

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
Situational Leadership of School Administrators
under Bangkok Metropolitan Administration

ชนัญชิตา ฉำน้อย^{1*} และกัลยมน อินทุสุต²

Chananchida Chumnoi^{1*} and Kanyamon Indusuta²

Email: 6514470086@rumail.ru.ac.th*, kanyamon.i@rumail.ru.ac.th

¹สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

¹Department of Education Administration, Faculty of Education,
Ramkhamhaeng University, Thailand

²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

²Faculty of Education, Ramkhamhaeng University, Thailand

(Receipt of the manuscript: January 31, 2024; Receipt of the revised manuscript:
February 29, 2024; Acceptance of the final manuscript: March 14, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 370 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีค่าดัชนีความสอดคล้องทั้งฉบับเท่ากับ 1.00 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวและการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's post hoc comparison method) ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ใน

*Corresponding author e-mail: 6514470086@rumail.ru.ac.th

ระดับมาก 2) ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านผู้นำแบบสั่งการ ด้านผู้นำแบบขายความคิด และผู้นำแบบมอบหมายงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ / สถานการณ์ / ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This survey-based research aims to investigate and compare teachers' perceptions of situational leadership among school administrators under the Bangkok Metropolitan Administration. The study categorizes respondents based on their educational qualifications, work experience, and the size of their respective schools. The research sample comprised 370 teacher civil servants affiliated with schools under the Bangkok Metropolitan Administration during the academic year 2566. Data were collected using a 5-point Likert scale questionnaire, with a reliability coefficient of 0.95. In the data analysis, various statistical methods were employed, encompassing frequency distribution, percentage calculation, determination of mean values, computation of standard deviation, utilization of the t-test, application of one-way ANOVA for variance analysis, and conducting pairwise comparisons of means. Furthermore, Scheffe's post hoc comparison method was employed to delve deeper into the analysis. The research findings revealed that: 1) teachers' opinions regarding situational leadership of school administrators under the Bangkok Metropolitan Administration

were consistently high both overall and in each specific aspect; 2) civil servants with varying educational qualifications and work experiences hold similar opinions on situational leadership of school administrators under the Bangkok Metropolitan Administration, both overall and in each specific aspect. Regarding teacher civil servants employed in educational institutions of different sizes, their opinions on the situational leadership of school administrators under the Bangkok Metropolitan Administration significantly vary at the .05 level. Upon examining each specific aspect, it was observed that leaders who provide directives, leaders who promote ideas, and leaders who delegate tasks exhibit statistically significant differences at the .05 level.

Keywords: Situational Leadership / Situation / School Administrator

บทนำ

ในสถานการณ์ปัจจุบันประเทศไทยกำลังเผชิญกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนระบบการจัดการศึกษาอย่างเห็นได้ชัด ตลอดจนการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนสถานศึกษาที่มีการปรับตัวตามสถานการณ์อย่างกะทันหัน (รัตนา กาญจนพันธุ์, 2563 น. 545) ผู้นำองค์กรต้องเผชิญกับปัญหาภายใต้สถานการณ์ที่ไม่คาดคิด ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำจะต้องมีภาวะผู้นำเพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (วิมลพร สุวรรณแสนทวี, 2563 น. 43)

จะเห็นว่าสถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนใหญ่เกิดจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำที่ดี จึงสามารถนำพาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ เพราะภาวะผู้นำที่ดีนั้นจะสามารถโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานศึกษาให้สมัครใจร่วมกันปฏิบัติงาน ดังนั้นงานที่เกิดจากการร่วมแรงร่วมใจจะสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ และตามเป้าหมายสูงสุด แต่ถ้าหากผู้บริหารสถานศึกษาขาดภาวะผู้นำหรือมี

ภาวะผู้นำแต่นำมาใช้ในทางที่ไม่เหมาะสมอาจส่งผลให้การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความสำเร็จและเกิดประสิทธิผลเพียงเล็กน้อย (สมคะเน ไตว์วัฒนา, 2557 น. 61-67) ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษา หาวิธีการในการบริหารจัดการ การบริหารอย่างมีแบบแผนจะสามารถสถานศึกษาไปสู่ ความเป็นเลิศและประสบความสำเร็จตามที่ผู้บริหารและสถานศึกษาได้กำหนดเป้าหมายไว้ได้ ซึ่งบทบาทของภาวะผู้นำตามสถานการณ์จะช่วยในการจัดการศึกษาให้เหมาะสม เป็นสิ่งสำคัญที่จะวางรากฐาน ในการพัฒนาและส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนเติบโตอย่างมีคุณภาพ ตลอดจนการสร้าง นโยบาย กระบวนการพัฒนาระบบการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษา (หทัยทิพย์ สิชฌนทกสมิต, 2566 น. 180)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มุ่งเน้นการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหาร ครู นักเรียน และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ มาเป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการบริหารงานในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากร คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 12,936 คน จากจำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 437 โรงเรียน ในกลุ่มเขต กรุงเทพมหานคร 6 กลุ่มเขต

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 โดยเลือกจากโรงเรียนในกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 6 กลุ่มเขต ได้แก่ กลุ่มกรุงเทพมหานครกลาง กลุ่มกรุงเทพเหนือ กลุ่มกรุงเทพใต้ กลุ่มกรุงเทพตะวันออก กลุ่มกรุงเทพมหานครเหนือ กลุ่มกรุงเทพมหานครใต้ จำนวน 370 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของโคเฮน (Cohen, Manion and Morrison, 2011) สุ่มตัวอย่างแต่ละเขตแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และเทียบสัดส่วนด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากแต่ละกลุ่มเขตที่เลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ทั้งสิ้นรวม 370 คน เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนเพียงพอต่อระดับความเชื่อมั่นและความถูกต้อง กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

การทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ เป็นแนวคิดที่ต้องการให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาสมรรถภาพในการวิเคราะห์และเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ซึ่งทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของเฮอร์เชย์และแบลนชาร์ด มีแนวคิดพื้นฐานที่สำคัญ คือ สถานการณ์ที่ต่างกัน ย่อมต้องการแบบของผู้นำที่ต่างกัน ซึ่งแบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ คือ 1) ผู้นำแบบสั่งการ 2) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม 3) ผู้นำแบบขายความคิด และ 4) ผู้นำแบบมอบหมายงาน โดยมีนักวิชาการกล่าวถึงภาวะผู้นำด้านต่าง ๆ ดังนี้

ผู้นำแบบสั่งการ

วรรณพร ตรีชัยศรี (2561, น. 17) สรุปว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการ หมายถึง ผู้บริหารมุ่งเน้นการใช้กฎระเบียบ การออกสั่งแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยระบุนรายละเอียดของงาน มีการควบคุมในการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานและเวลาในทุกขั้นตอน ควบคุมดูแลในการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด มีการบังคับบัญชาอย่างเข้มงวดและเด็ดขาด และมีการบอกถึงความคาดหวัง ในความสำเร็จของผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งเชิงปริมาณคุณภาพ ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงส่วนน้อยแต่มุ่งความสำคัญของงานมาก

Hersay and Blanchard (1996, น. 170-183) กล่าวว่า ผู้นำแบบสั่งการเป็นการใช้พฤติกรรมการบริหาร โดยเน้นการใช้อำนาจสั่งการและการตัดสินใจให้ผู้ตามต้องปฏิบัติ

ตาม ดังนั้นการสื่อสารภายในองค์การจึงมีลักษณะเป็นการสื่อสารแบบทางเดียว พฤติกรรมผู้นำแบบนี้มีลักษณะมุ่งงานสูงแต่มุ่งความสัมพันธ์ต่ำ เป็นแบบที่เหมาะสมที่จะใช้กับผู้ตามแบบ M1 ที่ขาดความสามารถและความเอาใจใส่ในงาน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการ หมายถึง ผู้นำที่มีพฤติกรรมที่เน้นการออกคำสั่ง ระบุงานกำหนดขั้นตอนอย่างชัดเจน ทำงานเป็นระบบ มุ่งความสำคัญของการกำหนดเวลา มีทิศทางในการทำงานว่าจะต้องทำงานอย่างไรให้สำเร็จ มีการควบคุมการทำงานและขั้นตอนอย่างใกล้ชิด กำหนดเป้าหมายและแนวทางแต่เพียงผู้เดียว เน้นการใช้อำนาจ ตัดสินใจและสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม โดยสื่อสารลักษณะแบบทางเดียว มีการเสริมแรงที่คอยขำงน้อย ดังนั้นจึงเป็นผู้นำที่มีลักษณะมุ่งงานสูง มุ่งคนกับความสัมพันธ์ต่ำ เหมาะที่จะใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ขาดความเอาใจใส่ในงานและความสามารถ

ผู้นำแบบมีส่วนร่วม

วิชญ์ แดงแก้ว (2563, น. 42) สรุปว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารให้ความสนใจ รับฟังและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ให้ความช่วยเหลือ ไม่เข้าไปควบคุมหรือก้าวก้าการทำงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน

ธัญพร ต้นหยง (2561, น. 125) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมเป็นพฤติกรรมที่ผู้นำรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ อุปสรรคปัญหาจากบุคลากร มีความเป็นกันเอง สร้างขวัญกำลังใจ ตลอดจนอำนวยความสะดวกเพื่อให้เกิดความร่วมมือ ไม่เข้าไปควบคุมก้าวก้าการทำงานมากจนเกินไป

Hersay and Blanchard (1996, น. 170-183) กล่าวว่า ผู้นำแบบมีส่วนร่วมเป็นผู้นำที่ใช้อนุวัตกรรมการบริหารที่มุ่งเน้นการกำกับสั่งการ แต่เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้มีโอกาสได้ซักถาม หรือเสนอความคิดเห็น เป็นการสื่อสารแบบสองทาง ผู้นำจะเป็นที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยง มีพฤติกรรมที่มุ่งงานสูงและมุ่งเน้นความสัมพันธ์สูงเหมาะกับผู้ตามแบบ M2 มีความสามารถต่ำแต่มีความใส่ใจสูง หากผู้นำให้การเสริมแรงตลอดจนช่วยสนับสนุน อำนวยความสะดวกต่าง ๆ พร้อมทั้งตัดสินใจด้วย จะประสบความสำเร็จและประสิทธิภาพจะสูงยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้นำที่มีพฤติกรรมที่คอยช่วยเหลือ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสซักถาม หรือเสนอความคิดเห็นมีความเป็นกันเอง สร้างขวัญกำลังใจเพื่อเป็นแรงจูงใจให้ทำงานด้วยความเต็มใจ และจะคอยอำนวยความสะดวก เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่ไม่เข้าไปควบคุม หรือก้าวก่ายการทำงาน ดังนั้นจึงเป็นผู้นำ ที่มีลักษณะมุ่งความสัมพันธ์สูง มุ่งงานต่ำ เหมาะที่จะใช้กับผู้ใต้บังคับที่มีความสามารถสูง แต่มีความใส่ใจในงานค่อนข้างต่ำ เพราะเชื่อว่าหากให้แรงจูงใจ จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา กลับมาสนใจในงานมากขึ้น และทำงานได้มีประสิทธิภาพที่สูง

ผู้นำแบบขายความคิด

วรรณพร ตรีชัยศรี (2561, น. 17) สรุปว่าภาวะผู้นำแบบขายความคิด หมายถึง ผู้บริหารบอกรายละเอียดของงานที่ตนเองต้องการ และเป็นที่ปรึกษาให้คำชี้แนะ คอยช่วยเหลือและสนับสนุน เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ซักถามเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เสริมแรงให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีกำลังใจในการทำงาน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

Hersay and Blanchard (1996, น. 170-183) กล่าวว่า ผู้นำแบบมีส่วนร่วม เป็นผู้นำที่คอยให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวก ตลอดจนให้การสนับสนุนด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของผู้ตาม ผู้นำจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในฐานะสมาชิกคนหนึ่ง เท่านั้น โดยไม่เข้าไปควบคุม ก้าวก่าย หรือสั่งการ มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์สูงแต่ มุ่งงานต่ำ เหมาะสมกับผู้ตามแบบ M3 ซึ่งมีความสามารถสูงแต่มีความใส่ใจงานค่อนข้างต่ำ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบขายความคิด หมายถึง ผู้นำที่มีพฤติกรรมบริหารแบบ มุ่งเน้นการสั่งการ ก้าวก่ายงาน แต่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสได้ถามหรือแสดง ความคิดเห็น มีการเสริมแรง คอยให้ความช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกต่างๆ เปรียบเสมือนที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยง ดังนั้นจึงเป็นผู้นำที่มีลักษณะมุ่งงานสูง และมุ่งคนที่สูง เช่นกัน เหมาะที่จะใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถน้อย แต่มีความใส่ใจสูง หากมีการเสริมแรงด้วยจะมีประสิทธิภาพที่สูงยิ่งขึ้น

ผู้นำแบบมอบหมายงาน

วรรณพร ศรีชัยศรี (2561, น. 18) สรุปว่า ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินงานอย่างอิสระ โดยให้ความไว้วางใจในความรู้ความสามารถมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและกำหนดแนวทางในการทำงานของตนเองโดยไม่เข้าไปควบคุมการทำงาน ช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาค่อนข้างน้อย ผู้บริหารมีหน้าที่คอยสังเกตและติดตามการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

Hersay and Blanchard (1996, น. 170-183) กล่าวว่า ผู้นำแบบมอบหมายงาน เป็นผู้นำที่ให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจในฝีมือ ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนความรับผิดชอบของผู้ตาม มีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ รวมทั้งการตัดสินใจ เปิดโอกาสให้ผู้ตามทำงานอย่างอิสระเต็มที่ มีพฤติกรรมแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งความสัมพันธ์ต่ำ เหมาะสำหรับผู้ตามแบบ M4 ที่มีทั้งความสามารถ และความรับผิดชอบสูง ผู้ตามแบบนี้ทำงานด้วยรัก มุ่งความสำเร็จงานมากกว่ารางวัลหรือสิ่งตอบแทน ทุ่มเท เสียสละสูง ผู้นำจะต้องให้เกียรติ ไว้วางใจ มอบอำนาจ ความรับผิดชอบ ผู้ตามประเภทนี้ ต้องการกำลังใจและการชมเชย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน หมายถึง ผู้นำที่มีพฤติกรรมที่ให้ความไว้วางใจในความรู้ ความสามารถ รวมถึงความรับผิดชอบของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการกระจายอำนาจ รวมถึงคอยสังเกต ติดตามงาน และให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างอิสระ

ดังนั้นจึงเป็นผู้นำที่มีลักษณะมุ่งงานต่ำ และมุ่งความสัมพันธ์ต่ำเช่นกัน เหมาะที่จะใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถและความรับผิดชอบที่สูง

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วย วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 ด้าน ด้านละ 10 ข้อ รวม 40 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่าง โดยแจกแบบสอบถามออนไลน์ รวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 370 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 ด้าน ตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert method) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 น. 30)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ (1) เปรียบเทียบความแตกต่างตามวุฒิการศึกษาด้วยการทดสอบค่าที (t-test) แบบ Independent และ (2) เปรียบเทียบความแตกต่างตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา ด้วยการทดสอบ F-test โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว one-way ANOVA เมื่อพบความ

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ให้ทำการทดสอบรายคู่ตามวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe's post hoc comparisons method)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ความคิดเห็นของครู	
			ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านผู้นำแบบสั่งการ	4.35	.44	มาก	2
2. ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4.29	.39	มาก	4
3. ด้านผู้นำแบบขายความคิด	4.32	.46	มาก	3
4. ด้านผู้นำแบบมอบหมายงาน	4.43	.40	มาก	1
รวม	4.35	.39	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านผู้นำแบบมอบหมายงาน ($\bar{X} = 4.43$) ด้านผู้นำแบบสั่งการ ($\bar{X} = 4.35$) ด้านผู้นำแบบขายความคิด ($\bar{X} = 4.50$) และด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.29$)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม และรายด้าน

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	วุฒิการศึกษา				t	Sig
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	(n = 228)		(n = 142)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านผู้นำแบบสั่งการ	4.34	.45	4.37	.43	-.54	.58
2. ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4.28	.39	4.31	.40	-.73	.46
3. ด้านผู้นำแบบขายความคิด	4.29	.45	4.36	.46	-1.51	.13
4. ด้านผู้นำแบบมอบหมายงาน	4.41	.40	4.47	.40	-1.27	.20
รวม	4.33	.39	4.38	.39	-1.10	.27

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่า t ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำตาม สถานการณ์ ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน						F	Sig.
	น้อยกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		10 ปีขึ้นไป			
	(n = 117)		(n = 155)		(n = 98)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านผู้นำแบบสั่งการ	4.35	.44	4.37	.43	4.34	.47	0.10	.90
2. ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4.24	.38	4.32	.39	4.31	.41	1.47	.23
3. ด้านผู้นำแบบขายความคิด	4.29	.43	4.36	.48	4.29	.46	0.88	.41
4. ด้านผู้นำแบบมอบหมายงาน	4.38	.40	4.48	.40	4.42	.40	2.32	.09
รวม	4.31	.38	4.38	.39	4.34	.41	0.99	.37

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่า F ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำตาม สถานการณ์ ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา						F	Sig.
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่			
	(n = 123)		(n = 123)		(n = 124)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านผู้นำแบบ สั่งการ	4.46	.43	4.29	.39	4.31	.48	5.05	.007*
2. ด้านผู้นำแบบมี ส่วนร่วม	4.36	.38	4.27	.40	4.24	.39	2.86	.058
3. ด้านผู้นำแบบ ขายความคิด	4.40	.43	4.31	.48	4.24	.46	3.95	.020*
4. ด้านผู้นำแบบ มอบหมายงาน	4.51	.36	4.45	.39	4.34	.44	5.29	.005*
รวม	4.43	.36	4.33	.38	4.28	.41	4.53	.011*

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในภาพรวมและรายด้าน ยกเว้นด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม แสดงว่า ครูที่มีสังกัดขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม ดังนั้น เมื่อพบความแตกต่าง จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Post hoc Comparisons method)

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม

ขนาดสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.43	4.33	4.28
1. ขนาดเล็ก	4.43	-	.10	.14*
2. ขนาดกลาง	4.33		-	.04
3. ขนาดใหญ่	4.28			-

จากตารางที่ 5 พบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สูงกว่าครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ส่วนรายคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านผู้นำแบบสั่งการ

ขนาดสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.46	4.29	4.31
1. ขนาดเล็ก	4.46	-	.16*	.14*
2. ขนาดกลาง	4.29		-	-.01
3. ขนาดใหญ่	4.31			-

จากตารางที่ 6 พบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านผู้นำ

แบบสั่งการ สูงกว่าครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ ส่วนรายคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดสถานศึกษาด้านผู้นำแบบขยายความคิด

ขนาดสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.40	4.31	4.24
1. ขนาดเล็ก	4.40	-	.09	.16*
2. ขนาดกลาง	4.31		-	.07
3. ขนาดใหญ่	4.24			-

จากตารางที่ 7 พบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านผู้นำแบบขยายความคิด สูงกว่าครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ส่วนรายคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา
ด้านผู้นำแบบมอบหมายงาน

ขนาดสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.51	4.45	4.34
1. ขนาดเล็ก	4.51	-	.06	.16*
2. ขนาดกลาง	4.45		-	.10
3. ขนาดใหญ่	4.34			-

จากตารางที่ 8 พบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านผู้นำแบบมอบหมายงาน สูงกว่าครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ส่วนรายคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษาพบว่า

2.1 ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ข้าราชการครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วมที่ไม่พบความแตกต่าง ดังนั้นเมื่อพบความแตกต่าง จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe's method) พบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มากกว่าครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความเห็นของครู ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในยุคปัจจุบัน มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทของสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้การบริหารเกิดความคล่องตัวและสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ทำให้ผู้บริหารสามารถใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม อำนาจและหน้าที่ ซึ่งเกิดขึ้นจากด้านวุฒิภาวะ อารมณ์ สังคม และสถานการณ์เป็นตัวกำหนด โดยผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติ ดำเนินกิจกรรมตามบทบาทหน้าที่ตามความรับผิดชอบ และภาระงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและความต้องการ

ของผู้บริหารซึ่งผู้บริหารจะต้องใช้ทักษะ ความเข้าใจในสถานการณ์ในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ คาดการณ์ ประเมินและตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ แคนเทอร์ (Kanter, 1979, น. 67-68) ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต้องใช้อำนาจเพราะต้องจัดการหรือบริหาร อำนาจเป็นสิ่งที่ดี การใช้อำนาจให้เป็นและเกิดประโยชน์เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Hersey and Blanchard (1974, น. 184) สรุปว่า ผู้นำตามสถานการณ์เป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารขององค์กรที่ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารของตนให้เหมาะกับระดับการพัฒนาของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งถือว่าเป็นผู้ที่ต้องการพยายามส่งอิทธิพลถึงภาวะผู้นำตามสถานการณ์เป็นการปรับเปลี่ยนตนเองของผู้นำ ซึ่งการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารของผู้นำอาจต้องปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พบกับความต้องการของบุคคลอื่นในองค์กรบนพื้นฐานของสถานการณ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552, น. 4) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาท รวมทั้งมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น สามารถชักจูง สั่งการ หรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยผู้นำอาจได้รับตำแหน่งเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ แต่ต้องได้รับการยอมรับจากคนในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับภัทรพงษ์ วัจนะรัตน์ (2566) ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของอาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัดมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วิษณุกร แดงแก้ว (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับบรรณพร ตรีชัยศรี (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ธัญพร ต้นหยง (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วรวรรณ ดวงเทศ (2565) การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตริมกก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ก้องภพ วิชญกุล (2565) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับมาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน เมื่อพิจารณา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านผู้นำแบบสั่งการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมุ่งเน้นและ ให้ความสำคัญกับงานเป็นหลัก มีการบังคับบัญชาตามกฎหมายระเบียบของโรงเรียน อีกทั้งยัง สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทำให้การดำเนินงานเป็นไปโดย รวดเร็ว ซึ่งผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์และเลือกใช้วิธีที่เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยมีการ กำหนดทิศทางการทำงานที่ชัดเจน สามารถมอบหมายงานได้ตรงตามความสามารถ สอดคล้องกับ พัชร โนนทอง (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำ ตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผู้นำแบบสั่งการอยู่ในระดับมาก สอดคล้อง กับงานวิจัยของ ธนากร แก่นเกษ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร ด้านผู้นำแบบสั่งการ อยู่ในระดับมาก

1.2 ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการ ควบคุม กำกับการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาตามสายงาน มีความเป็นกันเอง โดยกระตุ้น

ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อีกทั้งผู้บริหารยังให้ความสนใจรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับ วรวรรณ ดวงเทศ (2565) ซึ่งได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตริมกก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ กวิสรา ชูทอง (2560) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านผู้นำแบบขายความคิด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ซักถามเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ให้การสนับสนุนอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมไปถึงการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่ไม่กำกับ หรือสั่งการ สอดคล้องกับ ฤทธิชัย สุขแก้ว (2564) ซึ่งได้ศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุทัศน์ไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผู้นำแบบขายความคิด โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วรณพร ตรีชัยศรี (2561) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านผู้นำแบบขายความคิด โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

1.4 ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านผู้นำแบบมอบหมายงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารยกย่องและชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานได้ดี คอยให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งยังคอยสังเกตและติดตามการปฏิบัติงาน โดยไม่เข้าไปควบคุม

สอดคล้องกับ สุวัฒน์ชัย ฉวีศักดิ์ (2564) ซึ่งได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผู้นำแบบมอบหมายงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ฤทธิชัย สุขแก้ว (2564) ซึ่งได้ศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผู้นำแบบมอบหมายงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา อภิปรายผลดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีการกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน มีแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยเปิดโอกาสและสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับการศึกษา มีการพัฒนาความก้าวหน้าในด้านวิชาชีพ มีการส่งเสริมการอบรม เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญ ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารคอยสร้างแรงจูงใจ และบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาให้กับผู้ได้บังคับบัญชา สอดคล้องกับ ภัทรพงษ์ วัจนะรัตน์ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของอาจารย์โรงเรียนสาธิตสังกัดมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีนโยบายในการทำงานที่ไปในทิศทางเดียวกัน

ทำให้มีบทบาทภาวะผู้นำตามสถานการณ์คล้ายคลึงกัน ซึ่งนอกจากการบริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการบริหารจะมีการกระจายอำนาจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบตามความสามารถ โดยให้ความไว้วางใจ และอิสระในการทำงาน มอบหมายงานที่เหมาะสมกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยคำนึงถึงปริมาณงาน ความยากง่าย รวมไปถึงประสบการณ์ในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้สามารถกำหนดแนวทางในการทำงานได้ด้วยตนเอง ทั้งนี้ผู้บริหารยังทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงคอยช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก และสนับสนุนความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาอีกด้วย สอดคล้องกับ พัทรี โนนทอง (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบครูที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบริบทของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีบุคลากรหรือครูผู้สอนที่ยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน จึงทำให้ผู้บริหารมีส่วนช่วยในการตัดสินใจ การแก้ปัญหาต่างๆ เกือบทั้งหมด ในทางกลับกันสถานศึกษาขนาดใหญ่มีจำนวนบุคลากรและนักเรียนมาก ทำให้ผู้บริหารสามารถวางระบบการทำงานและมีการมอบหมายงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ ถึงแม้จะต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป สถานศึกษาขนาดใหญ่จะมีผู้ที่รับผิดชอบในงานที่ชัดเจน เพื่อเตรียมรับมือกับสถานการณ์นั้นๆ โดยที่ผู้บริหารเป็นเพียงผู้มอบหมายงานให้เหมาะสมกับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่สถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลางมีบุคลากรน้อย ผู้บริหารจึงมีบทบาทภาวะผู้นำตามสถานการณ์มากกว่า เพราะต้องประสานงานโดยตรงกับบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญพร ตันหยง (2561) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านผู้นำแบบสั่งการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการมอบหมายการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ กำหนดระยะเวลา ขั้นตอนการดำเนินงาน และวิธีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

2. ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการดำเนินงานภายในโรงเรียน มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน การนำเสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการ และร่วมนำเสนอวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ

3. ด้านผู้นำแบบขายความคิด ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิธีการเสริมแรงการสร้างขวัญกำลังใจ รวมถึงเป็นที่ปรึกษา สนับสนุนความคิดเห็น และความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา

4. ด้านผู้นำแบบมอบหมายงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย กำหนดมาตรฐานด้านความเป็นเลิศ โดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานด้วยตนเอง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนา และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์กับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

2. การวิจัยครั้งต่อไป ควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วย เช่น การสนทนากลุ่ม การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

3. การวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจมีความสัมพันธ์กับตัวแปรของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กวิสรา ชูทอง. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ก้องภพ วิชญกุล. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับมาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 1. วารสารอัล-ฮิกมะฮ มหาวิทยาลัยฟาฏอนี, 12(24), 1-17.
- ธนากร แก่นเกษ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธัญพร ตันหยง. (2561). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วารสารวิจัยรำไพพรรณี, 12(1), 125-131.
- ธีระ รุญเจริญ. (2559). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (Vol. 8). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น (Vol. 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พัชรภรณ์ ดวงชื่น. (2563). การบริหารจัดการศึกษาับความปกติใหม่หลังวิกฤติโควิด-19. วารสารศิลปะการจัดการ, 4(3), 783-795.
- พัชรี โนนทอง. (2566). ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู. วารสารวิชาการแสงอีสาน, 20(1), 1-18.

- ภัทรพงษ์ วัจนะรัตน์. (2566). ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของอาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัดมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, 3(4), 97-110.
- รัตนา กาญจนพันธุ์. (2563). การบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา2019 (COVID-19). *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 10(3), 545-556.
- ฤทธิชัย สุขแก้ว. (2564). ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตสุตถินไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองศึกษามหาบัณฑิต. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- วรรณพร ตรีชัยศรี. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วรวรรณ ดวงเทศ. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตริมกก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองศึกษามหาบัณฑิต. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- วิมลพร สุวรรณแสนทวี. (2563). ปัจจัยโครงสร้างเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดขอนแก่น. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 4(1), 43-54.
- วิชณุกร แต่งแก้ว. (2563). ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สมคะเน ไตว์พัฒนา. (2557). พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

- สุวัฒน์ชัย ฉวีศักดิ์. (2564). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*.
 วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). *คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ: ภาพรวมระบบบริหารผลงานและระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ*. นนทบุรี: พี.เอ.ลิฟวิ่ง.
- หทัยทิพย์ ลิขิตทกสมิต. (2566). บทบาทภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1. *วารสารคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 6(1), 178-190.
- Hersey, P. and Blanchard, K., & Johnson, D. (1996). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Hersey, P. and Blanchard, H. K. (1974). *Management of Organization*. New Delhi: Prentice-Hall of India Private.
- Kanter, R. M. (1979). Power failure in management circuits. *Harvard business review*, 57(4), 65-75.
- Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Psychosocial Measurement*, 30(1), 607-610.