

ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าคันโท
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

Situational Leadership of School Administrators in Tha Khantho District,
Kalasin Primary Educational Service Area Office 2

ทวี เหมโส*

Tawee Hemso

นักศึกษาลัทธิสุตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยพิจญ์บัณฑิต

Master of Education in Educational Administration,

Pitchayabundit College, Thailand

อำนวยการ มีราคา

Aumnuay Meerakar

อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยพิจญ์บัณฑิต

Lecturer of Faculty of Education, Pitchayabundit College, Thailand

Corresponding author, e-mail: taweehemso69a@gmail.com*

วันที่รับบทความ (Received): 15 มกราคม 2569

วันที่แก้ไขบทความ (Revised): 8 กุมภาพันธ์ 2569

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted): 12 กุมภาพันธ์ 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 136 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.831 สถิติที่ใช้ คือ จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติค่า (t-test) และใช้สถิติเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าคันโท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผู้นำขานความคิด รองลงมา คือ ด้านผู้นำบอกทุกอย่าง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านผู้นำมอบหมายงานให้ทำ 2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าคันโท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าคันโท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์; ผู้บริหารสถานศึกษา; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2



Abstract

The objectives of this study were: 1) to examine the situational leadership of school administrators, and 2) to compare the situational leadership of school administrators based on position, educational qualification, and work experience. The sample consisted of 136 school administrators and teachers, with the sample size determined using the Krejcie and Morgan table. The research instrument was a questionnaire divided into two parts, with a reliability coefficient of 0.831. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. Hypothesis testing was conducted using t-test and F-test statistics.

The research findings indicate that: 1. the situational leadership of school administrators in Tha Khantho District, under the Kalasin Primary Educational Service Area Office 2, overall, it is at a high level. When analyzed by aspect, the aspect with the highest average score was selling the vision, followed by telling everything. The aspect with the lowest average score was delegating tasks. 2. A comparative analysis of the situational leadership of school administrators in Tha Khantho District under the Kalasin Primary Educational Service Area Office 2, categorized by position, educational qualification, and work experience, revealed that, overall, school administrators and teachers with different positions, educational qualifications, and work experience had no significant differences in their opinions regarding the situational leadership of the school administrators in Tha Khantho District under the Kalasin Primary Educational Service Area Office 2. Overall, it is at a high level.

Keywords: Situational leadership; School administrators; Kalasin Educational Service Area Office 2

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 และคุณธรรมมีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนเกิดความคล่องตัวในการบริหารงาน และสามารถใช้อยุทธศาสตร์ของวิชาชีพบริหารนำมาใช้เพื่อจัดการศึกษาของโรงเรียนได้เต็มประสิทธิภาพมากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553)

ผลจากการกระจายอำนาจการบริหารงานและการจัดการศึกษาในสถานศึกษาทำให้ผู้เรียนและสถานศึกษาได้รับการพัฒนาไปสู่เป้าหมายสูงสุดที่ตั้งไว้ จะเห็นว่าสถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนใหญ่เกิดจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำที่ดี จึงสามารถนำพาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ เพราะภาวะผู้นำที่ดีนั้นจะสามารถโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานศึกษาให้สมัครใจร่วมกันปฏิบัติงาน งานที่เกิดจากการร่วมแรงร่วมใจจะสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ และตามเป้าหมายสูงสุด แต่ถ้าหากผู้บริหารสถานศึกษาขาดภาวะผู้นำหรือมีภาวะผู้นำแต่นำมาใช้ในทางที่ไม่เหมาะสมอาจส่งผลให้

การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความสำเร็จและเกิดประสิทธิผลเพียงเล็กน้อย (สมคะเน ไตรวัฒนา, 2556)

ภาวะผู้นำขึ้นอยู่กับพฤติกรรมในการทำงาน และการแสดงออกของบุคคลในสังคม ผู้นำจะต้องเตรียมการในทุกสถานการณ์ และพิจารณาระดับวุฒิภาวะต่อผู้ตาม พฤติกรรมการทำงานจะเป็นการประเมินบทบาทของผู้นำในการนัดหมาย เพื่อชี้แจงหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคคลหรือกลุ่ม ซึ่งมีรูปแบบการนำ 4 รูปแบบ คือ แบบสั่งการ (Telling: S1) แบบขายความคิด (Selling: S2) แบบมีส่วนร่วม (Participating: S3) และแบบมอบหมายงาน (Delegating: S4) ซึ่งเหมาะสำหรับภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับสถานศึกษาในปัจจุบันที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและช่วยพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาและมีความเป็นสากลเหมาะสมกับยุคโลกาภิวัตน์ (ณิรดา เวชญาลักษณ์, 2560) ภาวะผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น ซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นมา หรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินงานต่างๆ ต้องอาศัยบุคคลที่เป็นผู้นำ และมีความเป็นผู้นำชักจูงและนำพาบุคคลอื่นให้ร่วมปฏิบัติงานจนบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร (อำนาจ มีราคา, 2566)

ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เพราะผู้นำเป็นบุคคลที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน สามารถช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาให้เดินไปตามวิถีทางเพื่อไปสู่เป้าหมาย โดยผู้นำเลือกใช้พฤติกรรมที่เห็นว่าเหมาะที่สุดกับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา และสถานการณ์การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งผู้นำจะเลือกใช้แบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมที่สามารถเพิ่มความคาดหวังในความสำเร็จ 3 แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยดีบรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมาย (วิโรจน์ สารรัตน์, 2557)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นครูผู้สอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 สนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ และผลที่ได้จากการศึกษาจะนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในการปรับปรุงพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอท่าคันโท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
2. เปรียบเทียบผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอท่าคันโท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในอำเภอท่าคันโท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำนวนทั้งหมด 206 คน โดยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 คน และครูผู้สอน จำนวน 181 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2, 2567)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2567 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Mogan



(อ้างอิงใน พิสนุ พองศรี, 2553) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 136 คน กำหนดสัดส่วนตามขนาดของสถานศึกษา จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีจับฉลาก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-List) ได้แก่ ตำแหน่งวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในอำเภอท่าคันโท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ผู้นำบอกทุกอย่าง 2) ผู้นำขายความคิด 3) ผู้นำเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม 4) ผู้นำมอบหมายงานให้ทำ

แบบสอบถามความคิดเห็นมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดเกณฑ์ในการให้ค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Scale) (Likert, 1970; อ้างอิงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์	อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์	อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์	อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์	อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ นำแบบสอบถามที่สร้างให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้อง และความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) แล้วคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC) โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีสอดคล้องตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) มาใช้เป็นคำถามในแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่กาฬสินธุ์ เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ฉบับ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.75 ขึ้นไป (Cronbach, 1980) และได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถาม เท่ากับ .969

สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ 1) สถิติทดสอบ t-test แบบ Independent Samples 2) สถิติทดสอบ F-test แบบ One-way ANOVA กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบตามวิธีเชฟเฟ (Scheffe's Method) เนื่องจากสามารถใช้กับ กลุ่มตัวอย่างที่เท่ากันหรือต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าคันโท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าคันโท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มี



ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผู้นำขายความคิด รองลงมา คือ ด้านผู้นำบอกทุกอย่าง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านผู้นำมอบหมายงานให้ทำ ดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าคันโท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวม

ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน อำเภอท่าคันโท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2	ผลการวิเคราะห์		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านผู้นำบอกทุกอย่าง	3.99	0.71	มาก
2. ด้านผู้นำขายความคิด	4.17	0.59	มาก
3. ด้านผู้นำเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม	3.97	0.68	มาก
4. ด้านผู้นำมอบหมายงานให้ทำ	3.70	0.56	มาก
รวม	3.96	0.46	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าคันโท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผู้นำขายความคิด ($\bar{x} = 4.17$) รองลงมา คือ ด้านผู้นำบอกทุกอย่าง ($\bar{x} = 3.99$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านผู้นำมอบหมายงานให้ทำ ($\bar{x} = 3.70$)

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าคันโท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในอำเภอท่าคันโท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้าน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านผู้นำบอกทุกอย่าง	ระหว่างกลุ่ม	2.080	2	1.040	2.123	0.124
	ภายในกลุ่ม	65.135	133	0.490		
	รวม	67.215	135			
2. ด้านผู้นำขายความคิด	ระหว่างกลุ่ม	0.805	2	0.403	1.166	0.315
	ภายในกลุ่ม	45.914	133	0.345		
	รวม	46.719	135			
3. ด้านผู้นำเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	1.242	2	0.621	1.337	0.266
	ภายในกลุ่ม	61.770	133	0.464		
	รวม	63.011	135			
4. ด้านผู้นำมอบหมายงานให้ทำ	ระหว่างกลุ่ม	1.172	2	0.586	1.921	0.150
	ภายในกลุ่ม	40.557	133	0.305		



	รวม	41.729	135			
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.435	2	0.217	1.028	0.361
	ภายในกลุ่ม	28.143	133	0.212		
	รวม	28.578	135			

* แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าคันโท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าคันโท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านก็ไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผลวิจัย

จากผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าคันโท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผู้นำขยความคิด รองลงมา คือ ด้านผู้นำบอกทุกอย่าง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านผู้นำมอบหมายงานให้ทำ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารในพื้นที่ดังกล่าวมีความสามารถในการเลือกใช้วิธีการนำที่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นการสั่งการ การชี้แนะ การมีส่วนร่วม หรือการมอบหมายงาน ทั้งนี้ สาเหตุหนึ่งอาจมาจากประสบการณ์ที่สั่งสมมาอย่างยาวนาน ทำให้ผู้บริหารมีความชำนาญในการวิเคราะห์ปัญหาและสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้อย่างแม่นยำ นอกจากนี้ ผู้บริหารจำนวนไม่น้อยให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้วยการเข้าร่วมอบรม ศึกษาดูงาน หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายวิชาชีพ ซึ่งส่งผลให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์มากขึ้น และสามารถนำมาปรับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งผู้บริหารในพื้นที่ยังมีความสัมพันธ์ที่ดีกับครูและบุคลากรทางการศึกษา การสื่อสารที่เปิดกว้างและการให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกัน ทำให้บรรยากาศภายในโรงเรียนเอื้อต่อการนำรูปแบบภาวะผู้นำที่ยืดหยุ่นและเหมาะสมตามบริบทของแต่ละงานสภาพแวดล้อมและนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาก็มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมศักยภาพผู้บริหาร ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนด้านการพัฒนาวิชาชีพ การให้คำปรึกษา หรือการสร้างระบบติดตามที่เป็นรูปธรรม ส่งผลให้ผู้บริหารมีความพร้อมในการปรับตัวและบริหารงานตามสถานการณ์จริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การที่ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าคันโทอยู่ในระดับมาก จึงเป็นผลสะท้อนของการพัฒนาทั้งในด้านบุคคล สภาพแวดล้อม และนโยบายที่สอดคล้องกันอย่างลงตัว ทำให้การบริหารจัดการศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในพื้นที่โดยรวมสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ Hersey และ Blanchard (2013) ซึ่งได้อธิบายไว้ว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการนำให้เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งคำนึงถึงระดับความพร้อมของผู้ตามทั้งด้านความสามารถและความตั้งใจในการปฏิบัติงาน แนวคิดนี้เน้นว่าการใช้รูปแบบภาวะผู้นำเพียงแบบใดแบบหนึ่งตายตัวไม่สามารถตอบสนองต่อความซับซ้อนของสถานการณ์จริงได้ ผู้นำจึงจำเป็นต้องยืดหยุ่น เลือกใช้สไตล์ที่

เหมาะสม ได้แก่ การสั่งการ การชี้แนะ การมีส่วนร่วม และการมอบหมายงานตามความเหมาะสมของแต่ละบริบทผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ดังกล่าวมีคุณลักษณะสอดคล้องกับแนวคิดนี้อย่างชัดเจน เนื่องจากสามารถปรับวิธีการบริหารให้เหมาะกับบุคลากรแต่ละคนและสถานการณ์ที่แตกต่างกันในโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ที่ต้องการความเด็ดขาด การให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครวิน สุขประเสริฐ และฐิติพัฒน์ หิรัญนิธารัง (2567) วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตสายไหมกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย คือ ผู้นำแบบขายความคิด ผู้นำมอบหมายงานให้ทำ ผู้นำเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม และอันดับสุดท้าย คือ ผู้นำแบบบอกทุกอย่าง

1.1 ด้านผู้นำบอกทุกอย่าง โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมักเป็นผู้ตัดสินใจหลักในทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานของโรงเรียนรองลงมา คือ ผู้บริหารคาดหวังให้บุคลากรปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัดส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารให้คำสั่งที่ชัดเจนและติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ลักษณะงานด้านการบริหารสถานศึกษาที่ต้องการความชัดเจนและความถูกต้องสูง ผู้บริหารจำเป็นต้องอธิบายขั้นตอนวิธีปฏิบัติ และความคาดหวังอย่างละเอียดเพื่อให้ครูและบุคลากรสามารถดำเนินงานได้ตรงตามนโยบายของต้นสังกัด นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรในพื้นที่ซึ่งคุ้นเคยกับสไตล์การบริหารแบบสั่งการ อาจทำให้บุคลากรคาดหวังการชี้แนะแบบชัดเจนจากผู้บริหารจึงยอมรับรูปแบบดังกล่าวเป็นเรื่องปกติ การใช้การบอกทุกอย่างยังช่วยลดความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะงานที่ต้องมีมาตรฐานสูงและเกี่ยวข้องกับการประเมินต่างๆ ทำให้ผู้บริหารต้องสื่อสารแบบกำหนดขั้นตอนเพื่อป้องกันความผิดพลาด อีกทั้งในบางสถานศึกษายังมีครูใหม่หรือผู้ที่มีประสบการณ์น้อย ซึ่งจำเป็นต้องได้รับคำแนะนำอย่างละเอียดเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจ ผู้บริหารที่มีบุคลิกมุ่งมั่นงานและระเบียบวินัยจึงมักเลือกใช้วิธีการบอกทุกอย่างในการดำเนินงาน โดยทั้งหมดนี้ส่งผลให้คะแนนภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ด้านดังกล่าวอยู่ในระดับมากอย่างชัดเจนสอดคล้องกับ แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ Hersey และ Blanchard (1988) ซึ่งเสนอว่า ผู้นำควรปรับสไตล์ให้เหมาะสมกับระดับความพร้อมของผู้ตาม โดยสไตล์ “บอกทุกอย่าง” (Telling Style) หรือผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership) เป็นรูปแบบที่ผู้นำให้คำสั่งอย่างชัดเจน กำหนดขั้นตอนการทำงาน และควบคุมการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด เหมาะสำหรับสถานการณ์ที่ผู้ตามยังมีความสามารถหรือประสบการณ์ไม่มากพอ และต้องการคำแนะนำโดยตรง การที่คะแนนด้านนี้อยู่ในระดับมากจึงอาจสะท้อนว่าบริบทของโรงเรียนต้องการความชัดเจน มีระบบกำกับดูแลที่เข้มงวด และกระบวนการปฏิบัติงานต้องเป็นไปอย่างถูกต้องตามนโยบาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราพร โชติพานิช และจรัส อติวิทยากรณ์ (2567) วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพื้นที่เกาะ สังเกตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสตูล ผลการวิจัยพบว่า ด้านผู้นำแบบชี้แนะ ตามความคิดเห็นของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านผู้นำขายความคิด โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรซักถามหรือแสดงความคิดเห็นก่อนตัดสินใจดำเนินงานรองลงมา คือ ผู้บริหารใช้การสื่อสารและการโน้มน้าวเพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในทีมงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารแสดงความกระตือรือร้นและเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรคล้อยตามที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารและโน้มน้าวใจ ทำให้สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์และแนวคิดต่างๆ ให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจได้อย่างชัดเจน บุคลากรจึง



เกิดความเชื่อมั่นและยอมรับแนวคิดดังกล่าวผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามนโยบายของโรงเรียน อีกทั้งยังแสดงความเชื่อมั่นในตนเองและวิสัยทัศน์ของตน ทำให้บุคลากรเห็นความสำคัญของแนวคิดเหล่านั้นและพร้อมที่จะสนับสนุนผู้บริหารยังมีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ สามารถเลือกใช้สไตล์การนำที่เหมาะสมกับบริบทและบุคลากรได้อย่างยืดหยุ่น อีกทั้งประสบการณ์และการอบรมด้านการบริหารศึกษาก็ช่วยเสริมให้ผู้บริหารนำความรู้และทักษะมาประยุกต์ใช้ในการโน้มน้าวบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยเหตุผลเหล่านี้ จึงทำให้ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ด้านผู้นำขายความคิดของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าคันโทอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถของผู้บริหารในการสร้างความเข้าใจและความร่วมมือจากบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้สอดคล้องกับแนวคิดของ Hersey และ Blanchard (1988) ที่กล่าวว่า ผู้นำเชิงสถานการณ์เป็นผู้นำที่สามารถปรับสไตล์การบริหารให้เหมาะสมกับระดับความสามารถและความมุ่งมั่นของผู้ตาม และในกรณีของสไตล์ “ขายความคิด” (Selling) หมายถึง การที่ผู้นำให้ทั้งคำสั่งและการสนับสนุนควบคู่กันไป พร้อมกับอธิบายเหตุผล และโน้มน้าวผู้ตามให้เข้าใจ และยอมรับแนวคิด ซึ่งจะช่วยสร้างความร่วมมือและความเข้าใจร่วมกันภายในองค์กรผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าคันโท มีความสามารถในการสื่อสารและโน้มน้าวใจ บุคลากรสามารถเข้าใจวิสัยทัศน์และแนวคิดต่างๆ ของผู้บริหารได้อย่างชัดเจน ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและความยอมรับในแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับหลักการที่ Northouse (2021) กล่าวถึงว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถชี้แจงแนวคิดและเหตุผลของตนอย่างชัดเจน พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าคันโท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าคันโท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าคันโทมีความเป็นเอกภาพในการบริหารและดำเนินงานอย่างชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนงาน การมอบหมายหน้าที่ การสร้างแรงจูงใจ หรือการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์และแนวคิดเชิงนโยบายให้บุคลากรเข้าใจได้อย่างชัดเจน ส่งผลให้ครูผู้สอนทุกระดับมีแนวทางการรับรู้และการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้ การสื่อสารที่ชัดเจนและต่อเนื่องยังช่วยลดความแตกต่างในการรับรู้ของบุคลากรที่มีตำแหน่ง วุฒิการศึกษา หรือประสบการณ์แตกต่างกันได้การบริหารงานของผู้บริหารเน้น ความโปร่งใสและการสร้างความร่วมมือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา ทำให้ครูทุกคนรู้สึกมีส่วนร่วมและสามารถประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารจากประสบการณ์ตรงของตนเองได้อย่างเท่าเทียมกัน นอกจากนี้ ผู้บริหารยังสามารถปรับสไตล์การนำให้เหมาะสมกับบุคลากรแต่ละคนได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hersey และ Blanchard (1988) ที่ระบุว่า ผู้นำเชิงสถานการณ์ควรปรับวิธีการนำให้เหมาะสมกับ ระดับความสามารถและความมุ่งมั่นของผู้ตาม โดยสไตล์การนำสามารถแบ่งเป็นการมอบหมายงาน (Delegating), การสนับสนุน (Supporting), การขายความคิด (Selling) และการชี้แนะ (Telling) การที่ผู้บริหารสามารถเลือกใช้สไตล์อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และบุคลากร ทำให้ครูสามารถรับรู้ภาวะผู้นำได้อย่างชัดเจนและมีความสอดคล้องกันที่ความคิดเห็นของครูและผู้บริหารไม่

แตกต่างกันยังอาจเกิดจาก ประสพการณ์การทำงานร่วมกันเป็นเวลานาน ครูผู้สอนและผู้บริหารมีโอกาสทำงานร่วมกันในการวางแผนจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร และกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ทำให้ทุกคนมี ประสพการณ์ร่วมในการสังเกตและรับรู้พฤติกรรมการนำของผู้บริหาร ซึ่งทำให้มุมมองต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเกิดความสอดคล้องกันไม่ว่าจะมีตำแหน่ง วุฒิการศึกษา หรือประสพการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันการประเมินภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ยังสะท้อนถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจและความเชื่อมั่นในองค์กร ผู้บริหารสามารถชี้แจงเหตุผลและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการตัดสินใจต่างๆ ได้อย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรทุกคนรับรู้และเห็นคุณค่าในการปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างเท่าเทียม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Northouse (2021) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถสร้างความเข้าใจและแรงจูงใจให้ผู้ตามทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผลการศึกษาในภาพรวมสามารถสรุปได้ว่า ความเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ไม่แตกต่างกันเกิดจากความเป็นเอกภาพในการบริหาร ความชัดเจนและต่อเนื่องในการสื่อสาร การสร้างความร่วมมือ การปรับสไตล์การนำให้เหมาะสมกับบุคลากร และการสร้างแรงจูงใจและความเชื่อมั่นในองค์กร ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับสามารถรับรู้และประเมินภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ในทิศทางเดียวกันสอดคล้องกับงานวิจัยของอัศวิน สุขประเสริฐ และฐิติพัฒน์ หิรัญนิธารัง (2567) วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสพการณ์ในการทำงานพบว่า ไม่แตกต่าง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้นำมอบหมายงานให้ทำ ซึ่งสะท้อนว่าผู้บริหารอาจยังไม่ค่อยถนัดในการมอบหมายงานหรือจัดการงานให้บุคลากรได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นแนวทางการดำเนินการเพื่อพัฒนาด้านนี้มีดังนี้

1.1 เสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการมอบหมายงานที่มีประสิทธิภาพ จัดการอบรมหรือเวิร์กช็อปเรื่องหลักการมอบหมายงาน เช่น การเลือกงานที่เหมาะสมกับบุคลากร, การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน, การให้คำแนะนำและทรัพยากรที่เพียงพอ ให้ผู้บริหารเข้าใจความแตกต่างระหว่างการมอบหมายงานกับการทำงานแทน หรือการควบคุมงานมากเกินไป

1.2 ฝึกทักษะการประเมินศักยภาพของบุคลากร ใช้เครื่องมือหรือแบบประเมินเพื่อเข้าใจความสามารถ จุดแข็ง และจุดที่ต้องพัฒนาในแต่ละบุคคล นำผลการประเมินมาช่วยในการมอบหมายงานที่เหมาะสมและท้าทาย แต่ไม่เกินความสามารถ

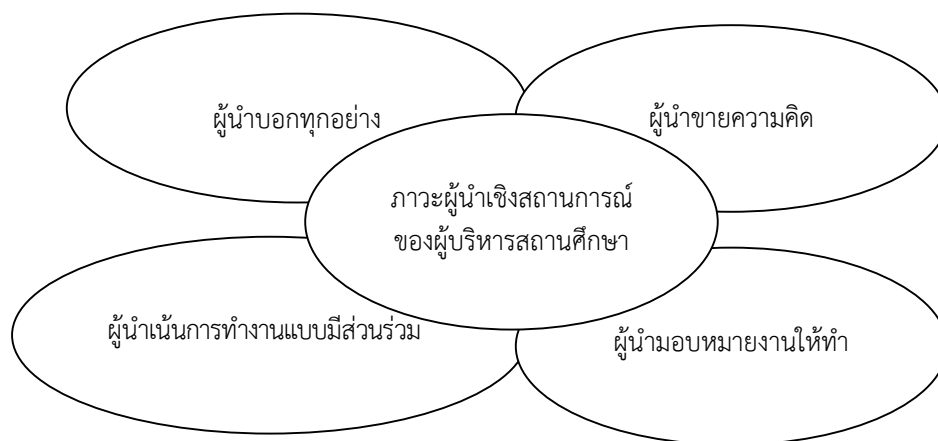
1.3 สร้างแนวทางการติดตามและให้ข้อเสนอแนะอย่างเป็นระบบ กำหนดจุดตรวจสอบความคืบหน้าเป็นระยะ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำหรือปรับปรุงงานได้ทันเวลา ส่งเสริมการให้ฟีดแบ็กเชิงบวกและสร้างสรรค์ เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้และความรับผิดชอบของบุคลากร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในอำเภอท่าคันโท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ในอำเภอท่าคันโท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้องค์ความรู้ใหม่ คือ ด้านการขายความคิดเป็นการที่ผู้นำให้ทั้งคำสั่ง และการสนับสนุนควบคู่กันไป และโน้มน้าวผู้ตามให้เข้าใจ และยอมรับแนวคิด ช่วยสร้างความร่วมมือและความเข้าใจในองค์การทำงานแบบมีส่วนร่วมกัน มอบหมายงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดี

บรรณานุกรม

- จิราพร โชติพานิช และจรัส อติวิทยากรณ์. (2567). ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพื้นที่เกาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกล. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2560). ภาวะผู้นำทางการบริหาร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน.
- พิสนุ พงศรี. (2553). เทคนิควิธีประเมินโครงการ. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: บริษัทด้านสุทธาการพิมพ์ จำกัด.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนวัตกรรมการร่วมสมัยปัจจุบัน. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- สมคะเน โตวัฒนา. (2556). พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. (2567) รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. กาฬสินธุ์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2.



- อัศวิน สุขประเสริฐ และฐิติพัฒน์ หิรัญนิธารง. (2567). ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร. *Lanna Academic Journal of Social Science*, 1(3), 16–29.
- อำนาจ มีราคา. (2566). *การบริหารจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ*. สกลนคร: สำนักพิมพ์ หจก.สมศักดิ์การพิมพ์ กรุ๊ป.
- Cronbach, L.J. (1984). *Toward Reform of Program Evaluation*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Hersey, P., & Blanchard, K. (1988). *Management of organizational behavior utilizing human resources*. 4 th ed.. Keepland, New Jersey: Perntice-Hall.
- Hersey, P., Blanchard, K.H., & Johnson, D. E. (2013). *Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources* (10th ed.). Pearson.
- Hersey, P., & Blanchard, K.H. (1982). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. 4th ed. Prentice-Hall.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. Educational and Psychological Measurement, 30(3): 607 – 610
- Likert, Rensis. (1970). *The Method of Constructing and Attitude Scale*. In Reading in Fishbein.
- Northouse, P.G.(2004). *Leadership: Theory and Practice*. 3 ed. California: Sage.
- Northouse, P.G. (2021). *Leadership: Theory and Practice*. 9th ed. Sage Publications.