แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำความยุติธรรมทางสังคม ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดหนองคาย*

THE GUIDELINES FOR DEVELOPING SOCIAL JUSTICE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICES OF PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA IN NONG KHAI PROVINCE

ราชันย์ ผดุงเวียง[1], พัชรินทร์ ชมภูวิเศษ[2] และ พนายุทธ เชยบาล[3]

Rachan Phadungwiang[1], Patcharin Chompuwiset[2] and Panayuth Choeybal[3]

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

[1-3] UdonThani Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: 67120605136@udru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา หาแนวทาง และประเมินแนวทาง การพัฒนาภาวะผู้นำความยุติธรรมทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย วิจัยเป็นแบบผสมผสานวิธี ผู้วิจัยแบ่งการวิจัย เป็น 3 ระยะ ประกอบด้วยระยะที่ 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย ปีการศึกษา 2568 จำนวน 338 คน ได้มาโดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำความยุติธรรมทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้แจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวน 9 คน จาก 3 กลุ่ม กลุ่มละ 3 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ระยะที่ 3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน โดยมาจากการเลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำความยุติธรรมทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.29, S.D. = 0.20) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำความยุติธรรมทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวนทั้งสิ้น 12 แนวทาง ประกอบด้วย ด้านการยอมรับความหลากหลาย จำนวน 4 แนวทาง ด้านการกระจายทรัพยากรอย่างเป็นธรรม จำนวน 4 แนวทาง และ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จำนวน 4 แนวทาง และ 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำความยุติธรรมทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นประโยชน์

* Received 3 May 2026; Revised 15 June 2026; Accepted 30 September 2026

($\bar{x}$= 4.78, S.D. = 0.10) ความเหมาะสม ($\bar{x}$= 4.86, S.D. = 0.10) ความเป็นไปได้ ($\bar{x}$= 4.72, S.D. = 0.13) และ ความสอดคล้อง ($\bar{x}$= 4.80, S.D. = 0.14) อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา, ภาวะผู้นำ, ความยุติธรรมทางสังคม

Abstract

The objectives of this research were to study, establish, and evaluate the guidelines for developing the social justice leadership of school administrators under the Primary Educational Service Area Offices in Nong Khai Province. This study employed a mixed-methods research design, divided into three phases. In Phase 1, the sample consisted of 338 teachers under the Nong Khai Primary Educational Service Area Offices during the 2025 academic year, obtained through stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire on the social justice leadership of school administrators, with a reliability coefficient of 0.95. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. In Phase 2, the informants were nine individuals from three distinct groups, with three participants per group. The research instrument was a semi-structured interview, and data were analyzed using content analysis. In Phase 3, the informants were nine experts selected through purposive sampling. Data were analyzed using mean and standard deviation.

The research results revealed that: 1) the social justice leadership of school administrators was at a high level overall ($\bar{x}$= 4.29, S.D. = 0.20), 2) the guidelines for developing social justice leadership of school administrators comprised 12 approaches, categorized into three domains: Recognition (4 approaches), Redistribution (4 approaches), and Representation (4 approaches), 3) the evaluation of these guidelines for developing social justice leadership showed that utility ($\bar{x}$= 4.78, S.D. = 0.10), propriety ($\bar{x}$= 4.86, S.D. = 0.10), feasibility ($\bar{x}$= 4.72, S.D. = 0.13), and congruity ($\bar{x}$= 4.80, S.D. = 0.14) were all at the highest level.

Keywords: Development Guidelines, Leadership, Social Justice

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 เป็นแผนพัฒนาประเทศในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ให้ความสำคัญกับการวางรากฐาน การพัฒนาคนอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัยมีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกัน มีจิตสำนึกที่ดี ต่อสังคมส่วนรวม เพื่อมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรมด้วยการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สภาพัฒนา การเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565: 12) ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษ ที่ 21 ในฐานะที่เป็นผู้มีอิทธิพลต่อบุคลากรภายในมีหน้าที่กำหนดทิศทางและจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา เป็นกลไกสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและ มีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหารให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลก (อดุล โตเขียว, 2563: 515-526) บุคคลใดที่ไม่สามารถหรือไม่เต็มใจจะทำงานเพื่อความยุติธรรมทางสังคมในการศึกษาอย่างมีเป้าหมายมีความรู้ และมีความกล้าหาญ ไม่ควรได้รับสิทธิพิเศษให้ดำรงตำแหน่งผู้นำในโรงเรียนหรือระดับเขตพื้นที่การศึกษา (Marshall & Olivia, 2006: 308)

ภาวะผู้นำความยุติธรรมทางสังคมจึงกลายเป็นแนวคิดสำคัญที่นักวิชาการทั่วโลกต่างให้ความสนใจ โดยมองว่าบทบาทของผู้นำสถานศึกษานั้นมีความเชื่อมโยงกับความยุติธรรมอย่างไม่อาจแยกออกจากกันได้ (Bogotch & Shields, 2014: 10) ทั้งนี้ ความยุติธรรมทางสังคมไม่ใช่เพียงเรื่องของสิทธิเท่าเทียมเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการกระจายโอกาสและการยอมรับความหลากหลาย (Rawls, 1999: 6; Fraser, 2009: 13) ซึ่งในปัจจุบันยังคงเป็นประเด็นที่ท้าทาย เนื่องจากมุมมองต่อนิยามความยุติธรรมในบริบทการศึกษายังมีความแตกต่างและเป็นที่ถกเถียง ส่งผลให้การนำไปปฏิบัติในโรงเรียนยังขาดความชัดเจน (ภิรมย์ จีนธาดา, เอกรินทร์ สังข์ทอง, และ เรชา ชูสุวรรณ, 2559: 171-181)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันที่จำเป็นต่ออนาคตในศตวรรษที่ 21 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ โดยเน้นการมีส่วนร่วม เพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

จากประเด็นดังกล่าว การศึกษานี้จึงมุ่งเน้นการพัฒนาแนวทางภาวะผู้นำความยุติธรรมทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในหนองคาย เพื่อให้ได้ข้อเสนอเชิงปฏิบัติที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในการบริหารจัดการศึกษา อันจะนำไปสู่การสร้างความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ และยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่าง

ยั่งยืน ทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและการขับเคลื่อนระบบการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมในปัจจุบันและอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำความยุติธรรมทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย
2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำความยุติธรรมทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย
3. เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำความยุติธรรมทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยผู้วิจัยแบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำความยุติธรรมทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,675 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1, 2568; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2, 2568)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 338 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) และดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของจำนวนครูในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนที่เหมาะสมของประชากร

1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 121)

1.4 ผู้วิจัยร่างแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยแบบสอบถามจำนวน 24 ข้อ มี IOC เท่ากับ 1.00 จำนวน 22 ข้อ และ IOC เท่ากับ 0.80 จำนวน 2 ข้อ ซึ่งถือว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและใช้ได้ทั้งหมด

1.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Tryout) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และเพื่อตรวจสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรวิธีการหาสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) เพื่อให้ทราบถึงผลของความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยกำหนดความเชื่อมั่นไม่ต่ำกว่า 0.80 ขึ้น โดยแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

ระยะที่ 2 หาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำความยุติธรรมทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มละ 3 คน รวมจำนวน 9 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์คุณสมบัติ ได้แก่ มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีความรู้หรือประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาและความยุติธรรมทางสังคม

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview Form) ที่พัฒนาจากผลการศึกษาในระยะที่ 1 และดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบกลุ่มเฉพาะเจาะจง (Focus Group Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน เพื่อร่วมกันเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำความยุติธรรมทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 ผู้วิจัยติดต่อนัดหมายวัน เวลา และประเด็นที่จะสัมภาษณ์ล่วงหน้า จากนั้นเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์พร้อมทั้งบันทึกเสียงเพื่อความแม่นยำในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่ 3 ประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำความยุติธรรมทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา

3.1 ผู้วิจัยจัดทำร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำความยุติธรรมทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา และสร้างเป็นแบบประเมินลักษณะมาตราส่วน 5 ระดับ ประเมินโดยใช้แนวทางการประเมินของกัสกีย์ (Guskey, 2000: 62-64) ประกอบด้วย 4 เกณฑ์ ดังนี้ ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility) ความเหมาะสม (Propriety) ความเป็นไปได้ (Feasibility) และ ความสอดคล้อง (Congruity)

3.2 จากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน โดยมาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ในระยะที่ 2 เป็นผู้ประเมิน

3.3 นำข้อมูลความคิดเห็นในแบบประเมินแนวทางไปวิเคราะห์ โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปเปรียบเทียบเกณฑ์ในการแปลความหมาย

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำความยุติธรรมทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย สรุปได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำความยุติธรรมทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน ดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และ แปลผลภาวะผู้นำความยุติธรรมทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม

ภาวะผู้ภาวะผู้นำความยุติธรรมทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การกระจายทรัพยากรอย่างเป็นธรรม (Redistribution)	4.27	0.34	มาก	2
2. การยอมรับความหลากหลาย (Recognition)	4.41	0.35	มาก	1
3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Representation)	4.18	0.33	มาก	3
โดยรวม	**4.29**	**0.20**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้ภาวะผู้นำความยุติธรรมทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย การยอมรับความหลากหลาย (Recognition) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.41) รองลงมา คือ การกระจายทรัพยากรอย่างเป็นธรรม (Redistribution) ($\bar{x}$ = 4.27) และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Representation) ($\bar{x}$ = 4.18) ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำความยุติธรรมทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำความยุติธรรมทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา 12 แนวทาง จาก 3 ด้าน ด้านละ 4 แนวทาง โดยทุกแนวทาง ทุกด้าน มีความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และ ความสอดคล้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำความยุติธรรมทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย

	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำความยุติธรรมทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย
1.	**การยอมรับความหลากหลาย (Recognition)**
	1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นต้นแบบในการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยการสื่อสารและแสดงออก ที่ปราศจากอคติทางเพศ ศาสนา วัฒนธรรม และสถานะทางสังคม
	1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นมิตรโดยการกำหนดนโยบายและมาตรการป้องกัน การเลือกปฏิบัติและการกลั่นแกล้งอย่างเป็นรูปธรรมในสถานศึกษา
	1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อพหุวัฒนธรรมโดยการสนับสนุนกิจกรรม ที่เชิดชูอัตลักษณ์ท้องถิ่นและภาษาถิ่นเพื่อให้ผู้เรียนทุกคนรู้สึกได้รับการยอมรับและมีตัวตนในสังคมโรงเรียน
	1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กรณีศึกษาหรือสถานการณ์จริงในสังคมเพื่อสร้างความตระหนักรู้แก่บุคลากรและนักเรียน ให้เข้าใจถึงความแตกต่างและคุณค่าของความหลากหลายอย่างยั่งยืน
2.	**การกระจายทรัพยากรอย่างเป็นธรรม (Redistribution)**
	2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศรายบุคคลเพื่อจำแนกความต้องการจำเป็นของนักเรียน กลุ่มเปราะบางและเด็กที่มีความต้องการพิเศษก่อนการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา 2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีโดยยึดหลักความจำเป็นเชิงวิพากษ์ โดยให้ความสำคัญ กับการจัดสรรสื่อ เทคโนโลยี และพื้นที่การเรียนรู้ให้แก่กลุ่มสาระการเรียนรู้หรือกิจกรรมที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน อย่างทั่วถึง มิใช่เพียงการจัดสรรตามสัดส่วนจำนวนคน 2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำเชิงเครือข่ายในการระดมทรัพยากรจากภายนอก เช่น ภาคเอกชน คหบดี

	และองค์กรชุมชน เพื่อสร้างโอกาสทางการศึกษาและสนับสนุนทุนการศึกษาให้แก่นักเรียนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ 2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลโดยเน้นความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีการติดตามประเมินผลการใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเป็นธรรมต่อผู้เรียนทุกกลุ่ม
3.	**การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Representation)** 3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมโดยเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร และคณะกรรมการ สถานศึกษา ร่วมวางแผนและกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาโรงเรียนตั้งแต่ระยะเริ่มต้น
	3.2 ผู้บริหารสถานศึกษากระจายอำนาจการบริหารจัดการ โดยการมอบหมายหน้าที่และสร้างความเชื่อมั่น ให้แก่ทีมงานตามความเชี่ยวชาญ และส่งเสริมการทำงานในรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ
	3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาระบบการสื่อสารที่เข้าถึงง่ายหลากหลายช่องทางโดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อสังคมออนไลน์ในการรับฟังเสียงสะท้อน ข้อเสนอแนะ และข้อร้องเรียนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างสม่ำเสมอ
	3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียนผ่านองค์กรนักเรียนโดยการรับฟังและนำความคิดเห็น ของนักเรียนมาประกอบการตัดสินใจในกิจกรรมที่ส่งผลกระทบต่อตัวผู้เรียน เพื่อฝึกทักษะความเป็นพลเมือง ในระบอบประชาธิปไตย

3. การประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำความยุติธรรมทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้องอยู่ในระดับมากที่สุด ดังตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 สรุปผลการประเมินความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง และแปรผลของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำความยุติธรรมทางสังคม ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดหนองคาย

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำความยุติธรรมทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความเป็นประโยชน์	4.78	0.10	มากที่สุด
2. ความเหมาะสม	4.86	0.10	มากที่สุด
3. ความเป็นไปได้	4.72	0.13	มากที่สุด
4. ความสอดคล้อง	4.80	0.14	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำความยุติธรรมทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย มีความเป็นประโยชน์ ($\bar{x}$ = 4.78, S.D. = 0.10) ความเหมาะสม ($\bar{x}$ = 4.86, S.D. = 0.10) ความเป็นไปได้ ($\bar{x}$ = 4.72, S.D. = 0.13) และความสอดคล้อง ($\bar{x}$ = 4.80, S.D. = 0.14) อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำความยุติธรรมทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. จากการศึกษาภาวะผู้นำความยุติธรรมทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาใน มีความตระหนักและให้ความสำคัญกับการบริหารงานบนพื้นฐานของความยุติธรรมและการลดช่องว่างความเหลื่อมล้ำในสถานศึกษา

1.1 ด้านการยอมรับความหลากหลาย (Recognition) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริบทของจังหวัดหนองคายที่เป็นพื้นที่ชายแดนและมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมสูง ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับตัวและยึดถือการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เป็นพื้นฐานสำคัญ สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่ระบุว่า "ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ เชิงบริบทที่ลุ่มลึกในการทำความเข้าใจวิถีชีวิตและความเชื่อที่หลากหลาย" และ สอดคล้องกับงานวิจัย ของ ภิรมย์ จีนธาดา (2561) ที่ระบุว่าการยอมรับ ทางวัฒนธรรมเป็นองค์ประกอบสำคัญในการจัดการศึกษา และ สอดคล้องกับ อายาโนกลู และ อาราสตาแมน (Ayanoğlu & Arastaman, 2023) ที่พบว่าผู้บริหารมีการรับรู้ด้านการยอมรับ ในระดับสูงผ่านการเคารพความหลากหลาย

1.2 ด้านการกระจายทรัพยากรอย่างเป็นธรรม (Redistribution) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ในด้านนี้ผู้นำความยุติธรรมทางสังคมต้องก้าวข้ามแนวคิด "ความเท่าเทียม

เชิงสัดส่วน" ที่เป็นการแจกจ่ายให้ทุกคนเท่ากัน ไปสู่แนวคิด "ความเสมอภาค" ที่เน้นการจัดสรรตามความจำเป็นพื้นฐานของบุคคล โดยประเด็นที่ผู้บริหารให้ความสำคัญคือการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศรายบุคคลเพื่อจำแนกเด็กกลุ่มเปราะบางและการใช้ภาวะผู้นำเชิงเครือข่ายระดมทรัพยากรจากภายนอก สอดคล้องกับทฤษฎี ความยุติธรรมทางสังคมของ เฟรเซอร์ (Fraser อ้างใน Cazden, 2012 และ Hatley, 2023) ที่ระบุว่าการกระจายทรัพยากรเป็นมิติทางเศรษฐกิจที่จำเป็นอย่างยิ่งในการลดความเหลื่อมล้ำด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉพาะในกลุ่มนักเรียนชายขอบหรือนักเรียนพื้นเมือง แม้ผู้บริหาร จะมีความมุ่งมั่น แต่ผลวิจัย ยังสะท้อนถึงความท้าทายในการบริหารจัดการ ซึ่งสอดคล้องกับงานของ กาพรายีซี (Kavrayıcı, 2024) ที่ระบุว่า "ข้อจำกัดด้านการเงิน" เป็นอุปสรรคสำคัญในการสร้างความเสมอภาค ดังนั้นแนวทางการพัฒนาที่ผู้วิจัยค้นพบในเรื่องการสร้างภาวะผู้นำเชิงเครือข่าย เพื่อระดมทรัพยากรจึงเป็นกลยุทธ์สำคัญในการแก้ไขปัญหาเชิงโครงสร้าง

1.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Representation) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มิตินี้มุ่งเน้นไปที่การทลายโครงสร้างการบริหารแบบสั่งการจากบนลงล่างเพื่อเปิดพื้นที่ให้กับครู บุคลากร ผู้ปกครอง และ นักเรียน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา ตามผลการวิจัยการที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับกระบวนการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม และเทคโนโลยีรับฟังเสียงสะท้อน สอดคล้อง กับงานวิจัยของ แอกแมน (Akman, 2020) ที่พบว่าภาวะผู้นำมิตินี้สามารถพยากรณ์ "ความไว้วางใจในตัวผู้บริหาร" และ "แรงจูงใจในการเรียน" ของนักเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ ยืนยันว่าหากมิตินี้เข้มแข็ง จะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนรู้และการเปิดพื้นที่ให้องค์กรนักเรียนมีส่วนร่วมตามผลวิจัย สอดคล้องกับข้อค้นพบของ โกแคก (Koçak, 2021) ที่ชี้ว่าความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน เป็นตัวกลางสำคัญที่ช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นทางจิตใจให้กับนักเรียน ซึ่งการที่ผู้บริหารส่งเสริม การมีส่วนร่วมจะช่วยให้นักเรียนรู้สึกว่าตนเองมีตัวตนและมีคุณค่าในสังคมโรงเรียน

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำความยุติธรรมทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา อภิปรายได้ดังนี้

2.1 ด้านการยอมรับความหลากหลาย (Recognition) การที่ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์โดยการสื่อสารและแสดงออกที่ปราศจากอคติทางเพศ ศาสนา วัฒนธรรม และสถานะทางสังคม สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นมิตรโดยการกำหนดนโยบายและมาตรการป้องกันการเลือกปฏิบัติและการกลั่นแกล้งอย่างเป็นรูปธรรม ในสถานศึกษา ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อพหุวัฒนธรรม โดยการสนับสนุนกิจกรรมที่เชิดชูอัตลักษณ์ท้องถิ่นและภาษาถิ่นเพื่อให้ผู้เรียนทุกคนรู้สึกได้รับการยอมรับและมีตัวตนในสังคมโรงเรียน และ ใช้กรณีศึกษาหรือสถานการณ์จริงในสังคมเพื่อสร้างความตระหนักรู้แก่บุคลากรและนักเรียนให้เข้าใจถึงความ

แตกต่างและคุณค่า ของความหลากหลายอย่างยั่งยืน นั้น ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ โรเบิร์ตสัน (Robertson, 2008) ที่ระบุว่าผู้นำต้องทำหน้าที่เป็น "แบบอย่างของความยุติธรรมทางสังคม" เพื่อเป็นรากฐานในการสร้างบรรยากาศแห่งความเคารพ และตรงกับข้อเสนอของ เฟรเซอร์ (Frazer, 2009) ในเรื่องการสร้าง "พื้นที่ปลอดภัย" เพื่อคุ้มครองนักเรียนจากการถูกกีดกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภิรมย์ จีนธาดา (2561) ที่พบว่าการยอมรับทางวัฒนธรรมเป็นองค์ประกอบสำคัญในการส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความยุติธรรมทางสังคม และการใช้กรณีศึกษาเพื่อสร้างความตระหนักรู้ยังสอดคล้องกับแนวทางของ หงา หงา และ จามิสัน (Nganga & Jamison, 2023) ซึ่งศึกษาการใช้การไตร่ตรองเชิงวิพากษ์และเรื่องเล่าอัตชีวประวัติ เป็นเครื่องมือการสอนสำหรับผู้เตรียมความพร้อมเป็นผู้นำสถานศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการเป็นตัวแทนผู้สร้างความยุติธรรมทางสังคมอย่างมีพลัง สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำในมิตินี้มุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพความแตกต่างและส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียมในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

2.2 ด้านการกระจายทรัพยากรอย่างเป็นธรรม (Redistribution) การที่ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศรายบุคคลเพื่อจำแนกความต้องการจำเป็นของนักเรียนกลุ่มเปราะบางและเด็กที่มีความต้องการพิเศษก่อนการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีโดยยึดหลักความจำเป็นเชิงวิพากษ์โดยให้ความสำคัญ กับการจัดสรรสื่อเทคโนโลยี และพื้นที่การเรียนรู้ให้แก่กลุ่มสาระการเรียนรู้หรือกิจกรรมที่ส่งผล ต่อคุณภาพผู้เรียนอย่างทั่วถึง มิใช่เพียงการจัดสรรตามสัดส่วนจำนวนคน ใช้ภาวะผู้นำเชิงเครือข่ายในการระดมทรัพยากรจากภายนอก เช่น ภาคเอกชน คหบดี และองค์กรชุมชน เพื่อสร้างโอกาสทางการศึกษาและสนับสนุนทุนการศึกษาให้แก่นักเรียนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ และ จัดการงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาล โดยเน้นความโปร่งใส ตรวจสอบได้และมีการติดตามประเมินผลการใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเป็นธรรมต่อผู้เรียนทุกกลุ่ม นั้น ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดความยุติธรรมทางสังคมมิติการกระจายทรัพยากร ตามทฤษฎีของ เฟรเซอร์ (Fraser อ้างใน Cazden, 2012 และ Hatley, 2023) ที่ชี้ให้เห็นว่าความยุติธรรมในมิติทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการลดความเหลื่อมล้ำด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉพาะในกลุ่มนักเรียนชายขอบหรือนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ และสอดคล้องกับงานวิจัยของเดแมทธิวส์ และ มาวินนีย์ (DeMatthews & Mawhinney, 2013) ที่ระบุถึงการพัฒนาทางวิชาชีพ ในด้าน การเป็นผู้นำทางโครงสร้างเพื่อความยุติธรรมทางสังคมสร้างทีมพัฒนาการเรียนรู้สร้างโครงสร้าง ตัวแบบมุมมองเชิงกลั่นกรอง สร้างระบบการร่วมมือปฏิบัติงานและอำนวยการจัดสรรทรัพยากร พัฒนาการเป็นผู้นำทางการเมืองเพื่อความยุติธรรมทางสังคมโดยสร้างเสริมสมรรถนะเพื่อจัดการแรงด้านและอุปสรรค รวมทั้งการแสวงหาโอกาสและทรัพยากรจากภายนอก เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคมในสถานศึกษา

พัฒนาการเป็นผู้นำของวัฒนธรรมเพื่อความยุติธรรมทางสังคมอย่างยั่งยืนมุ่งสู่การเป็นโรงเรียนแห่งความยุติธรรมทางสังคม และชุมชนความยุติธรรมทางสังคม ในที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อายาโนกลู และ อาราสตาแมน (Ayanoğlu & Arastaman, 2023) ที่ผลการศึกษาเสนอให้บริหารสถานศึกษาทบทวนบทบาทในการสร้างและรักษาความยุติธรรมทางการศึกษา โดยเฉพาะการคุ้มครองกลุ่มเปราะบางและการจัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นธรรม สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำในมิตินี้เน้นการจัดสรรทรัพยากรบนฐานข้อมูลและความจำเป็นของผู้เรียนเพื่อสร้างความเสมอภาคทางการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

2.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Representation) การที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมโดยเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร และคณะกรรมการสถานศึกษา ร่วมวางแผนและกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาโรงเรียนตั้งแต่ระยะเริ่มต้น กระจายอำนาจการบริหารจัดการโดยการมอบหมายหน้าที่และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ทีมงานตามความเชี่ยวชาญ และส่งเสริมการทำงานในรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพพัฒนาระบบ การสื่อสารที่เข้าถึงง่ายหลากหลายช่องทาง โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสื่อสังคมออนไลน์ ในการรับฟังเสียงสะท้อนข้อเสนอแนะ และข้อร้องเรียนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างสม่ำเสมอ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียนผ่านองค์กรนักเรียน โดยการรับฟังและนำความคิดเห็นของนักเรียนมาประกอบการตัดสินใจในกิจกรรมที่ส่งผลกระทบต่อตัวผู้เรียน เพื่อฝึกทักษะความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย นั้น ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ บรุคคอเลรี (Bruccoleri, 2008) ที่เสนอว่าผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็น "ผู้สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง" เปิดช่องทางการสื่อสารอย่างกว้างขวางเพื่อการรับรู้ รับฟังเรื่องราวต่างๆ ของผู้เรียนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมด้วยการนำหลักการของ ประชาธิปไตยมาถือปฏิบัติ และการใช้เทคโนโลยีเพื่อลดช่องว่างในการสื่อสาร และสอดคล้องกับข้อเสนอของเลวิส (Lewis, 2019) ที่ชี้ให้เห็นความจำเป็นในการลดช่องว่างระหว่างการรับรู้ของผู้บริหารและครู การมีระบบ ที่ตรวจสอบได้และเข้าถึงง่ายจึงช่วยสร้างความโปร่งใสและลดความรู้สึกไม่เป็นธรรมในองค์กร และการเปิดพื้นที่ให้องค์กรนักเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สอดคล้องอย่างยิ่งกับงานของ โกแคก (Koçak, 2021) ที่พบว่าการมีส่วนร่วมจะช่วยเพิ่ม "ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน" และสร้างความยืดหยุ่นให้แก่นักเรียน ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการเติบโตเป็นพลเมืองที่เข้าใจในสิทธิและหน้าที่ตามวิถีประชาธิปไตย สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำในมิตินี้มุ่งเน้นการสร้างระบบการบริหารที่เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง อันนำไปสู่ความโปร่งใสและความเป็นธรรมในองค์กร

3. การประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำความยุติธรรมทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านความเป็นประโยชน์ (Utility) ความเหมาะสม (Propriety) ความเป็นไปได้ (Feasibility) และ ความสอดคล้อง (Congruity) อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าแนวทางการพัฒนา ทั้ง 12 แนวทางนั้น มีความสมบูรณ์และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

ในบริบทสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับแนวคิดของ เดแมทธิวส์ และ มาวินนีย์ (DeMatthews & Mawhinney, 2013) ที่ระบุว่าการพัฒนาภาวะผู้นำความยุติธรรมทางสังคมต้องครอบคลุมทั้งมิติทางโครงสร้างและการเมืองเพื่อจัดการกับอุปสรรคในสถานศึกษาได้อย่างเห็นผล อีกทั้งความเหมาะสมของแนวทางในมิติการยอมรับความหลากหลายยังสอดรับกับบริบทเฉพาะของจังหวัดหนองคายที่เป็นพื้นที่ชายแดนพหุวัฒนธรรม ตามที่ ภิรมย์ จีนธาดา (2561: 148) และหงา หงา และ จามิสัน (Nganga & Jamison, 2023: 1-15) เสนอไว้ว่าการบริหารที่เน้นการไตร่ตรองเชิงวิพากษ์และการยอมรับความแตกต่างจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ยุติธรรมและปลอดภัย

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่ได้สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำความยุติธรรมทางสังคมในการยกระดับความเสมอภาคทางการศึกษา ผู้วิจัยจึงเสนอแนะแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1.ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำความยุติธรรมทางสังคมทั้ง 3 ด้านไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา 3) ครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรนำแนวทางไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ โดยบูรณาการการเคารพความแตกต่างเข้าสู่กิจกรรมการเรียนการสอน และเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นธรรม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ประกอบด้วย 1) ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อทดสอบโมเดลภาวะผู้นำความยุติธรรมทางสังคมและตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดังกล่าวกับผลลัพธ์ทางการศึกษา 2) ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังพื้นที่อื่นเพื่อเปรียบเทียบบริบทและยืนยันความเป็นสากลของแนวทางการพัฒนา 3) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำความยุติธรรมทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา

3. ข้อเสนอแนะสำคัญ ประกอบไปด้วย 1) ภาวะผู้นำความยุติธรรมทางสังคมควรได้รับการส่งเสริมให้เป็นสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา 2) กระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานต้นสังกัดควรผลักดันภาวะผู้นำความยุติธรรมทางสังคมให้เป็นกรอบแนวคิดหลักในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

ภิรมย์ จีนธาดา. (2561). รูปแบบการส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความยุติธรรมทางสังคมในสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎี

บัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ภิรมย์ จีนธาดา, เอกรินทร์ สังข์ทอง และ เรชา ชูสุวรรณ. (2559). ความยุติธรรมทางสังคมกับการจัดการศึกษา. วารสารคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 27(3), 171-181.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1. (2568). BIGDATA สพป.นค.1 ระบบบริการข้อมูลกลางภาครัฐ. เรียกใช้เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2568 จาก https://bigdata.nongkhai2.go.th/

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2. (2568). ระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา (Big Data). เรียกใช้เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2568 จากhttps://bigdata.nongkhai2.go.th/

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2565). แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570). กรุงเทพมหานคร: ราชกิจจานุเบกษา.

อดุล โตเขียว. (2563). รูปแบบผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21. วารสารสันติศึกษา ปริทรรศน์ มจร, 8(2), 515-526.

Akman, Y. (2020). The relationship between social justice leadership, trust in principals, and student motivation. International Journal of Educational Methodology, 6(4), 775–784.

Ayanoğlu, E., & Arastaman, G. (2023). Social justice leadership in education: What do school principals do for social justice? Educational Sciences: Theory & Practice, 23(1), 1–15.

Bogotch, I., & Shields, C. M. (2014). Introduction: Do promises of social justice trump paradigms of educational leadership? In I. Bogotch & C. M. Shields (Eds.), International handbook of educational leadership and social (in)justice (pp. 1–12). Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-007-6555-9

Bruccoleri, C. (2008). Perceptions and voices of four social justice activists: Towards enacting social justice in schools. Alberta: University of Calgary.

Cazden, C. B. (2012). A framework for social justice in education. International Journal of Educational Psychology, 1(3), 178–198.

DeMatthews, D., & Mawhinney, H. (2013). Social justice leadership and inclusion: Exploring challenges in an urban district struggling to address inequities. Educational Administration Quarterly, 50(5), 844-881.

Fraser, N. (2009). Scales of justice: Reimagining political space in a globalizing

world. New York: Columbia University Press.

Frazer, L. R. (2009). Toward a theory of critical teaching for social justice in outdoor education studies: A grounded theory study of philosophical perspectives and teaching practices. Wisconsin: University of Wisconsin-Madison.

Guskey, T. R. (2000). Evaluating Professional Development.Thousand Oaks: Corwin Press.

Hatley, K. (2023). The role of social justice theory in education studies. Journal of Educational Research and Practice, 13(1), 1–15.

Kavrayıcı, S. (2024). Social justice leadership in school settings: A qualitative study. Educational Leadership Review, 25(2), 1–15.

Koçak, S. (2021). Does social justice leadership in education improve the school belonging and resilience of students? Educational Administration Theory and Practice, 27(1), 1061–1084.

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

Lewis, C. (2019). Principals' socially just leadership practices. Tennessee: University of Tennessee.

Marshall, C., & Oliva, M. (2006b). Leaders for social justice: Making revolutions in education. Boston: Allyn & Bacon.

Nganga, L., & Jamison, M. (2023). Learning to lead for equity and social justice through critical reflection and autobiography. Journal of Educational Leadership, Policy and Practice, 38(2), 1–15.

Rawls, J. (1999). A theory of justice: Revised edition. Boston: Harvard University Press.

Robertson, E. S. (2008). Teacher for social justice: A case study of one elementary teacher's experience with implementing social justice education in the social studies. Austin, TX: University of Texas at Austin.