

ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
Situational Leadership of School Administrators
in Sai Mai District Office, Bangkok

อัศวิน สุขประเสริฐ^{1*} และ ฐิติพัฒน์ หิรัญนิธารัง²

Asawin Sukprasert^{1*} and Thitiphath Hirannitithamrong²

^{1*} นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก

^{2*} อาจารย์ สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก

^{1*} Master's degree student, Educational Administration, Krirk University

^{2*} Lecturer, Department of Educational Administration, Krirk University

*Corresponding author, E-mail: Asawin2535@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสำคัญภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตสายไหมกรุงเทพมหานคร 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตสายไหมกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำนวน 206 คน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติพรรณนาการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมานทำการทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตสายไหมกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย คือ ผู้นำแบบขายความคิด ผู้นำมอบหมายงานให้ทำ ผู้นำเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม และอันดับสุดท้าย คือ ผู้นำแบบบอกทุกอย่าง 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตสายไหมกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purpose of this research study was 1) to examine the significance of situational leadership among school administrators in the Sai Mai District Office of Bangkok, and 2) to compare situational leadership among school administrators in the Sai Mai District Office, Bangkok, categorized by educational qualifications and work experience. The sample consisted of 206 participants, including school administrators and teachers from schools within the Sai Mai District

Office. This quantitative research utilized a questionnaire as the primary data collection tool. The research used descriptive statistical analyses including frequency, percentage, mean, and standard deviation, while inferential statistics employed t-tests and one-way ANOVA.

The research findings revealed that 1) the situational leadership of school administrators in the Sai Mai District Office was high in all factors. The ranking of leadership styles, from most to least was as follows; selling leadership, delegating leadership, participating leadership, and telling leadership. 2) the comparison of situational leadership based on educational qualifications and work experience showed no statistically significant differences at the 0.05 level.

Keyword: Leader, Situational Leadership, School Administrators

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาไว้ว่าต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนเกิดความคล่องตัวในการบริหารงาน และสามารถใช้อยุทธศาสตร์ของวิชาชีพบริหารนำมาใช้เพื่อจัดการศึกษาของโรงเรียนได้เต็มประสิทธิภาพมากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553) ซึ่งผลจากการกระจายอำนาจการบริหารงานและการจัดการศึกษาในสถานศึกษาทำให้ผู้เรียนและสถานศึกษาได้รับการพัฒนาไปสู่เป้าหมายสูงสุดที่ตั้งไว้จะเห็นว่าสถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนใหญ่เกิดจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำที่ดี จึงสามารถนำพาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ เพราะภาวะผู้นำที่ดีนั้นจะสามารถโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานศึกษาให้สมัครใจร่วมกันปฏิบัติงาน งานที่เกิดจากการร่วมแรงร่วมใจจะสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และตามเป้าหมายสูงสุด แต่ถ้าหากผู้บริหารสถานศึกษาขาดภาวะผู้นำหรือมีภาวะผู้นำแต่นำมาใช้ในทางที่ไม่เหมาะสมอาจส่งผลให้การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความสำเร็จและเกิดประสิทธิผลเพียงเล็กน้อย (ศิริประภา อัครภูวนัย และคณะ, 2565) ดังนั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาย่อมมีอิทธิพลและความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานศึกษา ผู้บริหารจึงต้องศึกษาทบทวน และทำความเข้าใจคุณลักษณะ พฤติกรรม และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่เสมอ

การจัดการศึกษาในพื้นที่สำนักงานเขตสายไหมเป็นการจัดการศึกษาในรูปแบบพิเศษที่มุ่งเน้นการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงควบคู่กับการจัดการศึกษาเพื่อยกระดับและพัฒนาคุณภาพผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2564-2567 พบว่า สถานศึกษาไม่มีรูปแบบที่เหมาะสมกับสถานการณ์ในการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำไปปฏิบัติ ส่งผลให้คุณภาพผลสัมฤทธิ์และผลการทดสอบระดับชาติ ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานจากรายงานของสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร (2564) พบว่า การดำเนินการของสถานศึกษาตอบสนองนโยบายค่อนข้างน้อย ซึ่งการปฏิบัติงานยังไม่สอดคล้องและไม่ตรงตามความถนัดของผู้ใต้บังคับบัญชาพอสมควร ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารให้เป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องแสดงออกถึงทักษะในการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษานั้นจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์เป็นสิ่งสำคัญ สอดคล้องกับแนวคิดของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ Hersey and Blanchard (1988) ได้เสนอทฤษฎีวงจรชีวิต โดยได้รับอิทธิพลจากทฤษฎีเรดดิน และยังยึดหลักการ

เดียวกัน คือ แบบภาวะผู้นำอาจมีประสิทธิภาพหรือไม่ก็ได้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ประกอบด้วย 1) ปริมาณการออกคำสั่ง คำแนะนำต่าง ๆ หรือพฤติกรรมด้านงาน 2) ปริมาณการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม หรือพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ และ 3) ความพร้อมของผู้ตามหรือกลุ่มผู้ตาม เพราะถือว่าผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานระดับสูง สามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ดี

ดังนั้น จากที่มาของสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ และหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อให้การบริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับความสำคัญภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความสามารถในการจูงใจ ชี้แนะ และมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำตามลักษณะบุคคล โดยมุ่งเน้นคุณลักษณะเฉพาะของผู้นำ เช่น ความมั่นใจ ความซื่อสัตย์ และความฉลาด 2) ภาวะผู้นำตามพฤติกรรม เป็นการศึกษากฎการของผู้นำ เช่น การมุ่งเน้นงาน และการมุ่งเน้นความสัมพันธ์ 3) ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ เป็นการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารให้เหมาะสมกับระดับความพร้อมของผู้ตาม และ 4) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในองค์กร (Hersey, Blanchard, & Johnson, 2008 ; Northouse, 2021)

ณัฐพันธ์ เจริญนันทน์ (2551) ได้ศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำ โดยมีเนื้อหาสำคัญ คือ ภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นหัวข้อที่มีการศึกษามานานตั้งแต่ยุคสมัยกรีก (ก่อนคริสต์ศักราช) จนถึงปัจจุบัน นักปราชญ์คนสำคัญ เช่น เพลโต ซีซาร์ ที่มีการพูดถึงผู้นำในอุดมคติกันมาแล้ว นักปราชญ์และนักวิชาการแต่ละคนต่างศึกษาผู้นำไปตามแง่มุมที่ตนเองถนัดหรือสนใจ แต่การศึกษาในยุคก่อนไม่ได้มีการวางหลักเกณฑ์และรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นทางการ จนกระทั่งถึงช่วงต่อระหว่างปลายศตวรรษที่ 19 กับต้นศตวรรษที่ 20 จึงได้เริ่มมีความสนใจที่จะศึกษาถึงแนวความคิดเรื่องภาวะผู้นำอย่างเป็นระบบ ตลอดจนจนถึงการเชื่อมต่อระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารธุรกิจ โดยที่การศึกษาด้านภาวะผู้นำนั้นสามารถแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 3 ทฤษฎี ดังต่อไปนี้

1) ทฤษฎีลักษณะเฉพาะของผู้นำ (Trait Theory) เป็นทฤษฎีในยุคสมัยเริ่มต้นที่มีการศึกษาเรื่องของผู้นำและภาวะผู้นำอย่างเป็นระบบ โดยมีความเชื่อว่าผู้นำที่ดีจะมีคุณสมบัติเฉพาะที่แตกต่างจากบุคคลทั่วไปหรือเกิดขึ้นมาเพื่อจะเป็นผู้นำหรือปกครองผู้อื่น

2) ทฤษฎีพฤติกรรม (Behavioral Theory) เป็นทฤษฎีในยุคสมัยต่อมาที่ศึกษาพฤติกรรม การแสดงออกของผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการนำของเขา

3) ทฤษฎีสถานการณ์ (Situational Theory) เป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อม และสถานการณ์ที่มีผลต่อการแสดงออกของผู้นำ โดยผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับข้อกำหนดของสถานการณ์ว่า “สถานการณ์สร้างวีรบุรุษแต่บางครั้งวีรบุรุษก็ต้องสร้างสถานการณ์”

แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์

Gibson, Ivancevich and Donnelly (2000) กล่าวถึง แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ว่าประสิทธิภาพในการทำงานของผู้นำขึ้นอยู่กับปัจจัยทางสถานการณ์ ดังนั้นผู้นำประเภทนี้จึงต้องมีสติปัญญา สามารถวิเคราะห์ มีความคิดกว้างไกล เรียนรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นรับรู้และเข้าใจสภาพแวดล้อม มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ผู้นำต้องใช้ดุลยพินิจเองว่า ในแต่ละสถานการณ์ควรจะเลือกรูปแบบภาวะผู้นำแบบใดมาใช้เพราะภาวะผู้นำที่เหมาะสมในสถานการณ์หนึ่งอาจไม่เหมาะสมในอีกสถานการณ์หนึ่งก็ได้

Hersey, Blanchard, and Johnson (2008) ได้กล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะปรับเปลี่ยนรูปแบบการเป็นผู้นำให้เหมาะสมกับระดับความพร้อมของผู้ตาม ซึ่งประกอบด้วยทักษะและแรงจูงใจ โดยแบ่งสไตล์การเป็นผู้นำออกเป็น 4 รูปแบบตามบริบท ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำมอบหมายงาน 2) ภาวะผู้นำบอกทุกอย่าง 3) ภาวะผู้นำขายความคิด และ 4) ภาวะผู้นำมีส่วนร่วม

ดังนั้น จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ผู้วิจัยพอสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ย่อมส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ผู้นำที่ดีจะไม่ยึดติดกับภาวะผู้นำรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง แต่จะเลือกใช้ให้เหมาะกับสถานการณ์ซึ่งภาวะผู้นำแบบนี้เรียกว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ โดยผู้นำจะปรับเปลี่ยนรูปแบบการนำ หรือมีการปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อม นั้น ๆ ซึ่งผู้นำมีความเชื่อว่าหากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นมีความแตกต่างกันย่อมต้องใช้รูปแบบของการนำที่แตกต่างกันออกไป ผู้วิจัยจึงศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ที่สอดคล้องกับประเด็นปัญหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ตามทฤษฎีของ Hersey, Blanchard, and Johnson (2008) ได้แบ่งภาวะของผู้นำเชิงสถานการณ์ออกเป็น 4 แบบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำบอกทุกอย่าง 2) ภาวะผู้นำขายความคิด 3) ภาวะผู้นำมีส่วนร่วม 4) ภาวะผู้นำมอบหมายงาน

1) ผู้นำบอกทุกอย่าง

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบบอกทุกอย่าง (Telling) หมายถึง รูปแบบผู้นำแบบสั่งการ และกำหนดทิศทางการทำงานที่ชัดเจนเป็นแนวทางสำหรับพนักงานความพร้อมของพนักงานต่ำ

ชัยเสกฐ์ พรหมศรี (2557) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบบอกทุกอย่าง (มุ่งงานสูงแต่มุ่งความสัมพันธ์ต่ำ) ผู้นำจะคอยแนะนำ ออกคำสั่ง และให้ข้อแนะนำ ให้คำสั่งที่ชัดเจน และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดซึ่งรูปแบบนี้เหมาะสมกับผู้ตามที่มีวุฒิภาวะต่ำหรือมีประสบการณ์ ทักษะ ความสามารถในการทำงานน้อย

พิพัฒน์ นนทนารณ์ (2558) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบบอกทุกอย่างจะมีลักษณะที่เน้นงานสูงแต่เน้นคนและความสัมพันธ์ต่ำ ผู้นำแบบสั่งงานนี้จะให้ทิศทางการทำงานที่ชัดเจนว่าจะต้องทำงานอย่างไรให้สำเร็จจะเน้นการสั่งการให้งานเดินหน้าอย่างชัดเจน เป็นขั้นตอน และควบคุมงานอย่างใกล้ชิด การสื่อสารระหว่างผู้นำกับผู้ตามจะเป็นการสื่อสารแบบทางเดียว

จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำบอกทุกอย่างผู้วิจัยพอสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำบอกทุกอย่างหมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำเป็นผู้กำหนดแผนการทำงานและระยะเวลาที่งานจะแล้วเสร็จให้แก่บุคลากร โดยกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานที่เฉพาะเจาะจง มีการชี้แนะและควบคุมการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด กำหนดระเบียบต่าง ๆ ให้บุคลากรมีหน้าที่ปฏิบัติตามมีวิธีการ รูปแบบสั่งการที่ชัดเจนจากผู้นำทางเดียว โดยไม่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำสามารถตัดสินใจทุกเรื่องเพียงผู้เดียว ผู้ใต้บังคับบัญชาจึงมีหน้าที่ปฏิบัติตามเท่านั้น

2) ด้านผู้นำขายความคิด

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบขายความคิด (Selling) หรือ M2 หมายถึง การที่ผู้นำให้พนักงานได้พิจารณาปัจจัยภายในต่าง ๆ ก่อนตัดสินใจ ความพร้อมของพนักงานปานกลาง หรือ M2

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบขายความคิด เป็นภาวะมุ่งงานและความสัมพันธ์สูง ผู้นำอธิบายการตัดสินใจ ชักจูงพนักงานให้ทำตามเมื่อจำเป็น รูปแบบนี้เหมาะสำหรับผู้ตามที่มีวุฒิภาวะหรือมีประสบการณ์ ทักษะ ความสามารถในระดับหนึ่ง

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2558) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบขายความคิด เป็นผู้นำที่มีการเน้นความสำคัญของงาน และคนไปพร้อม ๆ กัน ผู้นำจะอธิบายการตัดสินใจ และให้ผู้ตามมีโอกาสดูแลเพื่อให้เกิดความกระจ่างแจ้งเกี่ยวกับงานที่จะต้องทำ ผู้นำแบบนี้จะขายอธิบายความคิดที่ตัดสินใจให้ผู้ตามมีโอกาสดูแลเพื่อให้เกิดความสงสัย และไม่แน่ใจ เมื่อผู้ตามเห็นด้วยหรือซื้อความคิดจะทำให้งานประสบความสำเร็จมากขึ้น การสื่อสารระหว่างผู้นำแบบนี้กับผู้ตามจะเป็นการสื่อสารแบบสองทาง

ดังนั้น จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำขายความคิด ผู้วิจัยพอสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำขายความคิดนั้น หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเอง ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง คอยให้กำลังใจและห่วงใยบุคลากร รวมถึงการให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความเป็นกันเอง โดยสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นมิตร พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ และให้คำแนะนำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีความเมตตา เข้าใจความรู้สึก รับผิดชอบต่อปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากรในโรงเรียน

3) ผู้นำเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม

เนตรพัฒนา ยาวีราข (2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participating) หรือ M3 หมายถึง ผู้นำให้การสนับสนุน และส่งเสริมให้ผู้อื่นเจริญก้าวหน้าโดยการแนะนำ และพัฒนาทักษะในการทำงาน ความพร้อมของพนักงานปานกลาง หรือ M3

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มุ่งงานต่ำ แต่มุ่งความสัมพันธ์สูง ผู้นำให้ความสำคัญแก่พนักงานต่อความรับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น กระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและอำนวยความสะดวกเพื่อให้เกิดความร่วมมือ และพันธสัญญารูปแบบนี้เหมาะกับผู้ตามที่มีวุฒิภาวะสูง แต่ขาดความเชื่อมั่น

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2558) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำจะเน้นความสัมพันธ์มากแต่เน้นงานน้อย ผู้นำจะร่วมแบ่งปันความคิดเห็นกับผู้ตาม ส่งเสริมให้ผู้ตามมีส่วนร่วมและอำนวยความสะดวกในการตัดสินใจ ผู้นำจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในฐานะสมาชิกคนหนึ่งโดยไม่ขึ้นา ควบคุม กำกับหรือสั่งงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมผู้วิจัยพอสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนได้แสดงความคิดเห็น โดยผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น รับฟังข้อเสนอแนะของบุคลากรในโรงเรียน มีการให้ปรึกษาหารือ กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาริเริ่มความคิดในการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน ช่วยเหลือและสนับสนุนต่าง ๆ แก่บุคลากรในโรงเรียน ให้สนับสนุนการตัดสินใจของส่วนรวม และให้ความเคารพในการตัดสินใจนั้น ให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค

4) ผู้นำเน้นการทำงานแบบมอบหมายงาน

เนตรพัฒนา ยาวีราข (2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน (Delegating) หรือ M4 หมายถึง ผู้นำที่สั่งการและให้การสนับสนุนเพียงเล็กน้อย พนักงานมีความรับผิดชอบในงานอยู่แล้วในสถานการณ์การทำงานนั้น ความพร้อมของพนักงานสูง หรือ M4

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน (มุ่งงานต่ำมุ่งความสัมพันธ์ต่ำ) ผู้นำที่มีหน้าที่แค่เพียงคอยสังเกต ติดตามการปฏิบัติงานของพนักงานเท่านั้น หลังจากที่มีมอบหมายงานรับผิดชอบในการตัดสินใจ และการนำไปปฏิบัติให้แก่พนักงาน การที่มีรูปแบบนี้ไปประยุกต์ใช้อย่างไม่เหมาะสมสามารถส่งผลกระทบต่อระดับของการมีส่วนร่วมของผู้จากกระบวนการ

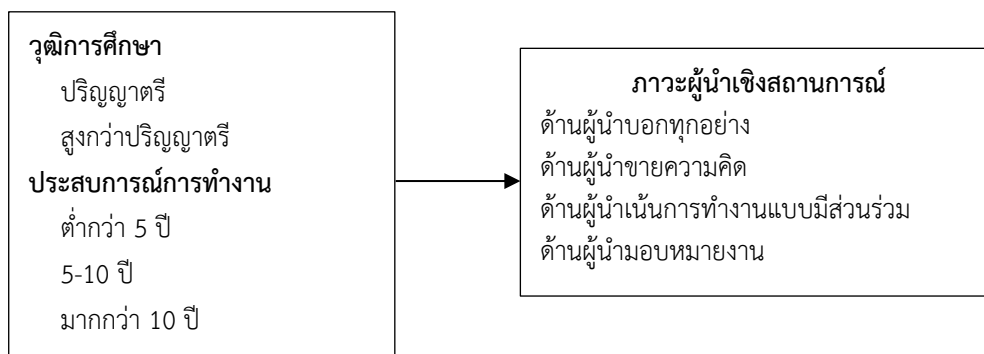


พิพัฒน์ นนทธารณ์ (2558) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน เป็นผู้นำที่เห็นความสัมพันธ์ และงานต่ำจะเป็นผู้ที่ให้ทิศทาง หรือสนับสนุนการทำงานเพียงเล็กน้อย และได้มอบหมายความรับผิดชอบในการตัดสินใจ และการปฏิบัติงานให้กับผู้ตาม เป็นการกระจายอำนาจให้ผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามเป็นตัวของตัวเอง และมีอิสระในการกำหนดขั้นตอนการทำงาน และตัดสินใจในงาน

ดังนั้น จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำมอบหมายงาน ผู้วิจัยพอสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมอบหมายงานนั้น หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกถึงความเชื่อมั่นในศักยภาพการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายนั้นอย่างมีคุณภาพ โดยผู้นำจะกระจายอำนาจให้บุคลากรในโรงเรียนรับผิดชอบและตัดสินใจด้วยตนเอง ไว้วางใจให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานโดยอิสระ และติดตามและประเมินผลการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งยอมรับยกย่องและชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ดี โดยมอบรางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ได้ตามบรรลุมเป้าหมายที่กำหนดไว้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาและทบทวนงานวิจัยในพื้นที่ที่เกี่ยวข้องพร้อมทั้งประมวลปัญหาด้านการจัดการศึกษาในพื้นที่สำนักงานเขตสายไหมกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ต้องใช้ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ เพื่อแก้ปัญหาผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรตามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ทฤษฎีของ Hersey, Blanchard, and Johnson (2008) ผู้นำ 4 แบบ ได้แก่ ผู้นำบอกทุกอย่าง ผู้นำขายความคิด ผู้นำเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม และผู้นำมอบหมายงาน และกำหนดตัวแปรต้น ได้แก่ 1) วุฒิการศึกษา 2) ประสบการณ์การทำงาน กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

H1: ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์มีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

H2: เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำนวน 9 โรงเรียน รวมจำนวน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูทั้งสิ้น 606 คน (ระบบฐานข้อมูลกลางด้านการศึกษาออนไลน์ 2566)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ได้กำหนดขนาดมาจากการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 238 คน โดยการสุ่มตัวอย่างง่าย (Simple random sampling)

การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นจากการศึกษาเอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับ เพศ การศึกษา และประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ที่กำหนดคำตอบไว้

ตอนที่ 2 ระดับความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ตามทฤษฎีของ Hersey, Blanchard and Johnson (2008) ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา คือ 1) ภาวะผู้นำแบบบอกทุกอย่าง 2) ภาวะผู้นำแบบขายความคิด 3) ภาวะผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม และ 4) ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามและมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประยุกต์ตามวิธีการของ Likert (1967)

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิจัย ดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพรรณนาเพื่อหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

2) การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวมและรายด้านแล้วนำค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ที่ได้เทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของ Best (1981) ดังนี้

4.50 – 5.00	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์	อยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์	อยู่ในระดับมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์	อยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์	อยู่ในระดับน้อย
1.00–1.49	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไป พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 242 คน ได้กลับคืนมา 206 คน คิดเป็นร้อยละ 85 ส่วนใหญ่ คือ เพศหญิง จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 71.40 และเป็นเพศชาย จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 28.60 ซึ่งมีระดับการศึกษาคือ ปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 67 และระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 33 โดยมีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 50.50 มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 40.80 และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70

ผลการวิเคราะห์วัตถุประสงค์ที่ 1 ศึกษาระดับความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตสายไหมกรุงเทพมหานคร



พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.53) ผู้นำแบบขายความคิด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.54) ผู้นำเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.54) และอันดับสุดท้าย คือ ผู้นำแบบบอกทุกอย่าง ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.51) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์วัตถุประสงค์ที่ 2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตสายไหมกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตสายไหมกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม วุฒิการศึกษา

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์	ปริญญาตรี		ปริญญาโทขึ้นไป		t	P
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้นำแบบบอกทุกอย่าง	4.38	.57	4.42	.47	.595	.553
2	ผู้นำแบบขายความคิด	4.46	.56	4.47	.52	.187	.852
3	ผู้นำเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม	4.44	.56	4.47	.53	.477	.634
4	ผู้นำมอบหมายงานให้ทำ	4.45	.56	4.47	.52	.227	.821
	รวม	4.43	.48	4.46	.44	.429	.669

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตสายไหมกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
ผู้นำแบบบอกทุกอย่าง	Between Groups	.549	2	.275	1.048	.353
	Within Groups	53.218	203	.262		
	Total	53.767	205			
ผู้นำแบบขายความคิด	Between Groups	.000	2	.000	.000	1.000
	Within Groups	59.848	203	.295		
	Total	59.849	205			
ผู้นำเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม	Between Groups	.275	2	.143	.462	.631
	Within Groups	60.520	203	.298		
	Total	60.796	205			
ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ	Between Groups	.259	2	.130	.451	.637
	Within Groups	58.346	203	.287		
	Total	58.605	205			
รวม	Between Groups	.110	2	.055	.260	.772
	Within Groups	43.002	203	.212		
	Total	43.112	205			

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร แล้วนั้น ผู้วิจัยสามารถอภิปราย ได้ดังนี้

ด้านผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำมีความสำคัญมาก เพราะสามารถกระจายงานให้เหมาะสมกับศักยภาพของทีมและมุ่งเน้นการพัฒนาในระดับสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 1 คือ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับ ยกย่องและชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ดี อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับที่ 2 คือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบรางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ได้ตามบรรลุปเป้าหมายที่กำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับที่ 3 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาไว้วางใจให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานโดยอิสระ อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับที่ 4 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและประเมินผลการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากที่สุดและอันดับสุดท้าย ได้แก่ อันดับที่ 5 คือ ผู้บริหารสถานศึกษากระจายอำนาจให้บุคลากรในโรงเรียนรับผิดชอบและตัดสินใจด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารแสดงออกถึงศักยภาพการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย โดยผู้บริหารตัดสินใจด้วยตนเอง ติดตามประเมินผลการทำงาน และยกย่อง ชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิชฌกร แดงแก้ว (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ผู้นำมอบหมายงานให้ทำ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของก้องภพ วิชฌกุล (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับมาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 พบว่า ผู้นำมอบหมายงานให้ทำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวาทีต บุญใบ (2566) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ผู้นำมอบหมายงานให้ทำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับทฤษฎีของ Hersey and Blanchard (1988) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำมอบหมายงานพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกถึงความเชื่อมั่นในศักยภาพการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะดำเนินงานให้สำเร็จ ล่วงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายนั้นอย่างมีคุณภาพ โดยผู้นำจะเป็นเพียงผู้ทำหน้าที่กำหนดเป้าหมาย คอยให้กำลังใจ และติดตามและประเมินผลของการปฏิบัติงาน ซึ่งรูปแบบนี้จะมุ่งงานตามความสัมพันธต้า

ด้านผู้นำแบบขายความคิดมีความสำคัญมากเพราะมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทีมและองค์กร เนื่องจากเป็นผู้ที่สามารถถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกในทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ทีมมีความพร้อมที่จะรับมือกับความท้าทายใหม่ๆ และบรรลุปเป้าหมายที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 1 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง คอยให้กำลังใจและห่วงใยบุคลากรอยู่เสมอ อยู่ในระดับ มากที่สุด อันดับที่ 2 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความเป็นกันเอง อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับที่ 3 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นมิตร อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับที่ 4 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถและพร้อมให้คำแนะนำเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุดและอันดับสุดท้าย ได้แก่อันดับที่ 5 คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเมตตาเข้าใจความรู้สึกรับรู้ปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากรในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเปิดโอกาส ให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง รวมถึงการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนด้วยความเป็นกันเอง สร้างบรรยากาศที่อบอุ่น เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดง

ความสามารถ พัฒนาก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิชฌกร แดงแก้ว (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ด้านผู้นำแบบขยายความคิด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของก้องภพ วิชญกุล (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับมาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 พบว่า ผู้นำแบบขยายความคิด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับวาทีต บุญใบ (2566) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ผู้นำแบบขยายความคิด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับทฤษฎีของ Hersey and Blanchard (1988) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำขยายความคิด เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเอง แต่จะคอยให้การช่วยเหลือ สนับสนุนให้การปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยมีการสื่อสารระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งรูปแบบนี้จะมุ่งงานสูง และความสัมพันธ์สูง และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ House and Mitchell (1974) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบขยายความคิด เป็นผู้นำให้การสนับสนุนและมีพฤติกรรมที่เป็นมิตรที่ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเข้าถึงได้ง่าย เป็นผู้นำที่ใส่ใจในสวัสดิการความเป็นอยู่และความต้องการในฐานะความเป็นมนุษย์ของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจะแสดงพฤติกรรมให้การสนับสนุนในการสร้างบรรยากาศที่ดีของการทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งให้การปฏิบัติอย่างเสมอภาคและให้การนับถือต่อศักดิ์ศรีของผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านผู้นำเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญมากเพราะเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ทุกคนในมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 1 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับที่ 2 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญ ช่วยเหลือและสนับสนุนต่าง ๆ แก่บุคลากรในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับที่ 3 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 4 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน อยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย ได้แก่ อันดับที่ 5 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนได้แสดงความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นรับฟังข้อเสนอแนะของบุคลากรในโรงเรียนในการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ มีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานในการตัดสินใจของส่วนรวมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิชฌกร แดงแก้ว (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ผู้นำเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของก้องภพ วิชญกุล (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับมาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 พบว่า ผู้นำเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวาทีต บุญใบ (2566) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ผู้นำเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับทฤษฎีของ Hersey and Blanchard (1988) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำมีส่วนร่วม พฤติกรรมที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น มีการปรึกษาหารือ กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเริ่มความคิดในการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ สนับสนุนการตัดสินใจของส่วนรวมและให้ความเคารพในการตัดสินใจนั้น ผู้นำจะให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมมีลักษณะซึ่งรูปแบบนี้จะมุ่งงานต่ำ

มุ่งความสัมพันธ์สูง และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ House and Mitchell (1975) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการขอคำปรึกษาก่อนที่จะตัดสินใจ รวมถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ กระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีการประชุมกับผู้ใต้บังคับบัญชาในที่ทำงานบ่อย ๆ ผู้นำแบบมีส่วนร่วมจะกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายของกลุ่มและเขียนข้อเสนอแนะต่าง ๆ ขึ้นในที่ทำงาน

ด้านผู้นำแบบบอกทุกอย่าง เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนการทำงานตามระยะเวลาให้แก่บุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายในการทำงานด้วยตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แนะและควบคุมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจการบริหารทั้งภายในและภายนอกของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดระเบียบต่าง ๆ โดยให้บุคลากรปฏิบัติตาม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดแผนการทำงาน มีวิธีการดำเนินงานที่เฉพาะเจาะจงปฏิบัติงานตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด สิ่งการที่ชัดเจนและสามารถตัดสินใจทุกเรื่องเพียงผู้เดียว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิชฌกร แดงแก้ว (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ด้านผู้นำแบบบอกทุกอย่าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของก้องภพ วิชญกุล (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับมาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 พบว่า ด้านผู้นำแบบบอกทุกอย่าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวาที บุญใบ (2566) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ด้านผู้นำแบบบอกทุกอย่าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบบอกทุกอย่างเป็นพฤติกรรมที่มุ่งงานสูง มุ่งความสัมพันธ์ต่ำผู้นำแบบนี้แสดงออกอย่างชัดเจนถึงการกำหนดทิศทางเกี่ยวกับวิธีการที่ผู้ตามควรจะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ House and Mitchell (1974) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบบอกทุกอย่าง เป็นผู้นำที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการใช้คำสั่งเกี่ยวกับการทำงาน รวมทั้งแจ้งความคาดหวังให้ทราบ บอกถึงวิธีทำงาน ตลอดจนกำหนดเวลาทำงานสำเร็จให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ ผู้นำแบบบอกทุกอย่างจะกำหนดมาตรฐานของการทำงานพร้อมทั้งกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และยังสอดคล้องกับทฤษฎีของ Hersey and Blanchard (1988) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบบอกทุกอย่าง เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำเป็นผู้วางแผน กำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานที่เฉพาะเจาะจง มีการควบคุมการปฏิบัติงาน และมีรูปแบบสั่งการที่ชัดเจนจากผู้นำทางเดียว โดยไม่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาจึงมีหน้าที่ปฏิบัติตามเพียงอย่างเดียว รูปแบบนี้เหมาะแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความพร้อมงานต่ำ

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของระดับการศึกษาที่มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง คอยให้กำลังใจ คอยห่วงใยบุคลากรอยู่เสมอ ควรกำหนดระเบียบต่าง ๆ โดยให้บุคลากรปฏิบัติตามและสามารถตัดสินใจการบริหารทั้งภายในและภายนอกของโรงเรียนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุปราณี คลังจินดา (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลการเปรียบเทียบโดยภาพรวมและรายด้าน

ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรินทร์ โนนทอง (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผลการเปรียบเทียบโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ แนวคิดของพิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2558) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบขยายความคิด เป็นผู้นำที่มีการเน้นความสำคัญ ของงาน อธิบายการตัดสินใจ และให้ผู้ตามมีโอกาสนำเสนอความคิดเห็นให้เกิดความกระตือรือร้นเกี่ยวกับงานที่จะต้องทำ ผู้นำแบบนี้จะขยายอธิบายความคิดที่ตัดสินใจให้ผู้ตามมีโอกาสนำเสนอเพื่อให้เกิดความสงสัยและไม่แน่ใจ เมื่อผู้ตามเห็น ด้วยหรือข้อความคิดจะทำให้งานประสบความสำเร็จมากขึ้น การสื่อสารระหว่างผู้นำแบบนี้กับผู้ตามจะเป็นการ สื่อสารแบบสองทาง และยังสอดคล้องกับทฤษฎี Hersey and Blanchard (2008) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำเปิดโอกาสให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น มีการปรึกษาหารือ กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเริ่มความคิดใน การทำงานรูปแบบใหม่ ๆ สนับสนุนการตัดสินใจของส่วนรวมและให้ความเคารพในการตัดสินใจนั้น ผู้นำจะให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมมีลักษณะซึ่งรูปแบบนี้จะมุ่งงานต่อความสัมพันธสูง

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันไม่เป็นไปตาม สมมุติฐาน ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานแสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ในการบริหารจัดการในสถานศึกษาเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสินีนางู จิระพรพาณิชย์ (2562) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในยุคดิจิทัล ตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอปาก เกร็ด จังหวัดนนทบุรี ผลการเปรียบเทียบจำแนกประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ งานวิจัยของสุปราณี คลังจินดา และคณะ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรินทร์ โนนทอง (2566) ภาวะผู้นำตาม สถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผลการเปรียบเทียบตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Gibson, Ivancevich and Donnelly (2000) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ ในการทำงานของผู้นำขึ้นอยู่กับปัจจัยทางสถานการณ์ ดังนั้นผู้นำประเภทนี้จึงต้องมีสติปัญญา สามารถวิเคราะห์ มีความคิดกว้างไกล เรียนรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นรับรู้และเข้าใจสภาพแวดล้อม มีความยืดหยุ่นในการ ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ผู้นำต้องใช้ดุลยพินิจเองว่า ในแต่ละสถานการณ์ควรจะเลือกรูปแบบภาวะผู้นำแบบใด มาใช้เพราะภาวะผู้นำที่เหมาะสมในสถานการณ์หนึ่งอาจไม่เหมาะสมในอีกสถานการณ์หนึ่งก็ได้ และยังสอดคล้องกับ ทฤษฎีของ Hersey and Blanchard (2008) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำแสดงออกถึงความเชื่อมั่นในศักยภาพการปฏิบัติงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายนั้นอย่างมีคุณภาพ โดยผู้นำจะเป็น เพียงผู้ทำหน้าที่กำหนดเป้าหมาย คอยให้กำลังใจ และติดตามและประเมินผลของการปฏิบัติงาน ซึ่งรูปแบบนี้จะมุ่ง งานต่อความสัมพันธต่ำ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านผู้นำแบบบอกทุกอย่าง จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดกฎระเบียบต่าง ๆ โดยให้บุคลากรปฏิบัติตาม มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษา และให้ความสำคัญเน้น การใช้กฎและ ระเบียบเพื่อให้งานสำเร็จ เข้ามาใช้กับการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของ สถานศึกษา

1.2 ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม จากผลการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษามีความเมตตา เข้าใจความรู้สึก รับรู้ปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากรในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับบุคลากรในสถานศึกษา อย่างเท่าเทียมและเสมอภาค เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

1.3 ด้านผู้นำแบบขยาคความคิด จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรเข้าไปควบคุม กำกับกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ควรให้อิสระในการทำงานของบุคลากรโดยให้คำแนะนำ และคอย สอบถามปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุตามกำหนด

1.4 ด้านผู้นำแบบมอบหมายงาน จากผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามอบรางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ได้ตามบรรลุปเป้าหมายที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรไว้วางใจให้บุคลากรใน สถานศึกษาปฏิบัติงานโดยอิสระ เพื่อให้เกิดการร่วมมือสนับสนุนการพัฒนาอย่างเป็นระบบในสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์กับการบริหารงานวิชาการในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

2.3 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

2.4 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

ก้องภพ วิษณุกุล. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับมาตรฐานวิชาชีพ ด้านการ

ปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (วิทยานิพนธ์

มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2557). ภาวะผู้นำร่วมสมัย. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดเคชั่น

เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2556). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.

พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาแห่งชาติ. (2562). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 138 ตอนที่ 57 ก,1 พฤษภาคม 2562.

พัชรภรณ์ โนนทอง. (2566). ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของ

โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

วารสารวิชาการแสงอีสาน, 20(1), 1-18.

พิพัฒน์ นนทนาถรณ์. (2558). ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ, พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีการพิมพ์.

วาทีต บุญใบ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 12(45),154-164.

วิษณุกร แดงแก้ว. (2563). ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน

ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. (วิทยานิพนธ์

มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.

ศิริประภา อัคราภิชาติ, ชื่นนภา นาวาร และมัทนา วังนอมศักดิ์. (2565) คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหาร

สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสาร มจร พุทธศาสตร์ปริทรรศน์, 6(3), 276-292.

- สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร. (2565). *ผลการทดสอบระดับชาติ (O-Net)*. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2567 จาก <https://webportal.bangkok.go.th/saimai/coverpages>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกระทรวงศึกษาธิการที่เกี่ยวข้อง และพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ : ร.ส.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ : พรินทวนกราฟฟิค.
- สินีนานู จิระพรพาณิชย์. (2562). ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในยุคดิจิทัล ตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 9(33), 256-262.
- สุปราณี คลังจินดา, วิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม และกฤษฎา วัฒนศักดิ์ (2566). ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. *วารสารเสียงธรรมจากมหายาน*, 10(1), 50-64.
- Best J. W. (1981), *Research in Education*, 4th Edition, New Delhi, Prentice Hall of India Pvt. Ltd.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J., & Donnelly, J. (2000). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (11th Edition). McGraw-Hill/Irwin.
- Hersey, P., & Blanchard, K.H. (1988). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources* (5th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (2008). *Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources* (9th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- House, R. J., & Mitchell, T. R. (1975). *Path goal theory of leadership* (pp. 75-67). Faculty of Management Studies, University of Toronto.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Sample size determination table. *Educational and psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Likert, R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale, in Attitude Theory and Measurement*. New York, Wiley & Son.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.