่า การยอมรับฟัง

ความคิดเห็นเป็นการเปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมประชุม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมเสนอแนวทางพัฒนางาน ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

กชพร นาคทัศน์ (2565, หน้า 54) กล่าวว่า การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างเปิดเผย การแสวงหาทางเลือกในการตัดสินใจ และการติดตามประเมินผลร่วมกัน อันนำไปสู่การพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษา

ยุทธนา ไชยราช (2566, หน้า 33) กล่าวว่า การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างเปิดเผย การแสวงหาทางเลือกในการตัดสินใจ และการติดตามประเมินผลร่วมกัน อันนำไปสู่การพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษา

Davis (1981, pp. 160 – 165) กล่าวว่า การเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มได้แสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม ช่วยให้เกิดการยอมรับมติของกลุ่มและสร้างความรับผิดชอบร่วมกันต่อผลการดำเนินงาน

Donnelly (1987, p. 157) กล่าวว่า การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาบนพื้นฐานของความไว้วางใจและการเคารพซึ่งกันและกันจะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างความไว้วางใจ ความผูกพัน และความร่วมมือในการปฏิบัติงาน อันนำไปสู่ความสำเร็จและประสิทธิภาพขององค์กร

3.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัด การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายและความสำคัญแล้วนำมาสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ได้ดังตาราง 4 ดังนี้

ตาราง 4 สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัด การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนข้อมูล เสนอแนะ และอภิปรายปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเปิดเผย บนพื้นฐานของความเสมอภาค ความไว้วางใจ และการเคารพซึ่งกันและกัน โดยผู้บริหารรับฟังและนำความคิดเห็นของผู้ร่วมงานมาใช้ประกอบการวิเคราะห์ การตัดสินใจ การปรับปรุงแก้ไข และการประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาการบริหารงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร	1) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเปิดเผย 2) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแลกเปลี่ยนข้อมูลและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียน 3) ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูและบุคลากรด้วยความเคารพและให้ความสำคัญอย่างเท่าเทียม 4) ผู้บริหารนำความคิดเห็นของครูและบุคลากรไปใช้ประกอบการวิเคราะห์และตัดสินใจในการบริหารงานของโรงเรียน 5) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมอภิปรายปัญหาและเสนอแนวทางปรับปรุงการดำเนินงานของโรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

4.1 ความหมายการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ไว้ดังนี้

เสาวนีย์ เดือนเด่น และคณะ (2558, หน้า 8) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการจัดโครงการกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงได้เข้าร่วมโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ได้ดำเนินงานตามแผนงานที่วางไว้ และมีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น

สมคิด บางโม (2558, หน้า 92) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในสถานศึกษา หมายถึง การนำแผนออกปฏิบัติ ซึ่งต้องใช้กระบวนการบริหารต่าง ๆ ได้แก่ การจัดระบบงาน การจัดวางตัวบุคคล การอำนวยการสั่งการ การตรวจนิเทศ การควบคุมงานร่วมกันของบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา

ลัดดาวัลย์ สมตน (2561, หน้า 32) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยครูสามารถใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติ ผู้บริหารลงมือปฏิบัติงาน และกิจกรรมของโรงเรียนร่วมกับครู

ปฏิพล จำลอง (2562, หน้า 50) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ หมายถึง กระบวนการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในการจัดการศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา มีการสนับสนุนในด้านทรัพยากร งบประมาณ แรงงาน บุคลากร สถานที่ ในการดำเนินงานโครงการ งานกิจกรรมของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้วางแผนไว้

เดือนเพ็ญ ยลชัย (2562, หน้า 66) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง กระบวนการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ปกครองนักเรียนในการจัดการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทั้งด้านงานบริหารวิชาการ งานบริหารบุคคล งานบริหารทั่วไป และงานงบประมาณ มีการสนับสนุนในด้านทรัพยากร งบประมาณ แรงงาน บุคลากร สถานที่ในการดำเนินงาน โครงการ งานกิจกรรมของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้วางแผนไว้

สุชาดา อักษรกริช (2563, หน้า 48 – 49) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง การปฏิบัติการเป็นการกระทำหรือการแสดงออกของผู้บริหาร

สถานศึกษาที่ส่งเสริมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการจัดทำกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา

กชพร นาคทัศน์ (2565, หน้า 55) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสนับสนุนทรัพยากรในทุกด้าน การบริหารงานกับบุคลากรทุกฝ่าย การประสานงานกับบุคลากรทุกฝ่าย การปฏิบัติงานตามเงื่อนไขที่กำหนดทั้งแบบรายบุคคลและรายกลุ่ม การส่งเสริมบุคคลให้มีความผูกพันที่ดีภายในองค์กร การดำเนินงานในโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา การให้คำแนะนำในการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา การดำเนินการทุกกระบวนการในโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา การประเมินผลการปฏิบัติงานในโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษาและการปรับปรุงทัศนะ การปฏิบัติการให้มีประสิทธิภาพในโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา

อริยาภรณ์ ขุนปักษี (2565, หน้า 15) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ หมายถึง ผู้บริหารและคณะครูในสถานศึกษาร่วมกันทำให้เกิดการดำเนินงาน ในสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ มีส่วนร่วมทั้งด้านงบประมาณ แรงงาน วัสดุอุปกรณ์ให้กับโครงการ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การให้เข้ามามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการดำเนินงานการเข้าร่วมเป็นสมาชิก การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาในการจัดการศึกษา

ณษธัศ ฐิติธนภูมิ (2565, หน้า 36) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการดำเนินการโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา รวมทั้งของภาครัฐของนักเรียน ในกิจกรรมต่าง ๆ การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชน ผู้ปกครอง โดยให้ครูดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ รับผิดชอบอย่างอิสระในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้วางแผนและตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

จีระ พุฒหอมโพธิ์ (2566, หน้า 5) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการสนับสนุน ทรัพยากรการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

ยุทธนา ไชยราช (2566, หน้า 32) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครูและบุคลากรในสถานศึกษาดำเนินงานโครงการกิจกรรมของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการ

บริหารงานกับครูและบุคลากรทุกฝ่าย ประสานงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน มีส่วนร่วมในการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา การระดมทุนและจัดหารายได้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาการจัดสรรตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม และ พัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

กาญจนา ฮวดเส็ง (2567, หน้า 33) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในการวิเคราะห์ความจำเป็นและความสำคัญของโครงการ กำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานในโครงการ คัดเลือกและออกแบบการดำเนินงานตามโครงการ สร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผล ดำเนินการตามโครงการและกิจกรรม และประเมินผลการดำเนินการ

นภัสวรรณ ศักดิ์วิจารณ์ และคณะ (2568, หน้า 115) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยครูสามารถใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติ เป็นการเข้าร่วมรวมทั้งมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของงาน และต้องการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของโรงเรียน อีกทั้งผู้บริหารลงมือปฏิบัติงาน และกิจกรรมของโรงเรียนร่วมกับครูด้วย โดยการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนทรัพยากร การบริหาร ประสานงาน ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่มีการตรวจสอบการดำเนินงามตามแผนและพัฒนาปรับปรุงเสมอ

United Nation (1975, pp. 212 – 222) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง ผู้ร่วมดำเนินกิจกรรมมีทรัพยากรบางอย่าง ที่ไม่เพียงพอต่อการลงทุนแต่การมีส่วนร่วมในการลงทุนลงแรงในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการลงทุนที่ง่ายที่สุดก็ทำให้ผู้ดำเนินกิจกรรมเกิดความรู้สึกของการมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของทำให้การปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดหน้าที่และความรับผิดชอบในการดูแลรักษาร่วมกัน หรืออาจจะกล่าวได้ว่า การมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติงานจะทำให้สามารถคิดต้นทุน การดำเนินงานได้ มีการเรียนรู้การดำเนินงานอย่างใกล้ชิด และเมื่อเห็นประโยชน์ก็สามารถดำเนินกิจกรรมเหล่านั้นด้วยตนเองได้

Cohen & Uphoff, 1997 p. 6) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งด้านงบประมาณ แรงงาน วัสดุอุปกรณ์ให้กับโครงการ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีส่วนร่วมในการ

ประสานงาน ความตั้งใจการตอบสนองเชิงบวก การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามเงื่อนไขที่กำหนดส่งผลให้โครงการที่ได้ดำเนินการประสบความสำเร็จรวมทั้งการมีส่วนร่วมทั้งแบบชั่วคราวและถาวร การมีส่วนร่วมทั้งรายบุคคลและแบบกลุ่มส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การมากขึ้น การมีส่วนร่วมในการดำเนินการนั้น อาจทำได้หลายรูปแบบ อาทิ การเข้ามามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการดำเนินการ เข้าร่วมเป็นสมาชิก การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ เป็นการดำเนินงานตามโครงการและแผนงานและเป็นการก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมในการเป็นเจ้าของกิจกรรมและผลงานที่ปรากฏในขั้นตอนนี้อังแบ่งออกได้เป็น 3 ส่วน คือ

1. การมีส่วนร่วมในการสละทรัพยากร (Resource Contribution) สามารถดำเนินการได้หลายรูปแบบ ได้แก่ แรงงาน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และข้อมูลข่าวสาร ทั้งหมดนี้เป็นแหล่งทรัพยากรหลักที่สำคัญซึ่งมีอยู่ในท้องถิ่นนำมาใช้เพื่อพัฒนาโครงการ แสดงให้เห็นทิศทางที่ชัดเจนของการมีส่วนร่วม สิ่งสำคัญของการมีส่วนร่วมนี้ คือ การรู้ว่าใครเป็นผู้สนับสนุนและทำอย่างไรโดยสมัครใจ การได้รับค่าตอบแทนหรือโดยการบีบบังคับ การสนับสนุนเรื่องทรัพยากรบ่อยครั้งที่พบว่ามีความไม่เท่าเทียมกันและการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว

2. การมีส่วนร่วมในการบริหารและการประสานงาน (Project Demonstration and Coordination) สามารถรวมตัวกันการปฏิบัติงาน ซึ่งทำหน้าที่ประสานงานกิจกรรมของโครงการมีการฝึกอบรมให้รู้เทคนิคการปฏิบัติงานในโครงการสำหรับผู้เข้ามาบริหาร หรือประสานงาน วิธีนี้นอกจากจะเพิ่มความไว้วางใจให้กับคนในท้องถิ่นแล้วยังช่วยให้เกิดความตระหนักถึงปัญหาของตนเองอีกด้วย

3. การมีส่วนร่วมในการขอความร่วมมือ (Enlistment) ไม่จำเป็นต้องมีผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้อง แต่พิจารณาจากข้อเท็จจริงที่ว่า ผลเสียที่ตามมาหลังจากนำโครงการเข้ามา และผลที่เกิดกับคนในท้องถิ่นที่เข้าร่วมโครงการ

Shadid. (1982, p. 122) ไกล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานไว้ในส่วนขององค์ประกอบในการดำเนินงาน โครงการนั้นจะได้มาจากคำถามที่ว่าใครทำประโยชน์ให้กับโครงการได้บ้าง และจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากรการบริหาร การประสานงาน และการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียน มีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ โดยบุคลากรในโรงเรียน สามารถใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติ ผู้บริหารลงมือปฏิบัติงาน และกิจกรรมของโรงเรียนร่วมกับบุคลากรในโรงเรียน

4.2 ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

มีนักวิจัยและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

เสาวนีย์ เดือนเด่น และคณะ (2558, หน้า 8) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานช่วยให้บุคลากรได้ร่วมจัดกิจกรรม ปฏิบัติงานตามแผน และมีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สมคิด บางโม (2558, หน้า 92) กล่าวว่า การดำเนินงานตามแผนจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่าย ทั้งด้านการจัดระบบงาน การอำนวยการ การนิเทศ และการควบคุมงานร่วมกัน

ลัดดาวัลย์ สมตน (2561, หน้า 32) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจและความรับผิดชอบต่อหน้าที่

ปฏิพล จำลอง (2562, หน้า 50) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานช่วยให้เกิดการสนับสนุนทรัพยากร งบประมาณ บุคลากร และสถานที่ในการดำเนินโครงการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

กชพร นาคทัศน์ (2565, หน้า 55) และ ยุทธนา ไชยราช (2566, หน้า 32) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานช่วยส่งเสริมการประสานงาน การทำงานเป็นทีม และการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

United Nations (1975, pp. 212 – 222) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการลงแรงและสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินงาน ทำให้ผู้ร่วมกิจกรรมเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ และสามารถเรียนรู้กระบวนการดำเนินงานได้อย่างใกล้ชิด

Cohen และ Uphoff (1997, p. 6) ระบุว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานช่วยสร้างความผูกพันต่อองค์กร ก่อให้เกิดความร่วมมือในการบริหาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การประสานงาน และการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จของโครงการและองค์กร

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานจึงมีความสำคัญต่อสถานศึกษา เพราะช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน มีความรับผิดชอบร่วมกัน สามารถใช้ศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ และส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัด การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายและความสำคัญแล้วนำมาสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ได้ดังตาราง 5 ดังนี้

ตาราง 5 สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัด การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนเข้ามามีบทบาทร่วมในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมของสถานศึกษา ตามแผนงานที่กำหนดไว้ โดยร่วมกันปฏิบัติงาน ประสานงาน สนับสนุนทรัพยากร และใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งร่วมกันติดตาม ตรวจสอบ และปรับปรุงการดำเนินงาน เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ	1) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมของโรงเรียนตามแผนงานที่กำหนดไว้ 2) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรร่วมกันปฏิบัติงานและประสานงานในการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียน 3) ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้ครูและบุคลากรสามารถดำเนินงานตามโครงการหรือกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
		5) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบ และปรับปรุงการดำเนินงานของโรงเรียน

5. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

5.1 ความหมายการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ไว้ดังนี้

พิณสุดา สิริธรังศรี (2558, หน้า 44 – 45) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผลไว้ว่าระหว่างการดำเนินงานและหลังการดำเนินงาน ผู้บริหาร ครู กรรมการสถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการติดตามและประเมินผลเพื่อการปรับปรุงและพัฒนางานร่วมกัน ในกิจกรรมการประเมินผล การเรียน พ่อ แม่ ผู้ปกครอง หรือภูมิปัญญา สามารถเข้ามามีส่วนในการประเมินผู้เรียนด้วย

เฉลิมพล จันดา (2560, หน้า 47) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การทำงานร่วมกันจะต้องมีส่วนร่วมในการตรวจสอบถึงปัญหาอุปสรรคและร่วมกันในการหาทางแก้ไขปัญหา เพื่อให้งานหรือภารกิจดังกล่าวสามารถสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการวัดผลและวิเคราะห์ผลของการดำเนินงาน รวมทั้งเป็นการค้นหาขอดีและข้อบกพร่องเพื่อหาแนวทางแก้ไขการทำงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

กมลชนก ศรีวรรณา (2561, อ้างถึงใน จารุณี กุหลาบอ่ำ (2566, หน้า 50) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การร่วมมือกับของผู้มี ส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดในการกำหนดประเด็นและเนื้อหาในการประเมินผล ร่วมออกแบบ การประเมิน จนกระทั่งการประมินผล เพื่อหาข้อดี ข้อบกพร่องและแก้ไขการปฏิบัติงานให้ มีประสิทธิภาพ

ลัดดาวัลย์ สมตน (2561, หน้า 32) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ของโรงเรียน นำผลการประเมินมาแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพภาพการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น

สุภัททา อินทรศักดิ์ (2561, หน้า 27) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผลไว้ว่า มีการติดตามและประเมินผลเพื่อการปรับปรุงและพัฒนางานร่วมกัน

ปฏิพล จำลอง (2562, หน้า 59) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล คือ กระบวนการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีการตีค่าจากการวัดผลและกำหนดคุณค่า โดยอาศัยเกณฑ์ซึ่งมีการกำหนดเกณฑ์ไว้อย่างหลากหลายเพื่อให้สอดคล้องกับแต่ละกิจกรรม โครงการในการดำเนินงานของสานศึกษา เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับศักยภาพของผู้รับการประเมินเป็นการกำกับ ติดตามและนำผลการประเมินไปพัฒนาและวางแผนแก้ไขข้อบกพร่องที่พบในการประเมินผล พัฒนาบุคลากรเพื่อให้งานแต่ละฝ่ายเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษากำหนดไว้

บุษบา เคะนะอ่อน (2565, หน้า 15) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล หมายถึง การที่บุคลากรได้ร่วมกันติดตามการดำเนินงานของโรงเรียนอยู่เสมอ และบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการประเมินผล การดำเนินงานของโรงเรียนและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา รวมถึงปรับปรุงผลการประเมินให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

วัชรากร ชวดกลางลา (2565, หน้า 50) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำกับติดตามการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีส่วนรวมในการเสนอแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการออกแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการกำหนดประเด็นและเนื้อหาในการประเมินการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

อนุวัฒน์ ทัศบุตร (2565, หน้า 26) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง ผู้บริหารและคณะครูในสถานศึกษามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา มีส่วนร่วมรับรู้ขั้นตอนการนิเทศ ติดตาม วิธีการประเมินผลความก้าวหน้าของสถานศึกษา มีส่วนร่วม

ในการดำเนินการประเมินผลการบรรลุวัตถุประสงค์ ความก้าวหน้าของสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานของสถานศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินงาน นำผลการประเมินโครงการมาใช้ในการพิจารณาร่วมกันเพื่อจัดทำโครงการงาน กิจกรรมในการดำเนินงานครั้งต่อไป

จุฬ้าพร ปัดถา (2566, หน้า 47) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การมีส่วนร่วมในการประเมินการปฏิบัติงานการมีส่วนร่วมในการประเมินว่าการดำเนินงานบรรลุ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ ทั้งการประเมินความก้าวหน้าประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลของงานเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขให้เกิดการพัฒนาที่ดีขึ้น

จีระ พุฒหอมโพธิ์ (2566, หน้า 5) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมิน โครงการอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ที่เป็นทางการ เช่น การร่วมประชุม การประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา การเข้าร่วมเป็นคณะทำงานวิจัยประเมินผลโครงการ ไม่เป็นทางการ ได้แก่การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินงานโครงการ นำผลการประเมินโครงการมาใช้ในการพิจารณาร่วมกันเพื่อจัดทำโครงการ กิจกรรมในการดำเนินงาน ครั้งต่อไป

นิติกร มานะจิตร (2566, หน้า 34) กล่าวว่า การร่วมประเมินผลและปรับปรุงพัฒนา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานประจำปีของสถานศึกษา นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นและเนื้อหาในการประเมินผล ร่วมออกแบบการประเมินร่วมประเมินผลการดำเนินการต่าง ๆ ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ แล้วนำผลที่ได้รับไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

กาญจนา ฮวดเส็ง (2567, หน้า 33) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง กระบวนหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินกำหนดตัวชี้วัด และเครื่องมือที่จะใช้วัด กำหนดตัวชี้วัด และเครื่องมือที่จะใช้วัดกำหนดเกณฑ์มาตรฐานหรือตัวเปรียบเทียบสำหรับตัวชี้วัดแต่ละตัว ดำเนินการประเมินผล และวิเคราะห์เปรียบเทียบกับมาตรฐานที่ตั้งไว้

นภัสวรรณ ศักดิ์วิจารณ์ และคณะ (2568, หน้า 116) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่เปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการรายงานผลและประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรือน มีส่วนร่วมในการกำกับติดตามการปฏิบัติงานควบคุมและตรวจสอบการดำเนินกิจกรรม มีส่วนร่วนร่วมการออกแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการนำข้อมูลมูลที่ได้จากการประเมินผลไปใช้เพื่อการแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น ผู้บริหารติดตาม ตรวจสอบงานหรือกิจกรรมของโรงเรียนว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เสมอ

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียน มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน นำผลการประเมินมาแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพภาพการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น

5.2 ความสำคัญการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 12 – 13) ระบุว่า กระบวนการมีส่วนร่วมในการประเมินผลไว้ ดังนี้

1. ประเมินผลก่อนปฏิบัติงานเพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ของโครงการ

2. ประเมินผลระหว่างการปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบวิธีการปฏิบัติงานมีจุดมุ่งหมายแนวดำเนินงานและปรัชญาตรงกันหรือไม่ ในการปฏิบัติงานมีอุปสรรคอย่างไร การแบ่งงานให้รับผิดชอบเหมาะสมเพียงไรและปฏิบัติงานทันเวลาที่กำหนดไว้หรือไม่

3. ประเมินสิ้นสุดโครงการ เพื่อดูผลสัมฤทธิ์ของโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเอง และมีความสามารถเพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงไร โดยมีสิ่งที่ต้องประเมินมี 2 ประการ คือ ผลสัมฤทธิ์ของโครงการ ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพไปใช้ในการปรับปรุงแผนงาน โครงการครั้งต่อไป และปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ต้องประเมินทุกขั้นตอนที่ปฏิบัติงาน

จันถาวร แก้วสุดา, (2556, หน้า 25 – 26) กล่าวว่า การประเมินผลแบบมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการประเมินผลตนเอง สร้างความรู้ร่วมกันและทำงานร่วมกัน ผู้มีส่วน เกี่ยวข้องทั้งหมดในงานพัฒนามีส่วนร่วมในการกำหนดประเด็นและเนื้อหาการประเมินผล ร่วมออกแบบการประเมิน เก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลรวมทั้งดำเนินงานตามผลการประเมิน สำหรับเงื่อนไขสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการประเมินผลแบบมีส่วนร่วม นั้นมีข้อควรตระหนักดังนี้

1. ต้องมุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้แก่ กลุ่มเป้าหมายของงานหรือโครงการ เจ้าหน้าที่ แหล่งทุนผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญและผู้ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานโดยผู้เกี่ยวข้องควรมีส่วนร่วมตัดสินใจในกิจกรรมสำคัญในการประเมินผล คือ การออกแบบการประเมินผล การสะท้อนกลับต่อข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และข้อเสนอแนะรวมทั้งการกำหนดแผนการดำเนินงานต่อไป

2. ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ การประเมินผลแบบมีส่วนร่วมจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงได้ในหลายมิติ เช่น วงจรของแผนและโครงการ ปัจจัยและทรัพยากรกระบวนการทำงาน ผลลัพธ์และผลกระทบที่เกิดขึ้น ปัจจัยหรือสาเหตุแห่งความสำเร็จหรือความล้มเหลว นอกจากนี้ยังได้เรียนรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ และมิตรภาพอีกด้วย ที่สำคัญคือสร้างความรู้ใหม่

3. มีความต่อเนื่อง การประเมินผลแบบมีส่วนร่วมเป็นวงจรที่ต่อเนื่องและเคลื่อนไหวไปข้างหน้า ประกอบด้วยการวิเคราะห์การวางแผน การดำเนินงานและการประเมินผลตนเองจึงเคลื่อนไปสู่การวิเคราะห์ การวางแผนและการดำเนินงานต่อ ๆ ไปอีก

4. ใช้วิธีและเครื่องมือหลายประเภท มีการใช้วิธีการเชิงปริมาณและคุณภาพการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม การใช้ข้อมูลเอกสารข้อมูลทุติยภูมิ การประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดกลุ่มสนทนาการอภิปราย ตลอดจนการสร้างขบวนการเคลื่อนไหวแบบต่าง ๆ ทั้งนี้สามารถเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือในการประเมินผลแบบต่าง ๆ ได้หลายประเภทเพื่อให้เหมาะสมกับความรู้ทักษะของผู้เข้าร่วม และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมินตลอดจนเอื้อให้เกิดการเรียนรู้แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะประชาชนผู้เป็นเป้าหมายของโครงการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

5. ให้ความสำคัญกับกระบวนการและผลของโครงการ การประเมินผลแบบมีส่วนร่วมให้ความสำคัญต่อผลการดำเนินงาน โดยกลุ่มเป้าหมายสามารถระบุความคาดหวังหรือความปรารถนา ในอนาคตได้ ดังนั้นคนเหล่านี้สามารถที่จะเป็นผู้นำในกลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับโครงการในการประเมินผลที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ส่วนในเรื่องของกระบวนการนั้นจะเป็นการสะท้อนให้เห็นสภาพของการพัฒนาที่แท้จริงได้

6. การใช้ประโยชน์ ควรมีการใช้ประโยชน์โดยการนำผลของการประเมินผลไปใช้ในเรื่องการตัดสินใจรวมทั้งการปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อการวางแผนดำเนินการครั้งต่อไป

อภิชพัฒ เพชรพรรณ (2560, หน้า 9) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล คือ การที่สถานศึกษานั้นได้มีการมอบหมายหน้าที่ให้ผู้บริหารสถานศึกษาครูทั้งส่วนบุคคลและในรูปคณะกรรมการมีส่วนเกี่ยวข้องกับการนิเทศ ติดตามสรุปรายงานผลการเสนอแนะแนวทางดำเนินการของโครงการงานกิจกรรม เมื่อสิ้นสุดการดำเนินการรายงานเผยแผ่ให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาได้รับรู้เพื่อนำผลไปพัฒนากระบวนการทำงาน

วัชรากร ชวดกลางลา (2565, หน้า 50) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้น ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำกับติดตามการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการออกแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการกำหนดประเด็นและเนื้อหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

นัฐพล พันโน (2566, หน้า 55) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้น ซึ่งผู้บริหารเปิดโอกาสได้ปฏิบัติงานฝ่ายต่าง ๆ นั้น มีส่วนร่วมกับกระบวนการประเมินผลการดำเนินกิจกรรม เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นกว่าเดิมและสามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

Cohen & Uphoff (1980 pp. 213 – 218 อ้างถึงใน อมรภัค ปิ่นกำลัง, 2562, หน้า 17) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) เป็นการที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมใน การประเมินโครงการทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็น

ทางการรูปแบบการมีส่วนร่วมประเมินอย่างเป็นทางการ เช่น การประชุมเพื่อทวนและประเมินผลการดำเนินงานที่ผ่านมา การรวมเป็นคณะทำงานหรือคณะกรรมการในการประเมินผล หรือการเข้าร่วมเป็นคณะทำงาน ในการวิจัยประเมินผล สำหรับการมีส่วนร่วมในการประเมินผลอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การประชุมกลุ่มย่อยอย่างไม่เป็นทางการ หรือการพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินของโครงการ

จากแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการประเมินผล สรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมในการประเมินผลเป็นกระบวนการที่เน้นการรวมพลังของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันตรวจสอบคุณภาพของการดำเนินงาน แลกเปลี่ยนมุมมอง ประเมินความสำเร็จและปัญหา ตลอดจนร่วมกันใช้ผลการประเมินไปสู่การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง แนวคิดนี้ไม่เพียงช่วยให้การประเมินมีความน่าเชื่อถือและโปร่งใสเท่านั้น แต่ยังช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน ความเป็นเจ้าของโครงการ และทำให้การพัฒนามีความยั่งยืนมากยิ่งขึ้น

5.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัด การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายและความสำคัญแล้วนำมาสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ได้ดังตาราง 6 ดังนี้

ตาราง 6 สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัด การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เปิดโอกาสและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ตั้งแต่การกำหนดประเด็นและเกณฑ์การประเมิน การร่วมออกแบบวิธีการประเมิน การแสดงความคิดเห็นต่อผลการประเมิน ตลอดจนการร่วมวิเคราะห์ผลและนำผลการ	1) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของโรงเรียน 2) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดประเด็นหรือเกณฑ์ในการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน 3) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการออกแบบวิธีการหรือเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	ประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ	ที่ใช้ในการประเมินผลการดำเนินงาน 4) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินการดำเนินงานของโรงเรียน 5) ผู้บริหารนำผลการประเมินร่วมกับครูและบุคลากรไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ตอนที่ 2 ประสิทธิผลการควบคุมภายใน

1. ความหมายของประสิทธิผล

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอความหมายของประสิทธิผลไว้ ดังนี้

เพิ่มพูล ร่มศรี (2558, หน้า 77) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนตามรูปแบบการนิเทศภายในที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้เป็นที่พึงพอใจของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน

อังสนา เข็มใคร (2559, หน้า 24 – 25) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จในการทำงานการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ความสามารถขององค์การในอันที่จะบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้เป็นอย่างดีในช่วงเวลาที่กำหนด อาจจะวัดจากผลผลิตที่ได้ตามเป้าหมาย ความมีประสิทธิผลขององค์การ 5 ประการ คือ ความสามารถในการผลิต การปฏิบัติตามแบบอย่าง การปรับตัว และความเป็นปึกแผ่นขององค์การ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, หน้า 62) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง การดำเนินการบริหารงานที่มุ่งให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ และส่งผลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจ

วาทิตยา ราชภักดี (2560, หน้า 63) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้งในด้านผลผลิต และผลลัพธ์

นฤมล สังข์ปาน (2561, หน้า 41) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลที่เกิดจากการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติของโรงเรียนที่ทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านพุทธศึกษา จริยศึกษา และการปฏิบัติ ส่งผลให้นักเรียนเกิดการพัฒนาทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีลักษณะนิสัย มีทักษะมีบุคลิกภาพและมีเจตคติที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

ปัทมา ประทุมสุวรรณ (2561, หน้า 66) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้งในด้านผลผลิต และด้านผลลัพธ์

วีรชาติ กาญจนกัณโห (2562, หน้า 61) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง การที่องค์การสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผลสำเร็จของการดำเนินงานมีเกณฑ์การวัดประสิทธิผล ทั้งนี้ เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการที่จะโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้

วรรณภา ไทยประยูร (2564, หน้า 38) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามที่องค์กรให้กำหนดเป้าหมายไว้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องปริมาณ คุณภาพ และเวลา ส่งผลให้ผู้ที่นี่ส่วนเกี่ยวข้องเกิดความพึงพอใจ

วัชรากร ชวดกลางลา (2565, หน้า 52) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จของการบริหารโรงเรียนที่สามารถดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียน ความสามารถในการบริหารงานโรงเรียนที่ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ภาคิน รูปเหมาะ (2565, หน้า 65) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง การบรรลุเป้าหมาย หรือผลสำเร็จในการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ขององค์กรในทุก ๆ ด้าน

พิชญานันท์ อินทร์รักษ์ (2567, หน้า 38) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดจากการดำเนินงาน ดำเนินกิจกรรม หรือกระบวนการต่าง ๆ ของหน่วยงาน หรือองค์กร หรือความสามารถในการดำเนินงาน กิจกรรม หรือกระบวนการต่าง ๆ ของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยวัดจากผลลัพธ์หรือผลของงานที่เกิดขึ้นจริงเทียบกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สรุปว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จของการดำเนินงาน การบริหาร หรือการจัดกิจกรรมขององค์กร โดยเฉพาะสถานศึกษา ที่สามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งในด้านผลผลิตและผลลัพธ์ ภายใต้ระยะเวลาที่เหมาะสม ครอบคลุมมิติด้านปริมาณ คุณภาพ และความคุ้มค่า ส่งผลให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดความพึงพอใจ ทั้งนี้ ประสิทธิผลยังสะท้อนถึงความสามารถขององค์กรในการบริหารจัดการ ปรับตัว และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการบริหารงานโรงเรียนที่นำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ทั้งด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม คุณธรรม จริยธรรม เจตคติ และความสามารถในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเหมาะสม

2. ความสำคัญของประสิทธิผล

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอความสำคัญของประสิทธิผลไว้ ดังนี้

กรชนก แย้มอุทัย (2557, หน้า 19 – 20) กล่าวว่า ประสิทธิผลมีความสำคัญต่อองค์การหรือหน่วยงาน เพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การหากการดำเนินงานขององค์การไม่มีประสิทธิภาพก็ยากที่องค์การจะตั้งอยู่ได้ ดังนั้น ประสิทธิผลเป็นการทำให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมายองค์การและประสิทธิภาพเป็นการทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและร่วมมือกันปฏิบัติงานให้ผลผลิตที่ต้องการจึงมีความสัมพันธ์กันทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายภายในเงื่อนไรที่มีการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด การบรรลุถึงประสิทธิผลและประสิทธิภาพจึงเป็นที่พึ่งปรารถนาทองทุกองค์การ ประสิทธิผลของบุคคล คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใด ๆ หรือปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ แล้วประสบผลสำเร็จทำให้เกิดผลโดยตรงและครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่าเหมาะสมดีกับงานตรงกับความคาดหวังและความต้องการของหมู่คณะ สังคมและผู้จะนำผลนั้นไปใช้

เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

จตุรภัทร ประทุม (2559, หน้า 15) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิผลของการบริหารองค์การจะประสบความสำเร็จ องค์การจะอยู่รอดและมีความมั่นคงจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลองค์การ ถ้าองค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะล่มสลายไปในที่สุด การที่จะตัดสินใจว่าองค์การจะอยู่รอดหรือไม่ จะมีประสิทธิผลขององค์การเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การ

จริยาภรณ์ พรหมมิ (2559, หน้า 74) กล่าวว่า ประสิทธิผลนั้นมีความสำคัญเพราะเป็นตัวบ่งชี้ว่าองค์กรนั้นจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ การประเมินผลประสิทธิผลขององค์กรสามารถนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลในการเปรียบเทียบเพื่อปรับปรุงในด้านการบริหารจัดการของผู้บริหารไประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กิตติพร พรงาม (2560, หน้า 25) กล่าวว่า ประสิทธิผลมีความสำคัญต่อองค์กรหรือหน่วยงานเป็นอย่างมาก ถ้าประสิทธิผลของบุคคลมีคุณภาพก็ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรมีประสิทธิภาพเช่นกันซึ่งทั้งสองสิ่งนี้จะเป็นตัวชี้วัดความสำคัญขององค์กรในการที่จะตัดสินใจว่าองค์กรหรือหน่วยงานจะอยู่รอดหรือไม่

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560, หน้า 55) กล่าวว่า ประสิทธิผลนั้นมีความสำคัญเพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรและความอยู่รอดขององค์กร ซึ่งขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของตัวบุคลากรในองค์กรว่ามีคนภาพในการดำเนินงานและบริหารงานอย่างไร

ประจัญ เดชสุภา (2562, หน้า 35) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งสามารถช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งสถานศึกษาช่วยประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนดและประเมินผลความสำเร็จกับวัตถุประสงค์ ปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้

วรรณภา ไทยประยูร (2564, หน้า 38) กล่าวว่า ประสิทธิผลมีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างมาก เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จ องค์การจะไปต่อได้ก็ต่อเมื่อประสิทธิผลขององค์การประสบความสำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์

ขวัญเพชร พลวงค์ (2564, หน้า 63) กล่าวว่า ประสิทธิผลจะเป็นตัวบ่งชี้ผลขององค์กรทิศทางการพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ รวมทั้งแนวทางการพัฒนา

องค์กรให้มีประสิทธิภาพในครั้งต่อไป

สรุปว่า ประสิทธิผลเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จ ความมั่นคง และความอยู่รอดขององค์การหรือหน่วยงาน เนื่องจากประสิทธิผลทำหน้าที่เป็นตัวชี้วัดว่าการดำเนินงานขององค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้มากน้อยเพียงใด หากองค์การสามารถดำเนินงานให้เกิดประสิทธิผล ย่อมส่งผลให้องค์การสามารถดำรงอยู่ พัฒนา และก้าวต่อไปได้อย่างยั่งยืน ในทางตรงกันข้าม หากไม่สามารถบรรลุเป้าหมายหรือขาดประสิทธิผล องค์การอาจประสบปัญหาในการดำเนินงานและนำไปสู่ความล้มเหลวในที่สุด

3. ความหมายของการควบคุมภายใน

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีผู้ให้ความหมายของการควบคุมภายในไว้หลากหลายแนวคิด ดังนี้

สำนักบัญชีและการตรวจสอบภายใน (2545, หน้า 3) ได้ให้ความหมาย ระบบควบคุมภายใน หมายถึง ระบบการควบคุมกระบวนการในการปฏิบัติงานที่คณะผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อสร้างความมั่นใจในระดับที่สมเหตุสมผลว่าการบริหารและการปฏิบัติงานจะสามารถบรรลุเป้าหมายและให้เกิดผลลัพธ์ของการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่งครอบคลุมถึงกระบวนการในการจัดการ วิธีการหรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดองค์กร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 5) ได้ให้ความหมาย การควบคุมภายคุมภายใน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงานกำหนดให้มีขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานมีความมั่นใจว่าการดำเนินงานโดยใช้ระบบการควบคุมภายในของหน่วยงาน จะทำให้หน่วยงานสามารถดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างราบรื่น ไม่เสี่ยงที่จะทำให้เกิดความผิดพลาดอันเป็นเหตุที่จะทำให้เกิดความเสียหายหรือความสิ้นเปลืองแก่หน่วยงาน

สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2561, หน้า 46) ได้ให้ความหมายของ การควบคุมภายใน หมายถึง กระบวนการที่ผู้มีหน้าที่ในการกำกับดูแลผู้บริหาร และบุคคลอื่นได้ออกแบบนำไปปฏิบัติและดูแลให้เหมาะสมอยู่เสมอ เพื่อให้มีความเชื่อมั่นอย่างสมเหตุสมผลในการบรรลุวัตถุประสงค์ของกิจการเกี่ยวกับความน่าเชื่อถือได้ของการรายงานทางการเงิน ความมีประสิทธิภาพของการดำเนินงาน และการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง

กระทรวงการคลัง (2561, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของ การควบคุมภายใน หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานที่ผู้กำกับดูแล หัวหน้าหน่วยงานของรัฐฝ่ายบริหารและบุคลากรของหน่วยงานของรัฐจัดให้มีขึ้น เพื่อสร้างความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐจะบรรลุวัตถุประสงค์ด้านการดำเนินงาน ด้านการรายงาน และด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ

วรัชญ์ณัฏฐ์ ผ่องธรรม (2561, หน้า 254) กล่าวว่า การควบคุมภายในหมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารและบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ร่วมกันกำหนดขึ้นเพื่อควบควบคุมการดำเนินการของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามกฎ ระเบียบ

น้ำผึ้ง เรืองสุวรรณ (2562, หน้า 7) กล่าวว่า การควบคุมภายในหมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานที่บุคลากรในองค์กร โดยคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุกระดับ และพนักงานทุกคนมีบทบาทร่วมกันในการจัดให้มีขึ้น เพื่อสร้างความเชื่อมั่นอย่างสมเหตุสมผลว่าการปฏิบัติงานจะบรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง (2562, หน้า 1) ได้ให้ความหมาย การควบคุมภายใน หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานที่ผู้กำกับดูแล หัวหน้าหน่วยงานของรัฐ ฝ่ายบริหารและบุคลากรของหน่วยงานของรัฐจัดให้มีขึ้น เพื่อสร้างความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่า การดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐจะบรรลุวัตถุประสงค์ด้านการดำเนินงาน ด้านการรายงาน และด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ

จันทนา สาขากร และศิลปะพร ศรีจั่นเพชร (2564, หน้า 1 – 3) กล่าวว่า ในปี พ.ศ. 2491 (ค.ศ.1948) คณะกรรมการพิจารณาวิธีการปฏิบัติงานสอบบัญชี (The committee on auditing procedure) ซึ่งเป็นสมาคมผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศสหรัฐอเมริกา (AICPA) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การควบคุมภายในและได้ดำเนินการจัดพิมพ์รายงาน เรื่อง "Internal Control – Elements of a Coordinated System and It Importance to Management and the Independent Public Accountants" ซึ่งในรายงานได้ให้ความหมายการควบคุมภายใน หมายถึง วิธีปฏิบัติงานขององค์กรที่ประสานสัมพันธ์กัน มีแผนการจัดแบ่งหน่วยงานที่ชัดเจน และ มีมาตรการต่าง ๆ กำกับดูแลที่ชัดเจนที่กิจการกำหนดขึ้นและได้ถือปฏิบัติกันอย่างเคร่งครัดภายในองค์กร เพื่อปกปักรักษาและป้องกันทรัพย์สินของกิจการ รวมทั้งการตรวจสอบความถูกต้อง และความเชื่อถือได้ในข้อมูลทางการบัญชีของ

กิจการ ซึ่งถือเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการดำเนินงานและการส่งเสริมให้มีการดำเนินงานตามนโยบายขององค์กรที่ฝ่ายบริหารได้กำหนดไว้

เบญญาภา วงศ์กองแก้ว (2565, หน้า 11 – 12) กล่าวว่า การควบคุมภายใน หมายถึง กำกับดูแล นโยบาย หรือวิธีปฏิบัติที่กิจการกำหนดขึ้น เพื่อให้ผลการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคคลที่ได้รับมอบหมายบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) การควบคุมด้านการบริหาร เป็นการควบคุม การวางแผน และการกำหนดนโยบายหลัก การจัดองค์การ การกำหนดอำนาจดำเนินการ การคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานการวิเคราะห์ทางสถิติ และการรายงานผลการปฏิบัติงาน 2) การควบคุมด้านการบัญชี เป็นการดูแลรักษาทรัพย์สิน การตรวจสอบความถูกต้อง และเชื่อถือได้ของข้อมูลทางการบัญชี การควบคุมด้านการบัญชี ให้ไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีการบันทึกรายการที่เกิดขึ้นอย่างเพียงพอที่จะจัดทำงบการเงินตามมาตรฐานการรายงานทางการเงิน โดยระบบการควบคุมภายในสามารถแบ่งเป็น 5 องค์ประกอบที่ มีความเกี่ยวข้องระหว่างกัน ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมการควบคุม 2) กระบวนการประเมินความเสี่ยงของกิจการ 3) กระบวนการติดตามผลระบบการควบคุมภายในของ จการ 4) ระบบสารสนเทศและการสื่อสาร และ 5) กิจกรรมการควบคุม

COSO (2013 อ้างถึงใน เบญญาภา วงศ์กองแก้ว 2565, หน้า 11) ได้ให้ความหมาย การควบคุมภายใน หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานที่ถูกกำหนดร่วมกันโดยคณะกรรมการผู้บริหาร ตลอดจนพนักงานขององค์กรทุกระดับชั้น เพื่อให้เกิดความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าวิธีการหรือการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุม

สรุปได้ว่า การควบคุมภายใน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารและบุคลากรของสถานศึกษาร่วมกันกำหนดและดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าการดำเนินงานของสถานศึกษาจะบรรลุวัตถุประสงค์ด้านการบริหารจัดการ การปฏิบัติงาน การรายงานผล และการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสามารถบริหารความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

4. ความสำคัญของการควบคุมภายใน

ระบบควบคุมภายในเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญสำหรับระบบบริหารในปัจจุบัน เพราะเป็นเครื่องกำหนดให้การบริหารงานถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องวางระบบควบคุมภายใน เพื่อให้มองเห็นภาพการดำเนินงานภายในส่วนราชการเป็นไปตามความต้องการได้

อุษณา ภัทรมนตรี (2543, หน้า 19 – 20) กล่าวถึงความสำคัญของระบบควบคุมภายในไว้ว่าระบบควบคุมภายในที่ดีมีความสำคัญมาก ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จและพัฒนาอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ อุษณา ภัทรมนตรี กล่าวไว้ว่าระบบควบคุมภายในมีความสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการกำกับดูแลที่ดี (Good Corporate Governance) และความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน (Transparence) ซึ่งเป็นสิ่งที่ทุกคนทั้งภายในและภายนอกองค์กรต้องการให้เป็น

2. ส่งเสริมให้เกิดการบันทึกบัญชีและรายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ (Accountability and Responsibility) เป็นการต่อต้านการคอรัปชั่น กำหนดให้รายจ่ายทุกรายการต้องมีหลักฐาน และต้องได้รับการบันทึกบัญชี ส่งผลถึงข้อมูลและรายงานที่โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

3. ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน (Efficiency and Effectiveness of Performance) เพราะเป็นการประเมินวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลทุกด้านในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นระบบบัญชี ระบบสารสนเทศทั้งองค์กร ซึ่งเป็นข้อมูลที่สำคัญที่ช่วยปรับปรุงระบบงานได้สะดวก รัดกุม ลดขั้นตอน ลดเวลาและค่าใช้จ่าย แต่ไม่ลดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

4. เป็นมาตรฐานถ่วงดุลแห่งอำนาจ (Check and Balance) ส่งเสริมให้การจัดการการใช้ทรัพยากรเป็นไปตามลำดับความสำคัญ และเกิดประโยชน์สูงสุด

5. ให้สัญญาณเตือนภัยล่วงหน้า (Warning Signals) ของการประพฤติมิชอบหรือทุจริตลดลง และเพิ่มโอกาสความสำเร็จของงานได้

นพวรรณ ฟูติตระกูล (2544, หน้า 27) กล่าวถึงประโยชน์ของระบบควบคุมภายในไว้ 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านการปฏิบัติงาน (Operation Objective) มุ่งเน้นให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการใช้ทรัพยากรทุกประเภทขององค์กร ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประหยัด ได้ผลคุ้มค่าและบรรลุเป้ าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ป้องกันการรั่วไหล สิ้นเปลือง สูญเปล่าหรือกระทำการทุจริตของพนักงานหรือผู้บริหาร หากเกิดการสูญเสียก็จะทำให้ทราบการรั่วไหลนั้นโดยเร็วที่สุด

2. ด้านการรายงานทางการเงิน (Financial Reporting Objective) การรายงานทางการเงินที่เผยแพร่ต่อสาธารณชน และรายงานที่ใช้ภายในองค์กร ต้องมีการจัดทำให้เชื่อถือได้ (Reliability) การจัดประเภทและการเปิดเผยข้อมูลต้องเหมาะสม เป็นไปตามมาตรฐานการบัญชี ซึ่งในปัจจุบันผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบในการทำรายงานทางการเงิน

3. ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง (Compliance Objective) การปฏิบัติงานเป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมาย นโยบาย ข้อบังคับ ระเบียบ เพื่อป้องกันมิให้เกิดผลเสียหายใด ๆ จากการละเว้นการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎระเบียบเหล่านั้น

ดลพร บุญพารอด (2546, หน้า 33 – 34) กล่าวถึง ความสำคัญและประโยชน์ระบบควบคุมภายใน ดังต่อไปนี้

1. เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้ าหมายตามนโยบายของกิจการที่กำหนดไว้ ถ้ากิจการมีการควบคุมภายในที่ดี มีการแบ่งแยกหน้าที่ชัดเจน การควบคุมภายในมีแนวทางปฏิบัติเป็นไปได้ ก็สามารถทราบความก้าวหน้าของผลงานนั้น ๆ ได้

2. ส่งเสริมให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การมีระบบควบคุมภายในจะช่วยขจัดงานที่ซ้ำซ้อน ดูแลไม่ให้สูญเสียทรัพย์สินโดยไม่จำเป็น เป็นการลดต้นทุนของกิจการและเป็นการส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

3. เพื่อประโยชน์ในการควบคุมดูแลทรัพย์สินและบัญชี เพื่อป้องกันการทุจริตหรือสูญเสียโดยไม่จำเป็น หากมีการจัดตั้งระบบคอมพิวเตอร์มาใช้เพื่อควบคุมดูแลทรัพย์สิน เพราะมีข้อมูลเป็นจำนวนมากที่เก็บไว้ในเครื่องคอมพิวเตอร์ ซึ่งอาจจะถูกทำลายสูญหายได้ถ้าไม่มีการดูแลอย่างดี

4. เพื่อลดโอกาสที่ฝ่ายบริหารและพนักงานในการทุจริต ในการปฏิบัติควรแบ่งแยกหน้าที่ไม่ให้คนใดคนหนึ่งปฏิบัติคนเดียวโดยตลอด

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (2552, หน้า 1 – 4) ได้ระบุไว้ว่า การควบคุมภายในเป็นกลไกที่สำคัญและเป็นเครื่องมือในการบริหารงานในหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นการจัดการในภาครัฐหรือเอกชนทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ระบบการควบคุมคุมภายในจะช่วยควบคุม หรือลดความเสียงของหน่วยงานให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานและการจัดการของหน่วยงหน่วยงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ เกิดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรเกิดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ จึงได้มีการกำหนดระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544 กำหนดให้หน่วยงานรับตรวจ (หน่วยงานภาครัฐ) นำมาตรฐานการควบคุมภายในที่กำหนดโดยคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินใช้เป็นแนวทางจัดวางระบบควบคุมภายในให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ และให้ส่งรายงานการควบคมภายในให้คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินและผู้เกี่ยวข้องทุกปี

ขนิษฐา วงศ์อินทร์อยู่ (2553, หน้า 11) กล่าวว่า ระบบการควบคุมภายในมีความสำคัญและจำเป็นต่อองค์กรที่ผู้บริหารอาจไม่สามารถควบคุมคูแลได้อย่างทั่วถึง ต้องสร้างระบบเพื่อทำหน้าที่ควบคุม ซึ่งมิได้หมายความแต่เพียงการควบคุมทางด้านการเงิน การบัญชี และพัสดุเท่านั้น หากยังครอบคลุมไปถึงการควบคุมภายในการบริหารจัดการทุก ๆ ด้านอีกด้วย

กระทรวงการคลัง (2561, หน้า 1 – 5) ได้ระบุว่า ให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายใน และการบริหารความเสี่ยงโดยให้ถือปฏิบัติตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด ซึ่งการควบคุมภายในถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การดำเนินงานตามภารกิจมีประสิทธิผล ประสิทธิภาพ ประหยัด และช่วยป้องกันหรือลดความเสี่ยงจากการผิดพลาด ความเสียหาย ความสิ้นเปลือง ความสูญเปล่าของการใช้ทรัพย์สิน หรือการกระทำอันเป็นการทุจริต

สรุปได้ว่า ระบบการควบคุมภายในเป็นกลไกสำคัญในการบริหารจัดการองค์กรที่ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยเป็นเครื่องมือที่ช่วยกำกับ ดูแล และลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงาน ทั้งด้านการปฏิบัติงาน การรายงานทางการเงิน และการปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ ระบบการควบคุมภายในยังช่วยส่งเสริมหลักธรรมาภิบาล ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การป้องกันการทุจริต ความผิดพลาด และความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเป็นกลไกในการติดตาม

ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง อันนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน และการสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

5. แนวคิดการควบคุมภายในหน่วยงานของรัฐ

การควบคุมภายในหน่วยงานของรัฐ เป็นแนวคิดเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการกำหนดประเมินและปรับปรุงระบบการควบคุมภายในของหน่วยงานของรัฐ ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานตามภารกิจมีประสิทธิผล ประสิทธิภาพ ประหยัด ช่วยป้องกันหรือลดความเสียงจากการผิดพลาด ความเสียหาย ความสิ้นเปลือง ความสูญเปล่าของการใช้ทรัพย์สิน และเพื่อป้องกันการกระทำที่อาจเป็นการทุจริต ตลอดจนมีการกำกับดูแลที่ดี ดังนั้น ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2562 ซึ่งได้บัญญัติให้หน่วยงานภาครัฐต้องเป็นผู้รักษาวินัยการเงินการคลัง เพื่อให้ฐานะการเงินการคลังมีเสถียรภาพเกิดความมั่นคงและยั่งยืน โดยกฎหมายว่าด้วยวินัยการเงินการคลัง จึงกำหนดบทบัญญัติเกี่ยวกับกรอบการดำเนินงาน การคลัง งบประมาณ วินัยรายได้ รายจ่ายทั้งเงินงประมาณและเงินนอกงบประมาณ การรับทรัพย์สิน เงินคงคลังและหนี้สาธารณะ จึงได้กำหนดระเบียบ และวิธีปฏิบัติไว้ใน “พระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561 มาตรา 79” โดยกำหนดให้หน่วยงานของภาครัฐจัดให้มีการตรวจสอบภายใน และการควบคุมภายใน รวมถึงการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยให้ยึดถือ และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง ว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2561 เพื่อให้ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบได้ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานการควบคุมภายในให้มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามหลักเกณฑ์ฯ ดังนี้

1) เป็นกลไกให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์การควบคุมภายในด้านใดด้านหนึ่ง หรือหลายด้าน ได้แก่ การดำเนินงาน การรายงาน และการปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับ

2) แทรกอยู่ในกระบวนการปฏิบัติงาปกติ ทำเป็นขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง

3) เกิดขึ้นโดยผู้กำกับดูแล ผู้ปฏิบัติงาน ฝ่ายบริหาร ผู้ตรวจสอบภายในมีบทบาทสำคัญให้การควบคุมภายในเกิดขึ้นไม่ใช่เพียงกำหนดนโยบาย ระบบงาน คู่มือ / แบบฟอร์มงานหากแต่ต้องปฏิบัติ

4) ให้ความเชื่อมั่นอย่างสมเหตุสมผลว่าจะบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานไม่สามารถให้ความมันใจแก่ผู้กำกับดูแล และฝ่ายบริหาร ว่าการดำเนินงานจะ

บรรลุวัตถุประสงค์อย่างสมบูรณ์

5) ควรกำหนดให้เหมาะสมกับโครงสร้างขององค์กรและภารกิจของหน่วยงานของรัฐ

6. วัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในหน่วยงานของรัฐ

การควบคุมภายในหน่วยงานของรัฐ ตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2561 ได้กำหนดวัตถุประสงค์การควบคุมภายในหน่วยรานของรัฐ ดังนี้ กระทรวงการคลัง (2561, หน้า 2)

1) วัตถุประสงค์การควบคุมภายใน ด้านการดำเนินงาน (Operations Objectives) คือ ความมีประสิทธิผล และประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ให้บรรลุเป้าหมายด้านการดำเนินงาน การดูแลรักษาทรัพย์สิน การเงินการใช้ทรัพยากร การป้องกัน การลดความผิดพลาดและความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น การรั่วไหล การสิ้นเปลืองของทรัพยากร รวมถึงการทุจริต

2) วัตถุประสงค์การควบคุมภายใน ด้านการรายงาน (Reporting Objectives)คือ เป็นการรายงานทางด้านการเงิน ซึ่งไม่ใช่การเงินที่ใช้ภายในหรือภายนอกหน่วยงาน เป็นลักษณะของการรายงานที่สามารถเชื่อถือได้ มีความทันเวลา โปร่งใส หรือมีข้อกำหนดอื่นใดของทางราชการ

3) วัตถุประสงค์การควบุคมภายใน ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับ (Compliance Objectives) คือ การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน หรือข้อข้อกำหนดอื่นของทางราชการ

7. องค์ประกอบของการควบคุมภายใน

ตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2561 กระทรวงการคลัง (2561, หน้า 2) การควบคุมภายในประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 17 หลักการ ดังนี้ กระทรวงการคลัง (2561, หน้า 2 – 4)

1. สภาพแวดล้อมการควบคุม (Control Environment)

2. การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. กิจกรรมการควบคุม (Control Activities)

4. สารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication)

5. กิจกรรมการติดตามผล (Monitoring Activities)

1. สภาพแวดล้อมการควบคุม (Control Environment)

สภาพแวดล้อมการควบคุม เป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำเนินงานที่ส่งผลให้มีการนำการควบคุมภายในมาปฏิบัติทั่วทั้งหน่วยงานของรัฐ ทั้งนี้ ผู้กำกับดูแลและฝ่ายบริหารจะต้องสร้างบรรยากาศให้ทุกระดับตระหนักถึงความสำคัญของการควบคุมภายในรวมทั้งการดำเนินงานที่คาดหวังของผู้กำกับดูแลและฝ่ายบริหาร ทั้งนี้ สภาพแวดล้อมการควบคุมดังกล่าวเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบของการควบคุมภายในอื่น ๆ ประกอบด้วย 5 หลักการ ดังนี้

1) หน่วยงานของรัฐแสดงให้เห็นถึงการยึดมั่นในคุณค่าของความซื่อตรงและจริยธรรม

2) ผู้กำกับดูแลของหน่วยงานของรัฐ แสดงให้เห็นถึงความเป็นอิสระจากฝ่ายบริหารและมีหน้าที่กำกับดูแลให้มีการพัฒนาหรือปรับปรุงการควบคุมภายในรวมถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมภายใน

3) หัวหน้าหน่วยงานของรัฐจัดให้มีโครงสร้างองค์กร สายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่เหมาะสมในการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานของรัฐภายใต้การกำกับดูแลของผู้กำกับดูแล

4) หน่วยงานของรัฐแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการสร้างแรงจูงใจพัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงานของรัฐ

5) หน่วยงานของรัฐกำหนดให้บุคลากรมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานตามระบบการควบคุมภายใน เพื่อให้บระจุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานของรัฐ

2. การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment)

การประเมินความเสี่ยงเป็นกระบวนการที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นประจำ เพื่อระบุและวิเคราะห์ความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานของรัฐ รวมถึงกำหนดวิธีการจัดการความเสี่ยงนั้น ฝ่ายบริหารควรคำนึงถึงการ

เปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและภารกิจภายในทั้งหมดที่มีผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานของรัฐ ประกอบด้วย 4 หลักการ ดังนี้

6) หน่วยงานของรัฐระบุวัตถุประสงค์การควบคุมภายในของการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรไว้อย่างชัดเจนและเพียงพอที่จะสามารถระบุและประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์

7) หน่วยงานของรัฐระบุความเสี่ยงที่มีผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์การควบคุมภายในอย่างครอบคลุมทั้งหน่วยงานของรัฐ และวิเคราะห์ความเสี่ยงเพื่อกำหนดวิธีการจัดการความเสี่ยงนั้น

8) หน่วยงานของรัฐพิจารณาโอกาสที่อาจเกิดการทุจริต เพื่อประกอบการประเมินความเสี่ยงที่ส่งผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์

9) หน่วยงานของรัฐระบุและประเมินการเปลี่ยนแปลงที่อาจมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อระบบการควบคุมภายใน

3. กิจกรรมการควบคุม (Control Activities)

กิจกรรมการควบคุมเป็นการปฏิบัติที่กำหนดไว้ในนโยบายและกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติตามการสั่งการของฝ่ายบริหารจะลดหรือควบคุมความเสี่ยงให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์กิจกรรมการควบคุมควรได้รับการนำไปปฏิบัติทั่วทุกระดับของหน่วยงานของรัฐ ในกระบวนการปฏิบัติงานขั้นตอนการดำเนินงานต่าง ๆ รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน ประกอบด้วย 3 หลักการ ดังนี้

10) หน่วยงานของรัฐระบุและพัฒนากิจกรรมการควบคุม เพื่อลดความเสี่ยงในการบรรลุวัตถุประสงค์ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

11) หน่วยงานของรัฐระบุและพัฒนากิจกรรมการควบคุมทั่วไปด้านเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์

12) หน่วยงานของรัฐจัดให้มีกิจกรรมการควบคุม โดยกำหนดไว้ในนโยบาย ประกอบด้วยผลสำเร็จที่คาดหวังและขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจริง

4. สารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication)

สารสนเทศเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับหน่วยงานของรัฐที่จะช่วยให้มีการดำเนินการตามการควบคุมภายในที่กำหนด เพื่อสนับสนุนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ

หน่วยงานของรัฐ การสื่อสารเกิดขึ้นได้ทั้งจากภายในและภายนอก และเป็นช่องทางเพื่อให้ทราบถึงสารสนเทศที่สำคัญในการควบคุมการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐ การสื่อสารจะช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานมีความเข้าใจถึงความรับผิดชอบและความสำคัญของการควบคุมภายในที่มีต่อการบรรลุวัตถุประสงค์สารสนเทศและการสื่อสารประกอบด้วย 3 หลักการ ดังนี้

13) หน่วยงานของรัฐจัดทำหรือจัดหาและใช้สารสนเทศที่เกี่ยวข้องและมีคุณภาพเพื่อสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามการควบคุมภายในที่กำหนด

14) หน่วยงานของรัฐมีการสื่อสารภายในเกี่ยวกับสารสนเทศ รวมถึงวัตถุประสงค์และความรับผิดชอบที่มีต่อการควบคุมภายในซึ่งมีความจำเป็นในการสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามการควบคุมภายในที่กำหนด

15) หน่วยงานของรัฐมีการสื่อสารกับบุคคลภายนอกเกี่ยวกับเรื่องที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติตามการควบคุมภายในที่กำหนด

5. กิจกรรมการติดตามผล

กิจกรรมการติดตามผลเป็นการประเมินผลระหว่างการปฏิบัติงานการประเมินผลเป็นรายครั้ง หรือเป็นการประเมินผลทั้งสองวิธีร่วมกัน เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าได้มีการปฏิบัติตามหลักการในแต่ละองค์ประกอบของการควบคุมภายในทั้ง 5 องค์ประกอบ กรณีที่ผลการประเมินการควบคุมภายในจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงานของรัฐ ให้รายงานต่อฝ่ายบริหาร และผู้กำกับดูแล อย่างทันเวลากิจกรรมการติดตามผลประกอบด้วย 2 หลักการ ดังนี้

16) หน่วยงานของรัฐระบุ พัฒนา และดำเนินการประเมินระหว่างการปฏิบัติงาน และหรือการประเมินเป็นรายครั้งตามที่กำหนด เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าได้มีการปฏิบัติตามองค์ประกอบของการควบคุมภายใน

17) หน่วยงานของรัฐประเมินผลและสื่อสารข้อบกพร่อง หรือจุดอ่อนของการควบคุมภายในอย่างทันเวลาต่อฝ่ายบริหารและผู้กำกับดูแล เพื่อให้ผู้รับผิดชอบสามารถสั่งการแก้ไขได้อย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า ประสิทธิผลการควบคุมภายใน หมายถึง ผลสำเร็จของการดำเนินนโยบาย กระบวนการ วิธีการและระเบียบปฏิบัติที่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติกำหนดร่วมกัน เพื่อเป็นแนวปฏิบัติในการคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานและให้เกิดความยุติธรรมแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งเป็นการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตาม

กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องวัดได้จากการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 1) สภาพแวดล้อมการควบคุม 2) การประเมินความเสี่ยง 3) กิจกรรมการควบคุม 4) สารสนเทศและการสื่อสาร และ 5) กิจกรรมการติดตามผล

จากหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2561 กระทรวงการคลัง (2561, หน้า 2) ได้ระบุไว้ว่า การควบคุมภายในประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 17 หลักการ ผู้วิจัยจึงขอเสนอนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน ดังตาราง 7

ตาราง 7 นิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน

องค์ประกอบ	หลักการ	นิยามเชิงปฏิบัติการ
1. สภาพแวดล้อมการควบคุม	1) หน่วยงานของรัฐแสดงให้เห็นถึงการยึดมั่นในคุณค่าของความซื่อตรงและจริยธรรม 2) ผู้กำกับดูแลของหน่วยงานของรัฐแสดงให้เห็นถึงความเป็นอิสระจากฝ่ายบริหารและมีหน้าที่กำกับดูแลให้มีการพัฒนาหรือปรับปรุงการควบคุมภายใน รวมถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมภายใน 3) หัวหน้าหน่วยงานของรัฐจัดให้มีโครงสร้างองค์กร สายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่เหมาะสมในการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานของรัฐภายใต้การกำกับดูแลของผู้กำกับดูแล	ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานในสถานศึกษาที่เกิดจากการที่ผู้บริหารและบุคลากรยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อตรง มีระบบการกำกับดูแลที่เป็นอิสระจากฝ่ายบริหาร มีการกำหนดโครงสร้างองค์กร สายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ชัดเจนเหมาะสม รวมทั้งมีการส่งเสริม พัฒนา และรักษาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงานตลอดจนกำหนดให้บุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบ	หลักการ	นิยามเชิงปฏิบัติการ
	4) หน่วยงานของรัฐแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการสร้างแรงจูงใจ พัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงานของรัฐ 5) หน่วยงานของรัฐกำหนดให้บุคลากรมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานตามระบบการควบคุมภายใน เพื่อให้บระจุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานของรัฐ	ทุกระดับมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานตามระบบการควบคุมภายใน อันส่งผลให้การดำเนินงานของหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
2. การประเมินความเสี่ยง	6) หน่วยงานของรัฐระบุวัตถุประสงค์การควบคุมภายในของการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรไว้อย่างชัดเจนและเพียงพอที่จะสามารถระบุและประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ 7) หน่วยงานของรัฐระบุความเสี่ยงที่มีผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์การควบคุมภายในอย่างครอบคลุมทั้งหน่วยงานของรัฐ และวิเคราะห์ความเสี่ยงเพื่อกำหนดวิธีการจัดการความเสี่ยงนั้น 8) หน่วยงานของรัฐพิจารณาโอกาสที่อาจเกิดการทุจริต เพื่อประกอบการประเมินความเสี่ยงที่ส่งผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์	ระดับความสามารถของสถานศึกษาในการดำเนินกระบวนการระบุ วิเคราะห์ และประเมินความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน สามารถระบุและวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานได้อย่างครอบคลุมทั้งองค์กร พิจารณาโอกาสการเกิดการทุจริตที่อาจส่งผลต่อการดำเนินงาน และ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบ	หลักการ	นิยามเชิงปฏิบัติการ
	9) หน่วยงานของรัฐระบุและประเมินการเปลี่ยนแปลงที่อาจมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อระบบการควบคุมภายใน	ประเมินการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่อาจกระทบต่อระบบการควบคุมภายใน เพื่อนำไปกำหนดแนวทางการจัดการความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสมและสนับสนุนให้หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
3. กิจกรรมการควบคุม	10) หน่วยงานของรัฐระบุและพัฒนากิจกรรมการควบคุม เพื่อลดความเสี่ยงในการบรรลุวัตถุประสงค์ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ 11) หน่วยงานของรัฐระบุและพัฒนากิจกรรมการควบคุมทั่วไปด้านเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์ 12) หน่วยงานของรัฐจัดให้มีกิจกรรมการควบคุม โดยกำหนดไว้ในนโยบายประกอบด้วยผลสำเร็จที่คาดหวังและขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจริง	ระดับความสามารถของสถานศึกษาในการกำหนดและดำเนินกิจกรรมการควบคุมตามนโยบายและกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อลดหรือควบคุมความเสี่ยงที่อาจส่งผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ โดยมีการระบุและพัฒนากิจกรรมการควบคุมที่เหมาะสมในทุกระดับของการดำเนินงาน รวมทั้งการกำหนดกิจกรรมการควบคุมด้านเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีการกำหนดนโยบาย ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และผลสำเร็จที่คาดหวังอย่างชัดเจน เพื่อนำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบ	หลักการ	นิยามเชิงปฏิบัติการ
		นโยบายไปสู่การปฏิบัติจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้
4. สารสนเทศและการสื่อสาร	13) หน่วยงานของรัฐจัดทำหรือจัดหาและใช้สารสนเทศที่เกี่ยวข้องและมีคุณภาพเพื่อสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามการควบคุมภายในที่กำหนด 14) หน่วยงานของรัฐมีการสื่อสารภายในเกี่ยวกับสารสนเทศ รวมถึงวัตถุประสงค์และความรับผิดชอบที่มีต่อการควบคุมภายในซึ่งมีความจำเป็นในการสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามการควบคุมภายในที่กำหนด 15) หน่วยงานของรัฐมีการสื่อสารกับบุคคลภายนอกเกี่ยวกับเรื่องที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติตามการควบคุมภายในที่กำหนด	ระดับความสามารถของสถานศึกษาในการจัดทำ จัดหา และใช้สารสนเทศที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน และมีคุณภาพ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามระบบการควบคุมภายใน รวมทั้งมีการสื่อสารสารสนเทศ วัตถุประสงค์ และความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมภายในให้บุคลากรภายในหน่วยงานรับทราบและเข้าใจอย่างทั่วถึง ตลอดจนมีการสื่อสารกับบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกเกี่ยวกับข้อมูลที่มีผลต่อการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในเพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานของหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบ	หลักการ	นิยามเชิงปฏิบัติการ
5. กิจกรรมการติดตามผล	16) หน่วยงานของรัฐระบุ พัฒนาและดำเนินการประเมินระหว่างการปฏิบัติงาน และหรือการประเมินเป็นรายครั้งตามที่กำหนด เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าได้มีการปฏิบัติตามองค์ประกอบของการควบคุมภายใน 17) หน่วยงานของรัฐประเมินผลและสื่อสารข้อบกพร่อง หรือจุดอ่อนของการควบคุมภายในอย่างทันเวลาต่อฝ่ายบริหารและผู้กำกับดูแล เพื่อให้ผู้รับผิดชอบสามารถสั่งการแก้ไขได้อย่างเหมาะสม	ระดับความสามารถของสถานศึกษาในการดำเนินการติดตามและประเมินผลการควบคุมภายในอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระหว่างการปฏิบัติงานและการประเมินผลเป็นรายครั้ง เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานเป็นไปตามองค์ประกอบและหลักการของระบบการควบคุมภายในอย่างเหมาะสม รวมทั้งมีการประเมินและสื่อสารข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนของการควบคุมภายในต่อฝ่ายบริหารและผู้กำกับดูแลอย่างทันเวลา เพื่อให้สามารถสั่งการแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม อันส่งผลให้หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จัดตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 และแก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2554 มีภาระกิจในการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ, 2568 หน้า 2 – 30)

1. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตั้งอยู่เลขที่ 511 หมู่ 7 ถนนชาญสินธุ์ ตำบลวิศิษฐ์ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ รหัสไปรษณีย์ 38000 โทรศัพท์ 0–4249–1247 มีพื้นที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาครอบคลุมทั้ง 8 อำเภอของจังหวัดบึงกาฬ ได้แก่ อำเภอเมืองบึงกาฬ อำเภอพรเจริญ อำเภอศรีวิไล อำเภอเซกา อำเภอบึงโขงหลง อำเภอบุ่งคล้า อำเภอโซ่พิสัย และอำเภอปากคาด

ในปีการศึกษา 2568 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 210 โรงเรียน มีนักเรียนทั้งสิ้น 31,444 คน แบ่งเป็นนักเรียนชาย 16,391 คน และนักเรียนหญิง 15,053 คน และมีครูและบุคลากรทางการศึกษารวม 2,442 คน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง และบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งมีบุคลากรประจำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอีก 69 คน ทำหน้าที่สนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาในทุกด้านของเขตพื้นที่การศึกษา

จากบริบทดังกล่าว จะเห็นได้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาของจังหวัดบึงกาฬ ผ่านการกำกับ ดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาในทุกมิติ ทั้งด้านวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การบริหารทั่วไป และการนิเทศติดตามผลการจัดการศึกษา อันเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาและคุณภาพผู้เรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมขององค์กร

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มุ่งบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ บนพื้นฐานความเป็นไทยภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. พัฒนาศักยภาพผู้เรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

3. ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ

4. สร้างโอกาสความเสมอภาคลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

5. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

6. พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการ และขับเคลื่อนคุณภาพด้วยนวัตกรรมโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน

ค่านิยมองค์กร

“องค์กรคุณธรรม องค์กรแห่งความสุข”

3. เป้าประสงค์หลัก

1. ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้มีทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาวะที่เหมาะสมตามวัยมีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง และปรับตัวต่อการเป็นพลเมืองและพลโลกที่ดี

2. ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดารได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียมและมีคุณภาพ พร้อมก้าวสู่สากล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ครู เป็นผู้เรียนรู้ มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีความแม่นยำทางวิชาการและมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนองผู้เรียนเป็นรายบุคคล เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม และทักษะในการใช้เทคโนโลยี

4. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นเลิศส่วนบุคคล คิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรมมีภาวะผู้นำทางวิชาการมีสำนึกความรับผิดชอบ (Accountability) และการบริหารแบบร่วมมือ

5. สถานศึกษา มีความเป็นอิสระในการบริหารงานและจัดการเรียนรู้ร่วมมือกับชุมชน ภาคเอกชนและผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาระดับพื้นที่จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเพื่อการเรียนรู้ในทุกมิติ เป็นโรงเรียนนวัตกรรม

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการบริหารงานเชิงบูรณาการเป็นสำนักงานแห่งนวัตกรรมยุคใหม่ใช้ข้อมูลสารสนเทศและการวิจัยและพัฒนาในการขับเคลื่อนคุณภาพ กำกับติดตาม ประเมินและรายงานผลอย่างเป็นระบบสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน โดยกระจายอำนาจการบริหารงานและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษา บริหารเชิงบูรณาการ มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ กำกับ ติดตาม ประเมินผล และการรายงานผลอย่างเป็นระบบใช้วิจัยและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพ

4. อุดมการณ์การทำงาน

“ยึดหลักธรรมาภิบาล องค์การไฉไล ได้คุณภาพและมาตรฐาน ให้บริการเต็มที่ สุจริตดีที่บึงกาฬ”

5. จุดเน้น กลยุทธ์การพัฒนาการศึกษา

จุดเน้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

“สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียน ไฉไล มีความปลอดภัย โรงเรียนมีการประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง นักเรียนอ่านได้ เขียนได้ ลายมือสวย คิดได้ คิดดี ทำดี บุคลากรทำหน้าที่ดีที่สุด มีความสุขในการทำงาน สุจริตดีที่บึงกาฬ”

กลยุทธ์การพัฒนาการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กลยุทธ์ที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

กลยุทธ์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

กลยุทธ์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพมีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

6. แนวนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยงานส่งเสริมพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ในฐานะเป็นผู้รับผิดชอบในการส่งเสริม พัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ และมีบทบาทหน้าที่โดยตรงในการนิเทศการศึกษาที่ต้องให้การสนับสนุนและร่วมพัฒนาสถานศึกษา ให้สามารถดำเนินการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ จึงมีความต้องการที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาที่เข้มแข็ง โดยการนิเทศ ติดตาม เพื่อพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยใช้แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง การประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 โดยยึดแนวทางการดำเนินงานตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

7. สภาพการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เป็นหน่วยงานทางการศึกษามีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการดังต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปขอสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา แจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณของ หน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสานส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสานส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสานส่งเสริม การดำเนินการของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มิได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีโรงเรียนในเขตบริการจำนวน 210 โรงเรียน เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย มีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ โดยมุ่งเน้นการวางนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายระดับชาติและความต้องการของท้องถิ่น การบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตร การกำกับ ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษา รวมถึงการจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษานอกจากนี้ ยังมีบทบาทในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา การประสานและระดมทรัพยากรจากทุกภาคส่วนเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา การส่งเสริมความร่วมมือกับสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเครือข่ายต่าง ๆ ตลอดจนการเป็นหน่วยงานประสานงานหลักของกระทรวงศึกษาธิการในระดับเขตพื้นที่ เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อบริบทของพื้นที่อย่างแท้จริง

ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีดังนี้

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

วิรัช คุ้มกลาง (2560, หน้า 116) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า 1) พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัดนครราชสีมา พบว่ามีพฤติกรรมแบบมีส่วนร่วมที่พึงประสงค์ 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนมี 10 พฤติกรรม ด้านการแก้ไขปัญหามี 11 พฤติกรรม ด้านการให้คำปรึกษามี 9 พฤติกรรม ด้านการยอมรับความคิดเห็นมี 6 พฤติกรรม และด้านการสร้างขวัญและกำลังใจมี 9 พฤติกรรม 2)พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนประถประถมศึกษาขนาดเล็ก

ในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เรียงจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ด้านการแก้ไขปัญหา ด้านการยอมรับความคิดเห็น ด้านการวางแผน ด้านการให้คำปรึกษา ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ตามลำดับ 3) การสร้างรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดนครราชสีมา มี 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คือแนวทางการพัฒนา ประกอบไปด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) กลุ่มเป้าหมาย 4) การดำเนินการพัฒนา ส่วนที่ 2 คือ กระบวนการพัฒนา มี 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การเตรียมการวางแผนงาน 2) การพัฒนา 3) การปฏิบัติ 4) การประมินผล และ 5) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ 4) การประเมินรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัดนครราชสีมา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า รูปแบบที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาถึงมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

ลัดดาวัลย์ สมตน (2561, หน้า 70 – 74) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมกับงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน 2) ระดับการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมกับงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก และอยู่ในระดับสูง (F = 0.80)

ศรีพระจันทร์ สถาพรวินิจงาม (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมเชิงบูรณาการอธิษฐานธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมเชิงบูรณาการอธิษฐานธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการ

ปฏิบัติการเชิงบูรณาการอธิษฐานธรรม ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลเชิงบูรณาการอธิษฐานธรรม ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเชิงบูรณาการอธิษฐานธรรม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์เชิงบูรณาการอธิษฐานธรรม 2) การบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การแนะแนว ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมเชิงบูรณาการอธิษฐานธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลเชิงบูรณาการอธิษฐานธรรม (X_4) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเชิงบูรณาการอธิษฐานธรรม (X_1) และด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์เชิงบูรณาการอธิษฐานธรรม (X_3) สามารถร่วมกันทำนายการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ร้อยละ 32.6

กิตติยา สุขเกษม (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานอยู่ในระดับสูงสุด และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลอยู่ในระดับต่ำสุด 2) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร ควรดำเนินการดังนี้ 2.1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ควรพัฒนาผู้นำให้มีมนุษย์สัมพันธ์ใจเป็นกลาง ให้กำลังใจชื่นชม ให้รางวัล ให้ความรักและความจริงใจกับบุคลากรอย่างทั่วถึง 2.2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ควรพัฒนาผู้นำให้มีวิสัยทัศน์ มีการกระจายงาน เอาใจใส่ ช่วยแก้ปัญหา สร้างขวัญกำลังใจ ไม่เกิดความอิจฉา พลอยยินดีกับความสำเร็จ 2.3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ควรพัฒนาผู้นำให้มีเจตคติที่ดีกับการทำงานกับผู้อื่น สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน แสดงความรัก ความหวังดี และความห่วงใยอย่างแท้จริง และ 2.4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ควรพัฒนาผู้นำให้มีทักษะหลายด้าน มีเมตตา น่าเข้าหา ไม่ดุดัน และความคุมอารมณ์ตนเองได้

อริยาภรณ์ ขุนปักษี (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันชอบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วนร่วมของผู้บริหารสถามศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก 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 และ3) ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

จีระ พุฒหอมโพธิ์ (2566, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบวา 1) สภาพภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การบริหารจัดการเทคโนโลยี รองลงมา การให้ความสำคัญส่วนบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ 2) วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในฐานวิถีชีวิตใหม่ตามหลักพรหมวิหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา มีวิธีการดังนี้ 1) ผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจบริบทของสถานศึกษา เป็นแบบอย่างให้ครู สร้างเจตคติที่ดีให้ครูเกิดความรู้สึกที่จะพัฒนาตนเอง และควรมีใจเป็นกลาง ไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ให้กำลังใจ ชื่นชม ให้รางวัล ให้ความรักและความจริงใจกับบุคลากรอย่างทั่วถึง 2) ผู้บริหารต้องกระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ช่วยแก้ปัญหา สร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู ไม่เกิดความอิจฉา พลอยยินดีกับความสำเร็จ 3) ผู้บริหารมีการวางแผนร่วมกับครูในการส่งเสริมให้บุคลากรฝึกอบรมความรู้ในการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ให้เชี่ยวชาญ ควรแสดงความรัก ความหวังดีและความห่วงใย อย่างจริงใจกับทุกคน

4) ควรเปิดโอกาศให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและ ให้อิสระแก่ครูในการเสนอความคิดเห็น ผู้บริหารต้องมีทักษะหลายด้านและควรมีลักษณะเป็นคนมีเมตตา น่าเข้าหา ไม่ดุดัน และต้องควบคุมอารมณ์ตนเองได้ 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในฐานวิถีชีวิตใหม่ควรพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมใน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยศึกษาลำพญา ในด้านความเมตตาผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจบริบทของครูตั้งใจให้ความช่วยอย่างเต็มความสามารถให้กำลังใจ ชื่นชม ให้รางวัล ด้านความกรุณา ผู้บริหารสร้างเจตคติที่ดีให้ครูเกิดความรู้สึกเห็นคุณค่า มีความพอใจในการที่พัฒนาตนเองช่วยแก้ปัญหาสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู ด้านมุทิตา ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจให้กำลังใจกับครูในการทำงานและชื่นชมยินดีเมื่อครูประสบความสำเร็จในการทำงาน ด้านอุเบกขา ผู้บริหารวางตัวเป็นกลางไม่เลือกปฏิบัติกับบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นพิเศษโดยยึดหลักความเท่าเทียมกัน

ณัฐวุฒิ จงเพียร และ บรรจบ บุญจันทร์ (2568, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 2) การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X5) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น (X1) และการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ (X4) ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีออทธิพลสูงสุดคือ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .848 และมีความแปรปรวนร้อยละ 71.90

ปาลิตา จินากลึง และคณะ (2568, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ รองลงมาได้แก่ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านที่มีอิทธิพลสูงที่สุดคือ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารงานบุคคล เป็น 0.862 และค่าความแปรปรวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนได้ร้อยละ 74.30 และค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์มาเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ $\hat{Z}_y$ =0.310X_1+0.225X_4+0.201X_2+0.138X_5+0.102X_3 สรุปผล ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยด้านที่มีอิทธิพลสูงที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ส่วนด้านที่มีอิทธิพลต่ำที่สุด คือการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมภายใน

นฤมล หลักคำ (2554, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารการควบคุมภายในด้านงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จากผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารการควบคุมภายในด้านงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ "มาก" เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ พบดังนี้ การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารสินทรัพย์ และ การรายงานการเงินและผลการดำเนินงาน โรงเรียนขนาดใหญ่ โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ "มาก"เมื่อพิจารณาค่าเฉลียสูงสุด 3 อันดับ พบดังนี้ การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง การวางแผนงบประมาณ และการรายงานการเงินและผลการดำเนินงาน 2) โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่มีสภาพการปฏิบัติงานการบริหารการควบคุมภายในด้านงบประมาณแตกต่างกันใน ด้านการวางแผนงบประมาณ ด้านการคำนวณต้นทุนผลผลิต ด้านการบริหารทางการเงินและควบคุมงบประมาณ และ ด้านการควบคุมภายในอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง 3) แนวทางการบริหารการควบคมภายใน

ด้านงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 (1) ด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุมผู้บริหารควรชี้แจงทำความเข้าใจกับบุคลากรในการจัดโครงสร้างการบริหารและกำหนดสายงานการบังคับบัญชาให้มีความเข้าใจตรงกัน ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร(2) ด้านการบริหารความเสี่ยง มีการกำหนดภารกิจและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ส่งเสริมให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์งานและปัญหาเพื่อร่วมกันประเมินความเสี่ยงควรมีการกำหนดให้ผู้รับผิดชอบของแต่ละกิจกรรมรายงานผลการปฏิบัติเมื่อแล้วเสร็จ (3) ด้านกิจกรรมการควบคุมจัดทำคำสั่งมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติอย่างชัดเจน (4) ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร จัดระบบสารสนเทศและการสื่อสารเกี่ยวกับการควบคุมภายในที่มีคณภาพและเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ มีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการควบคุมภายในอย่างสม่าเสมอ และ มีการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานส่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นประจำ (5) ด้านการติดตามประเมินผล การระดมความคิดเห็นให้ทราบถึงปัญหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาหาแนวทางการแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาต่อไป ก่ากับ ติดตามตรวจสอบ ประเมิน มีความม่งมั่นในการแก้ไขปรับปรุงและหาแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

กรรณิการ์ เพ็ชรครุฑ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาการดำเนินงานการควบคุมภายในด้านการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการดำเนินงานการควบคมภายในด้านการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัญหาการดำเนินงานการควบคมภายในด้านการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) แนวทางพัฒนาการดำเนินงานการควบคมภายในด้านการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 3.1) แนวทางพัฒนาการดำเนินงานการควบคุมภายในด้านการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้านการตรวจสอบติดตามประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน 3.1.1) สภาพแวดล้อมการควบคุม ผู้บริหารควรกำหนดระดับของความรู้ ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานมีการมอบหมายผู้รับผิดชอบเป็นลายลักษณ์อักษรและบุคลากรผู้รับผิดชอบ

ในด้านการตรวจสอบต้องมีความรู้ในเรื่องที่จะตรวจสอบ 3.1.2) การประเมินความเสี่ยง ควรมีการประชุมแต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะเรื่องประชุมคณะกรรมการเพื่อกำหนดกระบวนการประเมินความเสี่ยง และส่งเสริมให้ทกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์งานและปัญหาเพื่อร่วมกันประเมินความเสี่ยง 3.1.3) กิจกรรมการควบคุม ควรมีการกำหนดปฏิทินที่ชัดเจนและมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง ควรระดมความคิดเห็นในการดำเนินงานและ ควรแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศระดับโรงเรียน 3.1.4) สารสนเทศและการสื่อสาร จัดทำข้อมูลที่จำเป็นต้องใช้ในการดำเนินการให้ครบถ้วนและพร้อมใช้งาน จัดทำคู่มือการดำเนินงาน ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับบุคลากรให้ชัดเจนและ ควรประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงในเรื่องของแนวทางทิศทางในการตรวจสอบติดตามประเมินผล 3.1.5) การติดตามและประเมินผล ควรกำกับติดตามอย่างจริงจังและต่อเนื่อง จัดทำปฏิทินการนิเทศติดตามอย่างชัดเจน ควรกำหนดให้มีการรายงานการใช้งบประมาณเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง 3.2) แนวทางพัฒนาการดำเนินงานการควบคมภายในด้านการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ด้าน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา มีดังนี้ 3.2.1) สภาพแวดล้อมการควบคุม ควรแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรที่ระดมมาได้ และผู้บริหารควรมีปรัชญาและรูปแบบในการทำงานที่ดี 3.2.2) การประเมินความเสี่ยง ควรประชุมคณะกรรมการผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษาในการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษามีการกำหนดวัตถุประสงค์และกำหนดขันตอนในการปฏิบัติในการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา 3.2.3) กิจกรรมการควบคม ให้บริหารทรัพยากรที่ระดมมาได้ โดยใช้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ผู้บริหารโรงเรียนแต่งตั้งณะกรรมการในการดำเนินงานและกำหนดให้มีวาระเสนอแผนการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาต่อที่ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อความเห็นชอบการดำเนินการต่อที่ประชุมทุกครั้ง 3.2.4) สารสนเทศและการสือสาร จัดทำข้อมูลที่จำเป็นต้องใช้ในการดำเนินการให้ครบถ้วนและพร้อมใช้งาน จัดทำคู่มือการดำเนินงานและสำรวจข้อมูลและรวบรวมข้อมูล บุคลากรหน่วยงานภายในเขตบริการของโรงเรียนเพื่อสร้างเครือข่ายในการทำงาน 3.2.5) การติดตามและประเมินผล ต้องกำกับติดตามตรวจสอบ การดำเนินงานเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ โดยจัดทำเป็นปฏิทินการนิเทศติดตามอย่างชัดเจนและกรณีผลไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ควรมีการดำเนินการแก้ไข ปรับปรุง

ทัตวรรณ ไชยพรม (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานควบคุมภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการดำเนินงานควบควบคุมภายในของโรงเรียนมี 4 องค์ประกอบ คือ 1) การประชุมวางแผนการดำเนินงานควบคุมภายใน 2) การออกแบบระบบควบคมคมภายใน 3) การใช้ระบบควบคุมภายใน และ 4) การประเมินผลและจัดทำรายงานการควบคมภายใน ผลการตรวจสอบควาบความเหมาะสมของรูปแบบ พบว่ามีความเหมาะสมในภาพรวมที่ระดับ มากที่สุด ($\overline{X}$) = 4.65 ผลการสร้างเครื่องมือการใช้รูปแบบการดำเนินงานควบคุมภายใน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) รายละเอียดของรูปแบบ 4) วิธีการใช้รูปแบบ

เบญญาภา วงศ์กองแก้ว (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การควบคุมภายในตามกรอบแนวคิดของโคโซ่ (COSO) และการจัดการความเสี่ยงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานของรัฐในภาคเหนือตอนล่างผลการวิจัยพบว่า ควบคุมภายในตามกรอบแนวคิดของโคโซ่ (COSO) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานของรัฐในภาคเหนือตอนล่าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.00) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การควบคุมภายในตามกรอบแนวคิดของโคโซ่ (COSO) และการจัดการความเสี่ยงส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานของรัฐ 1) บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร คือ ด้านสภาพแวดล้อมการความคุม ด้านกิจกรรมการควบคุมและการจัดการความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ 2) ความรวดเร็วทันตามกำหนดเวลา คือ ด้านกิจกรรมการควบคุม และการจัดการความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ 3) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า คือ ด้านการติดตามและการประเมินผล 4) ความเชื่อถือได้ของรายงานทางการเงิน คือ ด้านสภาพแวดล้อมการควบควบคุมด้านการประเมินความเสี่ยง และด้านข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสารในองค์กร 5) การปฏิบัติตามกฎหมาย และข้อบังคับ คือ ด้านกิจกรรมการควบคุม และด้านการติดตามและการประเมินผล ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

วัฒนะ อินไข และคณะ (2567, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การควบคุมภายในและการตรวจสอบภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยด้านการควบคุมภายในที่สงผลตอประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณของ

สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการติดตามและประเมินผล ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากระทรวงศึกษาธิการทั้งด้านการเบิกจ่าย ด้านการใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์ และด้านการปฏิบัติตามที่ระเบียบกำหนด ยกเว้นปัจจัยต้านด้านสภาพแวดล้อมการควบคุมที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ ทั้ง 5 ด้าน รวมถึงปัจจัยตามการประเมินความเสี่ยงไม่สงผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในด้านการเบิกจ่าย และด้านการปฏิบัติตามที่ระเบียบกำหนด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 2) ปัจจัยด้านการตรวจสอบภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในทุกด้าน ได้แก่ คือ ด้านการวางแผนงานตรวจสอบ ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบ และด้านการรายงานและการติดตามผลการตรวจสอบ ส่งผลเชิงบวก ต่อประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชัชชาติ ประเสริฐ (2568, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานควบคุมภายในของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การดำเนินงานควบคุมภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน 2) การดำเนินงานควบคุมภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งและอายุ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการดำเนินงานควบคุมภายในของโรงเรือนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบว่า ควรมุ่งเน้นให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและโปร่งใส โดยมีการประเมินผลและติดตามนโยบายอย่างต่อเนื่อง ควบควบคุมความเสี่ยงโดยเฉพาะด้านการทุจริต วางแผนปฏิบัติงานล่วงหน้าและประเมินผลเทียบกับเป้าหมาย พัฒนาระบบสารสนเทศให้ทันสมัย และมีการตรวจสอบจากหน่วยงานภายในและภายนอก เพื่อให้การดำเนินงานเป็นระบบและลดความเสี่ยงในการบริหารจัดการ

สุภรดา พละศักดิ์ (2568, หน้า 663) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการควบคุมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 14 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของปัจจัยการควบคุมภายโนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 14 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยการควบคุมภายในด้านกิจกรรมควบคุม และด้านการติดตามและประเมินผล ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 14

2. งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

Kus Zafer (2015, p. 190) ได้ทำการศึกษาสถานการณ์การมีส่วนร่วมของนักเรียนประถมศึกษา พบว่า ปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของนักเรียนในโรงเรียนคือสถานที่เรียนและระดับชั้นที่เรียน ภายในครอบครัว เด็กยอมรับการมีส่วนร่วม นอกเหนือจากอำนาจในการตัดสินใจด้านการเงิน ในด้านสังคมนักเรียนมีส่วนร่วมอยู่ในระดับต่ำ และปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของเด็กอยู่ภายใต้ครอบครัว สังคมและการศึกษาของบิดา

Nasser, Fathi Mohammed Abu (2019, pp. 101 – 112) ได้ศึกษาระดับการประยุกต์ใช้ความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในเขตอิห์ซา ประเทศซาอุดีอาระเบีย และความสัมพันธ์กับการพัฒนาวิชาชีพครู กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูผู้สอน เพศชายและหญิง จำนวน 241 คน ในปีการศึกษา 2019 ผลการศึกษาพบว่าระดับการใช้ระดับการประยุกต์ใช้ความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับสูงทุกทุกด้านนอกจากนี้ยังพบว่าความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมกับความสัมพันธ์กับการพัฒนาวิชาชีพครูมีความสัมพันธ์กับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Robinson, (2021, หน้า 90) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนประถมในสหราชอาณาจักร โดยการศึกษากรณีนี้มุ่งเน้นการวิเคราะห์และสำรวจว่าการกระจายอำนาจในการบริหารโรงเรียนประถมในสหราชอาณาจักรมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างไร การศึกษาแสดงให้เห็นถึงการกระจายความรับผิดชอบ

ในการบริหารจัดการในระดับสถาบัน ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดการตอบสนองที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพต่อการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาของโรงเรียน เช่น การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร และการสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเหมาะสม ผู้นำแบบมีส่วนร่วมในที่นี้อาจเป็นทั้งผู้อำนวยการ ผู้คุมโรงเรียน หรือบุคลากรสอนที่มีบทบาทในการตัดสินใจและการบริหารจัดการของโรงเรียน ซึ่งการมีผู้นำหลายคนที่มีอำนาจในการตัดสินใจนี้สามารถช่วยให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการและที่ท้าทายต่าง ๆ ของโรงเรียนได้มากขึ้น

Fowler (1986, p.3204) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมการตัดสินใจสั่งการกับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู–อาจารย์ ในสถานศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงใต้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมนักเรียน ด้านบุคลากร ด้านทรัพยากรและ ด้านความสัมพันธ์ชุมชน ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับขวัญกำลังใจในการทำงาน 2) ครู – อาจารย์ ในสถานศึกษาที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการกับ ครู – อาจารย์ในสถานศึกษาที่ไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการ มีขวัญกำลังใจในการทำงานแตกต่างกัน

Miller (1989, p.320) ได้ทำการศึกษา การมีส่วนร่วมของครูในการกำหนดวางแผนพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ของโรงเรียนชนบทในสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ทางบวกของการเข้ามามีส่วนร่วมระหว่างการวางแผนพัฒนาหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้จะมีประโยชน์อย่างมากในด้านความเข้าใจและการยอมรับ ซึ่งจะเกิดผลดีนั้นจะต้องให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมมากที่สุด

Braddy (1991, p.27) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารกับการมีส่วนในการตัดสินใจของครู โดยศึกษาจากความคิดของครูซึ่งอยู่ในสถานศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ในมลรัฐแคลิฟอร์เนียตอนเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ครูทั้งสถานศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องการเรียนการสอน นอกจากนั้นลักษณะของผู้นำยังส่งผลต่อความต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ถ้าผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจน้อยครูจะยิ่งมีความต้องการเข้าร่วมการตัดสินใจมากขึ้น

Person (1993, p. 307) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการรับรู้ประสิทธิผลของวิทยาลัยชุมชน ในนอร์ทแคโรไลนา

โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร คณะครู และเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผล และพบว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารไม่มีผลต่อการรับรู้ในประสิทธิผล และพบว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารไม่มีผลต่อการรับรู้ในประสิทธิผลของวิทยาลัย

Baksh (1995, p. 351) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและเจตติในการทำงาน พบว่า ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติถูกพบว่า โปรแกรมการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในการมีอิสระในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในงาน ความพึงพอใจในโอกาสที่จะเติบโต และความพึงพอใจหัวหน้างานการค้นพบสิ่งเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถเพิ่มระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมภายใน

Chen, Lai & Liu (2010, อ้างถึงใน เบญญาภา วงศ์กองแก้ว 2565, หน้า 38) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการควบคุมภายในและประสิทธิภาพการลงทุน สมมติฐานงานวิจัยคือการควบคุมภายในที่มีความหละหลวมส่งผลกระทบต่อคุณภาพของรายงานภายในที่ผู้บริหารนำไปใช้ในการตัดสินใจเพื่อการลงทุนอย่างไม่มีประสิทธิภาพพบว่า การจัดการของกิจการที่มีความหละหลวมของการควบคุมภายในมีความเป็นไปได้ที่จะมีการลงทุนที่ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ความสัมพันธ์ดังกล่าวมีนัยสำคัญมากขึ้นเพราะความหละหลวมของการควบคุมภายในเกิดขึ้นกับรายการที่เกี่ยวกับรายได้และต้นทุนขายที่ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อการตัดสินใจลงทุน กิจการที่ประกาศการแก้ไขปรับปรุงรายงานทางการเงินที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผย และการควบคุมที่เหมาะสม สำหรับปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร เครื่องมือที่ใช้ในการวัดการลงทุนรวมถึงคุณภาพของรายงานทางการเงิน ของกิจการอื่นที่ไม่มีประสิทธิภาพ และการละเลยการกำกับดูแลกิจการที่ดี

Spekle & Kruis (2007, อ้างถึงใน เบญญาภา วงศ์กองแก้ว 2565, หน้า 38) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ทำให้องค์กรเกิดระบบการควบคุมและตรวจสอบภายในผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่องค์กรตัดสินใจให้มีระบบการควบคุมและตรวจสอบภายในเนื่องจากต้องการให้องค์มีการควบคุมที่เข้มแข็ง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้และทำให้งบการเงินขององค์กรเกิดความน่าเชื่อถือต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง ส่วนมากเป็นกิจการที่กำลังพัฒนาจากขนาดเล็กสู่ขนาดกลางและขนาดใหญ่ ในการเกิดระบบการควบคุมและ

ตรวจสอบภายในขององค์กรจำเป็นจะต้องมีผู้ที่มีความรู้เฉพาะทางด้านการควบคุมและตรวจสอบภายในที่มีความรู้ด้านการวางระบบการควบคุมภายในให้องค์กรจัดระบบการควบคุมและตรวจสอบภายในอย่างเหมาะสมและเพียงพอต่อขนาดขององค์กร โดยองค์กรคำนึงถึงว่าบุคลากรขององค์กรต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการควบคุมภายใน ทั้งนี้เพื่อดูแลรักษาระบบให้สามารถป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้และต้องการให้ระบบควบคุมและตรวจสอบภายในมีความเหมาะสมกับองค์กร โดยที่ไม่มีการควบคุมที่มากเกินไปจนเกิดความล่าช้า และไม่น้อยเกินไปจนเกิดความเสียหายต่อองค์กร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ สามารถสรุปได้ดังนี้ เกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาจากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_1) 2) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (X_2) 3) การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน (X_3) 4) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (X_4) 5) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_5) ผู้วิจัยจึงนำมาใช้เป็นกรอบของการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในครั้งนี้ ในส่วนประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียนยึดตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2561 มาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยในครั้งนี้ ได้ทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมการควบคุม (Y_1) 2) การประเมินความเสี่ยง (Y_2) 3) กิจกรรมการควบคุม (Y_3) 4) สารสนเทศและการสื่อสาร (Y_4) และ 5) กิจกรรมการติดตามผล (Y_5)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Research) โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณแบบความสัมพันธ์อย่างง่าย (simple Correlation) เป็นหลัก และนำผลที่ได้ไปใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
จึงแบ่งวิธีดำเนินการวิจัย เป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน

1. ประชากรการวิจัยและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูล

ขั้นตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล
2. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน

1. ประชากรการวิจัยและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,442 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 256 คน ครูผู้รับผิดชอบงานควบคุมภายใน จำนวน 319 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,867 คน จากทั้งหมด 210 โรงเรียน (ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน 2568, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ)

ตาราง 8 จำนวนโรงเรียนจำแนกตามโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

อำเภอ	เล็ก	กลาง	ใหญ่	รวมทั้งหมด
เมืองบึงกาฬ	33	17	1	51
ปากคาด	9	9	–	18
โซ่พิสัย	15	20	1	36
ศรีวิไล	4	9	1	14
พรเจริญ	11	9	–	20
เซกา	22	19	1	42
บุ่งคล้า	7	4	–	11
บึงโขงหลง	8	10	–	18
รวม	109	97	4	210

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย บุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ประจำปีการศึกษา 2568 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

(1970, pp. 607 – 610 อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 333 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 86 คน ครูผู้รับผิดชอบงานควบคุมภายใน จำนวน 86 คน และครูผู้สอน จำนวน 161 คน จากโรงเรียน 86 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยใช้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ในทุกอำเภอ แบ่งโรงเรียนออกเป็น 3 ประเภท ตามลักษณะขนาดของโรงเรียน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจงของโรงเรียนขนาดใหญ่ และสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลากแบบใส่คืนของโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็กโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 ในการกำหนดจำนวนโรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่ม ได้ จำนวน 86 โรงเรียน ได้แก่

1. ขนาดเล็ก จำนวน 43 โรงเรียน
2. ขนาดกลาง จำนวน 39 โรงเรียน
3. ขนาดใหญ่ จำนวน 4 โรงเรียน

ขั้นที่ 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยเลือกผู้อำนวยการโรงเรียนแบบเจาะจง จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 86 คน ดังนี้

1. ขนาดเล็ก จำนวน 43 คน
2. ขนาดกลาง จำนวน 39 คน
3. ขนาดใหญ่ จำนวน 4 คน

ขั้นที่ 3 ผู้วิจัยเลือกครูผู้รับผิดชอบงานควบคุมภายในแบบเจาะจง จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้รับผิดชอบงานควบคุมภายใน จำนวน 86 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้อำนวยการโรงเรียน ดังนี้

1. ขนาดเล็ก จำนวน 43 คน
2. ขนาดกลาง จำนวน 39 คน
3. ขนาดใหญ่ จำนวน 4 คน

ขั้นที่ 4 ผู้วิจัยกำหนดครูผู้สอน จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียน โดยใช้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืน ดังนี้ ขนาดเล็ก จำนวน 1 คน ขนาดกลาง จำนวน 2 คน และขนาดใหญ่ จำนวน 10 คน ได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครู จำนวน 161 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้อำนวยการโรงเรียน ดังนี้

1. ขนาดเล็ก จำนวน 43 คน
2. ขนาดกลาง จำนวน 78 คน
3. ขนาดใหญ่ จำนวน 40 คน

ดังนั้น จึงได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 86 คน ครูผู้รับผิดชอบงานควบคุมภายใน จำนวน 86 คน และครูผู้สอน จำนวน 161 คน รวมทั้งสิ้น 333 คน ดังแสดงในตาราง 9

ตาราง 9 ภาพรวมจำนวนประชากรการวิจัยและกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง แต่ละขนาด	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้รับผิดชอบงานควบคุม[1]	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้รับผิดชอบงานควบคุม[1]	ครูผู้สอน	รวม
โรงเรียนขนาดเล็ก	109	109	411	629	43	43	43	129
โรงเรียนขนาดกลาง	133	194	1,273	1,600	39	39	78	156
โรงเรียนขนาดใหญ่	14	16	183	213	4	4	40	48
รวม	256	319	1,867	2,442	86	86	161	333

หมายเหตุ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2568

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 10 ประชากรการวิจัยและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 43 โรงเรียน

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากรการวิจัย				กลุ่มตัวอย่าง			
		โดดเด่นเชิงพื้นที่	มีศักยภาพเชิงพื้นที่	นอกพื้นที่	รวม	โดดเด่นเชิงพื้นที่	มีศักยภาพเชิงพื้นที่	นอกพื้นที่	รวม
อำเภอเมืองบึงกาฬ									
1	บ้านไร่สุขสันต์	1	1	7	9	1	1	1	3
2	บ้านดอนแก้วโนนอินทร์แปลง	1	1	5	7	1	1	1	3
3	บ้านไคสี	1	1	5	7	1	1	1	3
4	บ้านนาป่าน	1	1	6	8	1	1	1	3
5	บ้านหนองเข็ง	1	1	5	7	1	1	1	3
6	บ้านท่าโพธิ์	1	1	5	7	1	1	1	3
7	บ้านดอนปอ	1	1	9	11	1	1	1	3
8	บ้านโนนวังเยี่ยม	1	1	6	8	1	1	1	3
อำเภอปากคาด									
9	บ้านต้าย	1	1	5	7	1	1	1	3
10	บ้านห้วยก้านเหลือง	1	1	9	11	1	1	1	3
11	บ้านนาดง	1	1	11	13	1	1	1	3
12	บ้านไร่โนนสำราญ	1	1	5	7	1	1	1	3
13	บ้านดาลบังบด	1	1	6	8	1	1	1	3
อำเภอโซ่พิสัย									
14	บ้านคำเตาะเลาะโนนเค็ง	1	1	9	11	1	1	1	3
15	บ้านท่าสวาทท่าลี่	1	1	7	9	1	1	1	3
16	บ้านถ้ำเจริญ	1	1	7	9	1	1	1	3
17	บ้านท่าคำรวม	1	1	7	9	1	1	1	3

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 10 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากรการวิจัย				กลุ่มตัวอย่าง			
		โคกศรีบุรีรัมย์	ม่วงหวานบุรีรัมย์	นอนหงษ์บุรีรัมย์	รวม	โคกศรีบุรีรัมย์	ม่วงหวานบุรีรัมย์	นอนหงษ์บุรีรัมย์	รวม
18	บ้านโคกกระแชขี้เหล็กน้อย	1	1	9	11	1	1	1	3
19	บ้านโนนประเสริฐ	1	1	4	6	1	1	1	3
20	บ้านคลองทิพย์	1	1	4	6	1	1	1	3
21	บ้านชำบอน	1	1	4	6	1	1	1	3
อำเภอศรีวิไล									
22	บ้านหนองจิก	1	1	5	7	1	1	1	3
23	บ้านหนองบัวงาม	1	1	7	9	1	1	1	3
อำเภอพรเจริญ									
24	บ้านโคกนิยมโนนสวาท	1	1	9	11	1	1	1	3
25	บ้านสร้างคำ	1	1	7	9	1	1	1	3
26	บ้านโนน	1	1	6	8	1	1	1	3
27	บ้านนาคำนาใน	1	1	9	11	1	1	1	3
28	บ้านโนนสวรรค์โพนแก้ว	1	1	9	11	1	1	1	3
อำเภอเซกา									
29	บ้านโคกบริการสันกำแพง	1	1	5	7	1	1	1	3
30	บ้านโพธิ์น้อยหนองสิม	1	1	7	9	1	1	1	3
31	บ้านท่ากกต้อง	1	1	7	9	1	1	1	3
32	บ้านใหม่สามัคคี	1	1	5	7	1	1	1	3
33	บ้านดงสว่าง	1	1	6	8	1	1	1	3
34	บ้านตาลเดี่ยว	1	1	5	7	1	1	1	3

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ตาราง 10 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากรการวิจัย				กลุ่มตัวอย่าง			
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอนชั้นอนุบาล	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอนชั้นอนุบาล	ครูผู้สอน	รวม
35	บ้านหนองจิก	1	1	4	6	1	1	1	3
36	บ้านกุดสิม	1	1	7	9	1	1	1	3
อำเภอบุ่งคล้า									
37	บ้านนาจาน	1	1	5	7	1	1	1	3
38	บ้านหนองเด่นทุ่ง	1	1	7	9	1	1	1	3
39	บ้านหาดแฮ่	1	1	7	9	1	1	1	3
อำเภอบึงโขงหลง									
40	หนองแสงประชาสรรค์	1	1	7	9	1	1	1	3
41	บ้านโสกโพธิ์โสกพอก	1	1	7	9	1	1	1	3
42	บ้านคำสมบูรณ์บึงเจริญ	1	1	5	7	1	1	1	3
43	โนนสาสวรรค์	1	1	8	10	1	1	1	3
รวม		43	43	279	365	43	43	43	129

มหาวิทยาลัยราชภัฏเลยสกลนคร

ตาราง 11 ประชากรการวิจัยและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 39 โรงเรียน

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากรการวิจัย				กลุ่มตัวอย่าง			
		คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	นายกสมาคมศิษย์เก่าและผู้ปกครองนักเรียนหรือประธานกรรมการเครือข่ายผู้ปกครองนักเรียน	หน่วยพื้นที่	รวม	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	นายกสมาคมศิษย์เก่าและผู้ปกครองนักเรียนหรือประธานกรรมการเครือข่ายผู้ปกครองนักเรียน	หน่วยพื้นที่	รวม
อำเภอเมืองบึงกาฬ									
1	เลิดสิน	1	2	12	15	1	1	2	4
2	บ้านโคกก่องมิตรภาพที่ 86	1	2	12	15	1	1	2	4
3	บ้านนาคำ	1	2	12	15	1	1	2	4
4	ประสานมิตรวิทยา	2	2	15	19	1	1	2	4
5	บ้านโป่งเปือย	2	2	22	26	1	1	2	4
6	บ้านโนนสว่าง	2	2	13	17	1	1	2	4
7	บ้านหนองหมู	1	2	8	11	1	1	2	4
8	บ้านนาต้อง	1	2	12	15	1	1	2	4
อำเภอปากคาด									
9	บ้านนากั้ง	2	2	12	16	1	1	2	4
10	บ้านโนนเสถียร	2	2	10	14	1	1	2	4
11	อนุบาลปากคาด	1	2	9	12	1	1	2	4
12	ชุมชนบ้านหนองยองวิทยา	1	2	8	11	1	1	2	4
อำเภอโซ่พิสัย									
13	บ้านคำแก้วโนนสามัคคี	1	2	9	12	1	1	2	4
14	บ้านโนนสะแบงหนองสวรรค์	1	2	8	11	1	1	2	4
15	บ้านห้วยทราย	1	2	8	11	1	1	2	4
16	สังวาลย์วิทย์ 1	2	2	12	16	1	1	2	4

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 11 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากรการวิจัย				กลุ่มตัวอย่าง			
		ผู้ปกครองนักเรียน	ผู้ใหญ่บ้านหรือกำนัน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้ปกครองนักเรียน	ผู้ใหญ่บ้านหรือกำนัน	ครูผู้สอน	รวม
17	ชุมชนบ้านตูม	1	2	8	11	1	1	2	4
18	บ้านแสงอรุณ	1	2	8	11	1	1	2	4
19	บ้านเหล่าทองหลาง	1	2	11	14	1	1	2	4
	อำเภอศรีวิไล								
20	บ้านห้วยลึก	2	2	12	16	1	1	2	4
21	บ้านนาสิงห์	2	2	10	14	1	1	2	4
22	บ้านนาคำแคน	1	2	8	11	1	1	2	4
23	บ้านนาสะแบง	2	2	13	17	1	1	2	4
	อำเภอพรเจริญ								
24	บ้านใหม่ศรีชมภู	1	2	12	15	1	1	2	4
25	ชุมชนบ้านโคกอุดม	2	2	21	25	1	1	2	4
26	บ้านหนองหัวช้าง	1	2	8	11	1	1	2	4
27	อนุบาลพรเจริญ	2	2	22	26	1	1	2	4
	อำเภอเซกา								
28	ชุมชนบ้านซาง	2	2	12	16	1	1	2	4
29	บ้านซ่อมกอก	1	2	8	11	1	1	2	4
30	ชุมชนบ้านหนองหิ้ง	1	2	8	11	1	1	2	4
31	บ้านหัวแฮต	2	2	13	17	1	1	2	4
32	บ้านท่าสะอาด	1	2	8	11	1	1	2	4

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 11 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากรการวิจัย				กลุ่มตัวอย่าง			
		คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ผู้ปกครองนักเรียนที่เป็นกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ผู้ปกครองนักเรียน	รวม	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ผู้ปกครองนักเรียนที่เป็นกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ผู้ปกครองนักเรียน	รวม
33	บ้านคำบอน	2	2	12	16	1	1	2	4
34	บ้านป่งไฮราษฎร์สามัคคี	2	2	17	21	1	1	2	4
อำเภอบุ่งคล้า									
35	อนุบาลบุ่งคล้า	2	2	10	14	1	1	2	4
36	บ้านท่าส้มโฮง	1	2	9	12	1	1	2	4
อำเภอบึงโขงหลง									
37	บ้านท่าสีโค	1	2	8	11	1	1	2	4
38	บ้านนาขามโนนสวนป่อ	2	2	12	16	1	1	2	4
39	อนุบาลสาสนสิทธิ์อำนวย	2	2	23	27	1	1	2	4
รวม		57	78	455	590	39	39	78	156

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 12 ประชากรการวิจัยและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 4 โรงเรียน

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดใหญ่	ประชากรการวิจัย				กลุ่มตัวอย่าง			
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้รับผิดชอบงานคดีนักเรียนในโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้รับผิดชอบงานคดีนักเรียนในโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอเมืองบึงกาฬ									
1	อนุบาลบึงกาฬวิศิษฐ์อำนวยศิลป์	4	4	48	56	1	1	10	12
อำเภอโซ่พิสัย									
2	อนุบาลโซ่พิสัย	3	4	30	37	1	1	10	12
อำเภอศรีวิไล									
3	อนุบาลศรีวิไล	4	4	43	51	1	1	10	12
อำเภอเซกา									
4	อนุบาลเซกา	3	4	39	46	1	1	10	12
		14	16	160	190	4	4	40	48

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียด ดังนี้

1. ตำแหน่งหน้าที่
   1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
   1.2 ครูผู้รับผิดชอบงานควบคุมภานใน
   1.3 ครูผู้สอน
2. ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน
   2.1 ขนาดเล็ก
   2.2 ขนาดกลาง
   2.3 ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ จาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์
3. การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน
4. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
5. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมการควบคุม
2. การประเมินความเสี่ยง
3. กิจกรรมการควบคุม
4. สารสนเทศและการสื่อสาร
5. กิจกรรมการติดตามผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 82) มีความหมายและค่าน้ำหนักจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

4 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก ค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

3 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

2 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับน้อย ค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

1 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับน้อยที่สุด ค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

2.2 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียนจากทั้งในและต่างประเทศ

2.2.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาตามข้อ 2.2.1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียนและกำหนดคำถามแบบมาตรส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ตามแบบของ

Likert (1967, pp. 16 – 24)

2.2.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย

2.2.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2.5 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อความแต่ละข้อที่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะหรือไม่เพียงใดให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์โดยผู้เชี่ยวชาญ โดยมีความสอดคล้องทั้งหมด 50 ข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

2.2.5.1 นักวิชาการหรือนักวิจัย สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกและมีประสบการณ์สอนระดับบัณฑิตศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

1) รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ชาวชายโขง อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.5.2 ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ได้แก่ ดร.สรภัญญ์จีฟาพ์ แก้วไวยุทธ์ ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

2.2.5.3 ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ได้แก่ ดร.อนุชิต จันทศิลา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนบ้านโคกอุดม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.5.4 ครูผู้สอนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์เกี่ยวกับงานควบคุมภายในของโรงเรียน อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 1 คน ได้แก่ ได้แก่ นางสาวกมลพร ชิณแสน โรงเรียนอนุบาลศรีวิไล

2.2.6 ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

2.2.7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try – out) กับผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้รับผิดชอบงานควบคุมภายใน และครูผู้สอน ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 10 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน ครูผู้รับผิดชอบงานควบคุมภายใน จำนวน 10 คน และครูผู้สอน จำนวน 30 คน รวมทั้งสิ้น 50 คน ดังนี้

2.2.7.1 โรงเรียนขาวสง่าเจริญวิทย์

2.2.7.2 โรงเรียนอนุบาลบ้านม่วง

2.2.7.3 โรงเรียนบ้านหนองเหมือดเมี่ยง

2.2.7.4 โรงเรียนอนุบาลคำตากล้า

2.2.7.5 โรงเรียนบ้านดงห้วยเปลือย

2.2.7.6 โรงเรียนบ้านนาบัว

2.2.7.7 โรงเรียนบ้านด่านสมบูรณ์

2.2.7.8 โรงเรียนบ้านทุ่งโพธิ์

2.2.7.9 โรงเรียนบ้านดงเสียว

2.2.7.10 โรงเรียนบ้านปลาหลาย

2.2.8 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (Correlation) โดยคัดข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไป มาวิเคราะห์หาค่าเชื่อมั่น (Reliability)ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's – Correlation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) มีค่าคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

2.2.8.1 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) มีดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.497 – 0.738 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.828

2) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.394 – 0.565 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.737

3) ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.583 – 0.754 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.849

4) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.484 – 0.569 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.759

5) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.403 – 0.731 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.812

2.2.8.2 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน (Y) มีดังนี้

1) สภาพแวดล้อมการควบคุม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.392 – 0.789 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.830

2) การประเมินความเสี่ยง ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.400 – 0.668 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.742

3) กิจกรรมการควบคุม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.456 – 0.678 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.817

4) สารสนเทศและการสื่อสาร ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.310 – 0.709 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.769

5) กิจกรรมการติดตามผล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.493 – 0.633 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.779

2.2.9 นำผลการวิเคราะห์ข้อคำถามจากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแบบสอบถามและนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เพื่อให้ความเห็นชอบในการดำเนินการขั้นต่อไป

2.2.10 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3.2 ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ไปยังผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูล

3.3 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเองทางไปรษณีย์ และแบบออนไลน์

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายข้อมูล

4.1 กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณค่าสถิติตามลำดับ ดังนี้

4.1.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม

4.1.2 นำแบบสอบถามที่ได้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อและรายด้านตาม เกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬโดยใช้ค่าเฉลี่ยของ คะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลการควบคุมภายในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลการควบคุมภายในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลการควบคุมภายในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลการควบคุมภายในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลการควบคุมภายในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยใช้สถิติ ดังนี้

4.2.1 สถิติพื้นฐาน

4.2.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

4.2.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

4.2.1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

4.2.2.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยใช้หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC)

4.2.2.2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของ เพียร์สัน (Pearson)

4.2.2.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient)

4.2.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

4.2.3.1 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 และข้อที่ 2 "ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ" ใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 67) และทดสอบค่าที (t – test) แบบกลุ่มเดียวเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานควบคุมภายใน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานควบคุมภายใน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานควบคุมภายใน และครูผู้สอน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานควบคุมภายใน และครูผู้สอน อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานควบคุมภายใน และครูผู้สอน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.2.3.2 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 “ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ”ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานควบคุมภายใน และครูผู้สอน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน” ดังนี้

1) ตำแหน่งหน้าที่ ใช้สถิติทดสอบ ค่า (F – test) ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One–Way ANOVA ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé – Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2) ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบ ค่า (F – test) ชนิด การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One – Way ANOVA ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé – Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.2.3.3 สมมติฐานข้อที่ 4 “ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ”ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานควบคุมภายใน และครูผู้สอน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ดังนี้

1) ตำแหน่งหน้าที่ ใช้สถิติทดสอบค่า (F – test) ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One – Way ANOVA ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé – Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2 ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบค่า (F – test) ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One – Way ANOVA ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé –Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.2.3.4 สมมติฐานข้อที่ 5 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการความคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีความสัมพันธ์กันในทางบวก โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) มีค่าระหว่าง –1 ถึง +1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวกแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน ถ้าเป็นไปในทิศทางลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน โดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 376 – 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

ขั้นตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในแต่ละด้านมาใช้ในการศึกษาแนวทาง โดยเลือกด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน โดยมีความสัมพันธ์กันสูงมาเป็นแนวทางแล้วนำแนวทางการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ดังนี้

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

1.1 เกณฑ์คุณสมบัติผู้ให้ข้อมูล เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1.1.1 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป

1.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่คัดเลือกตามเกณฑ์ กำหนดเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1.2.1 อาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์สอนระดับบัณฑิตศึกษา ไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

1.2.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

1.2.1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ชาวชายโขง อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2.2 ผู้บริหารการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ วิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ชำนาญการพิเศษ และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน ได้แก่

1.2.2.1 ดร.วรรณที ศรีโนนยาง วิทยฐานะ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

1.2.2.2 ดร.วัฒนา ภูด่านวัว วิทยฐานะ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการพิเศษ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

1.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่มาจากโรงเรียน ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ จำนวน 3 คน ได้แก่

1.2.3.1 นายสัญญา พันพิลา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

1.2.3.2 ดร.อนุชิต จันทศิลา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนบ้านโคกอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

1.2.3.3 นายนฤวุฒิ ชำนาญวงษ์ วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนอนุบาลศรีวิไล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.2.4 ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ ที่ปฏิบัติหน้าที่สอน และมีประสบการณ์การปฏิบัติงาน ไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน

1.2.4.1 นางธิดารัตน์ เศรษฐแสงศรี ตำแหน่ง ครูวิทยฐานะชำนาญการพิศษ โรงเรียนอนุบาลบึงกาฬวิศิษฐ์อำนวยศิลป์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2.4.2 นางสาวเพ็ญพิชชา จันทร์ทิพย์ ตำแหน่ง ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนบ้านโคกอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.2.4.3 นางสาวกมลพร ชิณแสน ตำแหน่ง ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลศรีวิไล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ เป็นลักษณะเป็นแบบเติมคำตอบ

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.1 ศึกษาเอกสาร หลักการสัมภาษณ์ การสร้างคำถาม เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมขอบเขตเนื้อหา

2.2.2 สร้างคำถามในการสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และข้อมูลจากแบบสอบถามภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ในแต่ละข้อ มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมจากการศึกษา ในขั้นตอนที่ 1

2.2.3 นำแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและการใช้สำนวนภาษา

2.2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.2.5 จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์

3.2 ผู้วิจัยติดต่อนัดหมายกับผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคล นัดวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ ตามแนวประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อความที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และเรียบเรียงเพื่อนำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ตอนที่ 2 นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
%	แทน	ร้อยละ (Percentage)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ t – test (Independent Samples)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ F – test (One – way ANOVA)
df	แทน	ระดับขั้นความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย
X_1	แทน	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
X_2	แทน	การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์
X_3	แทน	ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน
X_4	แทน	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
X_5	แทน	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล
X	แทน	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
Y_1	แทน	สภาพแวดล้อมการควบคุม
Y_2	แทน	การประเมินความเสี่ยง
Y_3	แทน	กิจกรรมการควบคุม
Y_4	แทน	สารสนเทศและการสื่อสาร
Y_5	แทน	กิจกรรมการติดตามผล
Y	แทน	ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเกี่ยวกับ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่าภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก ใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าที (t – test) one sample

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่าประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าที (t – test) one sample

2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่าภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

2.4 สมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่าประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

2.5 สมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่าภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีความสัมพันธ์กันทางบวก

ตอนที่ 2 นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานควบคุมภายใน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 333 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 86 คน ครูผู้รับผิดชอบงานควบคุมภายใน จำนวน 86 คน และครูผู้สอน จำนวน 161 คน ซึ่งมีข้อมูลพื้นฐานกลุ่มตัวอย่าง ดังตาราง 13

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 13 ข้อมูลจำนวนและร้อยละเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ตำแหน่งหน้าที่		
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	86	25.83
1.2 ครูผู้รับผิดชอบงานควบคุมภายใน	86	25.83
1.3 ครูผู้สอน	161	48.34
รวม	333	100
2. ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน		
2.1 ขนาดเล็ก	129	38.74
2.2 ขนาดกลาง	156	46.85
2.3 ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	48	14.41
รวม	333	100

จากตาราง 13 พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 48.34 และปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 46.85

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

1.2.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทดสอบค่าที แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

1.2.1.1 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวม ดังตาราง 14

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 14 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ และการทดสอบสมมติฐาน โดยรวม

ด้านที่	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล	t	Sig
1	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.77	0.40	มากที่สุด	57.545**	0.000
2	การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	4.75	0.39	มากที่สุด	57.655**	0.000
3	ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	4.75	0.43	มากที่สุด	52.515**	0.000
4	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	4.74	0.39	มากที่สุด	56.583**	0.000
5	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.68	0.46	มากที่สุด	46.542**	0.000
รวม		4.74	0.38	มากที่สุด	59.048**	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 14 พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\overline{X}$ = 4.77) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.75) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ($\overline{X}$ = 4.74) และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ($\overline{X}$ = 4.68)

เมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ t-test แบบกลุ่มเดียว โดยเปรียบเทียบกับค่าเกณฑ์ที่กำหนด พบว่า ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าค่าเกณฑ์ดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่าผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 และมีระดับสูงกว่าที่กำหนดไว้ในสมมติฐาน โดยอยู่ในระดับมาก

1.2.1.2 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ รายด้าน ดังตาราง 15 – 19

ตาราง 15 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล	ลำดับ
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการค้นหาและวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานของโรงเรียน	4.82	0.42	มากที่สุด	1
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมกันพิจารณาและจัดลำดับความสำคัญของปัญหาในการดำเนินงานของโรงเรียน	4.78	0.44	มากที่สุด	3
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเสนอความคิดเห็นหรือแนวทางทางเลือกในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียน	4.71	0.53	มากที่สุด	4
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนงาน หรือกิจกรรมของโรงเรียน	4.81	0.42	มากที่สุด	2
5	ผู้บริหารนำข้อมูลและความคิดเห็นของครูและบุคลากรมาใช้ประกอบการพิจารณาเลือกแนวทางในการตัดสินใจดำเนินงานของโรงเรียน	4.71	0.60	มากที่สุด	5
รวม		4.77	0.40	มากที่สุด	

จากตาราง 15 พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.77) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการค้นหาและวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานของโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.82) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนงาน หรือกิจกรรมของโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.81) และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมกันพิจารณาและจัดลำดับความสำคัญของปัญหาในการดำเนินงานของโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.78) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 16 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านที่ 2 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	ลำดับ
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมรับผลสำเร็จจากการดำเนินงานหรือโครงการของโรงเรียนร่วมกัน	4.77	0.46	มากที่สุด	3
2	ผู้บริหารให้การยกย่อง ชื่นชม หรือประกาศเกียรติคุณแก่ครูและบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียน	4.80	0.44	มากที่สุด	1
3	ผู้บริหารให้กำลังใจและสนับสนุนครูและบุคลากรเมื่อการดำเนินงานประสบผลสำเร็จ	4.79	0.46	มากที่สุด	2
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้รับสวัสดิการหรือผลตอบแทนที่เหมาะสมจากการปฏิบัติงาน	4.67	0.55	มากที่สุด	5
5	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมรับรู้และร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการดำเนินงานของโรงเรียน	4.75	0.48	มากที่สุด	4
	รวม	4.75	0.39	มากที่สุด	

จากตาราง 16 พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านที่ 2 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{\bar{X}}$ = 4.75) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารให้การยกย่อง ชื่นชม หรือประกาศเกียรติคุณแก่ครูและบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.80) ผู้บริหารให้กำลังใจและสนับสนุนครูและบุคลากรเมื่อการดำเนินงานประสบผลสำเร็จ ($\bar{X}$ = 4.79) และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมรับผลสำเร็จจากการดำเนินงานหรือโครงการของโรงเรียนร่วมกัน ($\bar{X}$ = 4.77) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 17 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านที่ 3 ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	ลำดับ
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเปิดเผย	4.74	0.48	มากที่สุด	3
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแลกเปลี่ยนข้อมูลและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียน	4.79	0.46	มากที่สุด	2
3	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูและบุคลากรด้วยความเคารพและให้ความสำคัญอย่างเท่าเทียม	4.70	0.55	มากที่สุด	5
4	ผู้บริหารนำความคิดเห็นของครูและบุคลากรไปใช้ประกอบการวิเคราะห์และตัดสินใจในการบริหารงานของโรงเรียน	4.73	0.56	มากที่สุด	4
5	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมอภิปรายปัญหาและเสนอแนวทางปรับปรุงการดำเนินงานของโรงเรียน	4.79	0.45	มากที่สุด	1
รวม		4.75	0.43	มากที่สุด	

จากตาราง 17 พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านที่ 3 การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.75) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมอภิปรายปัญหาและเสนอแนวทางปรับปรุงการดำเนินงานของโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.79) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแลกเปลี่ยนข้อมูลและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.79) และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเปิดเผย ($\bar{X}$ = 4.74) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 18 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านที่ 4 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	ลำดับ
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมของโรงเรียนตามแผนงานที่กำหนดไว้	4.83	0.39	มากที่สุด	1
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรร่วมกันปฏิบัติงานและประสานงานในการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียน	4.76	0.44	มากที่สุด	2
3	ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้ครูและบุคลากรสามารถดำเนินงานตามโครงการหรือกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.70	0.53	มากที่สุด	4
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.71	0.51	มากที่สุด	3
5	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบ และปรับปรุงการดำเนินงานของโรงเรียน	4.68	0.52	มากที่สุด	5
รวม		4.74	0.40	มากที่สุด	

จากตาราง 18 พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านที่ 4 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.74) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมของโรงเรียนตามแผนงานที่กำหนดไว้ ($\bar{X}$ = 4.83) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรร่วมกันปฏิบัติงานและประสานงานในการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.76) และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X}$ = 4.71) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 19 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านที่ 5 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	ลำดับ
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของโรงเรียน	4.67	0.52	มากที่สุด	3
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดประเด็นหรือเกณฑ์ในการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน	4.64	0.56	มากที่สุด	5
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการออกแบบวิธีการหรือเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการดำเนินงาน	4.71	0.51	มากที่สุด	2
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินการดำเนินงานของโรงเรียน	4.71	0.50	มากที่สุด	1
5	ผู้บริหารนำผลการประเมินรวมกับครูและบุคลากรไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	4.66	0.55	มากที่สุด	4
รวม		4.68	0.46	มากที่สุด	

จากตาราง 19 พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านที่ 5 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.68) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินการดำเนินงานของโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.71) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการออกแบบวิธีการหรือเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการดำเนินงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

($\overline{X}$ = 4.71) และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.67) ตามลำดับ

1.2.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทดสอบค่าที แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

1.2.2.1 ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวม ดังตาราง 20

ตาราง 20 ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ และการทดสอบสมมติฐาน โดยรวม

ด้านที่	ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล	t	Sig
1	สภาพแวดล้อมการควบคุม	4.76	0.41	มากที่สุด	55.670**	0.000
2	การประเมินความเสี่ยง	4.70	0.43	มากที่สุด	51.378**	0.000
3	กิจกรรมการควบคุม	4.71	0.43	มากที่สุด	51.736**	0.000
4	สารสนเทศและการสื่อสาร	4.65	0.44	มากที่สุด	47.584**	0.000
5	กิจกรรมการติดตามผล	4.69	0.43	มากที่สุด	50.086**	0.000
รวม		4.70	0.39	มากที่สุด	56.031**	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 20 พบว่า ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.70) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับได้แก่ สภาพแวดล้อมการควบคุม ($\overline{X}$ = 4.76) กิจกรรมการควบคุม ($\overline{X}$ = 4.71) การประเมินความเสี่ยง ($\overline{X}$ = 4.70) กิจกรรมการติดตามผล ($\overline{X}$ = 4.69) และสารสนเทศและการสื่อสาร ($\overline{X}$ = 4.65)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ t–test แบบกลุ่มเดียว โดยเปรียบเทียบกับค่าเกณฑ์ที่กำหนด พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สูงกว่าค่าเกณฑ์ดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่าผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 และมีระดับสูงกว่าที่กำหนดไว้ในสมมติฐาน โดยอยู่ในระดับมาก

1.2.2.2 ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ รายด้าน ดังตาราง 21 – 25

ตาราง 21 ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านที่ 1 สภาพแวดล้อมการควบคุม

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	ลำดับ
1	ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อตรงในการปฏิบัติงาน และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในโรงเรียน	4.68	0.56	มากที่สุด	5
2	โรงเรียนมีระบบการกำกับดูแลการดำเนินงานที่โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้	4.78	0.45	มากที่สุด	2
3	โรงเรียนมีการกำหนดโครงสร้างองค์กร สายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจนและเหมาะสม	4.79	0.46	มากที่สุด	1
4	โรงเรียนมีการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่สอดคล้องกับเป้าหมายและภารกิจขององค์กร	4.78	0.47	มากที่สุด	3
5	บุคลากรในโรงเรียนมีความตระหนักและรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานตามระบบการควบคุมภายในของโรงเรียน	4.76	0.48	มากที่สุด	4
รวม		4.76	0.41	มากที่สุด	

จากตาราง 21 พบว่า ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านที่ 1 สภาพแวดล้อมการควบคุม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนมีการกำหนดโครงสร้างองค์กร สายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจนและเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.79) โรงเรียนมีระบบการกำกับดูแลการดำเนินงานที่โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ ($\overline{X}$ = 4.78) และโรงเรียนมีการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่สอดคล้องกับเป้าหมายและภารกิจขององค์กร ($\overline{X}$ = 4.78) ตามลำดับ

ตาราง 22 ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านที่ 2 การประเมินความเสี่ยง

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล	ลำดับ
1	โรงเรียนมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร	4.74	0.48	มากที่สุด	1
2	โรงเรียนมีการระบุและวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างเป็นระบบ	4.67	0.51	มากที่สุด	5
3	โรงเรียนมีการประเมินความเสี่ยงจากการดำเนินงานในทุกด้านอย่างครอบคลุมและต่อเนื่อง	4.67	0.50	มากที่สุด	4
4	โรงเรียนมีการพิจารณาโอกาสหรือความเสี่ยงที่อาจเกิดการทุจริตในการดำเนินงาน	4.73	0.48	มากที่สุด	2
5	โรงเรียนมีการติดตามและประเมินการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อระบบการควบคุมภายใน	4.71	0.48	มากที่สุด	3
รวม		4.70	0.43	มากที่สุด	

จากตาราง 22 พบว่า ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านที่ 2 การประเมินความเสี่ยง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร ($\overline{X}$ = 4.74) โรงเรียนมีการพิจารณาโอกาสหรือความเสี่ยงที่อาจเกิดการทุจริตในการดำเนินงาน ($\overline{X}$ = 4.73) โรงเรียนมีการติดตามและประเมินการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อระบบการควบคุมภายใน ($\overline{X}$ = 4.71) ตามลำดับ

ตาราง 23 ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านที่ 3 กิจกรรมการควบคุม

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล	ลำดับ
1	โรงเรียนมีการกำหนดกิจกรรมการควบคุมในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เพื่อช่วยลดหรือควบคุมความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงาน	4.71	0.48	มากที่สุด	3
2	โรงเรียนมีการพัฒนากิจกรรมการควบคุมที่เหมาะสมและนำไปใช้ในทุกระดับของการดำเนินงาน	4.70	0.49	มากที่สุด	4
3	โรงเรียนมีการกำหนดกิจกรรมการควบคุมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและการควบคุมภายใน	4.67	0.51	มากที่สุด	5
4	โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเป็นระบบ	4.72	0.51	มากที่สุด	2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	ลำดับ
5	โรงเรียนมีการดำเนินกิจกรรมการควบคุมตามนโยบายและขั้นตอนที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้	4.75	0.49	มากที่สุด	1
รวม		4.71	0.43	มากที่สุด	

จากตาราง 23 พบว่า ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านที่ 3 กิจกรรมการควบคุม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ โรงเรียนมีการดำเนินกิจกรรมการควบคุมตามนโยบายและขั้นตอนที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ($\bar{X}$ = 4.75) โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเป็นระบบ ($\bar{X}$ = 4.72) โรงเรียนมีการกำหนดกิจกรรมการควบคุมในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนเพื่อช่วยลดหรือควบคุมความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงาน ($\bar{X}$ = 4.71) ตามลำดับ

ตาราง 24 ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านที่ 4 สารสนเทศและการสื่อสาร

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	ลำดับ
1	โรงเรียนมีการจัดทำและจัดหาสารสนเทศที่ถูกต้อง ครบถ้วน และทันสมัย เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามระบบการควบคุมภายใน	4.68	0.56	มากที่สุด	3
2	โรงเรียนมีการนำสารสนเทศที่มีคุณภาพมาใช้ในการวางแผน การตัดสินใจ และการดำเนินงานอย่างเหมาะสม	4.50	0.61	มาก	5

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 24 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	ลำดับ
3	โรงเรียนมีการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ นโยบาย และแนวปฏิบัติด้านการควบคุมภายในให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง	4.69	0.51	มากที่สุด	2
4	บุคลากรในโรงเรียนมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนที่เกี่ยวข้องกับระบบการควบคุมภายใน	4.67	0.51	มากที่สุด	4
5	โรงเรียนมีการสื่อสารหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลกับบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานและการควบคุมภายในอย่างเหมาะสม	4.71	0.51	มากที่สุด	1
รวม		4.65	0.44	มากที่สุด	

จากตาราง 24 พบว่า ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านที่ 4 สารสนเทศและการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 4 ข้อ อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนมีการสื่อสารหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลกับบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานและการควบคุมภายในอย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.71) โรงเรียนมีการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ นโยบาย และแนวปฏิบัติด้านการควบคุมภายในให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง ($\bar{X}$ = 4.69) โรงเรียนมีการจัดทำและจัดหาสารสนเทศที่ถูกต้อง ครบถ้วน และทันสมัย เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามระบบการควบคุมภายใน ($\bar{X}$ = 4.68) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 25 ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านที่ 5 กิจกรรมการติดตามผล

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล	ลำดับ
1	โรงเรียนมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามระบบการควบคุมภายในอย่างต่อเนื่องในระหว่างการปฏิบัติงาน	4.66	0.53	มากที่สุด	5
2	โรงเรียนมีการประเมินผลการควบคุมภายในเป็นระยะหรือเป็นครั้งคราวตามแผนที่กำหนด	4.72	0.48	มากที่สุด	1
3	โรงเรียนมีการตรวจสอบว่าการดำเนินงานเป็นไปตามองค์ประกอบและหลักการของระบบการควบคุมภายในอย่างเหมาะสม	4.70	0.51	มากที่สุด	2
4	โรงเรียนมีการรายงานข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนของระบบการควบคุมภายในต่อผู้บริหารหรือผู้กำกับดูแลอย่างทันเวลา	4.68	0.51	มากที่สุด	3
5	โรงเรียนมีการนำผลการติดตามและประเมินผลการควบคุมภายในไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	4.68	0.54	มากที่สุด	4
รวม		4.69	0.43	มากที่สุด	

จากตาราง 25 พบว่า ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านที่ 5 กิจกรรมการติดตามผล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนมีการประเมินผลการควบคุมภายในเป็นระยะหรือเป็นครั้งคราวตามแผนที่กำหนด ($\overline{X}$ = 4.72) โรงเรียนมีการตรวจสอบว่าการดำเนินงานเป็นไปตามองค์ประกอบและหลักการของระบบการควบคุมภายในอย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.70) และโรงเรียนมีการรายงานข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนของระบบการควบคุมภายในต่อผู้บริหารหรือผู้กำกับดูแลอย่างทันเวลา ($\overline{X}$ = 4.68) ตามลำดับ

2.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน” โดยใช้สถิติทดสอบค่า (F – test) ชนิด การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One – Way ANOVA ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé – Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม ทั้งตำแหน่งหน้าที่ และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

2.3.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ดังตาราง 26

ตาราง 26 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ด้าน	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.445	2	0.223	1.385	0.252
		ภายในกลุ่ม	53.044	330	0.161		
		รวม	53.490	332			
2	การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	0.366	2	0.183	1.164	0.313
		ภายในกลุ่ม	51.863	330	0.157		
		รวม	52.229	332			
3	ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.976	2	0.488	2.613	0.075
		ภายในกลุ่ม	61.617	330	0.187		
		รวม	62.592	332			
4	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.729	2	0.365	2.316	0.100
		ภายในกลุ่ม	51.950	330	0.157		
		รวม	52.679	332			

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 26 (ต่อ)

ด้าน	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
5	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	0.791	2	0.312	1.866	0.156
		ภายในกลุ่ม	69.970	330	0.145		
		รวม	70.761	332			
โดยรวม		ระหว่างกลุ่ม	0.625	2	0.312	2.155	0.117
		ภายในกลุ่ม	47.833	330	0.145		
		รวม	48.458	332			

จากตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ดังตาราง 27

ตาราง 27 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

ด้าน	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.076	2	0.038	0.234	0.791
		ภายในกลุ่ม	53.414	330	0.162		
		รวม	53.490	332			

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 27 (ต่อ)

ด้าน	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
2	การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	0.055	2	0.028	0.175	0.839
		ภายในกลุ่ม	52.174	330	0.158		
		รวม	52..229	332			
3	ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.236	2	0.118	0.624	0.536
		ภายในกลุ่ม	62.357	330	0.189		
		รวม	62.592	332			
4	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.032	2	0.016	0.099	0.905
		ภายในกลุ่ม	52.647	330	0.160		
		รวม	52.679	332			
5	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	0.481	2	0.240	1.129	0.325
		ภายในกลุ่ม	70.280	330	0.213		
		รวม	70.280	332			
โดยรวม		ระหว่างกลุ่ม	0.002	2	0.001	0.005	0.995
		ภายในกลุ่ม	48.457	330	0.147		
		รวม	48.458	332			

จากตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน” โดยใช้สถิติทดสอบ ค่า (F – test) ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One – Way ANOVA ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé – Method)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม ทั้งตำแหน่งหน้าที่ และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

2.4.1 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ดังตาราง 28

ตาราง 28 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ด้าน	ประสิทธิผลการควบคุมภายใน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1	สภาพแวดล้อมการควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	0.427	2	0.214	1.259	0.285
		ภายในกลุ่ม	56.024	330	0.170		
		รวม	56.451	332			
2	การประเมินความเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	0.304	2	0.152	0.829	0.437
		ภายในกลุ่ม	60.459	330	0.183		
		รวม	60.763	332			
3	กิจกรรมการควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	0.215	2	0.107	0.589	0.555
		ภายในกลุ่ม	60.130	330	0.182		
		รวม	60.345	332			
4	สารสนเทศและการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	0.158	2	0.079	0.405	0.667
		ภายในกลุ่ม	64.534	330	0.196		
		รวม	64.692	332			
5	กิจกรรมการติดตามผล	ระหว่างกลุ่ม	0.173	2	0.087	0.460	0.632
		ภายในกลุ่ม	62.244	330	0.189		
		รวม	62.417	332			
โดยรวม		ระหว่างกลุ่ม	0.210	2	0.105	0.683	0.506
		ภายในกลุ่ม	50.709	330	0.154		
		รวม	50.918	332			

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่าประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.4.2 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ดังตาราง 29

ตาราง 29 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

ด้าน	ประสิทธิผลการควบคุมภายใน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1	สภาพแวดล้อมการควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	0.177	2	0.088	0.519	0.596
		ภายในกลุ่ม	56.275	330	0.171		
		รวม	56.451	332			
2	การประเมินความเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	0.208	2	0.104	0.567	0.568
		ภายในกลุ่ม	60.555	330	0.184		
		รวม	60.763	332			
3	กิจกรรมการควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	0.031	2	0.015	0.084	0.920
		ภายในกลุ่ม	60.314	330	0.183		
		รวม	60.345	332			
4	สารสนเทศและการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	0.265	2	0.133	0.679	0.508
		ภายในกลุ่ม	64.427	330	0.195		
		รวม	64.692	332			
5	กิจกรรมการติดตามผล	ระหว่างกลุ่ม	0.007	2	0.003	0.018	0.982
		ภายในกลุ่ม	62.410	330	0.189		
		รวม	62.417	332			

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 29 (ต่อ)

ด้าน	ประสิทธิผลการควบคุมภายใน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
โดยรวม		ระหว่างกลุ่ม	0.069	2	0.034	0.223	0.800
		ภายในกลุ่ม	50.850	330	0.154		
		รวม	50.918	332			

จากตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน พบว่า ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการความคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีความสัมพันธ์กันในทางบวก โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 30

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ตัวแปร	X_t	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y_t	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5
X_t												
X_1	0.910**											
X_2	0.921**	0.821**										
X_3	0.916**	0.840**	0.831**									
X_4	0.896**	0.729*	0.761**	0.744**								
X_5	0.921**	0.772**	0.798**	0.762**	0.856**							
Y_t	0.811**	0.708**	0.773**	0.736**	0.718**	0.764**						
Y_1	0.797**	0.711**	0.770**	0.713**	0.701**	0.744**	0.881**					
Y_2	0.778**	0.673**	0.738**	0.726**	0.673**	0.738**	0.923**	0.806**				
Y_3	0.709**	0.619**	0.702**	0.652**	0.608**	0.655**	0.941**	0.790**	0.844**			
Y_4	0.724**	0.638**	0.677**	0.636**	0.664**	0.690**	0.911**	0.723**	0.769**	0.835**		
Y_5	0.702**	0.601**	0.653**	0.642**	0.637**	0.669**	0.915**	0.719**	0.801**	0.833**	0.826**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตางราง 30 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) กับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน (Y_t) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันสูง (r_{XtYt} = 0.811) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน (Y_t) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์ปานกลาง (r_{X1Yt} =0.708) ส่วนด้านที่เหลือมีความสัมพันธ์กันสูง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (r_{X2Yt} = 0.773) รองลงมาคือการการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (r_{X5Yt} = 0.764) การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน (r_{X3Yt} = 0.736) และด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (r_{X4Yt} = 0.718)

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการความคุมภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีความสัมพันธ์กันในทางบวก” ดังตาราง 31 – 37

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน โดยรวม (Y_t)

ด้าน	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน (Y_t)	
		Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
1	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_1)	0.708**	ปานกลาง
2	การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (X_2)	0.773**	สูง
3	ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน (X_3)	0.736**	สูง
4	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (X_4)	0.718**	สูง
5	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_5)	0.764**	สูง
โดยรวม (X_t)		0.811**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 31 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r_{XtYt} = 0.811) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (r_{X2Yt} = 0.773) โดยสัมพันธ์กันสูง ด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_1) โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง (r_{X1Yt} = 0.708)

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ สภาพแวดล้อมการควบคุม (Y_1)

ด้าน	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียนด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม (Y_1)	
		Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
1	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_1)	0.711**	สูง
2	การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (X_2)	0.770**	สูง
3	ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน (X_3)	0.713**	สูง
4	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (X_4)	0.701**	ปานกลาง
5	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_5)	0.744**	สูง
โดยรวม (X_t)		0.797**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 32 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม (Y_1) โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันสูง (r_{XtY1} = 0.797) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (X_2) โดยมีความสัมพันธ์กันสูง (r_{X2Y1} = 0.770) ด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (X_4) โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง (r_{X4Y1} = 0.708)

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ การประเมินความเสี่ยง (Y_2)

ด้าน	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียนด้านการประเมินความเสี่ยง (Y_2)	
		Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
1	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_1)	0.673**	ปานกลาง
2	การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (X_2)	0.738**	สูง
3	ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน (X_3)	0.726**	สูง
4	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (X_4)	0.673**	ปานกลาง
5	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_5)	0.738**	สูง
โดยรวม (X_t)		0.778**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 33 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการประเมินความเสี่ยง(Y_2) โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันสูง (r_{XtY2} = 0.778) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดมี 2 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (r_{X2Y2} = 0.738) และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (r_{X5Y2} = 0.738) โดยมีความสัมพันธ์กันสูงทั้งสองด้าน และที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากัน 2 ด้าน คือโดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (r_{X1Y2} = 0.673) และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (r_{X4Y2} = 0.673)

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ กิจกรรมการควบคุม (Y_3)

ด้าน	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียนด้านกิจกรรมการควบคุม (Y_3)	
		Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
1	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_1)	0.619**	ปานกลาง
2	การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (X_2)	0.702**	ปานกลาง
3	ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน (X_3)	0.652**	ปานกลาง
4	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (X_4)	0.608**	ปานกลาง
5	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_5)	0.655**	ปานกลาง
โดยรวม (X_t)		0.709**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 34 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านกิจกรรมการควบคุม (Y_3) โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (r_{XtY3} = 0.709) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยทุกด้านมีความสัมพันธ์กันปานกลาง และด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (X_2) (r_{X2Y3} = 0.702) ด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (X_4) (r_{X4Y3} = 0.608)

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ สารสนเทศและการสื่อสาร (Y_4)

ด้าน	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียนด้านสารสนเทศและการสื่อสาร (Y_4)	
		Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
1	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_1)	0.638**	ปานกลาง
2	การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (X_2)	0.677**	ปานกลาง
3	ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน (X_3)	0.636**	ปานกลาง
4	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (X_4)	0.664**	ปานกลาง
5	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_5)	0.690**	ปานกลาง
โดยรวม (X_t)		0.724**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 35 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร (Y_4) โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันสูง (r_{XtY4} = 0.724) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง โดยด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_5) (r_{X5Y4} = 0.690) และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน (X_3) (r_{X3Y4} = 0.636)

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ กิจกรรมการติดตามผล (Y_5)

ด้าน	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียนกิจกรรมการติดตามผล (Y_5)	
		Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
1	การมีส่วนรวมในการตัดสินใจ (X_1)	0.601**	ปานกลาง
2	การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (X_2)	0.653**	ปานกลาง
3	ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน (X_3)	0.642**	ปานกลาง
4	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (X_4)	0.637**	ปานกลาง
5	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_5)	0.669**	ปานกลาง
โดยรวม (X_t)		0.702**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 36 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านกิจกรรมการติดตามผล (Y_5) โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (r_{XtY5} = 0.702) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง โดยด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_5) (r_{X5Y5} = 0.669) และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_1) (r_{X1Y5} = 0.601)

ตาราง 37 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน					
	สภาพแวดล้อมในการควบคุม	กิจกรรมการควบคุม	การประเมินความเสี่ยง	สารสนเทศและการสื่อสาร	กิจกรรมการติดตามผล	ภาพรวม
1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_1)	สูง 0.711**	ปานกลาง .673**	ปานกลาง 0.619**	ปานกลาง 0.638**	ปานกลาง 0.601**	ปานกลาง 0.708**
2. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (X_2)	สูง 0.770**	สูง 0.738**	ปานกลาง 0.702**	ปานกลาง 0.677**	ปานกลาง 0.653**	สูง 0.773**
3. ยอมรับฟังความคิดเห็นของร่วมงาน (X_3)	สูง 0.713**	สูง 0.726**	ปานกลาง 0.652**	ปานกลาง 0.636**	ปานกลาง 0.642**	สูง 0.736**
4. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (X_4)	ปานกลาง .701**	ปานกลาง 0.673**	ปานกลาง 0.608**	ปานกลาง 0.664**	ปานกลาง 0.637**	สูง 0.718**

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 37 (ต่อ)

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน					
	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	การมีส่วนร่วมในการติดตามผล	การประเมินผล
5. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_5)	สูง 0.744**	สูง 0.738**	ปานกลาง 0.655**	ปานกลาง 0.690**	ปานกลาง 0.669**	สูง 0.764**
โดยภาพรวม	สูง 0.797**	สูง 0.778**	ปานกลาง 0.709**	สูง 0.724**	ปานกลาง 0.702**	สูง 0.811**

จากตาราง 37 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียนโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง (r_{XtYt} = 0.811**) เมื่อพิจารณารายด้าน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (r_{X1Yt} = 0.708**) และในระดับสูง 4 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (r_{X2Yt} = 0.773**) ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน (r_{X3Yt} = 0.736**) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (r_{X4Yt} = 0.718**) และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (r_{X5Yt} = 0.764**)

ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ จึงมีความสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีความสัมพันธ์กันทางบวก”

ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยนำภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียนในระดับสูง 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ 2) ด้านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และ 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มาสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนวน 10 คน เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒินำเสนอวิธีการหรือแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียนต่อไป จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เนื้อหานำเสนอเป็นแนวทางพัฒนา แล้วสรุปผลการสัมภาษณ์เป็นความเรียง (Content Analysis) ดังนี้

1. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม เพื่อสร้างความร่วมมือและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้รับผลตอบแทนทั้งในรูปแบบของความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การยกย่องชมเชย และความภาคภูมิใจจากความสำเร็จร่วมกัน ทั้งนี้ การแบ่งปันผลสำเร็จจากการดำเนินงานควบคุมภายในอย่างเป็นธรรม จะช่วยให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และตระหนักถึงความสำคัญของระบบการควบคุมภายในมากยิ่งขึ้น...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 , สัมภาษณ์, 10 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายได้รับประโยชน์ร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นด้านความสำเร็จของงาน ความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน หรือการได้รับการยกย่องชมเชยอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ควรเปิดโอกาสให้ครูผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผน การกำหนดแนวทาง ไปจนถึงการติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงานร่วมกัน..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8 , สัมภาษณ์, 11 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดระบบการให้รางวัลและการยกย่องชมเชยที่มีความชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลอย่างเท่าเทียม ทั้งในรูปของเกียรติบัตร คำชมเชย การประกาศเกียรติคุณ หรือการเปิดโอกาสให้ได้รับการพัฒนาวิชาชีพเพิ่มเติม เมื่อครูและบุคลากรได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม จะเกิดความภาคภูมิใจและเต็มใจปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในอย่างเคร่งครัด ส่งผลให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10 , สัมภาษณ์, 11 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายได้รับประโยชน์ร่วมกันจากการดำเนินงานของโรงเรียน ทั้งในด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การยกย่องเชิดชูเกียรติ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับทรัพยากรหรือโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียน เพื่อสร้างแรงจูงใจและความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน นอกจากนี้ควรมีการกำหนดระบบบริหารงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และยึดหลักธรรมาภิบาล โดยเปิดโอกาสให้คณะครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการใช้ทรัพยากร งบประมาณ และการติดตามผลการดำเนินงาน จะช่วยลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้ระบบการควบคุมภายในของโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2569)

"...ควรจะสร้างความตระหนักให้ครูและบุคลากรเห็นว่าผลประโยชน์ที่แท้จริงคือความสำเร็จร่วมกันของโรงเรียน ความโปร่งใสในการทำงาน และความมั่นคงในวิชาชีพของทุกคนพร้อมทั้งเชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานด้านการควบคุมภายในกับการยกย่องชมเชยและการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารควรแบ่งปันความสำเร็จของโรงเรียนให้ครูและบุคลากรได้รับการยกย่องและความก้าวหน้าอย่างทั่วถึง และมีความเป็นธรรม เมื่อทุกคนเห็นคุณค่าของตนเองและได้รับประโยชน์ร่วมกัน จะเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานและรักษาระบบควบคุมภายในให้มีประสิทธิภาพ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารควรจัดให้มีระบบการจัดสรรผลประโยชน์ที่ชัดเจน ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามเกณฑ์ที่ตกลงร่วมกัน และควรตั้งคณะกรรมการที่มาจากตัวแทนครูและบุคลากรทุกกลุ่ม เพื่อร่วมกันวางหลักเกณฑ์การกระจายผลประโยชน์อย่างทั่วถึง ไม่กระจุกตัวอยู่กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง นอกจากนี้ ควรส่งเสริมการยกย่องชมเชย การประกาศเกียรติคุณ และสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูและบุคลากรตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจ ความภาคภูมิใจในการทำงาน และเสริมสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, 18 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายได้รับผลประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นธรรม และโปร่งใส ทั้งในด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การยกย่องชมเชย และการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม โดยควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการจัดสรรผลประโยชน์ร่วมกัน เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การบริหารงานที่ยึดหลักธรรมาภิบาลและตรวจสอบได้ จะช่วยส่งเสริมประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายในของโรงเรียนให้มีความเข้มแข็งมากขึ้น รวมทั้งควรเชื่อมโยงผลประโยชน์และผลตอบแทนกับการปฏิบัติงานด้านการควบคุมภายในอย่างชัดเจน เพื่อให้ครูและบุคลากรเห็นถึงความสำคัญของการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายใน มีความรับผิดชอบร่วมกันในการลดความเสี่ยงในการดำเนินงาน และร่วมกันพัฒนาการบริหารจัดการของโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและความโปร่งใสได้...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, 18 พฤษภาคม 2569)

"...ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม มีการยกย่องชมเชย และให้ผลตอบแทนอย่างเป็นธรรมแก่ครูและบุคลากรทุกคน รวมทั้งสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การพัฒนาศักยภาพ และการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เมื่อทุกคนได้รับประโยชน์ร่วมกันทั้งด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับในผลงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จะเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจในองค์กร และร่วมกันพัฒนาระบบควบคุมภายในให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, สัมภาษณ์, 18 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายได้รับผลประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยเชื่อมโยงผลตอบแทนกับผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การยกย่องเชิดชูเกียรติ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์การจัดสรรผลประโยชน์ร่วมกัน เพื่อสร้างแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของระบบการควบคุมภายใน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, 24 พฤษภาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 38 การสรุปแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ “ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์”

การพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ผลรวม	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิ 10		
1. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้รับผลตอบแทนทางจิตใจ เช่น ความภาคภูมิใจ ความสำเร็จร่วมกัน และการได้รับการยอมรับ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	✓	✓			✓	✓		✓	✓		6	60.00
2. ผู้บริหารควรกำหนดระบบการยกย่องชมเชยและการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูและบุคลากร	✓	✓	✓	✓		✓	✓			✓	7	70.00
3. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์การจัดสรรผลประโยชน์ รวมถึงการตัดสินใจด้านการบริหารงาน		✓	✓	✓			✓	✓			5	50.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 38 (ต่อ)

การพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	ผู้ทรงคุณวุฒิ										จำนวน	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิ 10		
4. การจัดสรรผลประโยชน์ควรดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้		✓	✓	✓			✓			✓	5	50.00
5. การให้ผลตอบแทนและการยกย่องที่เหมาะสม จะช่วยให้บุคลากรเห็นความสำคัญของระบบการควบคุมภายใน และร่วมกันพัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพ	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	8	80.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 38 ผลการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด 3 อันดับแรก สามารถสรุปแนวทางพัฒนา ดังนี้

1. การให้ผลตอบแทนและการยกย่องที่เหมาะสม จะช่วยให้บุคลากรเห็นความสำคัญของระบบการควบคุมภายใน และร่วมกันพัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพ

2. ผู้บริหารควรกำหนดระบบการยกย่องชมเชยและการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูและบุคลากร

3. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้รับผลตอบแทนทางจิตใจ เช่น ความภาคภูมิใจ ความสำเร็จร่วมกัน และการได้รับการยอมรับ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ผู้บริหารควรกำหนดระบบการยกย่องชมเชยและการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรเห็นความสำคัญของระบบการควบคุมภายใน และร่วมกันพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

2. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม เพื่อสร้างความร่วมมือและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้รับผลตอบแทนทั้งในรูปแบบของความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การยกย่องชมเชย และความภาคภูมิใจจากความสำเร็จร่วมกัน ทั้งนี้ การแบ่งปันผลสำเร็จจากการดำเนินงานควบคุมภายในอย่างเป็นธรรม จะช่วยให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และตระหนักถึงความสำคัญของระบบการควบคุมภายในมากยิ่งขึ้น...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, 10 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายได้รับประโยชน์ร่วมกันจากการดำเนินงานด้านการควบคุมภายใน ไม่ว่าจะเป็นด้านความสำเร็จของงาน ความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน หรือการได้รับการยกย่องชมเชยอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ควรเปิดโอกาสให้ครูผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผน การกำหนดแนวทาง ไปจนถึงการติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงานร่วมกัน..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, สัมภาษณ์, 11 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดระบบการให้รางวัลและการยกย่องชมเชยที่มีความชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลอย่างเท่าเทียม ทั้งในรูปของเกียรติบัตร คำชมเชย การประกาศเกียรติคุณ หรือการเปิดโอกาสให้ได้รับการพัฒนาวิชาชีพเพิ่มเติม เมื่อครูและบุคลากรได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม จะเกิดความภาคภูมิใจและเต็มใจปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในอย่างเคร่งครัด ส่งผลให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10, สัมภาษณ์, 11 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ผ่านกระบวนการประชุม การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โดยยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการเคารพความคิดเห็นที่แตกต่างการรับฟังความคิดเห็นอย่างจริงจังจะช่วยให้ผู้บริหารได้รับข้อมูลที่รอบด้านสามารถวิเคราะห์ปัญหาและความเสี่ยงในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังช่วยสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดี เกิดความไว้วางใจและความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การควบคุมภายในมีความถูกต้อง โปร่งใส และเกิดประสิทธิผลมากขึ้น..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง ให้บุคลากรกล้าเสนอความคิดเห็น สะท้อนปัญหา และรายงานความเสี่ยงโดยไม่รู้สึกกังวลเมื่อได้รับข้อเสนอแนะแล้ว ควรนำไปปรับปรุงการดำเนินงานและแจ้งผลกลับอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรด้วยความเปิดใจ และนำข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ไปใช้ในการพัฒนางานการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนในการตัดสินใจ จะช่วยให้การดำเนินงานมีความรอบคอบ โปร่งใส และตรวจสอบได้..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง เช่น การประชุมระดมสมอง หรือมีกล่องรับความคิดเห็น เพื่อให้ทุกคนกล้าสะท้อนปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการควบคุมภายใน เมื่อผู้ร่วมงานเสนอแนะแนวทางลดความเสี่ยงหรือปรับปรุงระบบงาน ผู้บริหารต้องนำไปพิจารณาอย่างจริงจัง และแจ้งผลให้ทราบ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, 18 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายได้แสดงความคิดเห็น เสนอแนวคิด และร่วมแลกเปลี่ยนข้อมูลในการบริหารงานอย่างสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารต้องรับฟังความคิดเห็นอย่างจริงใจ เคารพความแตกต่าง และนำข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ไปปรับใช้ในการพัฒนางาน การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานจะช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้การดำเนินงานด้านการควบคุมภายในมีประสิทธิภาพ ลดข้อผิดพลาด และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุด..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, 18 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานอย่างเต็มที่ การรับฟังความคิดเห็นอย่างจริงใจช่วยให้การตัดสินใจมีความรอบคอบ ครอบคลุม และสอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริง อีกทั้งยังช่วยสร้างความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน เมื่อบุคลากรเห็นว่าความคิดเห็นของตนได้รับการยอมรับและนำไปใช้ประโยชน์ จะเกิดความผูกพันต่อองค์กรและพร้อมให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การควบคุมภายในมีประสิทธิผล โปร่งใส และสามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, สัมภาษณ์, 18 พฤษภาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

"...ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำที่เปิดกว้างทางความคิด ยอมรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรทุกฝ่ายอย่างสร้างสรรค์ โดยเฉพาะความคิดเห็นที่สะท้อนปัญหา อุปสรรค และแนวทางพัฒนางานจากผู้ปฏิบัติงานโดยตรง การเปิดพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมตัดสินใจ จะช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและความร่วมมือในองค์กร อีกทั้งยังช่วยให้ระบบการควบคุมภายในของโรงเรียนมีความรอบคอบ โปร่งใส และสามารถลดความผิดพลาดในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, 24 พฤษภาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 39 การสรุปแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ “ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน”

การพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	ผู้ทรงคุณวุฒิ										เรียงลำดับ	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 10		
1. ผู้บริหารควรเปิดพื้นที่ให้ครูและบุคลากรได้เสนอความคิดเห็น สะท้อนปัญหา และแลกเปลี่ยนแนวคิดอย่างเสรี เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		7	70.00
2. ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำที่เปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็นอย่างจริงใจ และเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจในองค์กร		✓	✓			✓	✓		✓		5	50.00
3. การสร้างบรรยากาศองค์กรที่เปิดกว้าง เป็นมิตร และเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จะช่วยให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็นและเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน		✓	✓	✓	✓		✓				5	50.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 39 (ต่อ)

การพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ผลรวม	ร้อยละ
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 7	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 8	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 9	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 10		
4. ผู้บริหารควรนำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรไปใช้ปรับปรุงการดำเนินงาน รวมถึงแจ้งผลการดำเนินงานกลับให้บุคลากรรับทราบอย่างเป็นรูปธรรม			✓	✓	✓				✓		4	40
5. การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ จะช่วยสร้างความผูกพัน ความร่วมมือ และความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน	✓	✓	✓			✓	✓	✓			6	60.00
6. การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น จะช่วยให้ระบบการควบคุมภายในมีความโปร่งใส รอบคอบ ลดข้อผิดพลาด และเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	8	80.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

จากตาราง 39 ผลการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ด้านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด 3 อันดับแรก สามารถสรุปแนวทางพัฒนา ดังนี้

1. การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น จะช่วยให้ระบบการควบคุมภายในมีความโปร่งใส รอบคอบ ลดข้อผิดพลาด และเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

2. ผู้บริหารควรเปิดพื้นที่ให้ครูและบุคลากรได้เสนอความคิดเห็น สะท้อนปัญหา และแลกเปลี่ยนแนวคิดอย่างเสรี เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

3. การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ จะช่วยสร้างความผูกพัน ความร่วมมือ และความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน

สรุปได้ว่า ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ เพื่อให้ระบบการควบคุมภายในมีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และสร้างความร่วมมือรวมทั้งความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน

3. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีสวนร่วมในการดำเนินงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม เพื่อสร้างความร่วมมือและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้รับผลตอบแทนทั้งในรูปแบบของความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การยกย่องชมเชย และความภาคภูมิใจจากความสำเร็จร่วมกัน พร้อมทั้งควรกระจายอำนาจและมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของบุคลากรแต่ละคน เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานและตัดสินใจร่วมกัน ทั้งนี้ การแบ่งปันผลสำเร็จจากการดำเนินงานควบคุมภายในอย่างเป็นธรรม จะช่วยให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบร่วมกัน และตระหนักถึงความสำคัญของระบบการควบคุมภายในมากขึ้น...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, 10 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายได้รับประโยชน์ร่วมกันจากการดำเนินงานด้านการควบคุมภายใน ไม่ว่าจะเป็นด้านความสำเร็จของงาน ความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน หรือการได้รับการยกย่องชมเชยอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ควรเปิดโอกาสให้ครูผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผน การกำหนดแนวทาง ไปจนถึงการติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงานร่วมกัน..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, สัมภาษณ์, 11 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดระบบการให้รางวัลและการยกย่องชมเชยที่มีความชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลอย่างเท่าเทียม ทั้งในรูปของเกียรติบัตร คำชมเชย การประกาศเกียรติคุณ หรือการเปิดโอกาสให้ได้รับการพัฒนาวิชาชีพเพิ่มเติม เมื่อครูและบุคลากรได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม จะเกิดความภาคภูมิใจและเต็มใจปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในอย่างเคร่งครัด ส่งผลให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10, สัมภาษณ์, 11 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารควรกระจายอำนาจและมอบหมายงานให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน ดำเนินงาน และแก้ไขปัญหาในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างเหมาะสมตามศักยภาพ โดยส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานจะช่วยให้บุคลากรเกิดความตระหนักในบทบาทหน้าที่ มีความรับผิดชอบร่วมกัน และสามารถติดตามตรวจสอบกระบวนการทำงานได้อย่างใกล้ชิด ซึ่งจะช่วยลดข้อผิดพลาด ความซ้ำซ้อน และความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน อันเป็นปัจจัยสำคัญของการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารควรกระจายอำนาจและเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทาง และจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานร่วมกันการทำงานเป็นทีมผ่านกระบวนการ PLC จะช่วยให้การดำเนินงานสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ลดความซ้ำซ้อน และเพิ่มประสิทธิผลของการควบคุมภายใน..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารควรมอบหมายงานโดยให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผนจนถึงการปฏิบัติงานจริงการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจนและมีเป้าหมายเดียวกัน จะช่วยลดความผิดพลาดและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารควรกระจายอำนาจในการตัดสินใจการดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ ให้แก่หัวหน้าฝ่ายหรือคณะทำงานโดยใช้หลักเกณฑ์วางคนให้เหมาะกับงาน (Put the right man on the right job) พร้อมทั้งส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีร่วมกันมีส่วนร่วมในการออกแบบขั้นตอนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับระเบียบการควบคุมภายใน..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, 18 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การปฏิบัติงาน และการติดตามผล โดยมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนและเหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคล การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานจะช่วยให้บุคลากรเกิดความตระหนักในบทบาทหน้าที่ มีความรับผิดชอบร่วมกัน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อความเข้มแข็งของระบบการควบคุมภายในของโรงเรียน..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, 18 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารควรให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผนปฏิบัติงาน และติดตามผลร่วมกัน การมีส่วนร่วมทุกขั้นตอนช่วยลดข้อผิดพลาด ทำให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และยังช่วยให้บุคลากรเกิดความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างรอบคอบ ซึ่งจะส่งผลให้ระบบการควบคุมภายในของโรงเรียนมีความเข้มแข็ง โปร่งใส และสามารถลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงานได้..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, สัมภาษณ์, 18 พฤษภาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวิเคราะห์ปัญหา การวางแผน การปฏิบัติงาน ไปจนถึงการติดตามผลและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง โดยควรมอบหมายบทบาทหน้าที่ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของแต่ละบุคคล การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานจะช่วยให้บุคลากรเกิดความรับผิดชอบร่วมกัน มีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อความเข้มแข็งของระบบการควบคุมภายในของโรงเรียน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, 24 พฤษภาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 40 การสรุปแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

การพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	ผู้ทรงคุณวุฒิ										รวม	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิ 10		
1. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผน กำหนดแนวทาง การปฏิบัติงาน ติดตามผล และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง		✓	✓			✓		✓	✓		5	50.00
2. ผู้บริหารควรกระจายอำนาจในการตัดสินใจ และมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด	✓	✓	✓	✓	✓		✓				6	60.00
3. การทำงานร่วมกันผ่านกระบวนการ PLC และการทำงานเป็นทีม จะช่วยให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันแก้ปัญหา และพัฒนาการดำเนินงานให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน					✓		✓				2	20.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 40 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ผลรวม	ร้อยละ
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 7	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 8	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 9	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 10		
4. การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน จะช่วยให้เกิดความตระหนักในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบร่วมกัน และความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร		✓	✓				✓	✓			4	40.00
5. ผู้บริหารควรให้บุคลากรร่วมกำหนดเป้าหมาย แนวทาง และขั้นตอนการดำเนินงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา				✓	✓			✓	✓		4	40.00
6. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและการติดตามตรวจสอบอย่างใกล้ชิด จะช่วยลดข้อผิดพลาด ความซ้ำซ้อน และความเสี่ยงในการปฏิบัติงา					✓	✓	✓		✓		4	40.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 40 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										จำนวน	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10		
7. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของครูและบุคลากร จะช่วยให้ระบบการควบคุมภายในของโรงเรียนมีความเข้มแข็ง โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	✓	✓	✓		✓	✓	✓			✓	7	70.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 40 ผลการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด 3 อันดับแรก สามารถสรุปแนวทางพัฒนา ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของครูและบุคลากร จะช่วยให้ระบบการควบคุมภายในของโรงเรียนมีความเข้มแข็ง โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารควรกระจายอำนาจในการตัดสินใจ และมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผน กำหนดแนวทาง การปฏิบัติงาน ติดตามผล และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอน พร้อมทั้งกระจายอำนาจและมอบหมายงานตามศักยภาพ เพื่อให้ระบบการควบคุมภายในมีความเข้มแข็ง โปร่งใส และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการ

4. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม เพื่อสร้างความร่วมมือและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้รับผลตอบแทนทั้งในรูปแบบของความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การยกย่องชมเชย และความภาคภูมิใจจากความสำเร็จร่วมกัน นอกจากนี้ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัด ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และสร้างความรับผิดชอบร่วมกันในองค์กร ทั้งนี้ การแบ่งปันผลสำเร็จจากการดำเนินงานควบคุมภายในอย่างเป็นธรรม จะช่วยให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กร และตระหนักถึงความสำคัญของระบบการควบคุมภายในมากขึ้น...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, 10 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายได้รับประโยชน์ร่วมกันจากการดำเนินงานด้านการควบคุมภายใน ไม่ว่าจะเป็นด้านความสำเร็จของงาน ความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน หรือการได้รับการยกย่องชมเชยอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ควรเปิดโอกาสให้ครูผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผน การกำหนดแนวทาง ไปจนถึงการติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงานร่วมกัน..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, สัมภาษณ์, 11 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดระบบการให้รางวัลและการยกย่องชมเชยที่มีความชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลอย่างเท่าเทียม ทั้งในรูปของเกียรติบัตร คำชมเชย การประกาศเกียรติคุณ หรือการเปิดโอกาสให้ได้รับการพัฒนาวิชาชีพเพิ่มเติม เมื่อครูและบุคลากรได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม จะเกิดความภาคภูมิใจและเต็มใจปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในอย่างเคร่งครัด ส่งผลให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10, สัมภาษณ์, 11 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ ตัวชี้วัด และร่วมประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับโครงการ กิจกรรม และภาพรวมขององค์กร นอกจากนี้ ควรนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ สะท้อนผล และปรับปรุงพัฒนางานร่วมกัน เพื่อให้เกิดวงจรคุณภาพในการบริหารงาน การมีส่วนร่วมในการประเมินผลจะช่วยให้การดำเนินงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และสามารถพัฒนาระบบควบคุมภายในให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารควรใช้การประเมินผลแบบกัลยาณมิตร โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัด ประเมินตนเอง และสะท้อนผลการดำเนินงานร่วมกันการถอดบทเรียนหลังการปฏิบัติงานจะช่วยให้ทุกฝ่ายเห็นจุดที่ควรพัฒนาและปรับปรุงระบบการควบคุมภายในได้อย่างต่อเนื่อง..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อสะท้อนผลและปรับปรุงงานร่วมกันการประเมินผลแบบมีส่วนร่วมจะช่วยให้การควบคุมภายในมีความต่อเนื่องและสามารถพัฒนาได้อย่างเป็นรูปธรรม..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารควรปรับทัศนคติต่อการประเมินผล ไม่ใช่เพื่อการจับผิด แต่เป็นการประเมินเพื่อปรับปรุงงาน โดยให้มีการประเมินตนเอง และการประเมินร่วมกันในระดับคณะทำงาน..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, 18 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัด ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อให้ทุกฝ่ายได้รับรู้ปัญหา อุปสรรค และสามารถร่วมกันหาแนวทางพัฒนาและปรับปรุงงานได้อย่างต่อเนื่อง การประเมินผลแบบมีส่วนร่วมจะช่วยสร้างความโปร่งใส ความเชื่อมั่น และความรับผิดชอบร่วมกันในองค์กร อีกทั้งยังช่วยให้ระบบการควบคุมภายในของโรงเรียนมีประสิทธิภาพ สามารถตรวจสอบและลดความเสี่ยงในการดำเนินงานได้..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, 18 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมประเมินผลและเสนอแนวทางปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องการประเมินผลร่วมกันช่วยให้เห็นจุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา และเพิ่มประสิทธิผลของการควบคุมภายใน..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, สัมภาษณ์, 18 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัด การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อให้ทุกฝ่ายรับรู้ข้อมูลอย่างเท่าเทียมและสามารถสะท้อนผลการดำเนินงานได้อย่างตรงไปตรงมา การประเมินผลแบบมีส่วนร่วมจะช่วยสร้างความโปร่งใส ความน่าเชื่อถือ และความรับผิดชอบร่วมกันในองค์กร อีกทั้งยังทำให้สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาระบบการควบคุมภายในให้มีประสิทธิภาพ ตามบริบทของสถานศึกษา..."

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, 24 พฤษภาคม 2569)

ตาราง 41 การสรุปแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

การพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	ผู้ทรงคุณวุฒิ										เห็นด้วย	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิ 10		
1. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ตัวชี้วัด ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อให้การประเมินมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน	✓	✓	✓		✓		✓				5	50.00
2. การประเมินผลควรมุ่งเน้นการพัฒนาและปรับปรุงงาน มากกว่าการจับผิด โดยควรมีการสะท้อนผล ถอดบทเรียน และนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง		✓		✓	✓	✓	✓		✓		6	60.00
3. การประเมินผลแบบมีส่วนร่วมจะช่วยสร้างความโปร่งใส ความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ และความรับผิดชอบร่วมกันในองค์กร		✓	✓				✓				3	30.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ตาราง 41 (ต่อ)

การพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ผลรวม	ร้อยละ
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 7	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 8	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 9	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 10		
4. ผู้บริหารควรเชื่อมโยงผลการประเมินกับการยกย่องชมเชย การให้รางวัล และความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เพื่อสร้างแรงจูงใจและความภาคภูมิใจแก่บุคลากร	✓							✓		✓	3	30.00
5. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลจะช่วยให้ระบบการควบคุมภายในมีความเข้มแข็ง โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสามารถลดความเสี่ยงในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ		✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	7	70.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 41 ผลการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด 3 อันดับแรก สามารถสรุปแนวทางพัฒนา ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลจะช่วยให้ระบบการควบคุมภายในมีความเข้มแข็ง โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสามารถลดความเสี่ยงในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การประเมินผลควรมุ่งเน้นการพัฒนาและปรับปรุงงาน มากกว่าการจับผิด โดยควรมีการสะท้อนผล ถอดบทเรียน และนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

3. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ ตัวชี้วัด ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อให้การประเมินมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน

สรุปได้ว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน โดยมุ่งพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ระบบการควบคุมภายในมีความเข้มแข็ง โปร่งใส และลดความเสี่ยงในการดำเนินงานได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัยและนำเสนอข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

6. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

4. ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีความสัมพันธ์กันทางบวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนและวิธีการดังนี้

1. ประชากรการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย บุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,442 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 256 คน ครูผู้รับผิดชอบงานควบคุมภายใน จำนวน 319 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,867 คน จากทั้งหมด 210 โรงเรียน (ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน 2568, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย บุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ประจำปีการศึกษา 2568 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan (1970, pp. 607 – 610 อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 333 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 86 คน ครูผู้รับผิดชอบงานควบคุมภายใน จำนวน 86 คน และครูผู้สอน จำนวน 161 คน จากโรงเรียน 86 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาหลักการ กรอบแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ 3. การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน 4. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และ 5. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1. สภาพแวดล้อมการควบคุม 2. การประเมินความเสี่ยง 3. กิจกรรมการควบคุม 4. สารสนเทศและการสื่อสาร และ 5. กิจกรรมการติดตามผล ซึ่งแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

4. ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้อง ความเหมาะสมของภาษา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานควบคุมภายใน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 50 ฉบับ วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เท่ากับ 0.942 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.394 – 0.754 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เท่ากับ 0.933 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.310 – 0.789

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนส่งถึงผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานควบคุมภายใน และครูผู้สอน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 333 คน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลผู้บริหารสถาศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานควบคุมภายใน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยจัดส่ง แบบสอบถาม จัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเองทางไปรษณีย์ และแบบออนไลน์ จำนวน 333 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

6. การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยจำแนกตามความมุ่งหมายและสมมุติฐานของการวิจัย ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 และข้อที่ 2 “ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 67) และทดสอบค่าที (t – test) แบบกลุ่มเดียวเทียบกับเกณฑ์ ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 และข้อที่ 4“ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา/ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน” ใช้สถิติทดสอบ ค่า (F – test) ชนิด การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One – Way ANOVA ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé – Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม สมมติฐานข้อที่ 5 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการความคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีความสัมพันธ์กันในทางบวก โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) และการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยนำภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในที่มีความสัมพันธ์ระดับสูง 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ 2) ด้านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และ 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มาสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒินำเสนอวิธีการหรือแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน จากนั้นใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอในรูปแบบความเรียง

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกันพบว่า

3.1 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม
ไม่แตกต่างกัน

3.2 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

4. ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า

4.1 ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน

4.2 ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน พบว่า ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง (r_{XtYt} = 0.811) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. แนวทางการพัฒนา ผู้วิจัยนำความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน (Y_t) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยนำภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน ระดับสูง ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ด้านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ซึ่งได้แนวทางพัฒนาดังนี้

6.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ควรมีการพัฒนาดังนี้
1) การให้ผลตอบแทนและการยกย่องที่เหมาะสม จะช่วยให้บุคลากรเห็นความสำคัญของ

ระบบการควบคุมภายใน และร่วมกันพัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพ 2) ผู้บริหารควรกำหนดระบบการยกย่องชมเชยและการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูและบุคลากร 3) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้รับผลตอบแทนทางจิตใจ เช่น ความภาคภูมิใจ ความสำเร็จร่วมกัน และการได้รับการยอมรับ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

6.2 ด้านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ควรมีการพัฒนาดังนี้ 1) การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น จะช่วยให้ระบบการควบคุมภายในมีความโปร่งใส รอบคอบ ลดข้อผิดพลาด และเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ 2) ผู้บริหารควรเปิดพื้นที่ให้ครูและบุคลากรได้เสนอความคิดเห็น สะท้อนปัญหา และแลกเปลี่ยนแนวคิดอย่างเสรี เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน 3) การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจจะช่วยสร้างความผูกพัน ความร่วมมือ และความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน

6.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ควรมีการพัฒนาดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของครูและบุคลากร จะช่วยให้ระบบการควบคุมภายในของโรงเรียนมีความเข้มแข็ง โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 2) ผู้บริหารควรกระจายอำนาจในการตัดสินใจ และมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด 3) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผน กำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน ติดตามผล และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

6.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ควรมีการพัฒนาดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลจะช่วยให้ระบบการควบคุมภายในมีความเข้มแข็ง โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสามารถลดความเสี่ยงในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) การประเมินผลควรมุ่งเน้นการพัฒนาและปรับปรุงงาน มากกว่าการจับผิด โดยควรมีการสะท้อนผล ถอดบทเรียน และนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง 3) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ตัวชี้วัด ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อให้การประเมินมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน

อภิปรายผล

จากการศึกษาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยอภิปรายผลตามผลการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ให้ความสำคัญกับการบริหารงานแบบเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การตัดสินใจ การวางแผน การปฏิบัติงาน ตลอดจนการติดตามและประเมินผล ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการบริหารงานที่ยึดหลักการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ส่งผลให้ครูและบุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน มีความรับผิดชอบร่วมกัน และเกิดความร่วมมือในการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ หรืออาจเนื่องมาจากนโยบายการบริหารการศึกษาในปัจจุบันที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับบทบาทจาก “ผู้สั่งการ” มาเป็น “ผู้นำที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม” เพื่อให้การบริหารงานสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและตอบสนองต่อความต้องการของครูและบุคลากรในองค์กร นอกจากนี้ การดำเนินงานด้านการควบคุมภายในจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย ผู้บริหารจึงต้องสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ เปิดโอกาสให้ ครู ผู้รับผิดชอบงานควบคุมภายในและครูผู้สอน ได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น และร่วมตัดสินใจในการดำเนินงานต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ สมตน (2561 ,บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมกับงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมากโดยภาพรวมและรายด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวุฒิ จงเพียร (2568 ,บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของ

ผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมด และปาสิตา จินากสึง (2568 ,บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานด้านการควบคุมภายในอย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย วางแผน และติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและการประเมินผล ส่งผลให้การดำเนินงานด้านการควบคุมภายในเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ นอกจากนี้ โรงเรียนยังมีการกำหนดแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการบริหารจัดการความเสี่ยง การควบคุมการปฏิบัติงาน การจัดเก็บเอกสารหลักฐาน และการรายงานผลตามระเบียบของทางราชการอย่างเคร่งครัด อีกทั้งครูและบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการควบคุมภายในเพิ่มมากขึ้นจากการได้รับการอบรม ประชุมชี้แจง และนิเทศติดตามจากหน่วยงานต้นสังกัดอย่างสม่ำเสมอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ (2566, หน้า 10 – 13) จึงทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิผล จึงทำให้ประสิทธิผล การควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญญาภา วงศ์กองแก้ว (2565, หน้า 116 – 121) ที่พบว่า การควบคุมภายในตามกรอบแนวคิด COSO โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม กิจกรรมการควบคุม สารสนเทศและการสื่อสาร รวมถึงการติดตามประเมินผล ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนให้เห็นว่าการมีระบบควบคุมภายในที่เข้มแข็งช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่าประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุดอีกทั้งยังสอดคล้องกับ ชัชชาติ ประเสริฐ (2568, หน้า 125 – 131) ที่ศึกษาการดำเนินงานควบคุมภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบว่า การดำเนินงานควบคุมภายในโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเสนอว่าโรงเรียนควรให้ความสำคัญ

กับการบริหารงานอย่างโปร่งใส การประเมินและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง การควบคุมความเสี่ยง และการพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นแนวทางเดียวกับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่มีการกำกับติดตามและพัฒนาระบบควบคุมภายในอย่างต่อเนื่อง จึงส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิผลในระดับมากที่สุด

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันพบว่า

3.1 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นการร่วมวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน และการประเมินผล ส่งผลให้บุคลากรในแต่ละตำแหน่งหน้าที่มีการรับรู้ต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ การดำเนินงานภายในสถานศึกษายังเน้นการทำงานเป็นทีม การสื่อสารที่ทั่วถึง และการสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานควบคุมภายใน และครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Likert (1967, pp. 47 – 52) ที่กล่าวว่า องค์การที่ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมจะมีการสื่อสารแบบสองทาง เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเกิดความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรมีทัศนะต่อการบริหารไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Vroom และ Yetton (1973, pp. 15 – 21) ที่ระบุว่า การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ จะช่วยให้เกิดการยอมรับและความร่วมมือในการดำเนินงานร่วมกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Hoy and Miskel (2008, pp. 392 – 395) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมช่วยสร้างความผูกพัน ความรับผิดชอบร่วม และบรรยากาศการทำงานเป็นทีมภายในสถานศึกษา ทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้ต่อการบริหารของผู้บริหารในลักษณะเดียวกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เยาวดี ภูนิละมัย (2567, หน้า 118 – 120) ที่พบว่า บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน การตัดสินใจ และการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน

จะมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารไปในทิศทางเดียวกัน และไม่แตกต่างกันตามตำแหน่งหน้าที่ เนื่องจากผู้บริหารเน้นการสื่อสารแบบเปิด การทำงานเป็นทีม และการสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือภายในสถานศึกษานอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กชพร นาคทัศน์ (2565, หน้า 87 – 89) ที่ศึกษาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า การเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ และประเมินผล ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีพระจันทร์ สถาพรวินิจงาม (2563, หน้า 102 – 104) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยเน้นการรับฟังความคิดเห็น การสื่อสารสองทาง และการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีทัศนะต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในระดับใกล้เคียงกันทุกตำแหน่งงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัช คุ้มกลาง (2560, หน้า 74 – 76) ที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาช่วยส่งเสริมความร่วมมือ ความผูกพันต่อองค์กร และการยอมรับซึ่งกันและกันของบุคลากร ส่งผลให้ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีบทบาทหน้าที่แตกต่างกันมีแนวโน้มไปในทิศทางเดียวกันเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในทุกขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงานมีการบริหารงานโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ และร่วมดำเนินงาน จึงทำให้บุคลากรในโรงเรียนขนาดต่าง ๆ มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้แม้โรงเรียนจะมีความแตกต่างด้านขนาดโรงเรียน จำนวนบุคลากรในโรงเรียน และทรัพยากรต่าง ๆ แต่ผู้บริหารยังคงให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือ การสื่อสารที่ทั่วถึง และการทำงานเป็นทีม จึงทำให้ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานควบคุมภายใน และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กชพร นาคทัศน์ (2565, หน้า 52 – 54) ที่ศึกษาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีบริบทแตกต่างกันมีความ

คิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโดยรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การตัดสินใจ และการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียนร่วมกันอย่างทั่วถึง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีระ พุฒหอมโพธิ์ (2566, หน้า 46 – 48) ที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และบุคลากรที่อยู่ในโรงเรียนต่างขนาดกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม การสื่อสารภายในองค์กร และการสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เยาวดี ภูนิละมัย (2567, หน้า 10 – 12) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม จะส่งผลให้ครูและบุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และมีการรับรู้ต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารไปในทิศทางเดียวกัน แม้จะปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันก็ตาม

4. ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า

4.1 ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนมีการดำเนินงานด้านการควบคุมภายในตามแนวทาง มาตรฐาน และระเบียบที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดไว้อย่างเป็นระบบ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ตลอดจนการติดตามและประเมินผลอย่างชัดเจน ส่งผลให้บุคลากรทุกฝ่ายได้รับรู้และเข้าใจแนวทางการดำเนินงานด้านการควบคุมภายในในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของครูโดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน การดำเนินงาน การติดตาม และการประเมินผลการควบคุมภายในของโรงเรียน ทำให้เกิดความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมาย กระบวนการและผลการดำเนินงาน จึงส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานควบคุมภายในและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การดำเนินงานด้านการควบคุมภายในของโรงเรียนมีระบบการควบคุมภายในที่ชัดเจน เป็นมาตรฐานเดียวกัน และสามารถสร้างความเข้าใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในทุกตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ

กระทรวงการคลัง (2561, หน้า 2) ที่นำเสนอว่า หน่วยงานของรัฐควรจัดให้มีระบบการควบคุมภายในที่เหมาะสม มีการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน การติดตามประเมินผล และการสื่อสารให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิชชาพร เปล่งผิว (2562, หน้า 19 – 20) ที่พบว่า การควบคุมภายในของโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากโรงเรียนมีการกำหนดโครงสร้าง นโยบาย และแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามความรู้ความสามารถของบุคลากร รวมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวิเคราะห์ความเสี่ยง การดำเนินกิจกรรมควบคุม และการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดความเข้าใจร่วมกันและการดำเนินงานด้านการควบคุมภายในเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทัตวรรณ ไชยพรม (2561, หน้า 104 – 105) ที่พบว่า รูปแบบการดำเนินงานควบคุมภายในของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย การประชุมวางแผนการดำเนินงานร่วมกัน การออกแบบระบบควบคุมภายใน การนำระบบไปใช้ และการประเมินผลพร้อมจัดทำรายงานการควบคุมภายในอย่างเป็นระบบ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวช่วยให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและรับรู้แนวทางการควบคุมภายในไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้ความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในไม่แตกต่างกันระหว่างบุคลากรในแต่ละตำแหน่งหน้าที่

4.2 ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน พบว่า ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนทุกขนาดมีการดำเนินงานด้านการควบคุมภายในตามหลักเกณฑ์มาตรฐาน และแนวทางการปฏิบัติที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดไว้อย่างเป็นระบบและเป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยเฉพาะการดำเนินงานตามมาตรฐานการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐของกระทรวงการคลัง ซึ่งกำหนดองค์ประกอบการควบคุมภายในไว้ 5 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมการควบคุม การประเมินความเสี่ยง กิจกรรมการควบคุม สารสนเทศและการสื่อสาร และกิจกรรมการติดตามผล ส่งผลให้โรงเรียนทุกขนาดมีแนวทางการดำเนินงานและการประเมินผลการควบคุมภายในในทิศทางเดียวกัน แม้ว่าจะมีความแตกต่างด้านจำนวนบุคลากร งบประมาณ หรือทรัพยากรทางการบริหารก็ตาม

นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนทุกขนาดต่างให้ความสำคัญกับการกำกับติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการดำเนินงานด้านการควบคุมภายใน ทำให้เกิดความเข้าใจและการปฏิบัติงานตามระบบการควบคุมภายในอย่างเป็นมาตรฐานเดียวกัน ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานควบคุมภายใน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาทชนก เขม้นเขตกิจ (2564, หน้า 65 – 66) ที่ศึกษาการดำเนินงานการควบคุมภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรีและราชบุรี พบว่า การเปรียบเทียบการดำเนินงานการควบคุมภายในของโรงเรียนจำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากโรงเรียนทุกแห่งปฏิบัติตามมาตรฐานการควบคุมภายในของรัฐอย่างเป็นระบบ และได้รับการส่งเสริมจากหน่วยงานต้นสังกัดในลักษณะเดียวกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ดลฤทัย ศรีทวีกาศ (2557, หน้า 46) ซึ่งพบว่า การดำเนินงานตามมาตรฐานการควบคุมภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนทุกขนาดต้องดำเนินงานภายใต้หลักเกณฑ์และมาตรฐานเดียวกันของหน่วยงานต้นสังกัด จึงส่งผลให้การควบคุมภายในมีประสิทธิภาพใกล้เคียงกัน

5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง (r_{XtYt} = 0.811) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมจะเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน ส่งผลให้เกิดความร่วมมือ ความรับผิดชอบ และความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองมากยิ่งขึ้น ซึ่งเอื้อต่อการดำเนินงานด้านการควบคุมภายในของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมยังช่วยสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจ การสื่อสารที่ดี และการทำงานเป็นทีม ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงาน

ตามระบบและขั้นตอนของการควบคุมภายในได้อย่างถูกต้องและต่อเนื่อง จึงส่งผลให้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียนในระดับสูง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า หากผู้บริหารมีการบริหารงานแบบเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมมากขึ้น ก็จะยิ่งส่งเสริมให้การดำเนินงานของโรงเรียนหรือด้านการควบคุมภายในของโรงเรียนมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Likert (1967, pp. 47 – 52) ที่กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและดำเนินงานร่วมกัน ซึ่งจะช่วยสร้างความไว้วางใจ ความร่วมมือ และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Vroom and Yetton (1973, p. 21) ที่อธิบายว่า การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะช่วยให้เกิดการยอมรับในการดำเนินงานและเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy and Miskel (2008, pp. 392 – 395) ที่กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยส่งเสริมแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และการทำงานร่วมกันของบุคลากร ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดการควบคุมภายในของ COSO (2013, pp. 7 – 9) ที่อธิบายว่า การควบคุมภายในที่มีประสิทธิผลจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่าย ทั้งด้านการดำเนินงาน การสื่อสาร และการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง จึงจะสามารถทำให้หน่วยงานดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติพงศ์ ทาปง (2563, หน้า 11) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การดำเนินงาน และการประเมินผล จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความรับผิดชอบร่วมกัน และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษา สอดคล้องกับ ศรีพระจันทร์ สถาพรวินิจงาม (2563, หน้า 36) ที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลในการดำเนินงานของโรงเรียน โดยเฉพาะด้านการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีระ พุฒหอมโพธิ์ (2566, หน้า 46) ที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับ เยาวดี ภูนิละมัย (2567, หน้า 10) ที่พบว่า ผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน รับฟังความคิดเห็น และร่วมประเมินผล จะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาและสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดี ดังนั้น

จึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน เนื่องจากการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน จะช่วยสร้างความร่วมมือ ความรับผิดชอบ ความไว้วางใจ และการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้ระบบการควบคุมภายในของโรงเรียนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอนำเสนอแนวปฏิบัติ ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน ที่สูงที่สุด คือ 1) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ 2) ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน 3) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การแสดงความคิดเห็น การดำเนินงาน และการประเมินผลอย่างทั่วถึง พร้อมทั้งจัดระบบการยกย่องชมเชยและผลตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจและความตระหนักถึงความสำคัญของระบบการควบคุมภายใน รวมทั้งสนับสนุนให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การปฏิบัติงาน และการติดตามประเมินผลร่วมกัน ซึ่งจะช่วยให้เกิดความโปร่งใส ความร่วมมือ และความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร อันนำไปสู่การพัฒนาระบบการควบคุมภายในให้มีความเข้มแข็ง มีประสิทธิภาพ และลดความเสี่ยงในการบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน ทั้ง 4 ด้าน ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมทั้งด้านการรับผลประโยชน์ การแสดงความคิดเห็น การดำเนินงาน และการประเมินผล พร้อมทั้งกำหนดระบบการยกย่องชมเชยที่เหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจ ความร่วมมือ และความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน อันจะช่วยให้ระบบการควบคุมภายในของโรงเรียนมี

ความโปร่งใส เข้มแข็ง และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียนในระดับเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ ครอบคลุมโรงเรียนประถมศึกษาทั่วประเทศ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้านบริบทของแต่ละพื้นที่

2.2 ควรมีการวิจัยภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ หรือในสังกัดอื่น ๆ ต่อไป

2.3 ควรมีการทำวิจัยตัวแปรพยากรณ์อื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียนในระดับเขตพื้นที่การศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

กชพร นาคทัศน์. (2565). *ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

กรรณาภรณ์ สุดหอม. (2560) *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

กรรณิการ์ เพ็ชรครุฑ, พิสมัย รบชนะชัย พูลสุข, & สุรชัย โกศิยะกุล. (2557). แนวทางพัฒนาการดำเนินงานการควบคุมภายในด้านการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2. *Nakkhabut Paritat Journal, 6*(1), 12 – 20.

กมลชนก ศรีวรรณา. (2561). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

กระทรวงการคลัง. (2561). *หลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายใน สำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2561.* กรุงเทพฯ: กรมบัญชีกลาง.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. (2566). *นโยบายและจุดเน้นการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566.* กระทรวงศึกษาธิการ.

กลุ่มพัฒนาระบบบริหารสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง. (2562). *คู่มือการจัดวางระบบการควบคุมภายใน.* กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กาญจนา ฮวดเส็ง. (2567). *การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

กิตติพร พรงาม. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม.ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

กิตติยา สุขเกษม. (2564). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมตามหลักพรหมวิหารของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

กิตติพงค์ ทาปง. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอห้างฉัตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1.* การค้นคว้าอิสระ ค.ม. ลำปาง: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

กรชนก แย้มอุทัย. (2557). *ประสิทธิผลสถานศึกษาตามทรรศนะของบุคลากรทางการศึกษา.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ขนิษฐา วงศ์อินทร์อยู่. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับผลการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ขวัญกนก ดวงอุปมา. (2563). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.

ขวัญเพชร พลวงศ์. (2564). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จันทนา สาขากร และศิลปะพร ศรีจั่นเพชร. (2564). *การควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน.* กรุงเทพฯ: ทีพีเอ็น เพรส.

จีระ พุฒหอมโพธิ์. (2566*). ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

จันถาวร แก้วสุดา. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความภักดีต่อองค์การของบุคลากรการศึกษาสังกัดแผนกการศึกษาธิการและกีฬาแขวงหลวงพระบาง* สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

จามจุรี จำเมือง. (2558). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

จารุณี กุหลาบอ่ำ .(2566). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

จริยาภรณ์ พรหมมิ. (2559). *ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

จตุรภัทร ประทุม. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

จุฬ้าพร ปัดถา. (2566). *แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

เฉลิมพล จันดา. (2560). *การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนบ้านห้วยไค้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2.* การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ชลนิชา ศิลาพงษ์. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ชัชชาติ ประเสริฐ. (2568). การดำเนินงานควบคุมภายในของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. *วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 3*(3), 482 – 498.

ชัยณรงค์ สร้างช้าง. (2561). *โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3* วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

ชัยอานนท์ แก้วเงิน. (2563). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ไชยา ภาวะบุตร. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ Academic leadership.* (พิมพ์ครั้งที่ 3). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ซาฝีน๊ะ แอหลัง. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ณัฐธิดา สุระเสนา. (2564). *ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

นัฐพล พันโน. (2566).*การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ณัฐวุฒิ จงเพียร, & บรรจบ บุญจันทร์. (2568). *ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 10*(1), 2515 – 2524.

ณษธัศ ฐิติธนภูมิ. (2565). *การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางขุนเทียน.* สารนิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธนบุรี.

ดลพร บุญพารอด. (2564). “เทคนิคการควบคุมภายใน”, *วารสารสุโขทัยธรรมาธิราช, 16*(1), *25 – 30.*

ดลฤทัย ศรีทวีกาศ. (2557). *การดำเนินงานตามมาตรฐานการควบคุมภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.

เดือนเพ็ญ ยลชัย. (2562). *การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนวัดราษฎร์บำรุงงาม.* สารนิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธนบุรี.

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว. (2560). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีแก้ว เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ทวิชชัย ต้นภูบาล. (2565). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.* วิทยานิพนธ์. ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ทัตวรรณ ไชยพรม (2560). *การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานควบคุมภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธนเกียรติ นาถะพินธุ. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดเชียงใหม่.* การค้นคว้าอิสระ บช.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นภัสวรรณ ศักดิ์วิจารณ์, สมเกียรติ พละจิตต์ และจิณณวัตร ปะโคทัง. (2568). *ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 13*(1), 115 – 116.

นพวรรณ ฟูติตระกูล. (2544). *การศึกษาเปรียบเทียบแนวคิดด้านการควบคุมภายในของ COSO และระบบการควบคุมภายในของธนาคารออมสิน.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นราธิป โชคชยสุนทร. (2562). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นฤมล หลักคำ, & วัลลภา อารีรัตน์. (2554). *การบริหารการควบคุมภายในด้านงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2. Journal of Education Khon Kaen University (Graduate Studies Research), 5*(1), 54 – 62.

นฤมล สังข์ปาน. (2561). *การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

นาทชนก เขม้นเขตกิจ. (2564). *การดำเนินงานการควบคุมภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรีและราชบุรี. วารสารวิจัยราชพฤกษ์และสหวิทยาการทางสังคมศาสตร์, 6*(2), 249 – 264.

นิติกร มานะจิตร. (2566). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

นัยนา ยะตา. (2568). พลังแห่งการมีส่วนร่วม: การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต*, *25*(1), 380 – 393.

น้ำผึ้ง เรืองสุวรรณ. (2562). *ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการควบคุมภายในของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.* ค้นคว้าอิสระ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นาทชนก เขม้นเขตกิจ (2564). การดำเนินงานการควบคุมภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรีและราชบุรี. *วารสาร Roi Kaensarn Academi, 6*(8), 56 – 68.

นฤมล สุวรรณรงค์. (2564) *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.* วิทยานิพนธ์. ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นัฐพล พันโน (2567). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ, 12*(48), 89 – 99.

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

บุษบา เคะนะอ่อน. (2565). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

บุศราภรณ์ คำปะละ. (2563). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลำปาง: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

บุษยมาส ผาดี. (2563). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

บัณฑิตา สิทธิพงศากุล. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บุนยะสิด ยดทิวงสา. (2562). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการประกันคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เบญญาภา วงศ์กองแก้ว. (2567). *การควบคุมภายในตามกรอบแนวคิดของโคโซ่ (COSO) และการจัดการความเสี่ยงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานของรัฐในภาคเหนือตอนล่าง.* การค้นคว้าอิสระ บช.ม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ปฏิพล จำลอง. (2562). *การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปัทมา ประทุมสุวรรณ. (2561). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ปาลิตา จินากลึง. (2568). ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ, 16*(1), 684.

ปิยะวรรณ คิดโสดา. (2561). *ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ปิยธิดา อำภาพันธ์. (2560). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ประจัญ เดชสุภา. (2562). *สมรรถนะการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เพิ่มพูล ร่มศรี. (2558). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

เพ็ญนภา ศรีแปลก. (2563). *การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม.* จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

พรเทพ เหมรานนท์. (2564). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

พรปวีณ์ แสนอินทร์. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของหัวหน้า กศน.ตำบลสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสงขลา.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

พิมพิลาลัย รักษ์โคตร. (2566). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พัณภัสสา แก้วคำไสย์. (2567). การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างการบริหารแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร, 44*(1), 137 – 152.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2561). ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษา. *Journal of MCU Social Development (JMSD), 3*(2), 32 – 43.

พิณสุดา สิริธรังศรี. (2558). *รูปแบบการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

พิชญานันท์ อินทร์รักษ (2567).*สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร

ภคมน ทิฆัมพรบรรเจิด. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน, 1*(2), 18 – 36.

ภาคิน รูปเหมาะ. (2565*). ประสิทธิผลของสถานศึกษาวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2563). *การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในพื้นที่จังหวัดในความรับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการภาค 11:* พหุกรณีศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ยุทธนา ไชยราช. (2566). *ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เยาวดี ภูนิละมัย. (2567). *ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

รัชนี ภูสุวรรณ์. (2557). *การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

ลัดดาวัลย์ สมตน. (2561). *ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในสหวิทยาเขตวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

วรรณภา ไทยประยูร. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วรัชญ์ณัฏฐ์ ผ่องธรรม. (2561). แนวทางการพัฒนาการควบคุมภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 9*(1), 254.

วัฒนะ อินไข และมัตธิมา กรงเต้น. (2567). การควบคุมภายในและการตรวจสอบภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากระทรวงศึกษาธิการ. *วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 4*(3), 803 – 818.

วาทิตยา ราชภักดี. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วัชรากร ชวดกลางลา. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วิชชาพร เปล่งผิว และมัทนา วังถนอมศักดิ์. (2562). การควบคุมภายในของโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. 10*(1), 19 – 33.

วิชิต สุขสันติกูล. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นาทางวิชาการกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 20*(38), 51 – 61.

วีณา เที่ยงธรรม และคณะ. (2555). *รูปแบบการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการดำเนินงานศูนย์สุขภาพชุมชน.* นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.

วีรชาติ กาญจนกัณโห. (2562). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วิรัช คุ้มกลาง. (2560). *พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ศรัณยา มาทิพย์. (2560). *การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ศรีพระจันทร์ สถาพรวินิจงาม (2563). ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมเชิงบูรณาการอธิษฐานธรรมของผูบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. *วารสารบัณฑิต ศาส์นมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย, 20*(1).

สกุลกานต์ โกสีลา. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2561). *มาตรฐานการสอบบัญชี รหัส 315 (ปรับปรุง) เรื่อง การระบุและ ประเมินความเสี่ยงจากการแสดงข้อมูลที่ขัดต่อข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญผ่านการทำความเข้าใจ กิจการและสภาพแวดล้อมของกิจการ.* กรุงเทพฯ: สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์.

สมคิด บางโม. (2558). *องค์การและการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 7). วิทยพัฒน์

สมชาติ กิจยรรยง. (2560). *เทคนิคการสั่งงาน การมอบหมายงาน และการติดตามงาน.* กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริม เทคโนโลยี (ไทย – ญี่ปุ่น).

สมศักดิ์ ยางเบือก. (2566). *ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตท่าบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

สัมมา รธนิธย์. (2553). *หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ บริษัทสำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้แก่คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. (2563). *แนวทางการดำเนินงานโครงการ โรงเรียนคุณธรรม สพฐ.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. (2568). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568.* บึงกาฬ: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13* (พ.ศ. 2566 – 2570). สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักบัญชีและการตรวจสอบภายใน. (2545). *คู่มือการตรวจสอบภายใน.* กรุงเทพฯ: สำนักบัญชีและ การตรวจสอบภายใน สภากาชาดไทย.

สุชาดา อักษรกริช. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สุทธิรา เกษมราษฎร์. (2559). *การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านห้วยเป้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

สุปวีณ์ ชูรัศมี. (2564). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

สุภัททา อินทรศักดิ์. (2561). *การนำเสนอรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สุภรดา พละศักดิ์ (2568). ปัจจัยการควบคุมภายในที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 14. *วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 3*(2), 662 – 679. https//so12.tci–thaijo.org/index.php/JISDIarticle/view/2414/1770.

สุนีย์ กาศจำรูญ. (2562). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดการหน่วยงานบริการสารสนเทศ* [Online]. เข้าถึงได้จาก : http://e–book.ram.edu/e–book/inside/html/

เสาวนีย์ เดือนเด่น และคณะ. (2558). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในเขตเทศบาลตำบล บ้านดู่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย.* เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

สายสุดา สาหัส. (2568). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อริยาภรณ์ ขุนปักษี. (2565). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

อนุวัฒน์ ทัศบุตร. (2565). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

อภิชพัฒ เพชรพรรณ. (2560). *การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

อมรภัค ปิ่นกำลัง. (2562). *การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

อังสนา เข็มใคร (2559). *รูปแบบความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อุษณา ภัทรมนตรี. (2543). *การตรวจสอบภายในสมัยใหม่.* กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.

อรุณ รักธรรม. (2560). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์.* กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

Baksh, K. (1995). The relationship between participative management and job

Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1977). Rural development participation: Concept and measures for project design, implementation and evaluation. Ithaca, NY: Cornell University.

Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1980). Participation's place in rural development: Seeking clarity through specificity. *World Development, 8*(3), 213 – 235.

Community Colleges. *Dissertation Abstracts International, 53*(15), 1351 – A.

Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO). (2013). *Internal control – integrated framework* (May 2013 ed.). Framework and Appendices. COSO

Dubrin. J. (1998). *Leadership research finding: Practice and skills. Boston Houghton*: Mifflin Company.

Flippo, E. B. (1966). *Management: A behavioral approach*. Boston: Allyn and Bacon.

Fowler, F. J. (1986). *Survey research methods*. Beverly Hills, CA: Sage.

House, R. J., & Mitchell, T. R. (1974). Path – goal theory of leadership. *Journal of Contemporary Business, 3*, 81 – 97.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2008). *Educational administration*: Theory, research, and *practice (8th ed.). New York: McGraw – Hill*

Kotter, J. P. (2006). Leading change. Boston, MA: Harvard Business School Press.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, *30*(3), 607 – 610.

Kus Zafer. (2015). Participation Status of Primary School Students. Procedia– *Social and Behavioral Sciences, 177*(2015), 190 – 196.

Braddy, D. A (1991). *The relationship between principal leadership style and teacher participation in decision–making (empowerment).* Dissertation Abstracts International, *53*(1), 27.

Kus, Z. (2015). Political literacy status of pre–service social studies teacher. *Procedia – Social and Behavioral Sciences, 177*, 197 – 202.

Likert, R. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw – Hill.

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

Miller, J. A. (1989). *Required teacher participation in curriculum planning and implementation of curriculum guides. Dissertation Abstracts International*, *50,* 320 – A.

Nasser, F. M. A. (2019). The Application Degree of Participative School Leaderships at Al – Ihsa Governorate and Its Correlation with Teachers' Professional Development. *International Education Studies, 12*(12), 101 – 112.

Ogawa, R. T., & Bossert, S. T. (1995). Leadership as an organizational quality. *Educational Administration Quarterly*, *31*(2), 224 – 243.

Parson, J.L. (1993).An examination of the relationship between participative management and perceived institutional effectiveness in North Carolina Colleges. Dissertation Abstracts International, *53*(09), 307 – A.

Putti, J. M. (1987). *A guide to management. Singapore*: Times Books International.

Reddin, W. J. (1970). *Managerial effectiveness*. New York: McGraw – Hill.

Robinson, V. M. J. Distributed leadership in primary schools: A case study in the UK, *Educational Management Administration & Leadership*, *49*(2), 187 – 205.

Sashkin, M. (1982). A manager's guide to participative management. *American Management Associations, 10*, 110 – 115.

Shadid, W. (1982). *Participation in development planning*. London: Oxford University Press.

Somech, A., & Oplatka, I. (2009). Instructional leadership in the context of organizational citizenship behavior. *Journal of Educational Administration, 47*(4), 419 – 436.

Speklé, R. F., & Kruis, A. M. (2007). The role of management control systems in creating competitive advantage. *Management Accounting Research, 18*(3), 322 – 350.

Tannenbaum, R., & Schmidt, W. H. (1973). *How to choose a leadership pattern*. Harvard Business Review.

United Nations. (1975). *Popular participation in decision making for development*. New York: United Nations.

Vroom, V. H., & Yetton, P. W. (1973). *Leadership and decision – making*. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press.

Yukl, G. A. (2002). *Leadership in organizations* (5th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

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

Baksh, A. M. (1995). *The relationship between participative management and job attitudes* (Doctoral dissertation, University of Utah). Dissertation Abstracts International, *56*(1), 351A.

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

DuBrin, A. J. (1998). *Leadership: Research findings, practice, and skills* (2nd ed.). Boston, MA: Houghton Mifflin.

Giammatteo, M. C., & Giammatteo, D. M. (1981). *Forces on leadership*. Reston, VA: National Association of Secondary School Principals.

Leithwood, K., Jantzi, D., & Steinbach, R. (1999). *Changing leadership for changing times*. Buckingham, England: Open University Press.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ และรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร	ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ชาวชายโขง	อาจารย์ประจำ หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.สรภัญญ์จีฬาพ์ แก้วไวยุทธ์	ศึกษานิทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
4. ดร.อนุชิต จันทศิลา	ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านโคกอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
5. นางสาวกมลพร ชิณแสน	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลศรีวิไล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนางานวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 10 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร	ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ชาวชายโขง	อาจารย์ประจำ หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.วรรณที ศรีโนนยาง	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
4. ดร.วัฒนา ภูด่านวัว	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
5. นายสัญญา พันพิลา	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองจิก (ศรีวิไล) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
6. นายนฤวุฒิ ชำนาญวงษ์	ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลศรีวิไล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ
7. ดร.อนุชิต จันทศิลา	ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านโคกอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

8. นางธิดารัตน์ เศรษฐแสงศรี	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลบึงกาฬวิศิษฐ์อำนวยศิลป์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ
9. นางสาวเพ็ญพิชชา จันทร์ทิพย์	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนบ้านโคกอุดม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ
10. นางสาวกมลพร ชิณแสน	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลศรีวิไล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ข

ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๐๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวศรัทธาพร โคตรหานาม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลวัลดิ์ โพธิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงค์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวศรัทธาพร โคตรหานาม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๔๐ ๔๗๖๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๐๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวศรัทธาพร โคตรหานาม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลวัลดิ์ โพธิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงค์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวศรัทธาพร โคตรหานาม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๔๐ ๔๗๖๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๐๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.สรภัญญจีพาห์ แก้วไวยุทธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวศรัทธาพร โคตรหานาม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวศรัทธาพร โคตรหานาม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๔๐ ๔๗๖๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๕๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวศรัทธาพร โคตรหานาม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวศรัทธาพร โคตรหานาม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๔๐ ๔๗๖๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๙๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายวรรณที ศรีโนนยาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวศรัทธาพร โคตรหานาม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวศรัทธาพร โคตรหานาม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๔๐ ๔๗๖๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๙๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ชาวชายโขง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวศรัทธาพร โคตรหานาม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวศรัทธาพร โคตรหานาม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๔๐ ๔๗๖๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๙๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายนฤวุฒิ ชำนาญวงษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวศรัทธาพร โคตรหานาม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวศรัทธาพร โคตรหานาม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๔๐ ๔๗๖๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๙๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวกมลพร ชิณแสน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวศรัทธาพร โคตรหานาม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวศรัทธาพร โคตรหานาม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๔๐ ๔๗๖๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
2. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่
   ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
   ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
   ตอนที่ 3 ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน
3. ผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน
   ครูผู้รับผิดชอบงานควบคุมภายใน จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 3 คน

จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความจริง ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวมซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านใด ๆ ทั้งสิ้น และขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามครั้งนี้

นางสาวศรัทธาพร โคตรหานาม
นักศึกษาระดับปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดกรอกข้อมูลเกี่ยวกับท่านโดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความตาม สภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. ตำแหน่งหน้าที่
   - ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
   - ☐ ครูผู้รับผิดชอบงานควบคุมภายใน
   - ☐ ครูผู้สอน
2. ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน
   - ☐ โรงเรียนขนาดเล็ก
   - ☐ โรงเรียนขนาดกลาง
   - ☐ โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

<u>คำชี้แจง</u> โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องการรับรู้ระดับการปฏิบัติหรือเป็นจริงของท่าน ต่อภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับใดโดยมีให้เลือกดังนี้

5 หมายถึง มีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับระดับมาก

3 หมายถึง มีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติหรือเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่วิสัยทัศน์ เพื่อสร้างความเข้าใจและสามารถนำไป ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง		✓			

คำอธิบายคำตอบ ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องมาก แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่วิสัยทัศน์ เพื่อสร้างความเข้าใจและสามารถนำไป ปฏิบัติงานได้ถูกต้องมีการปฏิบัติหรือเป็นจริงอยู่ในระดับมาก

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติหรือเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ						
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการค้นหาและวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานของโรงเรียน					
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมกันพิจารณาและจัดลำดับความสำคัญของปัญหาในการดำเนินงานของโรงเรียน					
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเสนอความคิดเห็นหรือแนวทางทางเลือกในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียน					
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนงาน หรือกิจกรรมของโรงเรียน					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติหรือเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
5	ผู้บริหารนำข้อมูลและความคิดเห็นของครู และบุคลากรมาใช้ประกอบการพิจารณา เลือกแนวทางในการตัดสินใจดำเนินงาน ของโรงเรียน					
2. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์						
6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร มีส่วนร่วมรับผลสำเร็จจากการดำเนินงาน หรือโครงการของโรงเรียนร่วมกัน					
7	ผู้บริหารให้การยกย่อง ชื่นชม หรือประกาศ เกียรติคุณแก่ครูและบุคลากรที่มีส่วนร่วม ในการดำเนินงานของโรงเรียน					
8	ผู้บริหารให้กำลังใจและสนับสนุนครูและ บุคลากรเมื่อการดำเนินงานประสบผลสำเร็จ					
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้รับ สวัสดิการหรือผลตอบแทนที่เหมาะสม จากการปฏิบัติงาน					
10	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร ร่วมรับรู้และร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดจาก การดำเนินงานของโรงเรียน					
3. การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน						
11	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร ในโรงเรียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ การดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเปิดเผย					
12	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากร แลกเปลี่ยนข้อมูลและเสนอแนะแนวทาง ในการพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียน					

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติหรือเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
13	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูและบุคลากรด้วยความเคารพและให้ความสำคัญอย่างเท่าเทียม					
14	ผู้บริหารนำความคิดเห็นของครูและบุคลากรไปใช้ประกอบการวิเคราะห์และตัดสินใจในการบริหารงานของโรงเรียน					
15	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมอภิปรายปัญหาและเสนอแนวทางปรับปรุงการดำเนินงานของโรงเรียน					
4. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน						
16	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมของโรงเรียนตามแผนงานที่กำหนดไว้					
17	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรร่วมกันปฏิบัติงานและประสานงานในการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียน					
18	ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้ครูและบุคลากรสามารถดำเนินงานตามโครงการหรือกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
19	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
20	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบ และปรับปรุงการดำเนินงานของโรงเรียน					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติหรือเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
5. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล						
21	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของโรงเรียน					
22	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดประเด็นหรือเกณฑ์ในการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน					
23	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการออกแบบวิธีการหรือเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการดำเนินงาน					
24	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินการดำเนินงานของโรงเรียน					
25	ผู้บริหารนำผลการประเมินร่วมกับครูและบุคลากรไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการควบคุมภายใน

<u>คำชี้แจง</u> โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นของท่านว่า ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับใดโดยมีให้เลือกดังนี้

5 หมายถึง ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ประสิทธิผลการควบคุมภายใน	ระดับประสิทธิผลการควบคุมภายใน				
		5	4	3	2	1
0	ครูใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย โดยคำนึงถึงบริบทของผู้เรียน และเน้นให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง	✓				

คำอธิบายคำตอบ ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องมาก แสดงว่าครูใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย โดยคำนึงถึงบริบทของผู้เรียน และเน้นให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริงมีการปฏิบัติหรือเป็นจริงอยู่ในระดับมาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ประสิทธิผลการควบคุมภายใน	ระดับประสิทธิผลการควบคุมภายใน				
		5	4	3	2	1
1. สภาพแวดล้อมการควบคุม						
1	ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อตรงในการปฏิบัติงาน และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในโรงเรียน					
2	โรงเรียนมีระบบการกำกับดูแลการดำเนินงานที่โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้					
3	โรงเรียนมีการกำหนดโครงสร้างองค์กร สายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน และเหมาะสม					
4	โรงเรียนมีการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่สอดคล้องกับเป้าหมายและภารกิจขององค์กร					
5	บุคลากรในโรงเรียนมีความตระหนักและรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานตามระบบการควบคุมภายในของโรงเรียน					
2. การประเมินความเสี่ยง						
6	โรงเรียนมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร					
7	โรงเรียนมีการระบุและวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างเป็นระบบ					
8	โรงเรียนมีการประเมินความเสี่ยงจากการดำเนินงานในทุกด้านอย่างครอบคลุมและต่อเนื่อง					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ประสิทธิผลการควบคุมภายใน	ระดับประสิทธิผลการควบคุมภายใน				
		5	4	3	2	1
9	โรงเรียนมีการพิจารณาโอกาสหรือความเสี่ยงที่อาจเกิดการทุจริตในการดำเนินงาน					
10	โรงเรียนมีการติดตามและประเมินการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อระบบการควบคุมภายใน					
3. กิจกรรมการควบคุม						
11	โรงเรียนมีการกำหนดกิจกรรมการควบคุมในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เพื่อช่วยลดหรือควบคุมความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงาน					
12	โรงเรียนมีการพัฒนากิจกรรมการควบคุมที่เหมาะสมและนำไปใช้ในทุกระดับของการดำเนินงาน					
13	โรงเรียนมีการกำหนดกิจกรรมการควบคุมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและการควบคุมภายใน					
14	โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเป็นระบบ					
15	โรงเรียนมีการดำเนินกิจกรรมการควบคุมตามนโยบายและขั้นตอนที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้					

สถาบันวิทยบริการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อ	ประสิทธิผลการควบคุมภายใน	ระดับประสิทธิผลการควบคุมภายใน				
		5	4	3	2	1
4. สารสนเทศและการสื่อสาร						
16	โรงเรียนมีการจัดทำและจัดหาสารสนเทศที่ถูกต้อง ครบถ้วน และทันสมัย เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามระบบการควบคุมภายใน					
17	โรงเรียนมีการนำสารสนเทศที่มีคุณภาพมาใช้ในการวางแผน การตัดสินใจ และการดำเนินงานอย่างเหมาะสม					
18	โรงเรียนมีการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ นโยบาย และแนวปฏิบัติด้านการควบคุมภายในให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง					
19	บุคลากรในโรงเรียนมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนที่เกี่ยวข้องกับระบบการควบคุมภายใน					
20	โรงเรียนมีการสื่อสารหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลกับบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานและการควบคุมภายในอย่างเหมาะสม					
5. กิจกรรมการติดตามผล						
21	โรงเรียนมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามระบบการควบคุมภายในอย่างต่อเนื่องในระหว่างการปฏิบัติงาน					
22	โรงเรียนมีการประเมินผลการควบคุมภายในเป็นระยะหรือเป็นครั้งคราวตามแผนที่กำหนด					
23	โรงเรียนมีการตรวจสอบว่าการดำเนินงานเป็นไปตามองค์ประกอบและหลักการของระบบการควบคุมภายในอย่างเหมาะสม					

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อ	ประสิทธิผลการควบคุมภายใน	ระดับประสิทธิผลการควบคุมภายใน				
		5	4	3	2	1
24	โรงเรียนมีการรายงานข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนของระบบการควบคุมภายในต่อผู้บริหารหรือผู้กำกับดูแลอย่างทันเวลา					
25	โรงเรียนมีการนำผลการติดตามและประเมินผลการควบคุมภายในไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม
นางสาวศรัทธาพร โคตรหานาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสดคล้อง (IOC)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 42 การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม									
1	ตำแหน่งหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

จากตาราง 42 พบว่า การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความสอดคล้องทั้งหมด 2 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1 ทุกข้อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 43 การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและด้านประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน

ข้อที่	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา									
1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ									
1.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการค้นหาและวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมกันพิจารณาและจัดลำดับความสำคัญของปัญหาในการดำเนินงานของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเสนอความคิดเห็นหรือแนวทางทางเลือกในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนงาน หรือกิจกรรมของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 43 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
5.	ผู้บริหารนำข้อมูลและความคิดเห็นของครูและบุคลากรมาใช้ประกอบการพิจารณาเลือกแนวทางในการตัดสินใจดำเนินงานของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์									
6.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมรับผลสำเร็จจากการดำเนินงานหรือโครงการของโรงเรียนร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารให้การยกย่อง ชื่นชม หรือประกาศเกียรติคุณแก่ครูและบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารให้กำลังใจและสนับสนุนครูและบุคลากรเมื่อการดำเนินงานประสบผลสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้รับสวัสดิการหรือผลตอบแทนที่เหมาะสมจากการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมรับรู้และร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการดำเนินงานของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 43 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
3. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน									
11.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเปิดเผย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแลกเปลี่ยนข้อมูลและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูและบุคลากรด้วยความเคารพและให้ความสำคัญอย่างเท่าเทียม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14.	ผู้บริหารนำความคิดเห็นของครูและบุคลากรไปใช้ประกอบการวิเคราะห์และตัดสินใจในการบริหารงานของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
15.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมอภิปรายปัญหาและเสนอแนวทางปรับปรุงการดำเนินงานของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 43 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
4. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน									
16.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมของโรงเรียนตามแผนงานที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรร่วมกันปฏิบัติงานและประสานงานในการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18.	ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้ครูและบุคลากรสามารถดำเนินงานตามโครงการหรือกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบ และปรับปรุงการดำเนินงานของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 43 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
5. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล									
21.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดประเด็นหรือเกณฑ์ในการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการออกแบบวิธีการหรือเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินการดำเนินงานของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
25.	ผู้บริหารนำผลการประเมินร่วมกับครูและบุคลากรไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 43 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการควบคุมภายใน									
1. สภาพแวดล้อมการควบคุม									
1.	ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อตรงในการปฏิบัติงานและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2.	โรงเรียนมีระบบการกำกับดูแลการดำเนินงานที่โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3.	โรงเรียนมีการกำหนดโครงสร้างองค์กร สายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจนและเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4.	โรงเรียนมีการส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะที่สอดคล้องกับเป้าหมายและภารกิจขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5.	บุคลากรในโรงเรียนมีความตระหนักและรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานตามระบบการควบคุมภายในของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 43 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
2. การประเมินความเสี่ยง									
6.	โรงเรียนมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7.	โรงเรียนมีการระบุและวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8.	โรงเรียนมีการประเมินความเสี่ยงจากการดำเนินงานในทุกด้านอย่างครอบคลุมและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9.	โรงเรียนมีการพิจารณาโอกาสหรือความเสี่ยงที่อาจเกิดการทุจริตในการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10.	โรงเรียนมีการติดตามและประเมินการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อระบบการควบคุมภายใน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 43 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
3. กิจกรรมการควบคุม									
11.	โรงเรียนมีการกำหนดกิจกรรมการควบคุมในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เพื่อช่วยลดหรือควบคุมความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12.	โรงเรียนมีการพัฒนากิจกรรมการควบคุมที่เหมาะสมและนำไปใช้ในทุกระดับของการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13.	โรงเรียนมีการกำหนดกิจกรรมการควบคุมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและการควบคุมภายใน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14.	โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15.	โรงเรียนมีการดำเนินกิจกรรมการควบคุมตามนโยบายและขั้นตอนที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 43 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
4. สารสนเทศและการสื่อสาร									
16.	โรงเรียนมีการจัดทำและจัดหาสารสนเทศที่ถูกต้อง ครบถ้วน และทันสมัย เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามระบบการควบคุมภายใน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17.	โรงเรียนมีการนำสารสนเทศที่มีคุณภาพมาใช้ในการวางแผน การตัดสินใจ และการดำเนินงานอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18.	โรงเรียนมีการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ นโยบาย และแนวปฏิบัติด้านการควบคุมภายในให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
19.	บุคลากรในโรงเรียนมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนที่เกี่ยวข้องกับระบบการควบคุมภายใน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20.	โรงเรียนมีการสื่อสารหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลกับบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานและการควบคุมภายในอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 43 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
5. กิจกรรมการติดตามผล									
21.	โรงเรียนมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามระบบการควบคุมภายในอย่างต่อเนื่องในระหว่างการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22.	โรงเรียนมีการประเมินผลการควบคุมภายในเป็นระยะหรือเป็นครั้งคราวตามแผนที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23.	โรงเรียนมีการตรวจสอบว่าการดำเนินงานเป็นไปตามองค์ประกอบและหลักการของระบบการควบคุมภายในอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
24.	โรงเรียนมีการรายงานข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนของระบบการควบคุมภายในต่อผู้บริหารหรือผู้กำกับดูแลอย่างทันเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
25.	โรงเรียนมีการนำผลการติดตามและประเมินผลการควบคุมภายในไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 43 พบว่า การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 ข้อ มีค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1 จำนวน 22 ข้อ และเท่ากับ 0.80 จำนวน 3 ข้อ และด้านประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน จำนวนทั้งหมด 25 ข้อ มีค่าค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1 ทุกข้อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 44 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.497 – 00.738 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.828	1	0.497
	2	0.738
	3	0.635
	4	0.652
	5	0.614
2. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.394 – 0.565 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.737	6	0.551
	7	0.500
	8	0.509
	9	0.394
	10	0.565
3. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.583 – 0.754 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.849	11	0.623
	12	0.613
	13	0.754
	14	0.730
	15	0.583
4. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .484 – .569 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .759	16	0.555
	17	0.484
	18	0.540
	19	0.505
	20	0.569

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 44 (ต่อ)

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
5. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.403 – 0.731 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.812	21	0.574
	22	0.731
	23	0.403
	24	0.653
	25	0.669
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.394 – 0.754 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ 0.942		

จากตาราง 44 พบว่าแบบสอบถามภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.394 – 0.754 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.942 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.497 – 0.738 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.828

2. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.394 – 0.565 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.737

3. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.583 – 0.754 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.849

4. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.484 – 0.569 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.759

5. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.403 – 0.731 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.812

ตาราง 45 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน

ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. สภาพแวดล้อมการควบคุม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.392 – 0.789 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.830	1	0.789
	2	0.748
	3	0.612
	4	0.635
	5	0.392
2. การประเมินความเสี่ยง ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.400 – 0.668 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.742	6	0.557
	7	0.400
	8	0.668
	9	0.461
	10	0.553
3. กิจกรรมการควบคุม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.456 – 0.678 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.817	11	0.672
	12	0.456
	13	0.635
	14	0.678
	15	0.603
4. สารสนเทศและการสื่อสาร ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.310 – 0.709 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.769	16	0.405
	17	0.310
	18	0.709
	19	0.658
	20	0.704

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 45 (ต่อ)

ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
5. กิจกรรมการติดตามผล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.493 – 0.633 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.779	21	0.633
	22	0.493
	23	0.541
	24	0.543
	25	0.558
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.310 – 0.789 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียนเท่ากับ 0.933		

จากตาราง 45 พบว่าแบบสอบถามประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.310 – 0.789 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.933 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมการควบคุม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.392 – 0.789 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.830

2. การประเมินความเสี่ยง ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.400 – 0.668 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.742

3. กิจกรรมการควบคุม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.456 – 0.678 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.817

4. สารสนเทศและการสื่อสาร ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.310 – 0.709 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.769

5. กิจกรรมการติดตามผล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.493 – 0.633 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.779

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ฉ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

One-Sample Test

Test Value = 3.50

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
X1_mean	57.545	332	.000	1.26577	1.2225	1.3090
X2_mean	57.655	332	.000	1.25315	1.2104	1.2959
X3_mean	52.515	332	.000	1.24955	1.2027	1.2964
X4_mean	56.583	332	.000	1.23514	1.1922	1.2781
X5_mean	46.542	332	.000	1.17748	1.1277	1.2272
xtotal	59.048	332	.000	1.23622	1.1950	1.2774

Statistics

		ภาวะผู้นำ ข้อ 1	ภาวะผู้นำ ข้อ 2	ภาวะผู้นำ ข้อ 3	ภาวะผู้นำ ข้อ 4	ภาวะผู้นำ ข้อ 5	X1_mean
N	Valid	333	333	333	333	333	333
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.82	4.78	4.71	4.81	4.71	4.7658
Std. Deviation		.424	.442	.527	.422	.603	.40139

Statistics

		ภาวะผู้นำ ข้อ 6	ภาวะผู้นำ ข้อ 7	ภาวะผู้นำ ข้อ 8	ภาวะผู้นำ ข้อ 9	ภาวะผู้นำ ข้อ 10	X2_mean
N	Valid	333	333	333	333	333	333
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.77	4.80	4.79	4.67	4.75	4.7532
Std. Deviation		.463	.439	.459	.554	.475	.39663

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Statistics

		ภาวะผู้นำ ข้อ 11	ภาวะผู้นำ ข้อ 12	ภาวะผู้นำ ข้อ 13	ภาวะผู้นำ ข้อ 14	ภาวะผู้นำ ข้อ 15	X3_mean
N	Valid	333	333	333	333	333	333
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.74	4.79	4.70	4.73	4.79	4.7495
Std. Deviation		.478	.461	.549	.555	.452	.43420

Statistics

		ภาวะผู้นำ ข้อ 16	ภาวะผู้นำ ข้อ 17	ภาวะผู้นำ ข้อ 18	ภาวะผู้นำ ข้อ 19	ภาวะผู้นำ ข้อ 20	X4_mean
N	Valid	333	333	333	333	333	333
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.83	4.76	4.70	4.71	4.68	4.7351
Std. Deviation		.385	.443	.531	.506	.521	.39834

Statistics

		ภาวะผู้นำ ข้อ 21	ภาวะผู้นำ ข้อ 22	ภาวะผู้นำ ข้อ 23	ภาวะผู้นำ ข้อ 24	ภาวะผู้นำ ข้อ 25	X5_mean
N	Valid	333	333	333	333	333	333
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.67	4.64	4.71	4.71	4.66	4.6775
Std. Deviation		.521	.557	.510	.504	.545	.46167

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน

One-Sample Test

Test Value = 3.50

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
y1_mean	55.670	332	.000	1.25796	1.2135	1.3024
y2_mean	51.378	332	.000	1.20450	1.1584	1.2506
y3_mean	51.736	332	.000	1.20871	1.1628	1.2547
y4_mean	47.584	332	.000	1.15105	1.1035	1.1986
y5_mean	50.086	332	.000	1.19009	1.1433	1.2368
Ytotal	56.031	332	.000	1.20246	1.1602	1.2447

Statistics

		การควบคุมภายใน ข้อ 1	การควบคุมภายใน ข้อ 2	การควบคุมภายใน ข้อ 3	การควบคุมภายใน ข้อ 4	การควบคุมภายใน ข้อ 5	y1_mean
N	Valid	333	333	333	333	333	333
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.68	4.78	4.79	4.78	4.76	4.7580
Std. Deviation		.559	.451	.457	.471	.475	.41235

Statistics

		การควบคุมภายใน ข้อ 6	การควบคุมภายใน ข้อ 7	การควบคุมภายใน ข้อ 8	การควบคุมภายใน ข้อ 9	การควบคุมภายใน ข้อ 10	y2_mean
N	Valid	333	333	333	333	333	333
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.74	4.67	4.67	4.73	4.71	4.7045
Std. Deviation		.481	.514	.508	.476	.484	.42781

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Statistics

		การควบคุมภายในข้อ 11	การควบคุมภายในข้อ 12	การควบคุมภายในข้อ 13	การควบคุมภายในข้อ 14	การควบคุมภายในข้อ 15	y3_mean
N	Valid	333	333	333	333	333	333
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.71	4.70	4.67	4.72	4.75	4.7087
Std. Deviation		.482	.492	.547	.512	.493	.42633

Statistics

		การควบคุมภายในข้อ 16	การควบคุมภายในข้อ 17	การควบคุมภายในข้อ 18	การควบคุมภายในข้อ 19	การควบคุมภายในข้อ 20	y4_mean
N	Valid	333	333	333	333	333	333
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.68	4.50	4.69	4.67	4.71	4.6511
Std. Deviation		.555	.614	.512	.513	.500	.44142

Statistics

		การควบคุมภายในข้อ 21	การควบคุมภายในข้อ 22	การควบคุมภายในข้อ 23	การควบคุมภายในข้อ 24	การควบคุมภายในข้อ 25	y5_mean
N	Valid	333	333	333	333	333	333
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.66	4.72	4.70	4.68	4.68	4.6901
Std. Deviation		.527	.480	.509	.515	.539	.43359

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X1_mean	Between Groups	.445	2	.223	1.385	.252
	Within Groups	53.044	330	.161		
	Total	53.490	332			
X2_mean	Between Groups	.366	2	.183	1.164	.313
	Within Groups	51.863	330	.157		
	Total	52.229	332			
X3_mean	Between Groups	.976	2	.488	2.613	.075
	Within Groups	61.617	330	.187		
	Total	62.592	332			
X4_mean	Between Groups	.729	2	.365	2.316	.100
	Within Groups	51.950	330	.157		
	Total	52.679	332			
X5_mean	Between Groups	.791	2	.396	1.866	.156
	Within Groups	69.970	330	.212		
	Total	70.761	332			
xtotal	Between Groups	.625	2	.312	2.155	.117
	Within Groups	47.833	330	.145		
	Total	48.458	332			

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X1_mean	Between Groups	.076	2	.038	.234	.791
	Within Groups	53.414	330	.162		
	Total	53.490	332			
X2_mean	Between Groups	.055	2	.028	.175	.839
	Within Groups	52.174	330	.158		
	Total	52.229	332			
X3_mean	Between Groups	.236	2	.118	.624	.536
	Within Groups	62.357	330	.189		
	Total	62.592	332			
X4_mean	Between Groups	.032	2	.016	.099	.905
	Within Groups	52.647	330	.160		
	Total	52.679	332			
X5_mean	Between Groups	.481	2	.240	1.129	.325
	Within Groups	70.280	330	.213		
	Total	70.761	332			
xtotal	Between Groups	.002	2	.001	.005	.995
	Within Groups	48.457	330	.147		
	Total	48.458	332			

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. การเปรียบเทียบประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน

จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y1_mean	Between Groups	.427	2	.214	1.259	.285
	Within Groups	56.024	330	.170		
	Total	56.451	332			
y2_mean	Between Groups	.304	2	.152	.829	.437
	Within Groups	60.459	330	.183		
	Total	60.763	332			
y3_mean	Between Groups	.215	2	.107	.589	.555
	Within Groups	60.130	330	.182		
	Total	60.345	332			
y4_mean	Between Groups	.158	2	.079	.405	.667
	Within Groups	64.534	330	.196		
	Total	64.692	332			
y5_mean	Between Groups	.173	2	.087	.460	.632
	Within Groups	62.244	330	.189		
	Total	62.417	332			
Ytotal	Between Groups	.210	2	.105	.683	.506
	Within Groups	50.709	330	.154		
	Total	50.918	332			

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

6. การเปรียบเทียบประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y1_mean	Between Groups	.177	2	.088	.519	.596
	Within Groups	56.275	330	.171		
	Total	56.451	332			
y2_mean	Between Groups	.208	2	.104	.567	.568
	Within Groups	60.555	330	.184		
	Total	60.763	332			
y3_mean	Between Groups	.031	2	.015	.084	.920
	Within Groups	60.314	330	.183		
	Total	60.345	332			
y4_mean	Between Groups	.265	2	.133	.679	.508
	Within Groups	64.427	330	.195		
	Total	64.692	332			
y5_mean	Between Groups	.007	2	.003	.018	.982
	Within Groups	62.410	330	.189		
	Total	62.417	332			
Ytotal	Between Groups	.069	2	.034	.223	.800
	Within Groups	50.850	330	.154		
	Total	50.918	332			

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

7. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน

Correlations

Correlations

		X1_mean	X2_mean	X3_mean	X4_mean	X5_mean	xtotal	y1_mean	y2_mean	y3_mean	y4_mean	y5_mean	Ytotal
X1_mean	Pearson Correlation	1	.821**	.840**	.729**	.772**	.910**	.711**	.673**	.619**	.638**	.601**	.708**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333
X2_mean	Pearson Correlation	.821**	1	.831**	.761**	.798**	.921**	.770**	.738**	.702**	.677**	.653**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333
X3_mean	Pearson Correlation	.840**	.831**	1	.744**	.762**	.916**	.713**	.726**	.652**	.636**	.642**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333
X4_mean	Pearson Correlation	.729**	.761**	.744**	1	.856**	.896**	.701**	.673**	.608**	.664**	.637**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333
X5_mean	Pearson Correlation	.772**	.798**	.762**	.856**	1	.921**	.744**	.738**	.655**	.690**	.669**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333
xtotal	Pearson Correlation	.910**	.921**	.916**	.896**	.921**	1	.797**	.778**	.709**	.724**	.702**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333
y1_mean	Pearson Correlation	.711**	.770**	.713**	.701**	.744**	.797**	1	.806**	.790**	.723**	.719**	.881**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333
y2_mean	Pearson Correlation	.673**	.738**	.726**	.673**	.738**	.778**	.806**	1	.844**	.769**	.801**	.923**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333
y3_mean	Pearson Correlation	.619**	.702**	.652**	.608**	.655**	.709**	.790**	.844**	1	.835**	.833**	.941**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333
y4_mean	Pearson Correlation	.638**	.677**	.636**	.664**	.690**	.724**	.723**	.769**	.835**	1	.826**	.911**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333
y5_mean	Pearson Correlation	.601**	.653**	.642**	.637**	.669**	.702**	.719**	.801**	.833**	.826**	1	.915**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333
Ytotal	Pearson Correlation	.708**	.773**	.736**	.718**	.764**	.811**	.881**	.923**	.941**	.911**	.915**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333	333

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ช

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ชื่อผู้วิจัย นางสาวศรัทธาพร โคตรหานาม นักศึกษาปริญญาโท
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์
กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ .....

สถานที่สัมภาษณ์.....

วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....

เริ่มสัมภาษณ์เวลา ..... **สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา** .....

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการควบคุมภายใน จำนวน 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ระดับสูง 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ 2) ด้านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และ 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ผู้วิจัยได้นำมาจัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

3. การสัมภาษณ์มีความสำคัญยิ่ง จึงใคร่ขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิในการให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณอย่างสูงยิ่งที่ท่านให้ความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยในครั้งนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

<u>ประเด็นคำถาม</u>

1. ท่านมีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์กับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียนให้ดีขึ้นได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานกับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียนให้ดีขึ้นได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ท่านมีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานกับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียนให้ดีขึ้นได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลกับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงเรียนให้ดีขึ้นได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. ข้อเสนอแนะอื่นๆ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

นางสาวศรัทธาพร โคตรหานาม

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ซ

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ชาวชายโขง
อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยการสัมภาษณ์ผ่านระบบออนไลน์



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ ดร.วรรณที ศรีโนนยาง
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ ดร.วัฒนา ภูด่านวัว รองผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นายสัญญา พันพิลา
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองจิก (ศรีวิไล)
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นางธิดารัตน์ เศรษฐแสงศรี ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลบึงกาฬวิศิษฐ์อำนวยศิลป์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นายนฤวุฒิ ชำนาญวงษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลศรีวิไล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ ดร.อนุชิต จันทะศิลา
ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านโคกอุดม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นางสาวกมลพร ชิณแสน ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลศรีวิไล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ



ภาพประกอบ 12 สัมภาษณ์ นางสาวเพ็ญพิชชา จันทร์ทิพย์
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนบ้านโคกอุดม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ประวัติย่อของผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ–สกุล	นางสาวศรัทธาพร โคตรหานาม
วัน เดือน ปีเกิด	วันศุกร์ที่ 19 เดือนธันวาคม พ.ศ. 2523
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	69 บ้านทรายทอง หมู่ 13 ตำบลท่าสะอาด อำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ 38150
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตำบลวิศิษฐ์ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ 38000

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2540	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน (กศน.) อำเภอเซกา จังหวัดหนองคาย
พ.ศ. 2545	ระดับปริญญาตรี หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2551	ระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2569	ระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2552	ข้าราชการพลเรือนสามัญ แขวงทางหลวงบึงกาฬ กรมทางหลวง
พ.ศ. 2565	บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร