

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่
ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

พัชรีภรณ์ โนนทอง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2565

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่
ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

พัชรีภรณ์ โนนทอง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2565

SITUATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE
CIRCUMSTANCES OF THE CORONAVIRUS 2019 UNDER THE
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE
LOEI NONG BUA LUM PHU

PADCHARIPORN NONTHONG

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
DEPARTMENT OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2022

หัวข้อวิทยานิพนธ์ : ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ชื่อนักศึกษา : พัทธกรรณ์ โนนทอง

ชื่อปริญญา : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา

ปีพุทธศักราช : 2565

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก : ดร. เอกชาติ สุขเสน

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์


.....
(พระมหาบุญนา ฉานวีโร, ผศ.ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์:
ประธานกรรมการ


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพศาล สุวรรณน้อย)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา)


.....
(ดร. เอกชาติ สุขเสน)

กรรมการ


.....
(พระครูสุธีจรรย์วัฒน์, ผศ.ดร.)

กรรมการ



.....
(พระครูธรรมมาภิสมัย, ผศ.ดร.)

กรรมการ


.....
(พระมหาศุภชัย สุกกิจใจ, ผศ.ดร.)

Thesis Topic : Situational Leadership of School Administrators in the
Circumstances of the Coronavirus 2019 Under the
Secondary Educational Service Area Office Loei Nong
Bua Lum Phu
Student's Name : Padchariporn Nonthong
Degree Sought : Master of Education
Program : Educational Administration
Anno Domini : 2022
Advisor : Dr. Akchatree Suksen


Accepted by the Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University in Partial
Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Education (Educational
Administration)

Dean Faculty of Education 
(Phramaha Boonna Thanaveero, Asst.Prof.Dr.)

Thesis Committee:
Chairman 
(Asst.Prof.Dr. Pisan Suwanno)

Member (Advisor) 
(Dr. Akchatree Suksen)

Member 
(Phrakru Sutheejariyawathana, Asst.Prof.Dr.)

Member 
(Phrakhru Dhammabhisamai, Asst.Prof.Dr.)

Member 
(Phramaha Suphachai Suphakicco, Asst.Prof.Dr.)

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	: ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
ชื่อนักศึกษา	: พัทธริภรณ์ โนนทอง
ชื่อปริญญา	: ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	: การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	: 2565
อาจารย์ที่ปรึกษา	: ดร.เอกชาติรี สุขเสน

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 125 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 ด้านภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 และด้านภาวะผู้นำแบบขยายความคิด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศ อายุ และการปฏิบัติงานในขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกัน มีภาวะผู้นำตามสถานการณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่า ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำตามสถานการณ์; ผู้บริหารสถานศึกษา; การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

ABSTRACT

Thesis Topic : Situational Leadership of School Administrators in the Circumstances of the Coronavirus 2019 under the Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lum Phu

Student's Name : Padchariporn Nonthong

Degree Sought : Master of Education

Program : Educational Administration

Anno Domini : 2022

Advisor : Dr.Akchatree Suksen

The purposes of this research were to; 1) to study the level of situational leadership of school administrators in the circumstances of the Coronavirus 2019 under the Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lum Phu, 2) to compare the Situational Leadership of School Administrators in the Circumstances of the Coronavirus 2019 under the Secondary Educational Service Area Office Loei and Nong Bua Lum Phu. The researcher collected the data from administrators totaling 125 persons by the questionnaire and analyzed the data by frequency, percentage, mean, Standard Deviation, t-test and One-way ANOVA.

The findings were as follows; 1) The situational leadership of school administrators in the circumstances of the Coronavirus 2019 under the Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lum Phu could be discussed results classified by different level that the overall was at the highest level mean ($\bar{X} = 4.57$). While considering in each aspect, it was found that the highest mean level was Participative Leadership ($\bar{X} = 4.72$), Delegation Leadership ($\bar{X} = 4.59$), Achievement-Oriented Leadership ($\bar{X} = 4.58$), Selling Leadership ($\bar{X} = 4.57$) and Directive Leadership ($\bar{X} = 4.40$) respectively 2) The comparison of the situational leadership of school administrators in the circumstances of the Coronavirus 2019 under the Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lum Phu classified by gender, age, work experience and school size found that the school administrators were in the different gender, age and school size were statistically significantly different at .05. However, the school administrators were in the different work experience was not statistically significantly different.

Keywords : Situational Leadership, School Administrators; The Coronavirus 2019

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ได้รับความกรุณาและเอาใจใส่เป็นอย่างดีจากผู้ที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย ผู้วิจัยได้รับความเมตตาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพศาล สุวรรณน้อย ประธานกรรมการสอบ ดร.เอกชาติรี สุขเสน อาจารย์ที่ปรึกษา พระครูสุทธิจริยวัฒน์, ผศ.ดร. พระครูธรรมมาภิสมัย, ผศ.ดร. และพระมหาศุภชัย สุภกิจโจ, ผศ.ดร. ที่เมตตาให้คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือ และแก้ไขสิ่งที่บกพร่อง อีกทั้งให้ความกระจ่างในด้านวิชาการเพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบคุณนางนิรามัย พลสนอง ผู้อำนวยการโรงเรียนสุวรรณคูหาพิทยาสรรค์ นายกฤษดา แก้วศิริบัณฑิต ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกนกสาร์ิกา ดร. อานาจ โสภากุล รองผู้อำนวยการโรงเรียนสุวรรณคูหาพิทยาสรรค์ นางหนึ่งนุช แทนคำ รองผู้อำนวยการโรงเรียนนาวิ่งศึกษาวิช และนางสาวสุภาภรณ์ มงคลเคหา ครู ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสุวรรณคูหาพิทยาสรรค์ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพและแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือวิจัย

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภูทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จด้วยดี

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่อำนวยความสะดวกด้วยดีเสมอมา ตลอดจนเพื่อนนักศึกษาระดับปริญญาโทสาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาเขตอีสานทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวและญาติมิตรทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ ที่คอยห่วงใยและเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยตั้งแต่เริ่มเรียนจนถึงสำเร็จการศึกษา

คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอใช้เป็นเครื่องสักการบูชาคุณพระรัตนตรัย พระคุณของบิดา มารดา ครูอาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ที่มีคุณค่ายิ่ง และขอแผ่คุณงามความดีนี้ให้แก่เพื่อนมนุษย์และสรรพสัตว์ทุกหมู่ทุกนาม พร้อมทั้งเจ้ากรรมนายเวรในทุกภพทุกชาติด้วยเทอญ

พัชรีภรณ์ โนนทอง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
1.3 คำถามการวิจัย.....	3
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	3
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	3
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019.....	6
2.1.1 ความเป็นมาของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019.....	6
2.1.2 สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019.....	8
2.1.3 ผลกระทบของสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนา 2019 ต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	13
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา.....	18
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์.....	23
2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา.....	37
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	41
2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	44
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	46
3.1 กลุ่มเป้าหมาย.....	46
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	46
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	48
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	49

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
	4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
	4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	51
	4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.....	52
	4.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.....	58
	4.5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.....	71
5	สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	74
	5.1 สรุปผลการวิจัย.....	74
	5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	78
	5.3 ข้อเสนอแนะ.....	82
	บรรณานุกรม	85
	ภาคผนวก	90
	ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	91
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	93
	ภาคผนวก ค แบบสอบถาม.....	101
	ภาคผนวก ง แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม.....	107
	ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป.....	114
	ประวัติผู้วิจัย.....	130

สารบัญญัตินี้

ตารางที่		หน้า
2.1	ตารางสังเคราะห์ การบริหารงานวิชาการ.....	35
4.1	แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลทั่วไป ของกลุ่มเป้าหมาย.....	51
4.2	ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม.....	53
4.3	ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม.....	53
4.4	ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน.....	54
4.5	ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล.....	56
4.6	ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านภาวะผู้นำแบบขยายความคิด.....	57
4.7	ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ.....	58
4.8	ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามเพศ.....	59
4.9	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามอายุ.....	60
4.10	แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามอายุ.....	60

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.11 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่.....	61
4.12 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่.....	62
4.13 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่.....	62
4.14 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านภาวะผู้นำแบบขยายความคิด จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่.....	63
4.15 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมาย งาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่.....	63
4.16 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมภาวะผู้นำตาม สถานการณ์ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่.....	64
4.17 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	65
4.18 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	65

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.19	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกขนาดสถานศึกษา.....	67
4.20	แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกขนาดสถานศึกษา.....	67
4.21	ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่.....	69
4.22	ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่.....	69
4.23	ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านภาวะผู้นำแบบขยายความคิด จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่.....	70
4.24	ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมาย งาน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่.....	70
4.25	ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมภาวะผู้นำตาม สถานการณ์ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่.....	71
4.26	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.....	72

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	45

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสถานการณ์ปัจจุบันโลกของเรากำลังเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ มากมาย ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา การดำรงชีพ และในขณะนี้ทั่วโลกกำลังประสบปัญหาโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) โดยมีสาเหตุมาจากไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ เริ่มต้นขึ้นในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2562 โดยพบครั้งแรกในเมืองอู่ฮั่น เมืองหลวงของมณฑลหูเป่ย์ ประเทศจีน องค์การอนามัยโลกได้ประกาศให้การระบาดนี้เป็นภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขระหว่างประเทศ การระบาดในครั้งนี้นี้ยังก่อให้เกิดความเสียหาย ประกอบด้วยความไม่มั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการศึกษาทั่วทั้งโลก การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้สถานศึกษาเกือบทุกแห่งทั่วโลก ต้องปิดการเรียนการสอน ข้อมูลของ UNESCO (World Economic Forum, 2020) พบว่ามีนักเรียนจำนวน 1.38 พันล้านคน ได้รับผลกระทบจากการปิดสถานศึกษา ซึ่งเป็นผลกระทบต่อเนื่องอย่างกว้างขวาง และเกิดการปรับเปลี่ยนระบบการจัดการศึกษาที่เห็นได้ชัดเจน คือการจัดการเรียนการสอนที่ต้องดำเนินต่อไปอย่างต่อเนื่อง อันส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน นั่นก็คือคุณภาพของประชากรโลกในอนาคต จึงมีการปรับการจัดการเรียนการสอนในหลายรูปแบบ เกิดนวัตกรรมทางความคิด เกิดรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่นักเรียนไม่สามารถเดินทางมาโรงเรียนแต่สามารถเรียนได้ แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนทางไกลโดยใช้สื่อออนไลน์จึงระดมเข้ามาช่วยแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน ตลอดไปจนถึงการทำงานทั้งของครูและบุคลากรต่าง ๆ ที่จะต้องทำงานที่บ้านในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 แต่ก็ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างสมบูรณ์เนื่องจากทางโรงเรียนและนักเรียนบางส่วนไม่สามารถจัดหาอุปกรณ์ทางการเรียนได้ครบถ้วน เช่น สมาร์ทโฟนคุณภาพดี ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เป็นต้น ผู้ปกครองได้รับความเดือดร้อนจากระบบเศรษฐกิจที่หยุดชะงัก การเลิกจ้างงาน ส่งผลให้อัตราการว่างงานพุ่งสูงขึ้น ซึ่งถือว่ามีผลกระทบเป็นประวัติศาสตร์ เพราะมีคนเสียชีวิตจำนวนมาก และติดเชื้อระบาดกระจายเป็นทวีคูณ ผลกระทบต่อวงการศึกษาในครั้งนี้มีผลโดยตรงต่อสถานศึกษา ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง (เทียน ทองแก้ว, 2563)

ภายใต้การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่ไม่มีใครเคยประสบมาก่อน สถานการณ์ที่เกิดขึ้นนี้เรียกได้ว่าเข้าสู่ขั้นวิกฤตส่งผลกระทบต่อไปทั่วทั้งโลก รวมถึงประเทศไทยก็ได้รับผลกระทบเหล่านี้เช่นกัน สิ่งที่เกิดขึ้นเหล่านี้เป็นสัญญาณเตือนในแวดวงการศึกษาว่าเราต้องตั้งรับปรับตัวหาวิธีที่จะรับมือกับสิ่งที่เกิดขึ้น เพื่อให้การศึกษาดำเนินต่อไปได้ ผู้บริหารมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยขับเคลื่อนสถานศึกษาในสถานการณ์ที่ไม่ปกตินี้ โดยการเป็นผู้นำในการเตรียมความพร้อมสำหรับการรับมือกับการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการด้านอุปกรณ์ เทคโนโลยี การออกแบบหลักสูตร โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียนให้เข้ากับบริบทในปัจจุบัน รวมไปถึงการหารือร่วมกันกับบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องในทุกภาคส่วน

ตั้งแต่ผู้กำหนดนโยบาย คณะผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ประกอบการในภาคธุรกิจ ผู้ปกครอง ชุมชน หรือแม้กระทั่งตัวนักเรียนเอง นอกเหนือจากความร่วมมือต่าง ๆ แล้วก็ปฏิเสธไม่ได้เลยว่าผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาตนเองในการเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสาร และเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (ICT) เพื่อนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีการสื่อสาร และเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (ICT) เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

การบริหารสถานศึกษาเพื่อให้นักเรียนมีคุณภาพเป็นเป้าหมายที่สำคัญที่สุดของการบริหารสถานศึกษา โดยการบริหารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวนั้นสามารถที่จะดำเนินการได้หลายแนวทาง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของผู้บริหาร สถานที่ สถานการณ์และช่วงเวลา กล่าวคือการบริหารสถานศึกษาจะไม่มีสูตรสำเร็จที่ผู้บริหารคนใดจะนำไปใช้ และก่อให้เกิดผลสำเร็จในลักษณะเดียวกัน เพราะการบริหารงานสู่ความสำเร็จจะต้องเป็นไปในลักษณะการบูรณาการทั้งแนวคิด ทฤษฎี หลักการบริหาร ประสบการณ์ และคุณลักษณะของผู้บริหาร โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำของครูและบุคลากรในสถานศึกษา การบริหารสถานศึกษาที่จะให้เกิดประสิทธิผล ตามความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) ผู้บริหารจะต้องใช้ภาวะผู้นำ กระจายความรับผิดชอบอย่างเป็นธรรมไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานของตนเอง ผู้บริหารในยุคการเปลี่ยนแปลง จึงมีความจำเป็นที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับทุกสถานการณ์ และใช้ความรู้ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ คน เวลา สถานที่ ตลอดจนสภาพแวดล้อมในบริบทดังกล่าว ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจะสะท้อนให้เห็นถึงผลการจัดการศึกษา และการบริหารงานในสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เป็นหน่วยงานที่บริหารจัดการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ครอบคลุมพื้นที่จังหวัดเลย และหนองบัวลำภู มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 52 แห่ง ซึ่งทั้ง 52 แห่ง ล้วนได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้หลายโรงเรียนไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้เต็มประสิทธิภาพเท่าที่ควร ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียนที่จะเติบโตเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ผู้บริหารจึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะช่วยพลิกโฉมการจัดการศึกษาให้เข้ากับบริบทและสถานการณ์ในภาวะเช่นนี้ ฉะนั้นผู้บริหารจะต้องใช้แบบภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับตัวเองในสถานการณ์ที่แตกต่างออกไป แต่จากสภาพการณ์ที่เป็นอยู่จะเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนส่วนมากใช้แบบภาวะผู้นำ โดยไม่ได้ตระหนักถึงสถานการณ์ จึงทำให้การบริหารงานด้านการศึกษาดูประสิทธิภาพ ทำให้ผู้ร่วมงานขาดความกระตือรือร้นซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ โดยอาจจะก่อให้เกิดอุปสรรคในการบริหารงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ในสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เพื่อทราบถึงระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

และเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษากับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และนำข้อเสนอแนะไปพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู อยู่ในระดับใด

1.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่มี เพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำตามสถานการณ์แตกต่างกันหรือไม่

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภูที่มีเพศต่างกันมีภาวะผู้นำตามสถานการณ์แตกต่างกัน

1.4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภูที่มีอายุต่างกันมีภาวะผู้นำตามสถานการณ์แตกต่างกัน

1.4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีภาวะผู้นำตามสถานการณ์แตกต่างกัน

1.4.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีภาวะผู้นำตามสถานการณ์แตกต่างกัน

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1.5.1 กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2564 จำนวน 136 คน

1.5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาในการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วย ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หนองบัวลำภู ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 2) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ 3) ภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล 4) ภาวะผู้นำแบบขยายความคิด และ 5) ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน

1.5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

1.5.3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย เพศ ได้แก่ ชาย และหญิง, อายุ ได้แก่ น้อยกว่า 30 ปี, 30 - 39 ปี, 40 - 49 ปี และ 50 ปีขึ้นไป, ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ น้อยกว่า 5 ปี, ตั้งแต่ 5 - 10 ปี, และ มากกว่า 10 ปี และขนาดของสถานศึกษา ได้แก่ ขนาดเล็ก, ขนาดกลาง, ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ

1.5.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 2) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ 3) ภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล 4) ภาวะผู้นำแบบขยายความคิด และ 5) ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารของตนให้เหมาะสมกับระดับการพัฒนาของบุคลากรและสถานการณ์ที่ลงตัว ผู้นำที่ดีที่สุดนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ภาวะผู้นำจะเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทของสถานการณ์ที่เกิดขึ้น การเลือกรูปแบบการเป็นผู้นำที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์จะทำให้เกิดการใช้รูปแบบภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

1.6.2 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่ควบคุมกระบวนการ ติดตาม ตรวจสอบ อำนวยการดูแลควบคุมจัดการเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา และการดำเนินการของสถานศึกษา ผู้บริหารจะเป็นผู้ดำเนินการประเมินสนับสนุนกระบวนการและพัฒนาหรือปรับแต่งกระบวนการที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชน เพื่อกำหนดขอบเขตวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จโดยต้องคำนึงถึงผลของการศึกษาเป็นสำคัญ

1.6.3 ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล ภาวะผู้นำแบบขยายความคิด และภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน

1.6.4 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารมีการประชุม อภิปรายปัญหาและสถานการณ์ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการแสดงออก มีการกระตุ้นให้บุคลากรร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจและรับฟังข้อเสนอแนะจากทุกภาคส่วน มอบหมายหน้าที่

รับผิดชอบและให้อิสระในการทำงาน ให้การช่วยเหลือ สนับสนุน ตลอดจนให้คำปรึกษาในการทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.6.5 ภาวะผู้นำแบบสั่งการ หมายถึง ผู้บริหารมีการกำหนดสิ่งที่คาดหวังอย่างชัดเจน กำหนดมาตรฐานของงาน เวลาทำงาน ขั้นตอนการทำงานอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งกำหนดกฎระเบียบต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีการระบุงานอย่างละเอียด บังคับบัญชาอย่างเข้มงวดและเด็ดขาด และมีการบอกถึงความคาดหวังของความสำเร็จของผลงานต่อบุคลากรทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ

1.6.6 ภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล หมายถึง ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายชัดเจน สร้างมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูง แสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน กระตุ้นบุคลากรให้เกิดความพยายามในการทำงาน ตั้งความคาดหวังด้วยการแสดงความมั่นใจต่อบุคลากร ผู้บริหารมุ่งการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้และบุคลากรพอใจโดยยึดสถานการณ์เป็นหลัก มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบให้บุคลากรโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและปริมาณงาน

1.6.7 ภาวะผู้นำแบบขายความคิด หมายถึง ผู้บริหารบอกรายละเอียดงานให้บุคลากรเข้าใจในรายละเอียดของงาน ให้ออกาสบุคลากรทำความเข้าใจในรายละเอียดของงาน เปิดโอกาสให้ซักถามเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงาน ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจในการทำงานและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ช่วยเหลือบุคลากรในการทำงาน

1.6.8 ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน หมายถึง ผู้บริหารเข้าใจธรรมชาติของบุคลากร ให้อิสระในการทำงาน ให้เกียรติ ไว้วางใจ มอบอำนาจและการรับผิดชอบในการตัดสินใจโดยอิสระ สนับสนุนให้บุคลากรกำหนดแนวทางการทำงานด้วยตนเอง มีการกระจายงาน และเชื่อมั่นในความสามารถในการทำงาน ยอมรับ ยกย่องและชมเชยบุคลากร สังเกตและติดตามการทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

1.6.9 โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หมายถึง โรคติดเชื้อเกิดขึ้นครั้งแรกในเมืองอู่ฮั่น ประเทศจีน มีสาเหตุมาจากไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ ไวรัสมีการแพร่เชื้อระหว่างคนในลักษณะเดียวกับไข้หวัดใหญ่ โดยผ่านการติดเชื้อจากละอองเสมหะจากการไอ อาการของคนที่ได้รับเชื้อผลที่ตามมาในระยะยาว ผู้ติดเชื้อจะติดเชื้อมากที่สุดในเวลาที่เริ่มมีอาการ แต่ยังติดเชื้อในวันก่อนเริ่มมีอาการ การติดเชื้ออาจไม่แสดงอาการ ทำให้เกิดการเจ็บป่วยเล็กน้อยหรือส่งผลให้เกิดโรคร้ายแรงและเสียชีวิตได้

1.7 ประโยชน์ที่จะคาดว่าจะได้รับ

1.7.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภูและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.7.2 ผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของตนเองได้

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์
- 2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

2.1.1 ความเป็นมาของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

การระบาดของโควิด-19 เป็นการระบาดทั่วโลกที่กำลังดำเนินไปของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19; โควิด-19) โดยมีสาเหตุมาจากไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ เริ่มต้นขึ้นในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2562 โดยพบครั้งแรกในนครอู่ฮั่น เมืองหลวงของมณฑลหูเป่ย์ ประเทศจีน องค์การอนามัยโลกได้ประกาศให้การระบาดนี้เป็นภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขระหว่างประเทศ ในวันที่ 30 มกราคม 2563 และประกาศให้เป็นโรคระบาดทั่วโลก ในวันที่ 11 มีนาคม 2563 โดยยังไม่มียาหรือวัคซีนที่ได้รับอนุญาตหรือยาด้านไวรัสจำเพาะ การรักษาจึงพยายามมุ่งไปที่การรักษาตามอาการ และรักษาแบบประคับประคอง มาตรการป้องกันที่มีการแนะนำ คือ การล้างมือ การอยู่ห่างจากบุคคลอื่น (โดยเฉพาะกับบุคคลที่ป่วย) ติดตามอาการ และกักตนเองเป็นเวลา 14 วัน ในกรณีที่สงสัยว่าตนเองอาจติดเชื้อ (Wikipedia, 2020)

ไวรัสโคโรนาเป็นไวรัสในสัตว์ มีหลายสายพันธุ์ โดยปกติไม่ก่อโรคในคน แต่เมื่อกลายพันธุ์เป็นสายพันธุ์ใหม่ที่ก่อโรคในมนุษย์ได้ (ซึ่งมักเกิดจากการจัดการที่ผิดธรรมชาติโดยมนุษย์) ในขณะที่มนุษย์ยังไม่รู้จักและไม่ภูมิคุ้มกัน ก็เกิดการระบาดของโรคในคน โรคโควิด-19 (COVID-19, ย่อจาก Coronavirus disease 2019) เป็นโรคติดเชื้อทางเดินหายใจที่เกิดจากไวรัสโคโรนา ซึ่งมีชื่อทางการว่า SARS-CoV-2 โรคนี้เกิดจากไวรัสโคโรนา (Corona virus) ที่กลายพันธุ์ในธรรมชาติเป็นสายพันธุ์ใหม่ จากการที่ธรรมชาติถูกมนุษย์ทำร้าย โดยมีสมมุติฐานว่า ไวรัสอาจจะมีแหล่งเริ่มต้นคือค้างคาว และกลายพันธุ์เมื่อผ่านสัตว์ตัวกลาง กลายเป็นไวรัสสายพันธุ์ใหม่ที่ก่อโรคในคน และคนไปรับเชื้อมาแพร่ระหว่างคนสู่คน ทั้งนี้ต้องรอการพิสูจน์ต่อไป เคยมีเหตุการณ์ที่คล้ายคลึงกันจากไวรัสโคโร

นาสายพันธุ์ใหม่ที่เกิดขึ้นในอดีต คือ การเกิดโรค SARS (พ.ศ.2545) และ MERS (พ.ศ.2557) ซึ่งทั้งสองโรคนั้นผู้ป่วยมีอาการหนักทั้งหมดและต้องอยู่ในโรงพยาบาล จึงสกัดการแพร่โรคได้ไม่ยากนัก ส่วนผู้ป่วยโรค COVID-19 ที่แพร่เชื้อ มีทั้งผู้ที่มีอาการน้อยหรืออาจไม่มีอาการ นอกเหนือจากผู้มีอาการหนักซึ่งมีน้อยกว่ามาก จึงควบคุมการระบาดได้ยากกว่า การระบาดที่ใกล้เคียงกับครั้งนี้น่ามากที่สุด คือการระบาดของไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ 2009 (Influenza A (H1N1) pdm09 virus) ใน พ.ศ.2552 ซึ่งเริ่มจากอเมริกาแล้วระบาดหนักไปทั่วโลก แต่คนที่ติดเชื้อโควิด-19 สามารถแพร่เชื้อได้ในช่วงเวลาของการติดเชื้อได้นานกว่า การระบาดจึงน่าจะกว้างขวางกว่า และควบคุมยากกว่า ในขณะที่โรคโควิด-19 ได้ระบาดไปทั่วโลกแล้ว วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2563 ได้มีการกำหนดชื่อโรคและชื่อไวรัสอย่างเป็นทางการ ดังนี้ โรค COVID-19 (อ่านว่า โควิดไนน์ทีน ย่อมาจาก Corona Virus Disease 2019) กำหนดชื่อโดยองค์การอนามัยโลก (WHO) ไวรัส SARS-CoV-2 (อ่านว่า ซาร์สคอฟฟุ ย่อมาจาก Severe Acute Respiratory Syndrome Corona Virus 2) กำหนดชื่อโดยคณะกรรมการระหว่าง ประเทศว่าด้วยอนุกรมวิธานของไวรัส (ICTV) (คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี, 2564)

ไวรัสที่เป็นสาเหตุของ COVID-19 ได้มีการเผยแพร่ในเดือนมกราคม พ.ศ. 2563 ผลการวิจัยพบว่าเป็นไวรัส RNA เป็นของสายพันธุ์ Coronaviridae (กลุ่มย่อย B beta coronavirus) และเป็นสิ่งใหม่สำหรับมนุษย์ ในการวิเคราะห์ลำดับจีโนมของไวรัสใหม่ (SARS-CoV-2) ครั้งแรกมีความคล้ายคลึงกันสูงกับไวรัสโคโรนาที่ทำให้เกิดโรคซาร์สใน พ.ศ. 2545-2547 ได้แก่ SARS-CoV (กลุ่มย่อย B beta coronavirus) SARS-CoV-2 ยังมีความคล้ายคลึงกัน 96.2 % กับลำดับของสายพันธุ์ของ coronavirus (RaTG13) ระบุก่อนหน้านี้นี้โดยการจัดลำดับทางพันธุกรรมจากตัวอย่างค้างคาวเกือกม้า (สายพันธุ์ Rhinolophus) และถึงในระดับที่น้อยกว่าโดยมีสายพันธุ์ที่แยกได้จากตัวลิ่ง ลำดับไวรัส RaTG13 เป็นที่ทราบกันและลำดับของ SARS-CoV-2 เช่นเดียวกับ coronaviruses ที่ทำให้เกิด SARS และ MERS การแพร่เชื้อ SARS-CoV-2 จากคนสู่คนไม่ช้าก็สร้าง 2 ตัว แต่ไวรัสแสดงการติดเชื้อได้ดีกว่าสองอย่างนี้มาก ไวรัสโคโรนา SARS-CoV-2 แสดงให้เห็นเนื้อเยื่อเขตร้อนในวงกว้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการผูกมัดผ่านหนามของมันไปเป็นเอ็นไซม์แปลงแองจิโอเทนซิน 2 (ACE2) นอกจากนี้ยังแพร่เชื้อโดยตรงไปยังเซลล์บุผนังหลอดเลือดที่เยื่อหลอดเลือด ซึ่งผิดปกติสำหรับไวรัสทางเดินหายใจของมนุษย์ ลักษณะทางสภาพใหม่ของไวรัสคือภาวะการแข็งตัวของเลือดมากเกินไป (hypercoagulability) และการตอบสนองของระบบภูมิคุ้มกันมากเกินไป และผลที่ตามมาในระยะยาวผู้ติดเชื้อ SARS-CoV-2 ดูเหมือนจะติดเชื้อมากที่สุดในเวลาที่เริ่มมีอาการ แต่ยังติดเชื้อในวันก่อนเริ่มมีอาการ การติดเชื้ออาจไม่แสดงอาการ ทำให้เกิดการเจ็บป่วยเล็กน้อยหรือส่งผลให้เกิดโรคร้ายแรงและเสียชีวิตได้ สมัชชาอนามัยโลกครั้งที่ 73 รับรองมติ WHA73.1 เกี่ยวกับ COVID-19 โดยมติดังกล่าว ประเทศสมาชิกได้ขอให้อธิบดี “ดำเนินการต่อไปทำงานอย่างใกล้ชิดกับองค์การอนามัยสัตว์โลก (OIE) องค์การอาหารและการเกษตรองค์การสหประชาชาติ (FAO) และประเทศต่าง ๆ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ One-Health Approach เพื่อระบุแหล่งที่มาของไวรัสจากสัตว์สู่คนและเส้นทางการแนะนำสู่ประชากรมนุษย์รวมถึงบทบาทที่เป็นไปได้ รวมถึงความพยายาม เช่น ด้านวิทยาศาสตร์ให้การทำงานร่วมกัน เพื่อลดความเสี่ยงของความคล้ายคลึงกันที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งให้คำแนะนำในการป้องกันการติดเชื้อเฉียบพลันรุนแรงโรคระบบทางเดินหายใจ coronavirus 2 (SARS-CoV-2) ในสัตว์

และมนุษย์ ตลอดจนลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นและการแพร่กระจายของโรคจากสัตว์สู่คน (องค์การอนามัยโลก: World Health Organization, 2021)

สรุปได้ว่า การเกิดขึ้นของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เกิดขึ้นครั้งแรกในเมืองอู่ฮั่น ประเทศจีน โดยมีสาเหตุมาจากไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ เริ่มต้นขึ้นในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2562 องค์การอนามัยโลกได้ประกาศให้การระบาดนี้เป็นภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขระหว่างประเทศ ในวันที่ 30 มกราคม 2563 และประกาศให้เป็นโรคระบาดทั่วโลก ในวันที่ 11 มีนาคม 2563 ไวรัสมีการแพร่เชื้อระหว่างคนในลักษณะเดียวกับไข้หวัดใหญ่ โดยผ่านการติดเชื้อจากละอองเสมหะจากการไอ มีการวิเคราะห์ลำดับจีโนมของไวรัสใหม่ (SARS-CoV-2) มีความคล้ายคลึงกันสูงกับไวรัสโคโรนาที่ทำให้เกิดโรคซาร์สใน พ.ศ. 2545-2547 SARS-CoV-2 ยังมีความคล้ายคลึงกับลำดับของสายพันธุ์ของ coronavirus (RaTG13) โดยการจัดลำดับทางพันธุกรรมจากตัวอย่างค้างคาวเกอวก้า อาการของคนที่ได้รับเชื้อผลที่ตามมาในระยะยาว ผู้ติดเชื้อ SARS-CoV-2 จะติดเชื้อมากที่สุดในเวลาที่มีอาการ แต่ยังคงติดเชื้อในวันก่อนเริ่มมีอาการ การติดเชื้ออาจไม่แสดงอาการ ทำให้เกิดการเจ็บป่วยเล็กน้อยหรือส่งผลให้เกิดโรคร้ายแรงและเสียชีวิตได้

โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เกิดขึ้นครั้งแรกในเมืองอู่ฮั่นประเทศจีน มีสาเหตุมาจากไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ ไวรัสมีการแพร่เชื้อระหว่างคนในลักษณะเดียวกับไข้หวัดใหญ่ โดยผ่านการติดเชื้อจากละอองเสมหะจากการไอ อาการของคนที่ได้รับเชื้อผลที่ตามมาในระยะยาว ผู้ติดเชื้อจะติดเชื้อมากที่สุดในเวลาที่มีอาการ แต่ยังคงติดเชื้อในวันก่อนเริ่มมีอาการ การติดเชื้ออาจไม่แสดงอาการ ให้เกิดการเจ็บป่วยเล็กน้อยหรือส่งผลให้เกิดโรคร้ายแรงและเสียชีวิตได้

2.1.2 สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

2.1.2.1 สถานการณ์ทั่วโลก

การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ได้เริ่มต้นขึ้นในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2562 โดยพบครั้งแรกในนครอู่ฮั่น เมืองหลวงของมณฑลหูเป่ย์ สาธารณรัฐประชาชนจีน ซึ่งเป็นเมืองที่มีประชากรมากที่สุดในภาคกลางของประเทศจีน กว่า 19 ล้านคน สำนักงานสาธารณสุขเมืองอู่ฮั่นมณฑลหูเป่ย์ได้ออกประกาศเป็นทางการ พบโรคปอดอักเสบไม่ทราบสาเหตุ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับตลาดอาหารทะเลที่เมืองอู่ฮั่น โดยสาเหตุที่เป็นไปได้มากที่สุดในการติดต่อสู่คน คือ การสัมผัสกับเนื้อสัตว์ประเภทต่าง ๆ ที่วางขายในตลาด และเนื่องจากเมืองอู่ฮั่นเป็นเมืองใหญ่ที่มีประชาชนอยู่หนาแน่น จึงทำให้การระบาดแพร่กระจายไปอย่างรวดเร็ว มีผู้ป่วยหนักและผู้เสียชีวิตจำนวนมาก หลังจากพบการระบาดของเชื้อไวรัสสายพันธุ์ใหม่ในเมืองอู่ฮั่น ประเทศจีนและองค์การอนามัยโลก ได้ออกมาระบุว่า ไวรัสชนิดดังกล่าว คือ SARS-CoV-2 เรียกว่า COVID-19 (ย่อมาจาก CO แทน corona, VI แทน virus, D แทน disease และ 19 แทน 2019) ตามการประกาศชื่ออย่างเป็นทางการที่ใช้เรียก โรคทางเดินหายใจที่เกิดจากไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 ขององค์การอนามัยโลก และพบการแพร่เชื้อจากคนสู่คน ผ่านละอองฝอยขนาดเล็ก (aerosol) องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้ประกาศให้การระบาดนี้เป็นภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขระหว่างประเทศ (Public Health Emergency of International Concern - PHEIC) วันที่ 11 มีนาคม 2563 องค์การอนามัยโลกประกาศโรค COVID-19 ระบาดใหญ่ (Coronavirus Pandemic) มีจำนวนผู้ป่วยเพิ่มขึ้นนอกเหนือจากประเทศจีนเป็นจำนวนมากอย่างรวดเร็ว เช่น เกาหลีใต้ อิตาลี อิหร่าน สเปน ฝรั่งเศส

พบผู้ป่วยรายใหม่ทั่วโลกเพิ่มขึ้นวันละประมาณ 3,000-4,000 ราย มีผู้เสียชีวิตเพิ่มขึ้นวันละประมาณ 200-300 ราย อัตราการเสียชีวิตจากโรคประมาณร้อยละ 3.5 กลุ่มผู้ป่วยที่มีอาการรุนแรงส่วนมากเป็นผู้สูงอายุ ผู้สูบบุหรี่ และผู้ที่มีโรคประจำตัว เช่น โรคหัวใจ โรคเบาหวานซึ่ง ยุโรป (อิตาลี ฝรั่งเศส อังกฤษ สเปน เป็นต้น) สหรัฐอเมริกา ลาตินอเมริกา (บราซิล) รัสเซีย อินเดีย แอฟริกาใต้ ได้ทยอยเป็นศูนย์กลาง การระบาดและเป็นพื้นที่ระบาดต่อเนื่องหรือระลอกใหม่ ซึ่งพบว่าการเกิดวิกฤติกลายพันธุ์ของเชื้อโควิด 19 เป็นสาเหตุของการแพร่กระจายที่รวดเร็วมากขึ้น (กรมควบคุมโรค: กระทรวงสาธารณสุข. 2564)

กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข รายงานสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สาธารณรัฐฝรั่งเศส พบเชื้อโควิด-19 กลายพันธุ์ชนิดใหม่ในแคว้นบริตทานีเป็นกลุ่มก้อนใหญ่ในโรงพยาบาลเมืองลันยง แต่ผลการวิเคราะห์เบื้องต้นไม่แสดงให้เห็นว่า เชื้อกลายพันธุ์ใหม่นี้มีความรุนแรงหรือแพร่ได้เร็วกว่าเชื้ออื่น ๆ ของโรคโควิด-19 ทั้งนี้ มีรายงานพบผู้ติดเชื้อโควิด-19 กลายพันธุ์ในฝรั่งเศส ทั้งสายพันธุ์อังกฤษ แอฟริกาใต้ และบราซิล สาธารณรัฐประชาชนจีน จะผ่อนคลามาตรการเข้มงวดบริเวณพรมแดน โดยจะอนุญาตให้ชาวต่างชาติรวมทั้งที่มาจากสหรัฐ อินเดีย และปากีสถาน ขอวีซ่าได้ซึ่งผู้ที่เดินทางเข้ามาต้องได้รับการฉีดวัคซีนป้องกันโรคโควิด-19 ของจีน ขณะที่สถานทูตจีนในสหรัฐ ระบุว่า จะเริ่มกระบวนการขอวีซ่าได้ สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ออกคำสั่งห้ามประชาชนออกนอกเคหสถานยามวิกาลเป็นเวลา 2 สัปดาห์ในกรุงมะนิลา อีกทั้งยังประกาศใช้มาตรการเพิ่มเติม เช่น คำสั่งห้ามดื่มสุรา และคำสั่งล็อกดาวน์เฉพาะพื้นที่ที่พบอัตราผู้ป่วยติดเชื้อสูง เนื่องจากพบผู้ป่วยติดเชื้อโควิดพุ่งสูงขึ้นทำสถิติผู้ป่วยติดเชื้อรายวันสูงสุดถึง 5,404 คน ขณะเดียวกันสำนักงานการบินพลเรือนแห่งชาติของฟิลิปปินส์จะจำกัดจำนวนผู้โดยสารเข้าสู่อากาศยานนานาชาติในอากีโน ต้องไม่เกิน 1,500 คน สหพันธ์สาธารณรัฐบราซิล มีประชากรประมาณราว 8.6 ล้านคน ที่ได้รับการฉีดวัคซีนโดสแรก ในขณะที่ผู้ได้รับวัคซีนครบทั้งสองโดสมีเพียง 2.9 ล้านคน ทำให้นักวิทยาศาสตร์ออกมาเตือนว่า การปล่อยให้คนที่ได้รับวัคซีนโควิด-19 ไม่ครบโดสจำนวนมากไปปะปนอยู่กับคนที่ยังไม่ได้รับวัคซีนในขณะที่โรคนี้กำลังระบาดอยู่ อาจทำให้เกิดแหล่งเพาะพันธุ์ใหญ่ของเชื้อกลายพันธุ์ที่ทนทานต่อวัคซีนได้ ทั้งนี้ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่เฝ้าระวังการเกิดเชื้อกลายพันธุ์ชนิดใหม่ ๆ ระบุว่า การระบาดของเชื้อโควิด-19 กลายพันธุ์ชนิดใหม่ในบราซิลที่เรียกว่า P.1 อาจทำให้ประเทศกลายเป็นจุดเสี่ยงสำคัญของการแพร่ระบาดของเชื้อสายพันธุ์ใหม่ ซึ่งขณะนี้ได้แพร่ระบาดไปแล้วกว่า 25 ประเทศ ประเมินความเสี่ยงสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สถานการณ์การติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในระดับโลก พบผู้ป่วยสะสมรวมมากกว่า 121 ล้านคน โดยจำนวนผู้ป่วยรายวันพบว่าเริ่มมีแนวโน้มสูงขึ้นเล็กน้อย โดยเฉพาะในทวีปยุโรปและอเมริกาใต้แต่ยังคงอยู่ในระดับต่ำกว่า 5 แสนคนต่อวัน ส่วนจำนวนผู้เสียชีวิตรายวันมีแนวโน้มลดลงในระดับต่ำกว่า 1 หมื่นคนต่อวัน รวมผู้เสียชีวิตทั้งหมดมากกว่า 2.6 ล้านคน (กรมควบคุมโรค: กระทรวงสาธารณสุข. 2564)

อุบัติการณ์ผู้ป่วยโควิด-19 ทั่วโลกรายสัปดาห์ในสัปดาห์ (29 พฤศจิกายน - 5 ธันวาคม พ.ศ. 2564) โดยมีรายงานผู้ป่วยยืนยันรายใหม่มากกว่า 4 ล้านราย ใกล้เคียงกับตัวเลขที่รายงานในสัปดาห์ก่อน อย่างไรก็ตาม ผู้เสียชีวิตรายใหม่รายสัปดาห์เพิ่มขึ้น 10% เมื่อเทียบกับสัปดาห์ก่อนหน้า โดยมีผู้เสียชีวิตรายใหม่มากกว่า 52,500 ราย ณ วันที่ 5 ธันวาคม มีรายงานผู้ป่วยที่ได้รับการยืนยัน

เกือบ 265 ล้านรายและผู้เสียชีวิตกว่า 5.2 ล้านรายทั่วโลก(World Health Organization, Emergency Situational Updates, 2021)

สรุปได้ว่า การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ได้เริ่มต้นขึ้นในเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2562 โดยพบครั้งแรกในนครอู่ฮั่น เมืองหลวงของมณฑลหูเป่ย์ สาธารณรัฐประชาชนจีน ซึ่งเป็นเมืองที่มีประชากรมากที่สุดในภาคกลางของประเทศจีน กว่า 19 ล้านคน เนื่องจากเมืองอู่ฮั่นเป็นเมืองใหญ่ที่มีประชาชนอยู่หนาแน่น จึงทำให้การระบาดแพร่กระจายไปอย่างรวดเร็ว มีผู้ป่วยหนักและผู้เสียชีวิตจำนวนมาก หลังจากพบการระบาดของเชื้อไวรัสสายพันธุ์ใหม่ในเมืองอู่ฮั่น ประเทศจีนและองค์การอนามัยโลก ได้ออกมาระบุว่า ไวรัสชนิดดังกล่าว คือ SARS-CoV-2 เรียกว่า COVID-19 (ย่อมาจาก CO แทน corona, VI แทน virus, D แทน disease และ 19 แทน 2019) องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้ประกาศให้การระบาดนี้เป็นภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขระหว่างประเทศ องค์การอนามัยโลกประกาศโรค COVID-19 ระบาดใหญ่ (Coronavirus Pandemic) มีจำนวนผู้ป่วยเพิ่มขึ้นนอกเหนือจากประเทศจีนเป็นจำนวนมากอย่างรวดเร็ว เช่น เกาหลีใต้ อิตาลี อิหร่าน สเปน ฝรั่งเศส กลุ่มผู้ป่วยที่มีอาการรุนแรงส่วนมากเป็นผู้สูงอายุ ผู้สูบบุหรี่ และผู้ที่มีโรคประจำตัว เช่น โรคหัวใจ โรคเบาหวาน ซึ่งยุโรป (อิตาลี ฝรั่งเศส อังกฤษ สเปน เป็นต้น) สหรัฐอเมริกา ลาตินอเมริกา (บราซิล) รัสเซีย อินเดีย แอฟริกาใต้ ได้ทยอยเป็นศูนย์กลาง การระบาดและเป็นพื้นที่ระบาดต่อเนื่อง

2.1.2.2 สถานการณ์ในประเทศไทย

จากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ได้ระบาดไปทั่วโลก กรมควบคุมโรค ได้เปิดศูนย์ปฏิบัติการภาวะฉุกเฉิน (Emergency Operation Center: EOC) เพื่อตอบโต้การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และเริ่มคัดกรองหาผู้ติดเชื้อที่ช่องทางเข้าออกประเทศ ประเทศไทย พบผู้ติดเชื้อรายแรกเป็นนักท่องเที่ยวจีนที่เดินทางเข้าประเทศไทย และประเทศไทยมีรายงานผู้ป่วยชาวไทยรายแรก อาชีพขับรถแท็กซี่ ซึ่งไม่เคยมีประวัติเดินทางไปต่างประเทศ แต่มีประวัติขับรถแท็กซี่ให้บริการกับผู้ป่วยชาวจีน ในระยะต่อมาจำนวนผู้ป่วยได้เพิ่มขึ้นต่อเนื่องอย่างช้า ๆ ทั้งผู้ป่วยที่เดินทางมาจากต่างประเทศ และผู้ป่วยที่ติดเชื้อภายในประเทศ กระทรวงสาธารณสุขจึงได้ออกประกาศในราชกิจจานุเบกษาโดยมีผล บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2563 กำหนดให้โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ COVID-19 เป็นโรคติดต่ออันตรายลำดับที่ 14 ตามพระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2558 เพื่อประโยชน์ในการเฝ้าระวังป้องกัน และควบคุมโรคติดต่ออันตราย การยกระดับมาตรการในการเฝ้าระวัง และควบคุมการแพร่ระบาดของ COVID-19 ในประเทศไทย กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดมาตรการเร่งด่วนในการป้องกันวิกฤตการณ์ จากโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 แบ่งออกเป็น 2 มาตรการสำคัญ ประกอบด้วย 1) การป้องกันและสกัดกั้นการนำเชื้อเข้าสู่ประเทศไทย 2) การยับยั้งการระบาดภายในประเทศกระทรวงสาธารณสุข หลังจากมีการออกประกาศต่าง ๆ ประเทศไทยพบจำนวนผู้ติดเชื้อลดลงอย่างเห็นได้ชัด โดยในช่วงเดือน พฤษภาคมเป็นต้นมา ผู้ติดเชื้อที่พบส่วนใหญ่เป็นผู้ที่เดินทางกลับมาจากต่างประเทศและอยู่ในสถานที่กักกันเพื่อสังเกตอาการ (กรมควบคุมโรค: กระทรวงสาธารณสุข, 2564)

มาตรการในประเทศไทย กรุงเทพมหานครอนุมัติใช้วัคซีนฉุกเฉินในทุกกลุ่มเสี่ยงคลัสเตอร์บางแคได้เตรียมวัคซีนรองรับไว้ 6,000 โดส ตั้งเป้าฉีดให้ประชาชนจำนวน 500 - 600 คน พร้อม

ขอความร่วมมือกลุ่มเสี่ยงสูงและต่ำกักตัว 14 วัน งดเดินทางออกนอกพื้นที่ เมื่อพ้นกำหนดการกักตัว และไม่มีอาการป่วย จะเชิญมารับวัคซีนโควิด - 19 ณ โรงพยาบาลหรือหน่วยบริการฉีดวัคซีนเคลื่อนที่ ที่จัดบริการ สำนักนายกรัฐมนตรีเปิดเผยว่า กรณีนักศึกษาไทยที่ยังไม่สามารถเดินทางกลับไปศึกษาต่อ ในต่างประเทศได้ โดยเฉพาะสาธารณรัฐประชาชนจีน ได้มีการหารือถึงการประสานงานความคืบหน้า รวมถึงการเตรียมแผน ฉีดวัคซีนให้กับนักศึกษาไทยซึ่งคาดว่าจะมีจำนวน 1,000 คน ที่ศึกษาอยู่ในจีน จึงกำชับให้กระทรวงการต่างประเทศและกระทรวงสาธารณสุขประสานงานและเตรียมความพร้อมในการฉีดวัคซีนให้กับนักศึกษา เพื่อให้กลับไปเรียนต่อได้เร็วที่สุด ในประเทศไทย พบผู้ติดเชื้อจากการระบาดในระลอกใหม่ 23,165 ราย โดยมากกว่าสองในสามพบจากการคัดกรองเชิงรุก ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างชาติส่วนจำนวนผู้ติดเชื้อ รายวันในประเทศมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น แต่หากมีการค้นหาผู้ติดเชื้อดำเนินการควบคุมได้อย่างรวดเร็ว ก็จะสามารถควบคุมการระบาดได้ดี ดังนั้นควรเพิ่มความเข้มข้นของการเฝ้าระวังในกลุ่มผู้ป่วยที่มีอาการระบบทางเดินหายใจ และดำเนินการตรวจคัดกรองเชิงรุกในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง โดยเฉพาะใน กทม. และปริมณฑล และสื่อสารให้กับประชาชนเพื่อยกระดับมาตรการป้องกันโรค สวมใส่หน้ากากอนามัย ล้างมือบ่อย ๆ ลดการเดินทางที่ไม่จำเป็นโดยเฉพาะ สถานที่เสี่ยงที่มีคนรวมกันอยู่อย่างแออัด และสแกนไทยชนะ หรือใช้หมอชนะเมื่อเดินทางไปยังที่ต่าง ๆ (กรมควบคุมโรค: กระทรวงสาธารณสุข, 2564)

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนา 2019 ได้กลับมาแพร่ระบาดอย่างกว้างขวางอีกครั้งเป็นระลอกที่สาม จากเหตุการณ์การแพร่ระบาดในผับเขตทองหล่อ และเป็นช่วงเวลาเดียวกันกับการแพร่ระบาดระลอกที่สอง ซึ่งเกิดขึ้นจากการแพร่ระบาดของโรคในกลุ่มแรงงานต่างด้าวซึ่งจำนวนผู้ติดเชื้อรายใหม่ได้มีตัวเลขที่ลดลงอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อเปรียบเทียบสถานการณ์การแพร่ระบาดที่เกิดขึ้นในระลอกที่ 3 เทียบกับระลอกที่ 1 และ 2 จะพบว่าการแพร่ระบาดในรอบที่ 3 จะมีความรุนแรงที่มากกว่าอย่างมาก โดยในรอบที่ 1 นั้น เกิดขึ้นรวมเป็นเวลา 25 วันโดยมีจุดสูงสุดอยู่ที่การติดเชื้อต่อวันที่ 188 ราย สำหรับการแพร่ระบาดระลอกที่ 2 เกิดขึ้นเป็นเวลา 103 วันและมีจำนวนผู้ติดเชื้อรายวันสูงสุดที่ 959 ราย แต่สำหรับการแพร่ระบาดในรอบที่ 3 ได้พบผู้ติดเชื้อรายวันสูงสุดอยู่ที่ 9,635 ราย (Thailand Development Research Institute, 2564)

การแพร่ระบาดของโควิดในไทยเข้าสู่ระลอก 4 เนื่องจากเชื้อไวรัสกลายพันธุ์เพิ่มขึ้น ตั้งเป้ามียุโรปผู้ป่วยไม่เกิน 500 - 1,000 คน การระบาดของ COVID-19 มีการระบาดของไวรัสกลายพันธุ์เดลตา (อินเดีย) แล้ว 96 ประเทศ ขณะที่สถานการณ์ในประเทศไทยสายพันธุ์ที่ระบาด คือ สายพันธุ์อัลฟา (อังกฤษ) แต่พบสายพันธุ์เดลตาทั้งประเทศแล้วซึ่งถือว่าไปเร็วมาก โดยเฉพาะ กทม. และปริมณฑลที่พบเดลตา ทั้งนี้ สายพันธุ์อัลฟาระบาดเร็วกว่าสายพันธุ์ดั้งเดิมแต่สายพันธุ์เดลตา ระบาดเร็วกว่าสายพันธุ์อัลฟาคาดว่า 1-2 เดือน ทั้งไทยและทั่วโลก จะพบสายพันธุ์เดลตาเป็นส่วนใหญ่ หรือเกือบทั้งหมด เพราะกระจายเร็วมาก สายพันธุ์เดลตา มีลักษณะพิเศษที่ทำให้ผู้ป่วยอยู่ในสถานะออกซิเจนต่ำกว่าปกติเร็วขึ้น และปอดอักเสบเร็วขึ้น สายพันธุ์อัลฟาใช้เวลาประมาณ 7-10 วัน จึงจะพบปอดอักเสบต้องใช้เครื่องช่วยหายใจ แต่สายพันธุ์เดลตาใช้เวลาเพียง 3-5 วัน ทำให้ความต้องการเตียงเพิ่มขึ้นมาก ยิ่งระบาดเยอะจะกลายพันธุ์ได้เยอะ การกลายพันธุ์ทำให้มันต่อสู้ภูมิของวัคซีนไม่ใช่วัคซีนไม่ดี นั่นเป็นเหตุผลที่ต้องหาวัคซีนเจนเนอเรชันใหม่ ที่จะครอบคลุมการกลายพันธุ์ ซึ่งตอนนี้ยังไม่มี หลายที่กำลังพัฒนา (ข่าวไทยพีบีเอส, 2565)

ประเทศไทยยังคงพบผู้ติดเชื้อจากการค้นหาเชิงรุกในชุมชนและผู้ป่วยที่เข้ามาตรวจในสถานพยาบาลอย่างต่อเนื่องจึงขอความร่วมมือประชาชนและผู้ดูแลสถานประกอบการโดยเฉพาะในพื้นที่ที่ยังคงพบผู้ติดเชื้ออย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันโรคอย่างเคร่งครัดโดยเฉพาะการสวมใส่หน้ากากอนามัย ล้างมือบ่อย ๆ ลดการเดินทางที่ไม่จำเป็น หลีกเลี่ยงสถานที่เสี่ยงที่มีคนรวมกันอยู่อย่างแออัด สแกนไทยชนะหรือใช้หมอชนะ เผื่อระวังสังเกต อาการเป็นเวลา 14 วัน หลังไปตลาดที่มีรายงานผู้ติดเชื้อและหากมีอาการไข้ ไอเจ็บคอ มีน้ำมูก หรือจุกไม่รับกลิ่น ลิ้นไม่รับรสให้รีบพบแพทย์และเปิดเผยประวัติการเดินทางให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ (กรมควบคุมโรค: กระทรวงสาธารณสุข, 2564)

โอมิครอนแพร่ระบาดไทยระลอก 5 ขยับเข้าสู่สัปดาห์ที่ 2 ของปีเสือ 2565 การแพร่ระบาดของ โควิด-19 ด้วย เชื้อกลายพันธุ์โอมิครอน จากยอดระบารายวันช่วงปลายปี 2564 เพียงไม่กี่ร้อยคน ผ่านพ้นช่วงวันหยุดปีใหม่สัปดาห์เดียว ผู้ติดเชื้อรายวันพุ่งมาใกล้จะวันละ 1 หมื่น แบบน่าใจหายจนทำให้ กระทรวงสาธารณสุข ประกาศยกระดับการเตือนภัยโควิด-19 จากระดับ 3 ปรับขึ้นเป็น ระดับ 4 รับมือการระบาด ระลอก 5 ของประเทศไทย พร้อมงดมาตรการ ปิดสถานที่เสี่ยง แนะนำให้ประชาชนงดกิจกรรมบางอย่าง หลีกเลี่ยงการใช้ขนส่งสาธารณะโดยไม่จำเป็น แนะนำทำงานที่บ้าน (work from home) ชะลอการเดินทางข้ามจังหวัดและการจำกัดการรวมกลุ่ม ฯลฯ เพื่อป้องกันความเสี่ยงในการติดเชื้อ กลายเป็นว่าเจ้าโควิดได้กลับมาสร้างความวิตกให้กับประชาชนอีกครั้ง แม้อาการของโอมิครอน จะไม่รุนแรงเท่าสายพันธุ์เดิม แต่การแพร่กระจายรวดเร็ว ที่สำคัญกลุ่มผู้สูงอายุ และผู้มีโรคประจำตัวยังเป็นกลุ่มเสี่ยงเช่นเดิม จำเป็นคุมเข้ม “พื้นที่กลุ่มเสี่ยง” โอมิครอนแพร่กระจายได้เร็วกว่าสายพันธุ์เดลตา 2-3 เท่า ผู้ที่ติดเชื้อไม่ได้มีอาการที่รุนแรงมาก โดยอาจเป็นเพราะคุณสมบัติของไวรัส ที่มีอาการติดเชื้อบริเวณเซลล์เยื่อบุทางเดินหายใจส่วนต้นมากกว่า จะลงไปปอด อาการของผู้ป่วยโอมิครอน จะมีไข้ตัวร้อน, น้ำมูกไหล, คัดจมูก, เจ็บคอ และไอ ยังไม่พบผู้ป่วย ที่มีอาการรุนแรง ที่ถึงขนาดมีการติดเชื้อลงปอด หรือต้องใส่เครื่องช่วยหายใจ แต่จะมีอาการปวดเมื่อยตัวมากขึ้น ปกติมักจะพบมากในผู้ป่วยที่เป็นไข้หวัดใหญ่ แม้ว่า โอมิครอน ไม่มีอาการร้ายแรงเท่าสายพันธุ์ก่อน ๆ แต่ในกลุ่มคนที่ยังไม่ได้รับวัคซีน กับผู้ป่วยที่มีโรคประจำตัวกลุ่มเสี่ยงก็ยังคงระวัง โดยเฉพาะผู้ป่วยที่มีภูมิคุ้มกันต่ำ ที่แม้จะฉีดวัคซีนไปแล้ว แต่ภูมิคุ้มกันมีไม่มากเท่ากับคนปกติก็ยังคงค่อนข้างเสี่ยง เมื่อติดแล้วจะต้องหยุดงานเพื่อทำการกักตัว ซึ่งเป็นผลทำให้สูญเสียกำลังคนในการทำงาน และยังส่งผลกระทบต่อคนที่ไม่ได้ป่วยต้องทำงานหนักขึ้น ดังนั้นสิ่งนี้ถือเป็นความรับผิดชอบส่วนบุคคลที่ต้องมีต่อสาธารณะ หนุนทำตามมาตรการเคร่งครัด คนใช้ที่ตรวจพบว่าตัวเองติดเชื้อแล้ว จะต้องเข้าสู่กระบวนการกักตัวเพื่อรักษาที่เหมาะสม หากพบผู้ป่วยที่มากขึ้นจะมีการเปิดโรงพยาบาลสนาม, ฮอสพิเทล และการกักตัวที่บ้านผ่านระบบโฮมไอโซเลชัน (กรมสุขภาพจิต, 2565)

สรุปได้ว่า กรมควบคุมโรค ได้เปิดศูนย์ปฏิบัติการภาวะฉุกเฉิน (Emergency Operation Center: EOC) ตั้งแต่ 4 มกราคม 2563 เพื่อตอบโต้การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และเริ่มคัดกรองหาผู้ติดเชื้อที่ช่องทางเข้าออกประเทศ ประเทศไทย พบผู้ติดเชื้อรายแรกเป็นนักท่องเที่ยวจีนที่เดินทางเข้าประเทศไทย ภายในเวลา 2 สัปดาห์ประเทศไทยมีรายงานผู้ป่วยชาวไทยรายแรกอาชีพขับรถแท็กซี่ซึ่งไม่เคยมีประวัติเดินทางไปต่างประเทศ แต่มีประวัติขับรถแท็กซี่ให้บริการกับผู้โดยสารจีน ในระยะต่อมาจำนวนผู้ป่วยได้เพิ่มขึ้นต่อเนื่องอย่างช้า ๆ ทั้งผู้ป่วยที่เดินทางมาจาก

ต่างประเทศ และผู้ป่วยที่ติดเชื้อภายในประเทศ กระทรวงสาธารณสุขจึงได้ออกประกาศในราชกิจจานุเบกษาโดยมีผล บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2563 กำหนดให้โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ COVID-19 เป็นโรคติดต่ออันตรายลำดับที่ 14 ตามพระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2558 ในระยะต่อมาได้พบการแพร่ระบาดใหญ่ โดยเป็นการติดเชื้อเป็นกลุ่มก้อน (Cluster) คือ การแพร่ระบาดในสนามมวย และสถานบันเทิง ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มาตรการในประเทศไทย กรุงเทพมหานคร อนุมัติใช้วัคซีนฉุกเฉินในทุกกลุ่มเสี่ยงคลัสเตอร์บางแคได้เตรียมวัคซีนพร้อมขอความร่วมมือกลุ่มเสี่ยงสูงและต่ำกักตัว 14 วัน งดเดินทางออกนอกพื้นที่ ให้มีความรับผิดชอบต่อส่วนบุคคลที่ต้องมีต่อสาธารณะ ให้ทำตามมาตรการเคร่งครัด คนไข้ที่ตรวจพบว่าตัวเองติดเชื้อแล้วต้องเข้าสู่กระบวนการกักตัวเพื่อรักษาที่เหมาะสม หากพบผู้ป่วยที่มากขึ้นจะมีการเปิดโรงพยาบาลสนาม, ฮอสพิเทล และการกักตัวที่บ้านผ่านระบบโฮมไอโซเลชัน

2.1.3 ผลกระทบของสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานออกประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง มาตรการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ระลอกใหม่ที่ทั่วประเทศมีความรุนแรงเพิ่มขึ้น ส่งผลให้มีผู้ติดเชื้อเพิ่มขึ้นจำนวนมาก อีกทั้งสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ระหว่างเตรียมการเปิดภาคเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตระหนักถึงความปลอดภัยของนักเรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้ปกครองเป็นสำคัญจึงกำหนดมาตรการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ มาตรการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มาตรการก่อนเปิดเรียน ให้สถานศึกษาประเมินตนเองก่อนเปิดเรียน ผ่านระบบ Thai Stop Covid Plus (TSC) โดยให้สถานศึกษาทุกแห่งประเมินตนเอง นักเรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้ปกครอง ให้ประเมินความเสี่ยงผ่านระบบไทยเซฟไทย (Thai Save Thai) โดยขอความร่วมมือให้ประเมินตนเองอย่างซ้ำในวันก่อนเปิดภาคเรียน และสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมให้เป็นไปตามมาตรการป้องกันควบคุมโรคที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด และตามมาตรการเตรียมความพร้อมก่อนเปิดภาคเรียนของสถานศึกษา (Reopening) 6 มิติ ได้แก่ ด้านความปลอดภัยจากการแพร่เชื้อโรค ด้านการเรียนรู้ ด้านการครอบคลุมถึงเด็กด้อยโอกาส ด้านสวัสดิภาพและการคุ้มครอง ด้านนโยบาย ด้านการบริหารและการเงิน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดแนวทางการจัดการเรียนการสอนรองรับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในระหว่างเปิดเรียนให้สถานศึกษาสามารถเลือกรูปแบบการจัดการเรียนการสอนได้ตามความเหมาะสมตามบริบทของพื้นที่และสถานการณ์ระดับความรุนแรงการระบาดของโรค โดยเน้นย้ำให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งผู้มาติดต่อในสถานศึกษาทุกคน ใส่หน้ากากอนามัยหรือหน้ากากผ้าตลอดเวลา เพื่อเฝ้าระวังและป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มาตรการ

หลัก (DMHT-RO) 6 ประการ ได้แก่ เว้นระยะห่าง (Distancing) เว้นระยะห่างระหว่างบุคคล อย่างน้อย 1-2 เมตร ใส่หน้ากาก (Mask Wearing) ใส่หน้ากากผ้าหรือหน้ากากอนามัยตลอดเวลาที่อยู่ในสถานศึกษา ล้างมือ (Hand Washing) ล้างมือบ่อย ๆ ด้วยสบู่และน้ำ นาน 20 วินาที หรือใช้เจลแอลกอฮอล์ คัดกรองวัดไข้ (Testing) วัดไข้ สังเกตอาการ ชักประวัติผู้สัมผัสเสี่ยงทุกคนก่อนเข้าสถานศึกษา ลดการแออัด (Reducing) ลดการเข้าไปในพื้นที่เสี่ยง กลุ่มคนจำนวนมาก และทำความสะอาด (Cleaning) บริเวณพื้นผิวสัมผัสร่วม อาทิ ที่จับประตู ลูกบิดประตู ราวบันได ปุ่มกดลิฟต์ เป็นต้น มาตรการเสริม (SSET-CQ) 6 ประการ ได้แก่ ดูแลตนเอง (Self-care) ดูแลใส่ใจ ปฏิบัติตน มีวินัยรับผิดชอบต่อตัวเอง ปฏิบัติตามมาตรการอย่างเคร่งครัด ใช้ช้อนกลางส่วนตัว (Spoon) ใช้ช้อนกลางของตนเองทุกครั้ง เมื่อต้องกินอาหารร่วมกัน ลดสัมผัสร่วมกับผู้อื่น กินอาหารปรุงสุกใหม่ (Eating) กินอาหารปรุงสุกใหม่ร้อน ๆ กรณีอาหารเก็บเกิน 6 ชั่วโมง ควรนำมาอุ่นให้ร้อนทั่วถึงก่อนกินอีกครั้ง ไทยชนะ (Thai Chana) ลงทะเบียนตามที่รัฐกำหนดด้วย app ไทยชนะ หรือลงทะเบียนบันทึกการเข้า-ออกอย่างชัดเจน สํารวจตรวจสอบ (Check) สํารวจบุคคล นักเรียน กลุ่มเสี่ยงที่เดินทางมาจากพื้นที่เสี่ยง เพื่อเข้าสู่กระบวนการคัดกรอง และกักกันตัวเอง (Quarantine) 14 วัน เมื่อเข้าไปสัมผัสหรืออยู่ในพื้นที่เสี่ยงที่มีการระบาดของโรค (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่องการเตรียมความพร้อมก่อนเปิดภาคเรียนและแนวปฏิบัติสำหรับสถานศึกษาระหว่างเปิดภาคเรียน ตามที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศให้เลื่อนการเปิดภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 จากเดิมวันที่ 17 พฤษภาคม 2564 เป็นวันที่ 1 มิถุนายน 2564 เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ยังไม่คลี่คลาย เพื่อให้การเปิดภาคเรียนตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และไม่เกิดผลกระทบต่อสุขภาพและคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งผลกระทบของสถานการณ์โควิด - 19 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีทั้งผลกระทบทางบวกและผลกระทบทางลบ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารและครู รวมถึงผู้ปกครองและนักเรียน ผลกระทบทางบวกต่อการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา สถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนแผนและเป้าหมายในการจัดการศึกษา ปรับวิธีการนิเทศ การกำกับติดตาม และการประเมินผลการเรียนใหม่ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ มีการปรับปรุงระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้มีคุณภาพสูงขึ้น และสถานศึกษาบางแห่ง/บางสังกัดได้รับงบประมาณเพื่อการจัดการศึกษามากขึ้น สถานศึกษาสังกัด อปท. ได้รับงบประมาณสนับสนุนการปรับปรุงระบบอินเทอร์เน็ต และพัฒนาสื่อไอที มีการปรับลดขนาดห้องเรียน และมีการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ทำให้การจัดการเรียนรู้น่าสนใจยิ่งขึ้น และมีการใช้วิธีการวัดประเมินผลใหม่ ๆ มากขึ้น ผลกระทบทางบวกต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู พบว่า ผู้บริหารพัฒนาตนเองให้มีความรู้และทักษะการบริหารสถานศึกษารูปแบบต่าง ๆ ผู้บริหารและครูพัฒนาตนเองให้มีความรู้และทักษะการจัดการเรียนรู้รูปแบบต่าง ๆ ครูเรียนรู้และพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีเพิ่มขึ้น ครูเปลี่ยนวิธีสอน วิธีการวัดประเมินผลให้เหมาะสม ครูมีความกระตือรือร้นในการปรับใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ใหม่ โดยใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง ครูมีความสามัคคี ร่วมมือและช่วยเหลือกันมากขึ้น และครูได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองมากขึ้น เนื่องจากผู้ปกครองรับรู้ถึงความวิริยะอุตสาหะในการทำงานของครู ผลกระทบทางบวกต่อผู้เรียน พบว่า นักเรียนมีเวลาอยู่กับครอบครัวมากขึ้น นักเรียนมีความกระตือรือร้นและมี

ความรับผิดชอบต่อการเรียนมากขึ้น นักเรียนมีโอกาสได้พัฒนาการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยี นักเรียนมีพฤติกรรมไม่เรียนรู้มากขึ้น นักเรียนเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้จากออนไลน์และแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ มากขึ้น นักเรียนสามารถลดเวลา ความเสี่ยง และค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปโรงเรียน นักเรียนมีความสงบและมีสมาธิในการเรียนมากขึ้น และการเรียนออนไลน์ หรือผ่านทีวีสามารถลดค่าใช้จ่ายได้ในการเดินทางและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ และผลกระทบทางบวกต่อผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม พบว่า ผู้ปกครองมีการติดต่อสื่อสารเพื่อรับข่าวสารจากสถานศึกษามากขึ้น ชุมชนและท้องถิ่น สนับสนุนงบประมาณ และให้ความร่วมมือและให้ความช่วยเหลือสถานศึกษามากขึ้น และผู้ปกครองเข้าใจและมีความสัมพันธ์อันดีกับสถานศึกษาดีขึ้น ผลกระทบทางลบต่อระบบการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา พบว่า เครือข่ายอินเทอร์เน็ตและการสื่อสารไม่เพียงพอและสัญญาณไม่เสถียร สถานศึกษาส่วนมากไม่ได้รับเงินงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด ทั้งในช่วงโควิดสถานศึกษามีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูลดลง อาคารสถานที่เพื่อการจัดการเรียนรู้ไม่เพียงพอ วัสดุอุปกรณ์เพื่อป้องกันการแพร่เชื้อโรคไม่เพียงพอ และหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานอื่น ๆ ขอข้อมูลจำนวนมากจากสถานศึกษา ทำให้เป็นภาระงานและกระทบต่อเวลาในการจัดการเรียนการสอน ผลกระทบทางลบต่อการปฏิบัติงานของครู พบว่า ครูมีภาระงานในการจัดการเรียนรู้และการดูแลนักเรียนมากขึ้น ครูมีความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ครูมีวิตกกังวลเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่ และผลการเรียนของนักเรียนจะตกต่ำลง ครูขาดขวัญกำลังใจในการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน ผลกระทบทางลบต่อผู้เรียน พบว่า นักเรียนต้องปรับเวลา สถานที่และวิธีการเรียนใหม่ นักเรียนมีความวิตกกังวลเกี่ยวกับผลการเรียน นักเรียนได้รับการฝึกทักษะการปฏิบัติน้อยลงและไม่สามารถทำกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อน และเสียโอกาสในการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ภายนอกและการเรียนจากการปฏิบัติจริง นักเรียนและผู้ปกครองต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเตรียมจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ สื่อ เทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนรู้ การเรียนออนไลน์ ทำให้นักเรียนขาดความกระตือรือร้น ขาดความรับผิดชอบ และมีความกังวลต่อผลการเรียน และนักเรียนเหนื่อยล้า เนื่องจากต้องมีการเรียนชดเชยเวลาที่ขาดหายไป ผลกระทบทางลบต่อผู้ปกครอง และชุมชน พบว่าผู้ปกครองมีภาระในการช่วยเหลือการเรียนรู้ของบุตรหลานเพิ่มขึ้น ผู้ปกครองต้องเสียค่าใช้จ่ายเพื่อสร้างความพร้อมในการเรียนให้กับบุตรหลาน และค่าใช้จ่ายเพื่อป้องกันการติดเชื้อให้กับบุตรหลานเพิ่มขึ้น ผู้ปกครองต้องหาความรู้เพิ่มเติมในบทเรียนและการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้สามารถช่วยเหลือส่งเสริมการเรียนรู้ของบุตรหลาน ผู้ปกครองมีภาวะตั้งเครียดที่ต้องดูแลบุตรหลานและวิตกกังวลเกี่ยวกับการเรียนของบุตรหลาน และผู้ปกครองรู้สึกที่ตนเองเสียเวลาและเสียโอกาสในการประกอบอาชีพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564)

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการการเลื่อนเวลาเปิดภาคเรียนที่ 1 ประจำปีการศึกษา 2564 เนื่องจากสถานการณ์โดยรวมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 อาจจะมีความรุนแรงมากขึ้นและจะกระทบต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน กระทรวงศึกษาธิการมีความห่วงใยความปลอดภัยทางสุขภาพและระวังป้องกันนักเรียน นักศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน และสถานศึกษาในสังกัดและในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการไม่ต้องเสี่ยงกับการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ให้โรงเรียนและสถานศึกษาในสังกัดและในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการเลื่อนการเปิดภาคเรียนที่ 1 ประจำปีการศึกษา 2564 เป็นวันที่ 14 มิถุนายน 2564 หากโรงเรียนหรือสถานศึกษาแห่งใด

มีความพร้อม และประสงค์จะเปิดภาคเรียนที่ 1 ประจำปีการศึกษา 2564 ก่อนวันที่กำหนดตามให้โรงเรียนหรือสถานศึกษาแห่งนั้นดำเนินการจัดการเรียนการสอนเฉพาะรูปแบบการจัดการศึกษาทางไกล (On Air, Online, On Demand, On Hand ผ่านทางไปรษณีย์) โรงเรียนหรือสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ควบคุมสูงสุด (สีแดง) หรือพื้นที่ควบคุม (สีส้ม) สามารถจัดการเรียนการสอนได้ทั้ง 5 รูปแบบ (On Site, On Air, Online, On Hand, On Demand) โดยรูปแบบ On Site นั้น โรงเรียนหรือสถานศึกษาต้องผ่านเกณฑ์การประเมินความพร้อมของระบบ Thai Stop Covid + (TSC +) และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการโรคติดต่อจังหวัดก่อน ทั้งนี้ โรงเรียนและสถานศึกษาในสังกัดและในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการต้องปฏิบัติตามมาตรการของกระทรวงสาธารณสุขโดยเคร่งครัด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้ทบทวนนโยบายโดยจัดประชุมทางไกลเตรียมความพร้อมก่อนเปิดภาคเรียนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เพื่อทบทวนนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการ สรุปลักษณะการจัดการเรียนการสอน การประเมินความพร้อม การฉีดวัคซีนป้องกัน COVID-19 และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การเตรียมความพร้อมก่อนเปิดภาคเรียน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องในสังกัด เข้าร่วมประชุมกว่า 80 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแจ้งการสอนออนไลน์ย้ำต้องเลือกการสอนที่เหมาะสมกับนักเรียน เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้โรงเรียนส่วนใหญ่ไม่สามารถเปิดการจัดการเรียนการสอนแบบปกติที่โรงเรียน (On Site) ได้ทาง สพฐ. จึงกำหนดรูปแบบการจัดการเรียนการสอนทางไกล ประกอบด้วย เรียนผ่านระบบโทรทัศน์ (On-Air) เรียนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (On-Demand) เรียนแบบถ่ายทอดสด (Online) เรียนด้วยการนำส่งเอกสารที่บ้าน (On-Hand) และการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสานหลายรูปแบบ โดยให้โรงเรียนและผู้ปกครองร่วมกันพิจารณาเลือกรูปแบบการจัดการเรียนการสอนทางไกล ให้เหมาะสมกับนักเรียน พิจารณาจากความพร้อมของอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการเรียนการสอน และประสิทธิภาพของสัญญาณอินเทอร์เน็ตสำหรับครูและนักเรียน เพื่อเป็นการลดภาระที่เกินความจำเป็น หรือก่อให้เกิดความสิ้นเปลืองของค่าใช้จ่ายที่อาจเพิ่มขึ้นได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานชี้แจงแนวทางการจัดการเรียนการสอน และการจ่ายเงินเยียวยานักเรียน ชี้แจงแนวทางการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) และมาตรการช่วยเหลือบรรเทาภาระค่าใช้จ่ายนักเรียน โดยมีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา ศึกษาานิเทศก์ ครูผู้สอนที่รับผิดชอบการจัดการเรียนการสอนออนไลน์และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมการประชุม ผ่านระบบห้องประชุมออนไลน์ ZOOM Meeting และถ่ายทอดสดผ่านช่องทาง OBEC Channel ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 นี้ ขอให้โรงเรียนมีความยืดหยุ่นในการจัดการเรียนการสอน โดยจัดการเรียนรู้ในหลากหลายรูปแบบ อาทิ 1) การเรียนแบบ On-Hand ให้จัดส่งใบงานหรือใบกิจกรรมที่โรงเรียนจัดทำขึ้นไปยัง

เด็กผ่านผู้ปกครอง และนับจำนวนชั่วโมงตามกิจกรรมที่จัดผ่านใบงานนั้น 2) การเรียนทางไกลผ่านดาวเทียม (On-Air) ออกอากาศผ่าน DLTV เรียนได้ 2 ช่องทาง คือ ผ่านช่องทางจานดาวเทียม ดิจิทัลทีวี และดาวนโหลดเอกสารใบงานจากเว็บไซต์ www.dltv.ac.th โดยนับจำนวนชั่วโมงเรียนตามตารางการเรียนการสอนของ DLTV 3) การเรียนผ่านออนไลน์ (Online) ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น Group Line ของแต่ละห้องเรียน เป็นช่องทางติดต่อสื่อสารระหว่างครูกับผู้ปกครองและเด็ก รวมถึงการมอบหมายงานหรือกิจกรรม ให้นับจำนวนชั่วโมงตามกิจกรรมที่จัด โดยไม่ควรให้เด็กอยู่หน้าจอ นานเกิน 1 ชั่วโมง และต้องอยู่ในความดูแลของผู้ปกครอง 4) การเรียนรูปแบบผสมผสาน ให้นับจำนวนชั่วโมงตามกิจกรรมที่จัดเป็นหลัก ครูสามารถจัดกิจกรรมโดยใช้รูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดแทรกอยู่ในวิถีชีวิตประจำวันของเด็กได้ เน้นให้เด็กเรียนรู้ผ่านประสาทสัมผัส และมีปฏิสัมพันธ์ทางบวกเพื่อให้เด็กเรียนรู้ได้อย่างมีความสุข ทำให้เด็กได้เคลื่อนไหว ทางด้านการประเมินพัฒนาการของเด็กนั้นเป็นการประเมินร่วมกันระหว่างครูและผู้ปกครองอย่างเหมาะสมตามสภาพบริบท โดยประเมินให้เชื่อมโยงรูปแบบการเรียนรู้ทั้ง 4 รูปแบบ (On-Hand, On-Air, Online, ผสมผสาน) ซึ่งผู้ปกครองและครูอาจตกลงกันในการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมถึงหลักฐานการประเมินตามความจำเป็นและเหมาะสมกับสภาพบริบท โดยผู้ปกครองอาจร่วมประเมินด้วยการใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลง่าย ๆ สำหรับเด็ก เช่น แบบบันทึกความดี เพื่อไม่สร้างความเครียดในการประเมินให้กับเด็ก ในส่วนของมาตรการช่วยเหลือบรรเทาภาระค่าใช้จ่ายนักเรียน โดยการจ่ายเงินเยี่ยวนักเรียนคนละ 2,000 บาท นักเรียนที่จะได้รับเงินเยี่ยวนั้น ต้องมีชื่ออยู่ในทะเบียนนักเรียนของโรงเรียน เมื่อมีรายชื่อเป็นนักเรียนอยู่ที่ไหน สพฐ. ก็จะจัดสรรเงินไปตามรายชื่อของนักเรียนที่อยู่ในโรงเรียนนั้น โดยโรงเรียนจะจ่ายเงินให้เฉพาะนักเรียนที่มีตัวตนจริง ส่วนนักเรียนที่ไม่มีชื่อในทะเบียนแต่มาเรียนเพิ่มเติมในโรงเรียนนั้น นักเรียนจะยังมีชื่ออยู่ที่โรงเรียนเดิมทางโรงเรียนใหม่ก็ต้องเพิ่มชื่อนักเรียนเข้าไปแล้วรายงานไปยังเขตพื้นที่ฯ หากว่าโรงเรียนมีเด็กย้ายออกก็แจ้งการจ่ายของเด็กคนนั้น และถ้ามีเด็กมาเพิ่มแล้วโรงเรียนมีเงินเหลือพอก็สามารถจ่ายเงินเด็กที่มาเพิ่มได้ พร้อมทั้งแจ้งข้อมูลไปที่เขตพื้นที่ฯ โดยโรงเรียนสามารถโอนเงินเข้าบัญชีผู้ปกครองได้โดยตรงหรือจ่ายเป็นเงินสดก็ได้ “ทั้งนี้ นักเรียนและผู้ปกครองที่มีบุตรหลานกำลังศึกษาอยู่ในโรงเรียน สังกัด สพฐ. สามารถตรวจสอบสถานการณ์มีสิทธิตามโครงการให้ความช่วยเหลือบรรเทาภาระค่าใช้จ่ายด้านการศึกษา (COVID-19) ในอัตรา 2,000 บาทต่อคนได้แล้วที่เว็บไซต์ <https://student.edudev.in.th> โดยจะต้องมีข้อมูลเลขประจำตัวประชาชนและเลขประจำตัวนักเรียน ที่โรงเรียนรายงานเข้ามาในระบบและยืนยันข้อมูล ณ วันที่ 25 มิ.ย. 2564 กรณีที่มีการย้ายสถานศึกษาหลังวันที่ 25 มิ.ย. 2564 ให้ใช้เลขประจำตัวของโรงเรียนเดิมจึงจะพบสิทธิ และนักเรียนที่มีอายุต่ำกว่าเกณฑ์หรือเกินเกณฑ์ จะยังไม่ได้รับสิทธิในรอบนี้” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน)

สรุปได้ว่า กระทรวงศึกษาธิการประกาศการเลื่อนเวลาเปิดภาคเรียนที่ 1 ประจำปีการศึกษา 2564 เนื่องจากสถานการณ์โดยรวมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 อาจจะมี ความรุนแรงมากขึ้นและจะกระทบต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จึงมีมติให้เลื่อนการเปิดภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 จากวันที่ 17 พฤษภาคม 2564 เป็นวันที่ 1 มิถุนายน 2564 กระทรวงศึกษาธิการมีความห่วงใยความปลอดภัยทางสุขภาพและระวังป้องกันนักเรียน นักศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนและสถานศึกษาในสังกัดและในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ

ไม่ต้องเสี่ยงกับการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 กระทรวงศึกษาธิการจึงประกาศกำหนดแนวปฏิบัติการเปิดภาคเรียนที่ 1 ประจำปีการศึกษา 2564 คือให้โรงเรียนและสถานศึกษาในสังกัดและในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการเลื่อนการเปิดภาคเรียนที่ 1 ประจำปีการศึกษา 2564 เป็นวันที่ 14 มิถุนายน 2564 โรงเรียนหรือสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ควบคุมสูงสุดและเข้มงวด (สีแดงเข้ม ให้จัดการเรียนการสอนเฉพาะรูปแบบการจัดการศึกษาทางไกล (On Air, Online, On Demand, On Hand ผ่านทางไปรษณีย์) เท่านั้น โรงเรียนหรือสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ควบคุมสูงสุด (สีแดง) หรือพื้นที่ควบคุม (สีส้ม) สามารถจัดการเรียนการสอนได้ทั้ง 5 รูปแบบ (On Site, On Air, Online, On Hand, On Demand) โดยรูปแบบ On Site นั้น โรงเรียนหรือสถานศึกษาต้องผ่านเกณฑ์การประเมินความพร้อมของระบบ Thai Stop Covid + (TSC +) และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการโรคติดต่อจังหวัดก่อน และในส่วนของมาตรการช่วยเหลือบรรเทาภาระค่าใช้จ่ายนักเรียน โดยการจ่ายเงินเยี่ยวนักเรียนคนละ 2,000 บาท นักเรียนที่จะได้รับเงินเยี่ยวนั้น นักเรียนต้องมีชื่ออยู่ในทะเบียนนักเรียนของโรงเรียนที่ได้ลงข้อมูลไว้ ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2564 เมื่อมีรายชื่อเป็นนักเรียนอยู่ที่ไหน สพฐ. ก็จะไปจัดสรรเงินไปตามรายชื่อของนักเรียนที่อยู่ในโรงเรียนนั้น โดยโรงเรียนจะจ่ายเงินให้เฉพาะนักเรียนที่มีตัวตนจริง

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายและนิยามของผู้บริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (2542) ผู้บริหารสถานศึกษา หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชน

Good (1974) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งทำหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกควบคุมจัดการเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา และการดำเนินการของสถานศึกษา ได้แก่ การเรียนการสอน ครู แผนการสอน หลักสูตรกิจกรรม วิธีการสอน สื่อการเรียนการสอน และการแนะแนวโดยต้องคำนึงถึงผลของการศึกษาเป็นสำคัญ

C. P. Akpan (1999) การบริหารโรงเรียนมีหน้าที่ควบคุมในโรงเรียนจึงเกี่ยวข้องกับการบริหารติดตามกิจกรรม เพื่อกำหนดขอบเขตวัตถุประสงค์ของโรงเรียนให้บรรลุผลสำเร็จ และเพื่อข้อเสนอแนะในการแก้ไขเมื่อมีความคลาดเคลื่อนเกิดขึ้น ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องตรวจสอบกิจกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา กำกับ และนำพวกเขาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย การควบคุมช่วยให้มั่นใจได้ว่ากิจกรรมต่าง ๆ จะดำเนินการตามแผนและขั้นตอนที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นหน้าที่ควบคุมหลักของผู้บริหารโรงเรียน

Peggy (2017) ผู้บริหารโรงเรียนตระหนักถึงความจำเป็นในการสนับสนุนกระบวนการและพัฒนาหรือปรับแต่งกระบวนการที่จะเสริมสร้างความมุ่งมั่นต่อวัตถุประสงค์ของสถาบันใหม่และซึมซับวัฒนธรรมของโรงเรียน ความเป็นผู้นำแบบกระจายตัวเป็นไปตามปรัชญาของโรงเรียน ดังนั้นผู้ประสานงานและผู้ประสานงานสองคนจึงได้รับมอบหมายให้เป็นผู้นำกระบวนการด้วยประสบการณ์ ในหลักสูตร การบริหาร บริการสนับสนุน และระเบียบการการรับรอง

Corrine M. (2020) ผู้บริหารโรงเรียนมักจะเป็นผู้นำการเรียนการสอนสำหรับครูทุกคนในโรงเรียนของตน รวมทั้งครูการศึกษาพิเศษด้วย ผู้บริหารโรงเรียนมักจะเป็นผู้ดำเนินการประเมิน

ตัดสินใจด้านบุคลากรเกี่ยวกับการสนับสนุนแก่นักการศึกษาพิเศษ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องมีความรอบรู้ในการปฏิบัติและพัฒนาครูการศึกษาพิเศษ ผู้บริหารโรงเรียนควรรับรู้ถึงความสามารถในการปฏิบัติตามหลักการและแยกแยะความแตกต่างระหว่างนักการศึกษาพิเศษที่ไม่มีประสิทธิภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชน (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542) บุคคลซึ่งทำหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกจัดการเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา และการดำเนินการของสถานศึกษา ควบคุมในโรงเรียนจึงเกี่ยวข้องกับการติดตามกิจกรรม การสนับสนุนกระบวนการและพัฒนาหรือปรับแต่งกระบวนการที่จะเสริมสร้างความมุ่งมั่นต่อวัตถุประสงค์ของสถาบันใหม่และซึมซับวัฒนธรรมของโรงเรียน (Good, 1974; C. P. Akpan. 1999; Peggy. 2017.) ผู้บริหารโรงเรียนมักจะเป็นผู้นำการเรียนการสอนสำหรับครูทุกคนในโรงเรียนของตน รวมทั้งครูการศึกษาพิเศษด้วย กำหนดขอบเขตวัตถุประสงค์ของโรงเรียนให้บรรลุผลสำเร็จ และเพื่อข้อเสนอแนะในการแก้ไขเมื่อมีความคลาดเคลื่อนเกิดขึ้น ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องตรวจสอบกิจกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา กำกับและนำพวกเขาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย (C. P. Akpan. 1999; Corrine M. 2020.) กระบวนการควบคุมช่วยให้มั่นใจได้ว่ากิจกรรมต่าง ๆ จะดำเนินการตามแผนและขั้นตอนที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นหน้าที่ควบคุมหลักของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ การเรียนการสอน ครู แผนการสอน หลักสูตรกิจกรรม วิธีการสอน สื่อการเรียนการสอน และการแนะนำโดยต้องคำนึงถึงผลของการศึกษาเป็นสำคัญ (Good, 1974; C. P. Akpan. 1999.) ความเป็นผู้นำกระจายตัวเป็นไปตามปรัชญาของโรงเรียน ดังนั้นผู้ประสานงานและผู้ประสานงานสองคนจึงได้รับมอบหมายให้เป็นผู้นำกระบวนการด้วยประสบการณ์ ในหลักสูตร การบริหาร บริการสนับสนุน และระเบียบการการรับรอง ผู้บริหารโรงเรียนมักจะเป็นผู้ดำเนินการประเมิน ตัดสินใจด้านบุคลากรเกี่ยวกับการสนับสนุนแก่นักการศึกษาพิเศษ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องมีความรอบรู้ในการปฏิบัติและพัฒนาครูการศึกษาพิเศษ ผู้บริหารโรงเรียนควรรับรู้ถึงความสามารถในการปฏิบัติตามหลักการและแยกแยะความแตกต่างระหว่างนักการศึกษาพิเศษที่ไม่มีประสิทธิภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Peggy. 2017; Corrine M. 2020.)

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่ควบคุมกระบวนการ ติดตามตรวจสอบ อำนาจการดูแลควบคุมจัดการเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา และการดำเนินการของสถานศึกษา ผู้บริหารจะเป็นผู้ดำเนินการประเมินสนับสนุนกระบวนการและพัฒนาหรือปรับแต่งกระบวนการที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชน เพื่อกำหนดขอบเขตวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จโดยต้องคำนึงถึงผลของการศึกษาเป็นสำคัญ

2.2.2 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ตามมาตรา 39 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการ ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ใน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป สรุปพอสังเขปได้ดังนี้ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา 2543)

1. ด้านวิชาการ มีความรู้และเป็นผู้นำด้านวิชาการ มีความรู้ มีทักษะ มีประสบการณ์ ด้านการบริหารงาน สามารถใช้ความรู้และประสบการณ์แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันทั่วทั้งที่มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ มุ่งพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รอบรู้ทางด้านการศึกษา ความรับผิดชอบ แสวงหาข้อมูลข่าวสาร รายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ใช้นวัตกรรมทางการบริหาร คำนึงถึงมาตรฐานวิชาการ

2. การบริหารงบประมาณ เข้าใจนโยบาย อำนาจหน้าที่ และกิจกรรมในหน่วยงาน มีความรู้ระบบงบประมาณ เข้าใจระเบียบคลัง วัสดุ การเงิน มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความละเอียดรอบคอบ มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล หมั่นตรวจสอบการใช้งบประมาณอยู่เสมอ รายงานการเงินอย่างเป็นระบบ

3. การบริหารงานบุคคล มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล เป็นแบบอย่างที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ มีอารมณ์ขัน เป็นนักประชาธิปไตย ประนีประนอม อุดม อุดมถ้อย เป็นนักพูดที่ดี มีความสามารถในการประสานงาน มีความสามารถจูงใจให้คนร่วมกันทำงาน กล้าตัดสินใจ มุ่งมั่นพัฒนาองค์กร

4. การบริหารทั่วไป เป็นนักวางแผนและกำหนดนโยบายที่ดี เป็นผู้ที่ตัดสินใจและวินิจฉัยสั่งการที่ดี มีความรู้ และบริหารโดยใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย เป็นผู้ที่มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร รู้จักมอบอำนาจและความรับผิดชอบแก่ผู้ที่เหมาะสม มีความคล่องแคล่ว ว่องไว และตื่นตัวอยู่เสมอ มีความรับผิดชอบต่องานสูง ไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค กำกับ ติดตาม และประเมินผล

ธีระ รุญเจริญ (2550) ได้กำหนดลักษณะผู้บริหารต้นแบบว่ามีบทบาทในการบริหารและการจัดการศึกษา ดังนี้

1. การเป็นผู้นำทางวิชาการโดยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามหมวด 4 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมีการวางแผนนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน และสะดวกต่อการนำไปปฏิบัติให้คำปรึกษาแนะนำและสร้างพลังความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา

2. การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยเน้นการมีส่วนร่วมทั้งครูและบุคลากรภายในโรงเรียน บุคคลและหน่วยงานภายนอกโรงเรียน ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เช่น ครูบุคลากร พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ

3. การเป็นผู้อำนวยความสะดวกทั้งทางด้านวิชาการเช่นการจัดสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือ ตำรา เทคโนโลยีช่วยการเรียนการสอนและอุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนรู้ต่าง ๆ ตลอดจนการให้บริการ และจัดสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้เช่นแหล่งเรียนรู้และศูนย์การเรียนรู้ที่ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและจัดบรรยากาศของโรงเรียนให้อบอุ่นเพื่อให้ผู้เรียนมีความรักที่จะเรียนรู้และรู้จักแสวงหาความรู้

4. การประสานความสัมพันธ์กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียนเพื่อสร้างเครือข่ายผู้สนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ทรัพยากรงบประมาณทรัพยากรบุคคล เช่น

ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีความรู้และประสบการณ์พิเศษที่โรงเรียนต้องการมาช่วยพัฒนาทรัพยากรด้านการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์การเรียนการสอน อุปกรณ์กีฬา สื่อและเทคโนโลยี

5. การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องโดยส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าร่วมประชุมสัมมนาและไปทัศนศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ทันต่อการความเจริญก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงของโลกเพื่อสามารถนำ มาประยุกต์และปรับปรุงในการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

6. การสร้างแรงจูงใจโดยเป็นผู้มีทัศนคติในเชิงบวกกับผู้ร่วมงาน มีความยืดหยุ่นในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่นและเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่าง ๆ ให้ความสำคัญในความพยายามของทีมและสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การแสดงความขอบคุณการเผยแพร่ผลงานของทีมและการยกย่องให้รางวัล

7. การประเมินผลโดยส่งเสริมการประเมินผลภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติเพื่อรองรับการประเมินผลภายนอกมีการนำผลประเมินผู้เรียนมาใช้กำหนดนโยบายของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและครบวงจร

8. การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนของครูและนักเรียนรวมทั้งผู้บริหารอาจเข้ามามีส่วนร่วมในการทำวิจัยด้วย

9. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารของโรงเรียนให้ชุมชนและสาธารณชนทราบโดยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันตลอดจนสร้างการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น

10. การส่งเสริมเทคโนโลยีเพื่อให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทั้งในและต่างประเทศให้สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2549) ได้กล่าวว่า บทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำดังนี้

1. บทบาทในการเป็นพี่เลี้ยงหรือเป็นต้นแบบ (Mentor roles) บทบาทนี้ผู้นำจะต้องมีลักษณะ คือ เข้าใจตนเองและผู้อื่น สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาได้

2. บทบาทในการอำนวยความสะดวก (Facilitator roles) ได้แก่ สามารถสร้างทีมงานให้การมีส่วนร่วม และการบริหารความขัดแย้ง

3. บทบาทในการติดตามผล (Monitor roles) ได้แก่ ติดตามผลงานของแต่ละบุคคล ติดตามผลงานของกลุ่มในภาพรวม และบริหารผลงานขององค์กร

4. บทบาทในการประสานงาน (Coordinator roles) ได้แก่ บริหารโครงการ ออกแบบงาน และประสานกลุ่มงาน/ทีมงาน จากต่างสายงาน

5. บทบาทในการดำเนินงาน (Director Roles) ได้แก่ เป็นบทบาทในการสร้างวิสัยทัศน์ วางแผนและกำหนดเป้าหมาย ออกแบบและจัดโครงสร้างองค์กร รวมทั้งมอบหมายงาน เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลของงาน

6. บทบาทในการเป็นผู้ผลิต (Producer roles) ได้แก่ ทำงานให้เกิดผลงานอย่างเต็มที่ สร้างบรรยากาศการทำงานให้ได้ผลงานเต็มที่ และบริหารเวลาและจัดการความเครียด

7. บทบาทในการเป็นนายหน้า (Broker roles) ได้แก่ สร้างและรักษาฐานอำนาจเจรจาต่อรองและสร้างข้อตกลงร่วมกัน และนำเสนอความคิดเห็น

8. บทบาทเป็นผู้นำด้านนวัตกรรม (Innovator roles) จะมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ปรับตัวได้กับการเปลี่ยนแปลง มีความคิดอย่างสร้างสรรค์และสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น

พจน์ สะเพียรชัย (2549) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารควรมีบทบาทหน้าที่ 6 ลักษณะ ดังนี้

1. เป็นผู้ออกแบบ (Designer) คือ ออกแบบวิธีคิดออกแบบองค์กร ออกแบบวัฒนธรรมขององค์กร ฯลฯ

2. เป็นผู้ให้บริการ (Steward) คือ อำนวยความสะดวก ให้ความสะดวก ให้บริการความช่วยเหลือ ลงไปช่วยเหลือทุกอย่าง

3. เป็นครู (Teacher) คือ เป็นครูของลูกน้อง สอนความรู้ให้ลูกน้อง

4. เป็นผู้สอน (Instructor) คือ สอนการทำงานแก่ลูกน้อง

5. เป็นผู้ฝึก (Coach) หรือเป็นโค้ช เช่น ผู้ฝึกหรือโค้ชคอยประกบผู้เล่นแบบตัวต่อตัว คอยชี้จุดอ่อนจุดแข็งให้ แนะนำเทคนิคให้

6. เป็นพี่เลี้ยง (Mentor) คือ ให้คำปรึกษาหารือ คอยดูแลช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด

นิรมล ศิริหัตถ์ (2564) บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ พอสรุปได้ดังนี้

1. เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ของครู และนักเรียน

2. เป็นผู้นำในการบริหาร โดยยึดแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

3. เป็นผู้นำด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี มาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้

4. เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาการ

5. เป็นผู้ประสานความร่วมมือกับชุมชน

6. เป็นผู้นำในการบริหารงานแบบประชาธิปไตย โดยร่วมกันทำงานเป็นทีม และส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วม อย่างแข็งขัน

7. เป็นผู้นำในการจัดการศึกษา และเป็นเอกลักษณ์ขององค์กรในทางสร้างสรรค์

8. เป็นผู้นำในการบริหารคุณภาพ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ลงมือทำ และรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ

9. เป็นผู้สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการเรียนรู้และ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

10. เป็นผู้นำในการจัดหางบประมาณ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

Robbie (2020) ผู้บริหารการศึกษาทำงานในโรงเรียน แต่ไม่ใช่ในฐานะครู พวกเขาทำหน้าที่ดูแลงานธุรการในโรงเรียนตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงระดับบัณฑิตศึกษา ผู้ดูแลระบบการศึกษาทำให้สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและมีประสิทธิภาพสำหรับนักศึกษาและคณาจารย์ในสถาบันของตน หน้าที่ทั่วไป 1) ประเมินและสร้างมาตรฐานหลักสูตรและวิธีการสอน 2) รับสมัคร จ้าง เลิกจ้าง และฝึกอบรมพนักงาน 3) สื่อสารกับครอบครัว 4) แนวปฏิบัติในการบรรลุมาตรฐานทางวิชาการระดับสูง 5) พบกับชุมชนฝ่ายบริหาร ผู้อำนวยการ และคณะกรรมการโรงเรียน ตลอดจนหน่วยงานท้องถิ่น รัฐ และรัฐบาลกลาง 6) ติดตามดูแลด้านการเงิน ด้านงบประมาณ และการจัดซื้อค่าใช้จ่ายของโรงเรียน 7) ดำเนินการประเมินครูและพนักงานเพื่อให้แน่ใจว่ามีการนำหลักสูตรไปใช้อย่าง

เหมาะสม 8) เป็นตัวแทนและรักษาภาพลักษณ์และชื่อเสียงของโรงเรียน 9) ตัดสินระเบียบวินัยที่เหมาะสมสำหรับนักเรียนที่กระทำผิด 10) สนับสนุนคณาจารย์ด้วยการฝึกอบรม การเพิ่มคุณค่า และการกำหนดเป้าหมาย 11) ทำงานให้เสร็จสมบูรณ์บนคอมพิวเตอร์โดยใช้การสื่อสารออนไลน์ สเปรดชีต โปรแกรมประมวลผลคำ และเครื่องมืออัตโนมัติอื่น ๆ 12) สื่อสารกับผู้ปกครองเกี่ยวกับผลการเรียน ตกต่ำหรือปัญหาทางวินัย 13) กำกับดูแลสถานที่ปฏิบัติงานเพื่อความปลอดภัยและคุณภาพของสภาพร่างกาย 14) รับรองการปฏิบัติตามมาตรฐานท้องถิ่น รัฐ และรัฐบาลกลาง 15) เข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนในวันหยุดสุดสัปดาห์และตอนเย็น 16) เตรียมความพร้อมสำหรับปีการศึกษาที่จะมาถึงในช่วงฤดูร้อน

Betterteam (2021) หากต้องการประสบความสำเร็จในฐานะผู้บริหารโรงเรียน คุณควรมีความละเอียดรอบคอบโดยไม่มองข้ามภาพรวม ผู้สมัครที่โดดเด่นมีความสามารถที่จะจัดการกับความรับผิดชอบหลายอย่างและไม่เสียความรู้สึกภายใต้ความกดดัน ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียน 1) ทำความเข้าใจและทบทวนวิธีการทำงานของโรงเรียนและหน่วยงานทั้งหมด 2) ดำเนินถึงภาระงานและกิจกรรมนอกหลักสูตรของครูแต่ละคนเมื่อจัดทำตารางเรียน 3) ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับการประชุมเชิงปฏิบัติการการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและต่อเนื่องและแบ่งปันโอกาสเหล่านี้กับครูและเจ้าหน้าที่อื่น ๆ 4) เข้าร่วมการประชุมและจัดตารางการสร้างทีมพนักงานที่เหมาะสม 5) จัดให้มีการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรอย่างเป็นธรรม 6) ติดตามความสำเร็จและความล้มเหลวของนักเรียนและเตรียมการแทรกแซงที่เหมาะสม 7) จัดการดูแลความปลอดภัยโรงเรียน ผู้ดูแล และเจ้าหน้าที่ภาคพื้นดินอื่น ๆ 8) ให้ความช่วยเหลือในการว่าจ้าง การสรรหา การฝึกอบรม และการปฐมนิเทศครูใหม่ 9) การสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครอง นักเรียน และเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนอื่น ๆ 10) จัดทำและส่งร่างข้อเสนอ รายงานทางการเงิน และเอกสารอื่น ๆ

สรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารที่ทำงานในสถานศึกษามีหน้าที่ดูแลระบบงานด้านวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ทำหน้าที่เป็นผู้นำในทุก ๆ ด้าน มีบทบาทในการบริหารและการจัดการศึกษา ดูแลระบบการศึกษาทำให้สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและมีประสิทธิภาพการประสบความสำเร็จในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีความละเอียดรอบคอบโดยไม่มองข้ามองค์ประกอบโดยรวมเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์

การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ได้เริ่มเป็นที่น่าสนใจกันตั้งแต่ปีทศวรรษที่ 1960 - 1980 เป็นการศึกษาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลวิธีที่ดีที่สุด (the best way) เหมาะสมกับความต้องการของสถานการณ์ต่าง ๆ ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership) เป็นทฤษฎีที่นำปัจจัยสิ่งแวดล้อมของผู้นำมาพิจารณาว่าความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้บริหารขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่อำนวยให้

2.3.1 ความหมายและนิยามของภาวะผู้นำตามสถานการณ์

Fiedler (1967) กล่าวว่า แบบของผู้นำเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพคนเปลี่ยนแปลงได้ยาก แทนที่จะพยายามหาวิธีการฝึกอบรมให้ผู้บริหารเปลี่ยนรูปแบบจากการเน้นงานไปเน้นคน หรือจาก

เน้นคนไปเน้นงาน ควรจะหาสถานการณ์ที่ลงตัวกับรูปแบบของผู้นำจะทำให้เกิดการใช้รูปแบบภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

Hersey and Blanchard (1974) กล่าวว่า ผู้นำตามสถานการณ์ เป็นการกล่าวถึงผู้นำหรือผู้บริหารขององค์กรที่ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารของตนให้เหมาะกับระดับการพัฒนา ของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งถือว่าเป็นผู้ที่ต้องการพยายามส่งอิทธิพลถึงภาวะผู้นำตามสถานการณ์ คือ การที่ผู้นำต้องปรับเปลี่ยนตนเอง ไม่ใช่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปรับเปลี่ยน การปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารของผู้นำอาจต้องปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พบกับความต้องการของบุคคลอื่นในองค์กรบนพื้นฐานของสถานการณ์

Vroom, Victor H.; Jago, G. (1988) ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ คือรูปแบบการเป็นผู้นำที่ดีที่สุดนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์ รูปแบบนี้แสดงให้เห็นการเลือกรูปแบบการเป็นผู้นำของกลุ่มการตัดสินใจไม่ใช่ลักษณะส่วนบุคคลหรือรูปแบบของผู้ตัดสินใจ

Robert J. House (1971) โมเดลเส้นทาง-เป้าหมายเน้นถึงความสำคัญของความสามารถของผู้นำในการตีความความต้องการของผู้ติดตามได้อย่างถูกต้องและตอบสนองต่อความต้องการของสถานการณ์ได้อย่างยืดหยุ่น

วรรณพร ตรีชัยศรี (2562) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ เป็นการที่ผู้นำปรับภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์นั้น ๆ ลักษณะภาวะผู้นำจะเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทของสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งผู้นำต้องมีความรู้และความสามารถในการปรับภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์ให้ผู้ตามยอมรับและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเกิดประสิทธิภาพ

วิชญกร แดงแก้ว (2563) ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมความสามารถของผู้นำในการให้คำแนะนำหรือสั่งการในแต่ละสถานการณ์ ให้ผู้ตามปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ซึ่งการแสดงออกของผู้นำไม่มีคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเพียงรูปแบบเดียว แต่ผู้นำจะสามารถเลือกใช้วิธีการหรือแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์เพื่อให้ได้วิธีการในการบริหารงานที่ประสบความสำเร็จสูงสุด

รูปแบบของผู้นำเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพที่เปลี่ยนแปลงได้ยากซึ่งการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารของผู้นำอาจต้องปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง และผู้นำต้องปรับเปลี่ยนตนเอง ไม่ใช่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปรับเปลี่ยน แทนที่จะพยายามหาวิธีการฝึกอบรมให้ผู้บริหารเปลี่ยนรูปแบบจากงานเน้นงานไปเน้นคน หรือจากเน้นคนไปเน้นงาน (Fiedler. 1967; Hersey and Blanchard. 1974) ควรจะหาสถานการณ์ที่ลงตัวกับรูปแบบของผู้นำจะทำให้เกิดการใช้รูปแบบภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด รูปแบบการเป็นผู้นำที่ดีที่สุดนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ เป็นการที่ผู้นำปรับภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์นั้น ๆ ลักษณะภาวะผู้นำจะเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทของสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งผู้นำต้องมีความรู้และความสามารถในการปรับภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ซึ่งการแสดงออกของผู้นำไม่มีคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเพียงรูปแบบเดียว แต่ผู้นำจะสามารถเลือกใช้วิธีการหรือแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์เพื่อให้ได้วิธีการในการบริหารงานที่ประสบ

ความสำเร็จสูงสุด (Vroom, Victor H.; Jago, G. 1988; วรณพร ตรีชัยศรี. 2562) ผู้นำทำหน้าที่ในการให้คำแนะนำหรือสั่งการในแต่ละสถานการณ์ ให้ผู้ตามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ เน้นถึงความสำคัญของความสามารถของผู้นำในการตีความความต้องการของผู้ติดตามได้อย่างถูกต้องและตอบสนองต่อความต้องการของสถานการณ์ได้อย่างยืดหยุ่น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเกิดประสิทธิภาพ เพื่อให้พบกับความต้องการของบุคคลอื่นในองค์กรบนพื้นฐานของสถานการณ์ (วรณพร ตรีชัยศรี. 2562; วิษณุกร แต่งแก้ว. 2563; Robert J. House. 1971; Hersey and Blanchard. 1974)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารของตนให้เหมาะสมกับระดับการพัฒนาของบุคลากรและสถานการณ์ที่ลงตัว ผู้นำที่ดีที่สุดนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ภาวะผู้นำจะเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทของสถานการณ์ที่เกิดขึ้น การเลือกรูปแบบการเป็นผู้นำที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์จะทำให้เกิดการใช้รูปแบบภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.3.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์

ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ดังนี้

2.3.2.1 ทฤษฎีสถานการณ์ของ Fiedler

Fiedler (1967) ได้เสนอทฤษฎีสถานการณ์ หลักการสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. แบบภาวะผู้นำ (Leadership Style) ผู้นำจะมีบทบาทภาวะผู้นำเป็นแบบใดแบบหนึ่ง ได้แก่ แบบภาวะผู้นำที่มุ่งงาน (Task-Oriented Leadership) หรือแบบภาวะผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์ (Relationship-Oriented Leadership) ซึ่งสามารถวัดจากบุคลิกภาพและแรงจูงใจของผู้นั้น โดยการใช้แบบสอบถามที่เรียกว่า Least-Preferred Co-worker (LPC) Questionnaire โดยให้พนักงานเป็นผู้ประเมินเพื่อนร่วมงานด้วยกันว่ามีรูปแบบการบริหารงานทำงานอย่างไร

2. การควบคุมสถานการณ์ ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ปฏิบัติงาน (Leader-member Relation) ได้แก่ ระดับของการให้ความนับถือ ความเชื่อมั่น และความไว้วางใจที่ผู้ตามมีต่อผู้นำซึ่งสะท้อนถึงการยอมรับในตัวผู้นำ ถ้าทั้งสองฝ่ายมีความเชื่อมั่นไว้วางใจกันถือว่าความสัมพันธ์ดีหากเป็นตรงกันข้ามถือว่าความสัมพันธ์ไม่ดี

2.2 โครงสร้างของงาน (Task Structure) งานที่มีโครงสร้างชัดเจนต้องระบุภารกิจชัดเจน มีวิธีทางงานเพียงวิธีเดียว มีวิธีแก้ปัญหาที่ชัดเจน สามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน โดยแต่ละคนรู้บทบาทหน้าที่แน่นอนว่าต้องทำอะไร ด้วยวิธีใด เป็นต้น ตรงกันข้ามกรณีที่โครงสร้างของงานไม่ชัดเจน ได้แก่ งานมีเป้าหมายคลุมเครือ มีวิธีทางงานได้หลายวิธี ขาดวิธีแก้ปัญหาที่แน่นอน ขาดข้อมูลป้อนกลับ ความไม่ชัดเจนเหล่านี้จึงยากต่อการปฏิบัติงานของทั้งผู้นำและผู้ตาม ดังนั้นถ้าองค์กรนั้นมีการจัดโครงสร้างที่ชัดเจนถือว่ามีความแน่นอนสูง แต่หากไม่ชัดเจนถือว่าความแน่นอนต่ำ

2.3 อำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งของผู้นำ (Position Power) หมายถึง อำนาจที่มาพร้อมกับตำแหน่งที่ผู้ดำรงอยู่อย่างเป็นทางการ ซึ่งสามารถดูได้จากการที่ผู้นั้นมีอำนาจเบ็ดเสร็จในการให้คุณให้โทษด้วยตนเอง หรือต้องเสนอการให้คุณ ให้โทษแก่ลูกน้องต่อผู้บังคับบัญชาของตนหรือสามารถ เสนอแนะการโยกย้าย แต่งตั้งการดำรงตำแหน่งของลูกน้องต่อผู้บังคับบัญชาตนได้มาก

เพียงไร สิ่งเหล่านี้บ่งชี้ถึงอำนาจในตำแหน่ง ถ้ามีอำนาจในการให้รางวัลหรือการลงโทษเต็มที่ถือว่า มีอำนาจที่แข็งแกร่ง แต่หากผู้บริหารไม่สามารถจัดการกับพนักงานได้เต็มที่ถือว่าอ่อนแอ

3. ความสอดคล้องระหว่างแบบภาวะผู้นำกับสถานการณ์ ความเหมาะสมของแบบภาวะผู้นำที่ทำให้กลุ่มมีประสิทธิภาพสูงสุดขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำหรือสถานการณ์ที่ง่ายหรือยากต่อการควบคุมหรือปกครอง ซึ่งสรุปสาระสำคัญของทฤษฎีสถานการณ์ได้ดังนี้

3.1 ในสถานการณ์ที่ต้องควบคุมมาก ผู้นำแบบมุ่งงานจะมีประสิทธิภาพสูงกว่าผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์

3.2 ในสถานการณ์ที่ต้องควบคุมปานกลาง ผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์จะมีประสิทธิภาพสูงกว่าผู้นำแบบมุ่งงาน

3.3 ในสถานการณ์ที่ควบคุมน้อย ผู้นำแบบมุ่งงานจะมีประสิทธิภาพสูงกว่าผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์

2.3.2.2 ทฤษฎี 3 มิติของ Reddin

Reddin (1970) ได้เสนอแนวคิดทฤษฎี 3 มิติเป็นทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำและแบบของผู้นำทางการบริหาร ทฤษฎีนี้เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนล้วนแต่มีลักษณะความเป็นผู้นำและแบบของผู้นำอยู่ด้วยกันทั้งนั้น จะต่างกันไปเพียงแต่ว่าแบบของผู้นำแต่ละคนไม่เหมือนกันและลักษณะความเป็นผู้นำมากน้อยต่างกัน บางคนอาจยึดมั่นแบบผู้นำแบบใดแบบหนึ่งตลอดไป แต่บางคนอาจจะเปลี่ยนแบบผู้นำไปตามเวลา สถานการณ์ สิ่งแวดล้อมและตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่รับผิดชอบ ทฤษฎีนี้พัฒนา รูปแบบตามทฤษฎีสามมิติ จากการวิจัยที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอ (Ohio University) โดยมีพื้นฐานแนวคิดการศึกษาภาวะผู้นำ แบ่งออกเป็น 3 มิติ คือ

1. มิติมุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์ (Task Orientation) เป็นพฤติกรรมที่ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามปฏิบัติตามได้อย่างได้ผล โดยผู้นำเริ่มจัดการหรืออำนวยการ

2. มิติมุ่งสัมพันธ์ภาพหรือมิตรสัมพันธ์ (Relation Orientation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นความเห็นอกเห็นใจ ไว้วางใจ และให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน

3. มิติมุ่งประสิทธิผล (Effectiveness Orientation) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำมุ่งให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้และผู้ร่วมงานพอใจ โดยยึดสถานการณ์เป็นหลัก ถ้าสถานการณ์เหมาะสม พฤติกรรมผู้นำมีประสิทธิภาพมาก ถ้าไม่เหมาะสมพฤติกรรมผู้นำจะมีประสิทธิผลน้อย

ทฤษฎี 3 มิติ ของ Reddin ได้แบ่งภาวะผู้นำทางการบริหารออกเป็น 4 ลักษณะพื้นฐาน

1. แบบผู้ผสมผสานหรือผู้นำแบบประสาน (Integrated) ผู้นำประเภทนี้ จะให้ความสำคัญทั้งงานและคนมากเป็นพฤติกรรมที่มุ่งอยู่ที่คนและงานมาก

2. แบบมิตรสัมพันธ์หรือผู้นำแบบสัมพันธ์ (Related) ผู้นำประเภทนี้จะมีพฤติกรรมทางด้านการบริหารที่ให้ความสำคัญกับคนมากแต่ให้ความสำคัญกับงานน้อย พฤติกรรมของเขาจะมุ่งอยู่ที่การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

3. แบบผู้แยกตัวหรือผู้นำแบบปลีกตัว (Separated) ผู้นำประเภทนี้ไม่เอาทั้งคน และงาน เขาจะปลีกตัวไปจากทั้งคนและงาน

4. แบบผู้เสียสละหรือผู้นำแบบอุทิศตน (Dedicated) ผู้นำแบบนี้จะมีพฤติกรรมทางด้านการบริหารที่ให้ความสำคัญกับงานมากแต่ให้ความสำคัญกับคนน้อย

ทฤษฎี 3 มิติ ของ Reddin ถือว่าผู้นำนั้นจะมีรูปแบบพื้นฐาน 4 แบบ และมีรูปแบบความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูง 4 แบบ กับรูปแบบความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพต่ำ 4 แบบ แต่บางคนอาจจะเปลี่ยนแบบผู้นำไปตามเวลา สถานการณ์ สิ่งแวดล้อมและตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ โดยสามารถอธิบายแบบภาวะผู้นำ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบมีประสิทธิภาพต่ำ

1.1 ภาวะผู้นำแบบหนีงาน (Deserter) เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมแบบมุ่งงานต่ำและมุ่งความสัมพันธ์ต่ำ ให้ความสำคัญกับงานและคนน้อยจะไม่มี ความสนใจในงาน ไม่มีความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงาน ขัดขวางผู้อื่น ไม่ยอมรับความผิดพลาด ไม่มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและบุคคล หรือหน่วยงานภายนอกหัวหน้างานแบบนี้มักเกิดขึ้นเพราะองค์กรเป็นเหตุ ดังนั้นหน่วยงานจึงต้องให้ความสำคัญต่อการป้องกันไม่ให้เกิดภาวะผู้นำแบบนี้

1.2 ภาวะผู้นำแบบนักบุญ (Missionary) เป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งงานต่ำแต่มุ่งความสัมพันธ์สูง เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนมากแต่ให้ความสำคัญกับงานน้อย มุ่งแต่เพียงสัมพันธ์ภาพอันดี มีความเกรงใจต่อทุกคน ไม่กล้าว่ากล่าวตักเตือนผู้ใด ไม่ได้แย้งหรือคัดค้าน พร้อมทั้งจะเปลี่ยนใจได้เสมอพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบนี้เชื่อว่า ผลผลิตของงานไม่สำคัญเท่ากับความสนิทสนมอันดีต่อกัน เชื่อว่าการดำรงรักษาที่ทำงานให้มีบรรยากาศอบอุ่นเป็นกันเองจะทำให้งานดำเนินไปได้ด้วยความราบรื่น

1.3 ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ (Autocrat) เป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งงานสูง แต่มุ่งความสัมพันธ์ต่ำ แสดงพฤติกรรมก่อให้เกิดสถานการณ์ที่ไม่มีประสิทธิผลใช้อำนาจในการบริหาร มุ่งงานอย่างเดียว ไม่คำนึงถึงอย่างอื่น ไม่วางใจผู้อื่น ขาดสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงานชอบใช้วิธีการสั่งสอนให้ผู้อื่นทำงาน ผู้ร่วมงานทุกคนต่างกลัวและไม่ชอบผู้นำแบบนี้ บรรยากาศการทำงานจะเคร่งเครียด

1.4 ภาวะผู้นำแบบประนีประนอม (Compromiser) เป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งงานสูง และมุ่งความสัมพันธ์สูง โดยมีลักษณะของผู้นำที่ยอมรับว่าความสำเร็จของงานและสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญ พยายามที่จะให้ได้ทั้งสองอย่าง แต่ไม่สามารถที่จะผสมผสานความคิดทั้งสองด้านให้ไปด้วยกันได้เหมาะสมทำให้เกิดสถานการณ์ที่ขาดประสิทธิภาพ อันเนื่องมาจากการไม่กล้า ไม่กล้าตัดสินใจ ไม่มีความเชื่อถือในตนเอง และใช้วิธีประนีประนอมอยู่ตลอดเวลา

2. ภาวะผู้นำแบบของผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูง

2.1 ภาวะผู้นำแบบผู้คุมกฎเกณฑ์หรือผู้ยึดระเบียบ (Bureaucrat) เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมแบบมุ่งงานต่ำและมุ่งความสัมพันธ์ต่ำ สนใจทั้งงานและคนน้อยให้ความสำคัญกับกฎระเบียบ วิธีปฏิบัติที่วางไว้อย่างเคร่งครัดและเข้มงวด มักไม่มีความริเริ่มไม่สนใจพัฒนาผู้ร่วมงาน ผู้นำแบบนี้พบได้ในระบบราชการทั่วไปแต่มักเป็นผู้ประสบความสำเร็จด้วยการทำตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด

2.2 ภาวะผู้นำแบบผู้สอนแนะหรือผู้นำแบบนักพัฒนา (Developer) เป็นผู้นำที่มุ่งงานต่ำแต่มุ่งความสัมพันธ์สูงให้ความสำคัญกับงานน้อย มีลักษณะพฤติกรรมที่เหมาะสมทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นได้ดี สนใจพัฒนาตัวบุคคล รู้จักมอบหมายหน้าที่การงานให้ผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม ไม่ใช้วิธีรุนแรง มีความสุภาพ นุ่มนวล ผู้ร่วมงานมักเลื่อมใสและไว้วางใจ การ

ทำงานของผู้นำแบบนักพัฒนาจะราบรื่นเพราะพฤติกรรมที่แสดงออกก่อให้เกิดความมีประสิทธิผลทำให้ได้รับความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กรเป็นอย่างดี

2.3 ภาวะผู้นำแบบผู้บุกเบิกหรือผู้นำแบบเผด็จการอย่างมีศิลป์ (Benevolent Autocrat) เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าคนน้อย มีลักษณะของผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง จิตใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมุ่งผลงานเป็นหลัก มีศิลปะในการปฏิบัติงาน มีทักษะและประสบการณ์ดี สามารถสั่งการโดยผู้ร่วมงานพอใจที่จะทำงานให้เป็นแบบที่เหมาะสมสำหรับวงการอุตสาหกรรม อย่างไรก็ตามผู้นำแบบนี้มีจุดอ่อนที่ขาดความมั่นใจในความสามารถที่จะใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นผู้ที่ทุ่มเทกับงานอย่างเต็มที่ ผลงานที่ได้จึงน่าพอใจแต่ไม่แน่นอนเสมอไปว่าลูกน้องจะทำงานหนักเพื่อหัวหน้า

2.4 ภาวะผู้นำแบบผู้นำที่ทีมหรือแบบนักบริหาร (Executive) เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานและคนมาก มีลักษณะของผู้นำที่มีความกระตือรือร้นรู้จักใช้ความสามารถของผู้ร่วมงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการทำงานเป็นทีม มีการวางมาตรฐานในการทำงาน งานมีประสิทธิผล เอาใจใส่รับผิดชอบ มีความคิดริเริ่ม เปิดเผย ยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานด้วยใจที่เป็นธรรม ให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน สนใจในวิชาความรู้ใหม่ ๆ พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีผลงานดีและก้าวหน้า รู้จักใช้ความสามารถของผู้ร่วมงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด รู้จักวางมาตรฐานการทำงาน จึงเป็นที่ยอมรับและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่คนอื่น ทำให้ทำงานได้โดยไม่มีอุปสรรค สามารถสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้นำแบบนักบริหารเป็นแบบอย่างที่ดีของหัวหน้างานที่มีประสิทธิผลอย่างแท้จริง

2.3.2.3 ทฤษฎีความเป็นผู้นำแบบบังเอิญเรียกว่าทฤษฎีเส้นทาง-เป้าหมายของเฮาส์

Robert J. House (1971) ในปี 1971 โรเบิร์ต เฮาส์ได้แนะนำทฤษฎีความเป็นผู้นำแบบบังเอิญที่เรียกว่าทฤษฎีเส้นทาง-เป้าหมาย ตามทฤษฎีของเฮาส์ พฤติกรรมของผู้นำขึ้นอยู่กับความพึงพอใจ แรงจูงใจ และประสิทธิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา House แย้งว่าเป้าหมายของผู้นำคือการช่วยให้ผู้ติดตามระบุเป้าหมายส่วนตัวของพวกเขา เข้าใจเป้าหมายขององค์กรและค้นหาเส้นทางที่จะช่วยให้พวกเขาบรรลุเป้าหมายได้ดีที่สุด เนื่องจากแรงจูงใจและเป้าหมายของแต่ละคนต่างกัน ผู้นำจึงต้องปรับเปลี่ยนแนวทางของตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์

1. ผู้นำชี้แจงเป้าหมายเส้นทาง (Directive) ผู้นำกำหนดสิ่งที่คาดหวังจากผู้ติดตามอย่างชัดเจนและบอกพวกเขาถึงวิธีการทำงานของพวกเขา ทฤษฎีระบุว่าพฤติกรรมนี้มีผลในเชิงบวกมากที่สุดเมื่อบทบาทและความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชามีความคลุมเครือและเป็นที่น่าพอใจ

2. ผู้นำที่มุ่งเน้นความสำเร็จ (Achievement-oriented leader) ผู้นำกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายสำหรับผู้ตาม คาดหวังให้พวกเขาดำเนินการในระดับสูงสุด และแสดงความมั่นใจในความสามารถของพวกเขาที่จะบรรลุความคาดหวังนี้ อาชีพที่แรงจูงใจในการบรรลุผลสำเร็จมากที่สุดคืองานด้านเทคนิค พนักงานขาย นักวิทยาศาสตร์ วิศวกร และผู้ประกอบการ

3. ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative leader) ผู้นำพยายามที่จะร่วมมือกับผู้ติดตามและมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ พฤติกรรมนี้เด่นชัดเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมอย่างมากกับงานของตน

4. ผู้นำที่สนับสนุน (Supportive leader) บทบาทหลักของผู้นำคือการตอบสนองต่อความต้องการทางอารมณ์และจิตใจของผู้ตาม พฤติกรรมนี้จำเป็นอย่างยิ่งในสถานการณ์ที่งานหรือความสัมพันธ์สร้างความลำบากทางจิตใจหรือร่างกาย

2.3.2.4 ทฤษฎีเชิงสถานการณ์ของ House and Mitchell

House and Mitchell (1974) ได้พัฒนาทฤษฎีเชิงสถานการณ์ซึ่งมีความเชื่อว่าผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่ผู้ตามได้โดยเพิ่มจำนวนและชนิดของรางวัลผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานนั้น ผู้นำยังสามารถสร้างแรงจูงใจด้วยการทำให้วิถีทาง (Path) ที่จะไปสู่เป้าหมายชัดเจนขึ้น และง่ายพอที่ผู้ปฏิบัติจะสามารถทำสำเร็จ ซึ่งผู้นำแสดงพฤติกรรมด้วยการช่วยเหลือแนะนำ สอนงานและนำทางหรือเป็นที่เลี้ยงคอยดูแล นอกจากนี้ผู้นำยังช่วยสร้างแรงจูงใจได้ด้วยการช่วยแก้ไขอุปสรรคขวางกั้นหนทางไปสู่เป้าหมาย รวมทั้งสามารถช่วยในการทำให้ตัวเองมีความน่าสนใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจต่องานที่ทำ โดยทฤษฎีวิถีทางเป้าหมายนี้ความรับผิดชอบของผู้นำก็คือการเพิ่มแรงจูงใจให้แก่ผู้ตามให้สามารถบรรลุเป้าหมายส่วนตน และเป้าหมายขององค์การ ในขณะเดียวกันผู้นำสามารถเพิ่มแรงจูงใจแก่ผู้ตามได้ด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งในสองวิธีต่อไปนี้

1. ทำให้วิถีทางที่ผู้ตามจะได้รับรางวัลตอบแทนให้มีความชัดเจน (Path Clarification) ซึ่งได้แก่ การที่ผู้นำทำความเข้าใจที่ชัดเจนกับผู้ตามเพื่อกำหนดพฤติกรรมหรือวิธีการทำงานให้สำเร็จ แล้วจะได้รับรางวัลตอบแทนจากองค์การอย่างไร

2. ใช้การเพิ่มปริมาณรางวัล (Increase Rewards) ที่ผู้ตามยอมรับในคุณค่าและมีความต้องการ ได้แก่ การที่ผู้นำพูดคุยกับผู้ตามเพื่อจะได้ทราบว่าจะได้ทราบรางวัลอะไรที่ผู้ตามถือว่าสำคัญแก่ตน กล่าวคือ ผู้ตามต้องการรางวัลที่เป็นแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานเองหรือต้องการรางวัลที่เป็นแรงจูงใจจากภายนอก เช่น การขึ้นเงินเดือน หรือการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น เป็นต้น

ทฤษฎีวิถีทาง เป้าหมายเป็นทฤษฎีที่ใช้อธิบายว่า ผู้นำจะสามารถช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาให้เดินไปตามวิถีทางเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย โดยผู้นำเลือกใช้พฤติกรรมที่เห็นว่าเหมาะสมที่สุดกับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้นำต้องใช้แบบภาวะผู้นำ (Leadership Style) ที่เหมาะสมที่สามารถเพิ่มความคาดหวังในความสำเร็จและความพึงพอใจในงานของผู้ตามโดยทฤษฎีนี้ สามารถแบ่งประเภทพฤติกรรมผู้นำ (Leader Behavior) ออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) เป็นภาวะผู้นำที่คล้ายกับพฤติกรรมมุ่งมิตรสัมพันธ์ (Consideration Behavior) ของผู้นำ กล่าวคือ ผู้นำให้การสนับสนุนและมีพฤติกรรมที่เป็นมิตรที่ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเข้าถึงได้ง่าย เป็นผู้นำที่ใส่ใจในสวัสดิการความเป็นอยู่และความต้องการในฐานะความเป็นมนุษย์ของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจะแสดงพฤติกรรมให้การสนับสนุน ในการสร้างบรรยากาศที่ดีของการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งให้การปฏิบัติอย่างเสมอภาคและให้การนับถือต่อศักดิ์ศรีของผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership) เป็นภาวะผู้นำที่คล้ายกับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งกิจสัมพันธ์ (Initiating Leadership) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการใช้คำสั่งเกี่ยวกับการทำงาน รวมทั้งแจ้งความคาดหวังให้ทราบบอกถึงวิธีทำงาน ตลอดจนกำหนดเวลาทำงานสำเร็จให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ ผู้นำแบบสั่งการจะกำหนดมาตรฐานของการทำงานพร้อมกับกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement-oriented Leadership) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย สร้างความมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูง (High Standard of Excellence) แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและแสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการตั้งความคาดหวังต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการแสดงความมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงได้สำเร็จ

4. ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative Leadership) เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการขอคำปรึกษาก่อนที่จะตัดสินใจ รวมถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะกระตุ้นให้มีส่วนร่วมร่วมในการตัดสินใจและมีการประชุมกับผู้ใต้บังคับบัญชาในที่ทำงานบ่อย ๆ ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมจะกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายของกลุ่มและเขียนข้อเสนอแนะต่าง ๆ ขึ้นในที่ทำงาน

2.3.2.5 โมเดลการตัดสินใจเชิงบรรทัดฐานของ Vroom-Yetton-Jago

Vroom, Victor H.; Jago, G. (1988) โมเดลการตัดสินใจเชิงบรรทัดฐานของ Vroom-Yetton-Jago โมเดลนี้ระบุรูปแบบที่แตกต่างกันห้าแบบ (ตั้งแต่แบบเผด็จการไปจนถึงแบบปรึกษาหารือ ไปจนถึงการตัดสินใจแบบกลุ่ม) เกี่ยวกับสถานการณ์และระดับของการมีส่วนร่วมประกอบด้วย

เผด็จการแบบที่ 1 (Autocratic Type 1 (A1)) ผู้นำตัดสินใจด้วยตนเองโดยใช้ข้อมูลที่พร้อมให้เขาหรือเธอในขณะนั้น ประเภทนี้เป็นเผด็จการอย่างสมบูรณ์

เผด็จการแบบที่ 2 (Autocratic Type 2 (A2)) ผู้นำรวบรวมข้อมูลที่จำเป็นจากผู้ติดตามแล้วทำการตัดสินใจเพียงอย่างเดียว ปัญหาหรือการตัดสินใจอาจจะแจ้งหรือไม่ให้ผู้ติดตามทราบ การมีส่วนร่วมของผู้ติดตามเป็นเพียงการให้ข้อมูลเท่านั้น

ที่ปรึกษาประเภทที่ 1 (Consultative Type 1 (C1)) ผู้นำแบ่งปันปัญหาให้กับผู้ติดตามที่เกี่ยวข้องเป็นรายบุคคล และแสวงหาความคิดและข้อเสนอแนะของพวกเขา และตัดสินใจเพียงลำพัง ที่นี้ผู้ติดตามไม่ได้พบกันและการตัดสินใจของผู้นำอาจไม่สะท้อนอิทธิพลของผู้ติดตามของเขา ดังนั้น การมีส่วนร่วมของผู้ติดตามอยู่ที่ระดับการจัดหาทางเลือกเป็นรายบุคคล

ที่ปรึกษาประเภทที่ 2 (Consultative Type 2 (C2)) ผู้นำแบ่งปันปัญหากับผู้ติดตามที่เกี่ยวข้องเป็นกลุ่มและแสวงหาความคิดและข้อเสนอแนะและตัดสินใจเพียงลำพัง ที่นี้ผู้ติดตามจะพบกัน และผ่านการอภิปราย พวกเขาเข้าใจทางเลือกอื่น ๆ แต่การตัดสินใจของผู้นำอาจสะท้อนหรือไม่สะท้อนอิทธิพลของผู้ติดตามก็ได้ ดังนั้น การมีส่วนร่วมของผู้ติดตามจึงเป็นการให้ความช่วยเหลือแบบกลุ่มในการตัดสินใจ

ตามกลุ่มประเภท 2 (Group-based Type 2 (G2)) ผู้นำอภิปรายปัญหาและสถานการณ์กับผู้ติดตามเป็นกลุ่ม และแสวงหาแนวคิดและข้อเสนอแนะผ่านการระดมความคิด ผู้นำยอมรับการตัดสินใจใด ๆ และไม่พยายามบังคับความคิดของตน การตัดสินใจที่ยอมรับโดยกลุ่มถือเป็นครั้งสุดท้าย ผู้นำอภิปรายปัญหาและสถานการณ์กับผู้ติดตามเป็นกลุ่ม และแสวงหาแนวคิดและข้อเสนอแนะผ่านการระดมความคิด ผู้นำยอมรับการตัดสินใจใด ๆ และไม่พยายามบังคับความคิดของตน การตัดสินใจที่ยอมรับโดยกลุ่มถือเป็นครั้งสุดท้าย

2.3.2.6 ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey and Blanchard

Hersey and Blanchard (1993) กล่าวถึงภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่มุ่งลักษณะ ของผู้ตาม เป็นปัจจัยประการสำคัญของสถานการณ์และเป็นสิ่งที่ตัดสินพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิผล โดยผู้นำจะต้องมีความเข้าใจและรู้ถึงวุฒิภาวะของผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีระดับความพร้อมที่แตกต่างกัน โดยพนักงานจะมีความพร้อมในงาน 2 ลักษณะ คือ 1) มีความสามารถที่ได้รับการฝึกอบรมและทักษะ 2) มีความเต็มใจในการทำงาน ได้แก่ มีความมั่นใจและเต็มใจ โดยผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มีผลมาจากตัวแปรพฤติกรรม 2 แบบของผู้นำ 2 แบบ ได้แก่

1. พฤติกรรมที่มุ่งงาน (Task Behavior) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกต่อผู้ตามในแง่การควบคุม กำกับ กำหนดบทบาทหน้าที่ผู้ตาม การชี้แจงให้ผู้ตามทราบเกี่ยวกับการทำงาน ตลอดจนการเข้าไปดำเนินการจัดรูปแบบโครงสร้างองค์กร การกำหนดช่องทางและวิธีการสื่อสารในการปฏิบัติงาน

2. พฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ์ (Relational Ship Behavior) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกต่อผู้ตามเกี่ยวกับการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลหรือระหว่างบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร โดยการเปิดโอกาสให้มีช่องทางในการติดต่อสื่อสารที่ง่ายและสะดวก พยายามสร้างบรรยากาศของความเป็นกันเอง การให้การสนับสนุนการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกันระหว่างบุคคล

ผู้นำแต่ละคนย่อมแสดงพฤติกรรมด้านการบริหารโดยผสมพฤติกรรมทั้งสองอย่างเข้าด้วยกัน ซึ่งก่อให้เกิดรูปแบบของการนำหรือสไตล์การนำของผู้บริหาร มีดังนี้

1. แบบผู้นำแบบผู้บอกให้ทำ (Telling หรือแบบ S1 ซึ่งเป็นพฤติกรรมแบบ High Task, Low Relationship) ผู้นำใช้วิธีออกคำสั่งการบอกให้ทำ การกำหนดขั้นตอนและวิธีการอย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้ตามทราบว่า ตนจะต้องทำอะไรบ้าง ทำที่ไหน เมื่อไหร่ และทำอย่างไร พร้อมทั้งจะต้องคอยกำกับนิเทศ ตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ในกรณีนี้พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกจึงมีลักษณะเป็นแบบมุ่งงานสูง (High Task) แต่ลดพฤติกรรมด้านความสัมพันธ์ลง (Low Relationship) การที่ผู้นำเน้นด้านความสัมพันธ์ต่ำ ไม่ได้หมายความว่า ผู้นำแสดงพฤติกรรมไม่เป็นมิตรต่อผู้ตามแต่หมายความว่า ในการนิเทศการทำงานของผู้ตามนั้น ผู้นำจะใช้เวลาส่วนใหญ่ไปในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน คือ การบอกหรือดูแลผู้ตามด้านการทำงาน จึงมีเวลาเพียงส่วนน้อยที่ใช้ในการเสริมแรงหรือด้านสัมพันธ์ต่อผู้ตาม

2. แบบผู้นำเป็นผู้ขายความคิดให้ทำ (Selling หรือแบบ S2 ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เน้น High Relationship, Low Task) ผู้นำประเภทนี้จะให้การชี้แนะการบอกให้ทำเป็นไปตามลักษณะ ของผู้สอนงานหรือพี่เลี้ยงในการทำงาน แต่เนื่องจากผู้ตามแบบนี้ มีน้ำใจและความเอาใจใส่รับผิดชอบต่องานสูงอยู่แล้ว ถ้าผู้นำรู้จักใช้เทคนิคการเสริมแรง ตลอดจนเข้าไปช่วยในการทำงานสนับสนุนอำนวยความสะดวกต่าง ๆ พร้อมทั้งตัดสินใจด้วยแล้วความสำเร็จและประสิทธิผลของงานก็จะเพิ่มขึ้น

3. แบบผู้นำเป็นผู้มีส่วนร่วม (Participating หรือแบบ S3 ซึ่งเป็นพฤติกรรมแบบ High Relation, Low Task) ผู้นำให้ความสนใจรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ตลอดจนอุปสรรคปัญหาของผู้ตามอย่างจริงจัง การให้ความสำคัญและความเป็นกันเอง พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือสนับสนุนต่าง ๆ แก่ผู้ตามเป็นสิ่งที่ควรทำแต่จะต้องมีลักษณะไม่เข้าไปควบคุมกำกับการทำงานของเขา ซึ่งถ้า

หากผู้ตามมีความเข้าใจเชื่อมั่นในความหวังดีและความจริงใจของผู้นำและย่อมแน่นอนว่าผลของงานย่อมมีประสิทธิภาพสูง

4. แบบผู้นำมอบหมายงาน (Delegating หรือแบบ S4 ซึ่งแสดงพฤติกรรมแบบ Low Task, Low Relationship) ผู้นำเข้าใจธรรมชาติของผู้ตามให้เกียรติไว้วางใจปล่อยให้ทำงานให้ทำเองโดยอิสระ มอบอำนาจและการรับผิดชอบในการตัดสินใจให้เสมือนเขาคือผู้นำคนหนึ่งเหมือนเรา ด้วยเหตุที่ผู้ตามมีวุฒิภาวะสูงอยู่แล้วจึงมีความต้องการด้านกำลังใจในการชมเชยการเข้าไปช่วยค้ำจุนจากผู้นำค่อนข้างน้อย ดังนั้นพฤติกรรมของผู้นำที่ใช้กับผู้ตามประเภทนี้จึงเป็นแบบ Low Task, Low Relationship ซึ่งนับว่าเหมาะสมอย่างยิ่งแบบสไตล์

แบบผู้นำทั้ง 4 แบบยังไม่สามารถสรุปได้ว่าแบบผู้นำแบบหนึ่งแบบใดที่ดีที่สุดและเหมาะสมที่สุด ทั้งนี้ เพราะภายใต้สถานการณ์ที่บริหารอยู่ ซึ่งแล้วแต่กรณีว่าจะใช้การแสดงพฤติกรรมการนำอย่างไร ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบสำคัญ คือ ลักษณะของผู้ตาม และสถานการณ์

2.3.2.7 แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของบัญชา บุญบำรุง

บัญชา บุญบำรุง (2561) ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ผู้นำแบบชี้แนะ ผู้นำแบบสนับสนุน ผู้นำแบบมีส่วนร่วม และผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ

1. ผู้นำแบบชี้แนะ (Directive Leader Behavior) หมายถึง ผู้นำที่คอยชี้แนะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในสิ่งที่ตนเองคาดหวัง มีการกำหนดแนวทางชี้แนะ และกำหนดตารางการทำงาน

2. ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leader Behavior) หมายถึง ผู้นำที่ให้ความเป็นมิตรมีการจัดสวัสดิการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และให้ความเป็นธรรมกับทุกคน

3. ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leader Behavior) หมายถึง ผู้นำที่คอยให้คำปรึกษาที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4. ผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement - Oriented Leader) หมายถึง ผู้นำที่ตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย และคาดหวังว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะปฏิบัติงานได้ในระดับสูงเชื่อมั่นในผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3.2.8 แนวคิดภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของธัญพร

ตันหยง

ธัญพร ตันหยง (2561) ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบขยายความคิด ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน

1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารมุ่งเน้นการออกคำสั่งที่ชัดเจนระบุงานกำหนดเวลา กำหนดขั้นตอนในการทำงานอย่างเป็นระบบ มีความเด็ดขาดในการตัดสินใจ เน้นการใช้กฎระเบียบเพื่อให้งานนั้นสำเร็จทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ ตลอดจนควบคุมดูแลการปฏิบัติอย่างใกล้ชิด

2. ภาวะผู้นำแบบขยายความคิด หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารมุ่งอธิบายการตัดสินใจแล้วให้ออกโอกาสสำหรับทำความเข้าใจในรายละเอียดงาน ชักจูงบุคลากรให้ทำตามเมื่อจำเป็น

ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงคอยช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก สนับสนุนความต้องการของบุคลากรและให้การช่วยเหลือเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ตลอดจนมีการการเสริมแรง

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ อุปสรรคปัญหาจากบุคลากร มีความเป็นกันเอง กระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ เป็นการกระตุ้นหรือดึงบุคลากรเข้ามาร่วมงานและการสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อปรับทัศนคติเข้ามาทำงานด้วยความเต็มใจ ตลอดจนอำนวยความสะดวกเพื่อให้เกิดความร่วมมือไม่เข้าไปควบคุมกำกับการทำงานมากจนเกินไป

4. ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารมีการกระจายงาน มอบความรับผิดชอบสำหรับการตัดสินใจและการดำเนินการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร โดยเปิดโอกาสให้มีอิสระในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานได้ดี ซึ่งผู้นำมีหน้าที่แค่เพียงคอยสังเกต ติดตามการปฏิบัติงานเท่านั้น

2.3.2.9 แนวคิดภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของวอร์เรนพร ตรีชัยศรี

วอร์เรนพร ตรีชัยศรี (2562) ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ประกอบด้วยภาวะผู้นำ 4 ประการ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ 2) ภาวะผู้นำแบบขายความคิด 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และ 4) ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน

1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ หมายถึง ผู้บริหารมุ่งเน้นการใช้กฎระเบียบ การออกคำสั่ง แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยระบุรายละเอียดของงานว่าต้องทำอะไรและอย่างไร มีการควบคุมในการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานและเวลาในทุกขั้นตอน ควบคุมดูแลในการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด มีการบังคับบัญชาอย่างเข้มงวดและเด็ดขาด และมีการบอกถึงความคาดหวังในความสำเร็จของผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงส่วนน้อยแต่มุ่งความสำคัญของงานมาก

2. ภาวะผู้นำแบบขายความคิด หมายถึง ผู้บริหารบอกรายละเอียดของงานที่ตนเองต้องการและเป็นທີ່ปรึกษา ให้คำชี้แนะ คอยช่วยเหลือ และสนับสนุน อธิบายถึงรายละเอียดสิ่งที่จะทำ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ซักถามเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เสริมแรงให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีกำลังใจในการทำงาน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมในการตัดสินใจ กำหนดวิธีการและเป้าหมายของงาน โดยไม่เข้าไปควบคุมหรือสั่งการ ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนต่าง ๆ สร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะและอุปสรรคปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา

4. ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินงานอย่างอิสระ โดยให้ความไว้วางใจ และความเชื่อถือในความรู้ ความสามารถ มอบอำนาจ และความรับผิดชอบแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการตัดสินใจและกำหนดแนวทางในการทำงานของตนเอง โดยไม่เข้าไปควบคุมการทำงานและช่วยเหลือค้ำจุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาค่อนข้างน้อย ผู้บริหารมีหน้าที่คอยสังเกตและติดตามการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

2.3.2.10 แนวคิดภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของวิชฌนกร แต่งแก้ว

วิชฌนกร แต่งแก้ว (2563) ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบขายความคิด ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน โดยสามารถอธิบายแต่ละด้าน ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารเน้นการใช้กฎระเบียบ เพื่อให้งานสำเร็จ กำหนดขั้นตอนเพื่อกำกับบุคลากรในโรงเรียนให้ทำงานอย่างมีระบบ ควบคุมดูแล บังคับบัญชาการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดออกคำสั่ง ระบุงานอย่างละเอียด บังคับบัญชาอย่างเข้มงวด และเด็ดขาดและบอกความคาดหวังในผลงานของบุคลากรในโรงเรียนทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

2. ภาวะผู้นำแบบขายความคิด หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารอธิบายการตัดสินใจ และให้โอกาสบุคลากรในโรงเรียนทำความเข้าใจในรายละเอียดของงานชักจูงบุคลากรให้ทำตามเมื่อจำเป็นทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงคอยช่วยเหลือสนับสนุนความต้องการของบุคลากรในโรงเรียนให้การช่วยเหลือบุคลากรในโรงเรียนเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและให้การสนับสนุนอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารให้ความสนใจ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรในโรงเรียนให้ความสำคัญ ช่วยเหลือและสนับสนุนต่าง ๆ แก่บุคลากรในโรงเรียนไม่เข้าไปควบคุม กำกับการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนได้แสดงความคิดเห็นส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน

4. ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารไว้วางใจให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานโดยอิสระสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนกำหนดแนวทางการทำงานด้วยตนเอง กระจายอำนาจให้บุคลากรในโรงเรียนรับผิดชอบและตัดสินใจด้วยตนเอง ยอมรับ ยกย่องและชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ดีเชื่อว่าบุคลากรในโรงเรียนสามารถทำงานให้เป็นที่พอใจได้โดยไม่ต้องควบคุม

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ และเอกสารที่เกี่ยวข้องสามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์ตัวแปรในการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ผลการสังเคราะห์ตัวแปรภาวะผู้นำตามสถานการณ์

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์	วิชฌนกร แดงแก้ว (2563)	วรรณพร ตริชัยศรี (2562)	ธัญพร ต้นหยง (2561)	บัญชา บุญบำรุง (2561)	Hersey and Blanchard (1993)	Vroom, Victor H.; Jago, G. (1988)	House and Mitchell (1974)	Robert J. House (1971)	Reddin (1970)	Fiedler (1967)	ความถี่
1. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	√	√	√	√	√	√	√	√			8
2. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	√	√	√		√		√	√			6
3. ภาวะผู้นำแบบมุ่งประสิทธิผล				√			√	√	√		4
4. ภาวะผู้นำแบบขายความคิด	√	√	√		√						4
5. ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน	√	√	√		√						4
6. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน				√			√	√			3
7. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน									√	√	2
8. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์									√	√	2
9. ภาวะผู้นำแบบชี้แนะ				√							1
10. ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ						√					1
11. ภาวะผู้นำแบบที่ปรึกษา						√					1

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ตามแนวคิดของวิชฌนกร แดงแก้ว (2563), วรรณพร ตริชัยศรี (2562), ธัญพร ต้นหยง (2561), บัญชา บุญบำรุง (2561), Hersey and Blanchard (1993), Vroom, Victor H.; Jago, G. (1988), House and Mitchell (1974), Robert J. House (1971), Reddin (1970) และ Fiedler (1967) ได้กล่าวไว้หลากหลายและเมื่อพิจารณา พบว่า ทฤษฎีมีส่วนคล้ายคลึงกันแต่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป สามารถสรุปภาวะผู้นำตามสถานการณ์ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งประสิทธิผล ภาวะผู้นำแบบขายความคิด และภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน

1. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) จากแนวความคิดของวิชฌนกร แดงแก้ว (2563), วรรณพร ตริชัยศรี (2562), ธัญพร ต้นหยง (2561), บัญชา บุญบำรุง (2561), Hersey and Blanchard (1993), Victor H.; Jago, G. (1988), House and Mitchell (1974), Vroom และ Robert J. House (1971) หมายถึง ผู้บริหารมีการประชุม อภิปรายปัญหาและสถานการณ์ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการแสดงออก มีการกระตุ้นให้บุคลากรร่วมคิด

ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจและรับฟังข้อเสนอแนะจากทุกภาคส่วน มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบและให้อิสระในการทำงาน ให้การช่วยเหลือ สนับสนุน ตลอดจนให้คำปรึกษาในการทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ

ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership) จากแนวความคิดของวิชฌนกร แดงแก้ว (2563), วรรณพร ตรีชัยศรี (2562), ธัญพร ตันหยง (2561), Hersey and Blanchard (1993), House and Mitchell (1974) และ Robert J. House (1971) หมายถึง ผู้บริหารมีการกำหนดสิ่งทีคาดหวังอย่างชัดเจน กำหนดมาตรฐานของงาน เวลาทำงาน ขั้นตอนการทำงานอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งกำหนดกฎระเบียบต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีการระบุงานอย่างละเอียด บังคับบัญชาอย่างเข้มงวดและเด็ดขาด และมีการบอกถึงความคาดหวังของความสำเร็จของผลงานต่อบุคลากรทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ

3. ภาวะผู้นำแบบมุ่งประสิทธิผล

ภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล (Achievement - Oriented Leadership) จากแนวความคิดของ บัญชา บุญบำรุง (2561), House and Mitchell (1974), Robert J. House (1971) และ Reddin (1970) หมายถึง ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย ชัดเจน สร้างมาตรฐานด้านความเป็นเลิศ แสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน กระตุ้นบุคลากรให้เกิดความพยายามในการทำงาน ตั้งความคาดหวังด้วยการแสดงความมั่นใจต่อบุคลากร ผู้บริหารมุ่งการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้และบุคลากรพอใจโดยยึดสถานการณ์เป็นหลัก มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบให้บุคลากรโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและปริมาณงาน

4. ภาวะผู้นำแบบขายความคิด

ภาวะผู้นำแบบขายความคิด (Selling Leadership) จากแนวความคิดของ วิชฌนกร แดงแก้ว (2563), วรรณพร ตรีชัยศรี (2562), ธัญพร ตันหยง (2561) และ Hersey and Blanchard (1993) หมายถึง ผู้บริหารบอกรายละเอียดงานให้บุคลากรเข้าใจในรายละเอียดของงาน การตัดสินใจและให้ออกาสบุคลากรทำความเข้าใจในรายละเอียดของงาน เปิดโอกาสให้ซักถามเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงาน ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจในการทำงานและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ช่วยเหลือบุคลากรในการทำงาน

5. ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน

ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน (Delegation Leadership) จากแนวความคิดของ วิชฌนกร แดงแก้ว (2563), วรรณพร ตรีชัยศรี (2562), ธัญพร ตันหยง (2561) และ Hersey and Blanchard (1993) หมายถึง ผู้บริหารเข้าใจธรรมชาติของบุคลากร ให้อิสระในการทำงาน ให้เกียรติ ไว้วางใจ มอบอำนาจและการรับผิดชอบในการตัดสินใจโดยอิสระ สนับสนุนให้บุคลากรกำหนดแนวทางการทำงานด้วยตนเอง มีการกระจายงาน และเชื่อมั่นในความสามารถในการทำงาน ยอมรับ ยกย่องและชมเชยบุคลากร สังเกตและติดตามการทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ คือ ผู้นำที่มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารของตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่ลงตัว ผู้นำที่ดีที่สุดนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ภาวะผู้นำจะเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทของสถานการณ์ที่เกิดขึ้น การเลือกรูปแบบการเป็นผู้นำที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์จะทำให้เกิดการใช้รูปแบบภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด รูปแบบการ

เป็นผู้นำที่ดีที่สุดนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ทักษะภาวะผู้นำตามสถานการณ์ เป็นการที่ผู้นำปรับภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์นั้น ๆ ลักษณะภาวะผู้นำจะเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทของสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งผู้นำต้องมีความรู้และความสามารถในการปรับภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ซึ่งการแสดงออกของผู้นำไม่มีคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเพียงรูปแบบเดียว แต่ผู้นำจะสามารถเลือกใช้วิธีการหรือแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อให้ได้วิธีการในการบริหารงานที่ประสบความสำเร็จสูงสุด ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล ภาวะผู้นำแบบขายความคิด และภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน

2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา

2.4.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

2.4.1.1 ประวัติความเป็นมา

ตามมาตรา 37 แห่ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้การบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องยึดเขตพื้นที่การศึกษา และมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้กำหนดให้มีการประกาศจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้น โดยรวมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน

เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2552 สภาการศึกษาได้มีมติในคราวประชุม ครั้งที่ 1/2552 เห็นชอบในหลักการให้มีเขตพื้นที่การศึกษา (มัธยมศึกษา) ในวันที่ 31 มีนาคม 2552 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศกำหนดให้มีศูนย์ประสานการจัดการศึกษามัธยมศึกษา รวม 41 ศูนย์ รับผิดชอบ ดูแลและประสานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา ทั้งนี้ ศูนย์ที่ 18 มีพื้นที่ รับผิดชอบ จังหวัดเลยและจังหวัดหนองบัวลำภู ต่อมาได้มีการแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2553) และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2553) ให้การบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษาได้ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ออกประกาศ เรื่อง การ กำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลงวันที่ 17 สิงหาคม 2553 โดยให้มีเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทั้งหมด จำนวน 42 เขต (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 127 ตอนพิเศษ 98 ง หน้า 62 วันที่ 18 สิงหาคม 2553) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้รับการ จัดตั้งขึ้นตามประกาศดังกล่าว มีพื้นที่รับผิดชอบ ประกอบด้วยท้องที่จังหวัดเลยและจังหวัด หนองบัวลำภู โดยมีที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ที่อำเภอเมือง จังหวัดเลย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จัดได้ประกาศจัดตั้งส่วน ราชการภายในไว้ 4 ศูนย์ ดังนี้

1. ศูนย์เฉพาะกิจคุ้มครองและช่วยเหลือนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

2. ศูนย์เฉพาะกิจจัดการศึกษาทางไกลในสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โทรศัพท์ 0-4287-0409 ต่อ 21

3. ศูนย์ประสานงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู อยู่ที่โรงเรียนหนองบัวพิทยาคาร อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู โทรศัพท์ 099-1547945

4. ศูนย์แนะแนวประจำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โรงเรียนศรีสงครามวิทยา จังหวัดเลย ที่ตั้ง ณ โรงเรียนศรีสงครามวิทยา ตำบลศรีสงคราม อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย

2.4.1.2 วิสัยทัศน์

“ภายในปี 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เป็นองค์กรขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยนวัตกรรมที่หลากหลายสู่คุณภาพและมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานความเป็นไทยที่ยั่งยืน”

2.4.1.3 กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรักชาติ รักสิ่งแวดล้อม ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพผู้เรียนสู่มาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ 3 เพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้เสมอภาคอย่างทั่วถึงและมีความสามารถในการแข่งขัน

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

กลยุทธ์ที่ 5 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล

2.4.1.4 ค่านิยมองค์กร

“รู้คน รู้งาน บริการเป็นหน้าที่ มีจิตอาสา”

2.4.1.5 พันธกิจ

1) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2) พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรโรงเรียนมาตรฐานสากลและคุณลักษณะ ในศตวรรษที่ 21

3) สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

4) พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ

5) จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

6) ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษาโดยใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0

2.4.1.6 เป้าประสงค์

1) ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยม ที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบ ต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม

2) ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ ดนตรี กีฬา ภาษา และอื่น ๆ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ

3) ผู้เรียน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเป็นพลเมือง พลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่สากล นำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

4) ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (ผู้พิการ) กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ

5) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้ และจรรยาบรรณ ตามมาตรฐานวิชาชีพ

6) สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง

7) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีสมดุลในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศ ที่มีประสิทธิภาพ และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรม ในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

2.4.1.7 อำนาจหน้าที่ ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการและมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
- 2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบและกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
- 3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา
- 5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
- 9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย และพัฒนาการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
- 10) ประสาน ส่งเสริมการดำเนินการของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการการศึกษา
- 11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
- 12) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจกรรมภายในเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เป็นหน่วยงานที่บริหารจัดการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ครอบคลุมพื้นที่จังหวัดเลย และหนองบัวลำภู มีสถานศึกษาในสังกัด

จำนวน 52 แห่ง ซึ่งทั้ง 52 แห่ง ล้วนได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้หลายโรงเรียนไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้เต็มประสิทธิภาพเท่าที่ควร ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียนที่จะเติบโตเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ผู้บริหารจึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะช่วยพลิกโฉมการจัดการศึกษาให้เข้ากับบริบทและสถานการณ์ในภาวะเช่นนี้ ฉะนั้นผู้บริหารจะต้องใช้แบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับตัวเองในสถานการณ์ที่แตกต่างออกไป แต่จากสภาพการณ์ที่เป็นอยู่จะเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนส่วนมากใช้แบบภาวะผู้นำ โดยไม่ได้ตระหนักถึงสถานการณ์ จึงทำให้การบริหารงานด้านการศึกษาขาดประสิทธิภาพ ทำให้ผู้ร่วมงานขาดความกระตือรือร้นซึ่งส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ โดยอาจจะก่อให้เกิดอุปสรรคในการบริหารงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู ในสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.2 งานวิจัยในประเทศ

วิชญกร แต่งแก้ว (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบขายความคิด ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน 2) ประสิทธิภาพในการบริหาร งานบุคคลของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง 3) ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบขายความคิด ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ตามลำดับ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ได้ร้อยละ 43 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วรรณพร ตรีชัยศรี (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต

2 อยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บัญชา บุญบำรุง (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยด้านที่มีระดับมากที่สุด คือ ด้านผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ รองลงมา คือ ด้านผู้นำแบบสนับสนุน ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม และน้อยที่สุด คือ ด้านผู้นำแบบชี้แนะ 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อยู่ในระดับมากทุกข้อ ส่วนในรายชื่อ โดยประเด็นที่มีระดับมากที่สุดมีสองข้อคือ ข้าราชการครูสามารถปฏิบัติงานตามแบบแผนที่ผู้บริหารวางนโยบายไว้ ข้าราชการครูและเพื่อนร่วมงานร่วมมือกันทำงานด้วยความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รองลงมา คือ ข้าราชการครูได้รับมอบหมายงานตรงตามความสามารถ และน้อยที่สุด คือ ข้าราชการครู ได้รับความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ธัญพร ตันหยง (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ธนะชัย เชาว์พลกรัง (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตามแบบภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากทุกแบบโดยแบบภาวะผู้นำที่มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติสูงสุด คือ แบบภาวะผู้นำมอบหมายงาน รองลงมา คือ แบบภาวะผู้นำมีส่วนร่วม แบบภาวะผู้นำบอกให้ทำ และแบบภาวะผู้นำขยความคิด ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบ พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นเพศชายมีระดับการปฏิบัติตามแบบภาวะผู้นำบอกให้ทำแบบภาวะผู้นำมีส่วนร่วม และแบบภาวะผู้นำมอบหมายงาน มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นเพศหญิง 2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปมีระดับการปฏิบัติตามแบบภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบ มากกว่าผู้บริหารที่มีอายุในช่วงอื่น ๆ 3) ผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทมีระดับการปฏิบัติตามแบบภาวะผู้นำบอกให้ทำ แบบภาวะผู้นำขยความคิด และแบบภาวะผู้นำมอบหมายงานมากกว่า

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาเอก 4) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหาร 11 ปีขึ้นไปมีระดับการปฏิบัติตามแบบภาวะผู้นำบอกให้ทำ แบบภาวะผู้นำขายความคิด และแบบภาวะผู้นำมอบหมายงานมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารต่ำกว่า 5 ปี และ 11 ปีขึ้นไป 5) ผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่เคยมีประสบการณ์การอบรมที่จะพัฒนาภาวะผู้นำมีระดับการปฏิบัติตามแบบภาวะผู้นำบอกให้ทำ และแบบภาวะผู้นำขายความคิดมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่เคยมีประสบการณ์การอบรมที่จะพัฒนาภาวะผู้นำ 6) ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กมีระดับการปฏิบัติตามแบบภาวะผู้นำขายความคิดมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดอื่น ๆ ส่วนการปฏิบัติตามแบบภาวะผู้นำมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง และแบบภาวะผู้นำมอบหมายงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมีระดับการปฏิบัติมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดอื่น ๆ

2.5.1 งานวิจัยต่างประเทศ

Martin Brown (2021) บทคัดย่อ : เอกสารนี้ให้การวิเคราะห์กลยุทธ์ความเป็นผู้นำและการวางแผนที่ใช้โดยผู้นำโรงเรียนในช่วงการระบาดของโควิด-19 เป็นการสัมภาษณ์แบบกลุ่มสนทนากับผู้บริหารโรงเรียนจากทุกประเภทโรงเรียนในไอร์แลนด์เหนือ ผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่า แม้จะได้รับประโยชน์จากรูปแบบการเป็นผู้นำที่หลากหลาย เช่น ความเป็นผู้นำแบบกระจายและแนวทางที่เป็นเอกฉันท์ในการจัดการศึกษาที่ได้รับการส่งเสริมมากขึ้นในหลายระบบการศึกษา ผู้นำโรงเรียนพูดถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนกลับไปสู่ภาวะผู้นำในรูปแบบอื่นในรูปแบบของความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ ซึ่งบ่อยครั้งกลายเป็นกลยุทธ์เริ่มต้นในการรับมือกับความท้าทายมากมายสำหรับบุคลากรของโรงเรียนในช่วงเวลานี้ แม้ว่าทฤษฎีและผลประโยชน์ที่ตามมาของการเป็นผู้นำแบบกระจายและแบบเครือข่ายจะไม่มีที่โต้แย้ง แต่สิ่งที่ถูกตั้งคำถามคือวิธีการที่ไม่เป็นขึ้นเป็นอันซึ่งรูปแบบการเป็นผู้นำแบบต่าง ๆ ได้รับการสนับสนุนทั่วทั้งระบบการศึกษา สิ่งนี้นำไปสู่คำถามที่กระซิบยิ่งขึ้นซึ่งเราแนะนำว่าควรพิจารณาในไอร์แลนด์เหนือและเขตอื่น ๆ นั่นคือเงื่อนไข ทรัพยากร และการสนับสนุนที่จำเป็นเพื่อให้แน่ใจว่าความเป็นผู้นำแบบกระจายไม่เพียงถูกมองว่าเป็นกลยุทธ์ความเป็นผู้นำอีกรูปแบบหนึ่งที่สามารถนำไปใช้ในหลักได้โดยไม่ทำลายเมื่อเทียบกับเวลาที่ท้าทาย

Sugiarto (2021) บทคัดย่อ : เอกสารนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อค้นหาปัญหาของการทำให้เป็นผู้นำในสถานการณ์จริงในการจัดการกับโควิด-19 และการฟื้นตัวของเศรษฐกิจของประเทศ เพื่อปรับปรุงสวัสดิการของผู้คนในบริบทของการตระหนักถึงความยืดหยุ่นที่อินโดนีเซีย ก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล การทดสอบความปกติของข้อมูลได้ดำเนินการโดยใช้การทดสอบ Kolmogorov-Smirnov นอกจากนี้ ยังมีการทดสอบสมมติฐานแบบคลาสสิกหลายแบบ ได้แก่ การทดสอบ heteroscedasticity และการทดสอบความสัมพันธ์อัตโนมัติ ได้ทำการทดสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูลเพื่อกำหนดความถูกต้องของแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย และแสดงความสอดคล้องของเครื่องมือวัดในการวัดอาการเดียวกัน จากนั้น ทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์เชิงเส้นหลายชุดโดยเปรียบเทียบผลลัพธ์ของการนับ t (t-hit) กับ t table (t-tab)

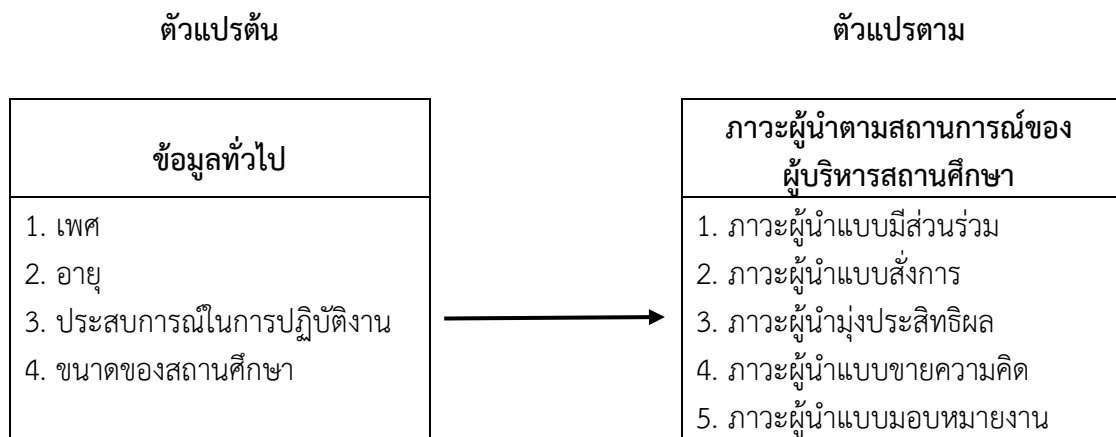
Susannah Ahern (2020) บทคัดย่อ : ความไว้วางใจในการเป็นผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลงกลุ่มการกระทำในช่วงเวลาที่ไม่แน่นอนเช่นในช่วงการระบาดใหญ่ สำหรับผู้นำต้องปลูกฝังความเชื่อมั่นในผู้ตาม พวกเขาต้องดำเนินการอย่างเหมาะสมผ่านการเตรียมการและการวางแผน การค้นหาข้อมูลและข่าวกรอง การปรับตัวและรับรองการตอบสนองที่ประสานกัน อย่างไรก็ตามเพื่อรักษาความไว้วางใจความเป็นผู้นำต้องรับผิดชอบและรับผิดชอบต่อผู้อื่นและผูกพันใกล้ชิดกับผู้ที่ผลกระทบต่อการตัดสินใจ การพัฒนาและรักษาความไว้วางใจของผู้นำในสถานการณ์เช่นการระบาดใหญ่เป็นกระบวนการที่มีพลวัตเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาจากความเชื่อถือที่มีอยู่ก่อนเป็นฐานความเชื่อถือในการลงมือ วางใจในความเข้มแข็งของความสัมพันธ์ที่แท้จริง ในขณะที่โควิด - 19 ยังคงแพร่ระบาดไปทั่วโลก เป็นที่ชัดเจนว่าในท้ายที่สุดความไว้วางใจก็ต้องการผู้นำด้วยความหวังวิสัยทัศน์ที่น่าเชื่อถือของชีวิตเราสำหรับอนาคตและคำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการที่จะบรรลุ

Christopher DC. Francisco (2020) ผลการวิจัยพบว่า 1) New Normal ความเป็นผู้นำคือความสามารถในการปรับตัวในขณะที่ยังคงยึดมั่นในความมุ่งมั่น 2) เป็นการสอนที่มีประสิทธิภาพผู้มีอำนาจตัดสินใจ 3) ผู้นำที่เป็นนักวางแผน ระแวดระวัง และเป็นผู้ริเริ่มที่ดี ในการศึกษาได้มีข้อสรุปและข้อเสนอแนะเหมือนการทดสอบเพิ่มเติมของทฤษฎีที่แยกออกมานี้ในแนวทางเชิงปริมาณตามที่แนะนำสำหรับการตรวจสอบยืนยันและเชิงลึกมากขึ้น

Christopher DC. Francisco (2020) บทคัดย่อ : จุดมุ่งหมายหลักของการศึกษานี้คือการพัฒนาและตรวจสอบมาตราส่วนความสามารถในการเป็นผู้นำแบบปกติรูปแบบใหม่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนี้ นักวิจัยได้คัดเลือกผู้เข้าร่วม 50 คนภายในจังหวัดบูลาเคน (Bulacan) ในช่วงปีการศึกษา 2563 - 2564 การศึกษาใช้แนวทางเชิงคุณภาพในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้น หลังจากนั้น ใช้วิธีการทดสอบซ้ำเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของมาตราส่วนสมรรถนะความเป็นผู้นำแบบปกติรูปแบบใหม่ ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างการทดสอบครั้งแรกและการทดสอบครั้งที่สอง เผยให้เห็นค่า 0.95 ซึ่งหมายความว่ามาตราส่วนสมรรถนะความเป็นผู้นำใหม่มีความน่าเชื่อถือสูงและพร้อมสำหรับการตรวจสอบของนักวิจัยในอนาคต มีการสรุปผลและเสนอข้อเสนอแนะเมื่อสิ้นสุดการศึกษา

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารเพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิด ซึ่งได้มาจากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ตามแนวคิดของวิชฌุกร แดงแก้ว (2563), วรรณพร ตรีชัยศรี (2562), ธัญพร ดันหยง (2561), บัญชา บุญบำรุง (2561), Hersey and Blanchard (1993), Vroom, Victor H.; Jago, G. (1988), House and Mitchell (1974), Robert J. House (1971), Reddin (1970) และ Fiedler (1967) สามารถสรุปภาวะผู้นำตามสถานการณ์จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล ภาวะผู้นำแบบขายความคิด และภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน โดยผู้วิจัยได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยมีขั้นตอนและรายละเอียดดำเนินการตามลำดับดังนี้

- 3.1 กลุ่มเป้าหมาย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 กลุ่มเป้าหมาย

3.1.1 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำนวน 136 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน : แบบแสดงที่ตั้งและปริมาณงานของสถานศึกษา ประกอบการวางแผนอัตรากำลังครูของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2564) แบ่งตามขนาดของสถานศึกษา ดังนี้

3.1.1.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา มีทั้งหมด 4 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 4 คน

3.1.1.2 สถานศึกษาขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120-719 คน มีทั้งหมด 32 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 68 คน

3.1.1.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720-1,679 คน มีทั้งหมด 10 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 39 คน

3.1.1.4 สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป มีทั้งหมด 3 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 25 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

(Checklist) ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จำนวน 5 ด้าน คือ 1) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 2) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ 3) ภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล 4) ภาวะผู้นำแบบขายความคิด 5) ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยมีตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (Forced Choice)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จำนวน 5 ด้าน คือ 1) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 2) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ 3) ภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล 4) ภาวะผู้นำแบบขายความคิด 5) ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคอร์ท (Likert Scale) มี 5 ระดับ ดังนี้ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อยและระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เนื้อหาครอบคลุม 5 ด้าน 1) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 2) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ 3) ภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล 4) ภาวะผู้นำแบบขายความคิด 5) ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน

3.2.2 การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย นำมาเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยมีลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.2.2.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากหนังสือ เอกสาร จากอินเทอร์เน็ต และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์

3.2.2.2 ศึกษาหลักเกณฑ์ วิธีการ สร้างแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา มาประมวลเพื่อกำหนดเป็นโครงสร้างของเครื่องมือแล้วเขียนแบบสอบถามฉบับร่างให้ครอบคลุมเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์

3.2.2.3 นำร่างแบบสอบถาม เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.2.2.4 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษา ตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของการวัดตามนิยามศัพท์เฉพาะโดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item-Objective Congruence) โดยความตรงเชิงเนื้อหา โดยมีเกณฑ์ให้คะแนนรายข้อ ดังนี้ (+1) แน่ใจว่าข้อคำถามนี้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวัดตามนิยามศัพท์เฉพาะ (0) ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนี้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวัดตามนิยามศัพท์เฉพาะ และ (-1) แน่ใจว่าข้อคำถามนี้ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวัดตามนิยามศัพท์เฉพาะ เลือกข้อคำถามที่มีดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวัดตามนิยามศัพท์เฉพาะตั้งแต่ 0.60–1.00 มาใช้เป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม ตามหลักวิธีของโรวินลลีและแฮมเบิลตัน (Rovinelli & Hambleton, 1997) จากข้อคำถามทั้งหมด 25 ข้อ พบว่ามีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00

3.2.2.5 นำแบบสอบถามภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ที่ปรับปรุงแก้ไขเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบแก้ไขอีกครั้งหนึ่ง

3.2.2.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) โดยนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) โดยกำหนดความเชื่อมั่นไม่ต่ำกว่า 0.80 ขึ้นไป ตามหลักวิธีของครอนบาค พบว่าได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

3.2.2.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาความเชื่อมั่นตามเกณฑ์ที่กำหนดไปจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาในสังกัด

3.3.2 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ถึงผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

3.3.3 ผู้วิจัยจัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยไปยังผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามแบบออนไลน์ (Google Form) โดยผู้วิจัยได้สร้าง QR CODE และ Short Urls ในการเข้าไปตอบแบบสอบถามการวิจัย

3.3.4 ผู้วิจัยกำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม เพื่อสะดวกในการเก็บข้อมูล และได้ข้อมูลตรงตามที่ระยะเวลาที่กำหนด

3.3.5 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มเป้าหมายการวิจัย ผ่าน Google Form

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ตามรายละเอียด ดังนี้

3.4.1 ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง

3.4.2 การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์เป็นรายข้อ รายด้านและโดยรวม กำหนดเกณฑ์แปลผลเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ภาวะผู้นำตามสถานการณ์
4.51 - 5.00	หมายถึง มีภาวะผู้นำตามสถานการณ์อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง มีภาวะผู้นำตามสถานการณ์อยู่ในระดับมาก
2.51 - 3.50	หมายถึง มีภาวะผู้นำตามสถานการณ์อยู่ในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง มีภาวะผู้นำตามสถานการณ์อยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง มีภาวะผู้นำตามสถานการณ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4.3 เปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่มี เพศ ใช้สถิติทดสอบที (t-test) และอายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษาใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA)

3.4.4 ข้อมูลจากตอนที่ 3 ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยทำการจำแนกหมวดหมู่ และนำเสนอในรูปแบบความเรียง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ 2 ข้อ คือ เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ด้านที่ 2 ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ด้านที่ 3 ภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล ด้านที่ 4 ภาวะผู้นำแบบขยายความคิด ด้านที่ 5 ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์แต่ละด้านจำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวิจัย คือแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำนวน 136 คน ได้ข้อมูลกลับมา จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 92 แล้วนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์เพื่อคำนวณหาค่าสถิติสำหรับตอบคำถามการวิจัย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
- 4.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
- 4.5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติเอฟ (F-test)
SV	แทน	แหล่งความแปรปรวน (Source of Variance)
SS	แทน	ผลรวมตามแปรปรวนของค่าเฉลี่ย (Sum of square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง (Mean square)
df	แทน	องศาความเป็นอิสระ (Degrees of freedom)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นทางสถิติ
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
Sig.	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากแบบสอบถามผู้วิจัยนำข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมายที่ตอบแบบสอบถาม มาวิเคราะห์ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตาราง และความเรียง ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมาย (n=125)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	85	68.00
	หญิง	40	32.00
2. อายุ	50 ปีขึ้นไป	46	36.80
	30 - 39 ปี	42	33.60
	40 - 49 ปี	34	27.20
	น้อยกว่า 30 ปี	3	2.40
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	มากกว่า 10 ปี	64	51.20
	น้อยกว่า 5 ปี	38	30.40
	ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	23	18.40
4. ขนาดของสถานศึกษา	ขนาดกลาง	60	48.00
	ขนาดใหญ่	37	29.00
	ขนาดใหญ่พิเศษ	24	19.00
	ขนาดเล็ก	4	3.20

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 68.00 และเพศหญิง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00

กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 36.80 รองลงมาได้แก่ อายุ 30-39 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 33.60 อายุ 40-49 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 27.20 และอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40 ตามลำดับ

กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 51.20 รองลงมาได้แก่ น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 30.40 และตั้งแต่ 5-10 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 18.40 ตามลำดับ

กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00 รองลงมาได้แก่ สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 29.60 สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 19.20 และสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.20 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ผู้วิจัยวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยใช้ ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.2 - 4.7

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4.72	0.35	มากที่สุด
ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน	4.59	0.40	มากที่สุด
ด้านภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล	4.58	0.39	มากที่สุด
ด้านภาวะผู้นำแบบขายความคิด	4.57	0.42	มากที่สุด
ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ	4.40	0.49	มาก
ภาวะผู้นำตามสถานการณ์	4.57	0.34	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามี 4 ด้านได้แก่ ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน ด้านภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล และด้านภาวะผู้นำแบบขายความคิด อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72, 4.59, 4.58 และ 4.57 ตามลำดับ ส่วนด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายชื่อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียงดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

ข้อ	ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	ระดับการปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบและให้อิสระในการทำงาน	4.78	0.37	มากที่สุด
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการแสดงออก	4.75	0.43	มากที่สุด
3	ผู้บริหารให้การช่วยเหลือ สนับสนุน ตลอดจนให้คำปรึกษาในการทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.72	0.45	มากที่สุด

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อ	ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	ระดับการปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
4	ผู้บริหารมีการประชุม อภิปรายปัญหาและสถานการณ์	4.69	0.46	มากที่สุด
5	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้บุคลากรร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ และรับฟังข้อเสนอแนะจากทุกภาคส่วน	4.69	0.65	มากที่สุด
	ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4.72	0.35	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.72 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.35 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบและให้อิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการแสดงออก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.75 ผู้บริหารให้การช่วยเหลือ สนับสนุน ตลอดจนให้คำปรึกษาในการทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 ผู้บริหารมีการประชุม อภิปรายปัญหาและสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 และผู้บริหารมีการกระตุ้นให้บุคลากรร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจและรับฟังข้อเสนอแนะจากทุกภาคส่วน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69

4.3.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียงดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน

ข้อ	ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน	ระดับการปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารยอมรับ ยกย่องและชมเชยบุคลากร	4.74	0.43	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสังเกตและติดตามการทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย	4.61	0.49	มากที่สุด

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ข้อ	ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน	ระดับการปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
3	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรกำหนดแนวทางการทำงานด้วยตนเอง	4.58	0.54	มากที่สุด
4	ผู้บริหารเข้าใจธรรมชาติของบุคลากร ให้อิสระในการทำงาน ให้เกียรติ ไว้วางใจ มอบอำนาจและการรับผิดชอบในการตัดสินใจโดยอิสระ	4.56	0.49	มากที่สุด
5	ผู้บริหารมีการกระจายงาน และเชื่อมั่นในความสามารถในการทำงาน	4.46	0.54	มาก
ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน		4.59	0.40	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.59 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามี 4 ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารยอมรับ ยกย่องและชมเชยบุคลากร ผู้บริหารสังเกตและติดตามการทำงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรกำหนดแนวทางการทำงานด้วยตนเอง ผู้บริหารเข้าใจธรรมชาติของบุคลากร ให้อิสระในการทำงาน ให้เกียรติ ไว้วางใจ มอบอำนาจและการรับผิดชอบในการตัดสินใจโดยอิสระ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74, 4.61, 4.58 และ 4.56 ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารมีการกระจายงานและเชื่อมั่นในความสามารถในการทำงาน อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46

4.3.4 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียงดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล

ข้อ	ด้านภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล	ระดับการปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารมีการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบให้บุคลากรโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและปริมาณงาน	4.70	0.46	มากที่สุด
2	ผู้บริหารมีการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้และบุคลากรพอใจโดยยึดสถานการณ์เป็นหลัก	4.59	0.51	มากที่สุด
3	ผู้บริหารแสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	4.58	0.51	มากที่สุด
4	ผู้บริหารกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความพยายามในการทำงาน ตั้งความคาดหวังด้วยการแสดงความมั่นใจต่อบุคลากร	4.54	0.53	มากที่สุด
5	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย ชัดเจน สร้างมาตรฐานด้านความเป็นเลิศ	4.47	0.51	มาก
	ด้านภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล	4.58	0.39	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.58 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.39 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามี 4 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบให้บุคลากรโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและปริมาณงาน ผู้บริหารมีการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้และบุคลากรพอใจโดยยึดสถานการณ์เป็นหลัก ผู้บริหารแสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และผู้บริหารกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความพยายามในการทำงานตั้งความคาดหวังด้วยการแสดงความมั่นใจต่อบุคลากร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70, 4.59, 4.58 และ 4.54 ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย ชัดเจน สร้างมาตรฐานด้านความเป็นเลิศอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47

4.3.5 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านภาวะผู้นำแบบขยายความคิด

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านภาวะผู้นำแบบขยายความคิด ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียงดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านภาวะผู้นำแบบขยายความคิด

ข้อ	ด้านภาวะผู้นำแบบขยายความคิด	ระดับการปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ช่วยเหลือบุคลากรในการทำงาน	4.68	0.46	มากที่สุด
2	ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจในการทำงาน	4.66	0.47	มากที่สุด
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ซักถามเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงาน	4.66	0.49	มากที่สุด
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสบุคลากรทำความเข้าใจในรายละเอียดของงาน	4.54	0.56	มากที่สุด
5	ผู้บริหารบอกรายละเอียดงานให้บุคลากรเข้าใจในรายละเอียดของงาน	4.33	0.65	มาก
ด้านภาวะผู้นำแบบขยายความคิด		4.57	0.42	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำแบบขยายความคิด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.57 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามี 4 ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ช่วยเหลือบุคลากรในการทำงาน ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจในการทำงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ซักถามเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสบุคลากรทำความเข้าใจในรายละเอียดของงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68, 4.66, 4.66 และ 4.54 ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารบอกรายละเอียดงานให้บุคลากรเข้าใจในรายละเอียดของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33

4.3.6 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียงดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ

ข้อ	ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ	ระดับการปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารกำหนดสิ่งที่คาดหวังอย่างชัดเจน	4.52	0.56	มากที่สุด
2	ผู้บริหารกำหนดกฎระเบียบต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีการระบุนงานอย่างละเอียด	4.50	0.51	มาก
3	ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานของงาน เวลาทำงาน ขั้นตอนการทำงานอย่างเป็นระบบ	4.43	0.62	มาก
4	ผู้บริหารบอกถึงความคาดหวังของความสำเร็จของผลงานต่อบุคลากรทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ	4.38	0.56	มาก
5	ผู้บริหารบังคับบัญชาอย่างเข้มงวดและเด็ดขาด	4.18	0.85	มาก
	ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ	4.40	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.40 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารกำหนดสิ่งที่คาดหวังอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ส่วนอีก 4 ข้อ ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดกฎระเบียบต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีการระบุนงานอย่างละเอียด ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานของงาน เวลาทำงาน ขั้นตอนการทำงานอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารบอกถึงความคาดหวังของความสำเร็จของผลงานต่อบุคลากรทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ และผู้บริหารบังคับบัญชาอย่างเข้มงวดและเด็ดขาด อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50, 4.43, 4.38 และ 4.18 ตามลำดับ

4.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ผู้วิจัยวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา การวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยจำนวน 4 ข้อ ดังต่อไปนี้

4.4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่มีเพศต่างกันมีภาวะผู้นำตามสถานการณ์แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้สถิติทดสอบทีแบบ Independent t-test ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4.83	0.25	4.50	0.42	5.353*	.000
ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ	4.41	0.51	4.39	0.45	.306	.726
ด้านภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล	4.66	0.30	4.41	0.48	3.546*	.000
ด้านภาวะผู้นำแบบขยายความคิด	4.68	0.30	4.35	0.53	4.441*	.000
ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน	4.68	0.32	4.41	0.48	3.609*	.000
ภาวะผู้นำตามสถานการณ์	4.65	0.27	4.41	0.43	3.842*	.000

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.8 ผลแสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบค่าเฉลี่ย t-test for Equality of Means โดยรวม พบว่า ค่า t-test = 3.842 และค่า Sig. = .000 น้อยกว่า .05 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่มีเพศต่างกันมีภาวะผู้นำตามสถานการณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ด้านภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล ด้านภาวะผู้นำแบบขยายความคิด และด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน โดยเพศชายมีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ มากกว่าเพศหญิง ส่วนด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

สมมติฐานที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่มีอายุต่างกันมีภาวะผู้นำตามสถานการณ์แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามอายุ แสดงในตารางที่ 4.9

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ One-Way ANOVA ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงตามตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามอายุ

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์	น้อยกว่า 30 ปี		30 - 39 ปี		40 - 49 ปี		50 ปีขึ้นไป	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4.33	0.23	4.63	0.38	4.65	0.38	4.89	0.23
ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ	4.20	0.34	4.53	0.51	4.22	0.38	4.44	0.52
ด้านภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล	4.20	0.34	4.56	0.46	4.48	0.29	4.70	0.34
ด้านภาวะผู้นำแบบขยความคิด	4.20	0.34	4.44	0.54	4.53	0.29	4.76	0.31
ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน	4.33	0.57	4.65	0.44	4.35	0.36	4.73	0.28
ภาวะผู้นำตามสถานการณ์	4.25	0.37	4.56	0.41	4.45	0.26	4.70	0.28

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามอายุ

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์	SV	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	2.196	3	.732	6.544*	.000
	ภายในกลุ่ม	13.537	121	.112		
	รวม	15.733	124			
ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ	ระหว่างกลุ่ม	2.029	3	.676	2.889*	.038
	ภายในกลุ่ม	28.328	121	.234		
	รวม	30.357	124			
ด้านภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล	ระหว่างกลุ่ม	1.434	3	.478	3.312*	.022
	ภายในกลุ่ม	17.463	121	.144		
	รวม	18.897	124			
ด้านภาวะผู้นำแบบขยความคิด	ระหว่างกลุ่ม	2.795	3	.932	5.752*	.001
	ภายในกลุ่ม	19.603	121	.162		
	รวม	22.398	124			
ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.124	3	1.041	7.470*	.000
	ภายในกลุ่ม	16.865	121	.139		
	รวม	19.988	124			

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์	SV	SS	df	MS	F	Sig.
ภาวะผู้นำตามสถานการณ์	ระหว่างกลุ่ม	1.623	3	.541	4.889*	.003
	ภายในกลุ่ม	13.392	121	.111		
	รวม	15.016	124			

* p < 0.05

จากตารางที่ 4.10 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่มีอายุที่ต่างกันมีภาวะผู้นำตามสถานการณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ด้านภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล ด้านภาวะผู้นำแบบขยายความคิด และด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างอายุ ที่พบว่าอายุต่างกันมีภาวะผู้นำตามสถานการณ์และภาวะผู้นำจำนวน 5 ด้านต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ (Multiple comparison) โดยวิธี LSD (Fisher's Least Significant Difference Test) ทำการทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.11 ถึงตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์	ระดับอายุ	ระดับอายุ			
		\bar{X}	30 - 39 ปี	40 - 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	น้อยกว่า 30 ปี	4.33	-0.30	-0.32	-0.55*
	30 - 39 ปี	4.63	-	-0.02	-0.25*
	40 - 49 ปี	4.65		-	-0.23*
	50 ปีขึ้นไป	4.89			-

* p < 0.05

จากตารางที่ 4.11 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD พบว่า กลุ่มระดับอายุต่าง ๆ มีภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี

จำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป มีภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มากกว่ากลุ่มอายุ 40 - 49 ปี กลุ่มอายุ 30 - 39 ปี และกลุ่มอายุน้อยกว่า 30 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์	ระดับอายุ	ระดับอายุ			
		\bar{X}	30 - 39 ปี	40 - 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ	น้อยกว่า 30 ปี	4.20	-32	-.01	-.24
	30 - 39 ปี	4.53	-	.31*	.08
	40 - 49 ปี	4.22	-	-	-.22*
	50 ปีขึ้นไป	4.44	-	-	-

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.12 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD พบว่ากลุ่มระดับอายุต่าง ๆ มีภาวะผู้นำแบบสั่งการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป มีภาวะผู้นำแบบสั่งการ มากกว่ากลุ่มอายุ 40 - 49 ปี และกลุ่มอายุ 40 - 49 ปี มีภาวะผู้นำแบบสั่งการ น้อยกว่า กลุ่มอายุ 39 - 40 ปี

ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์	ระดับอายุ	ระดับอายุ			
		\bar{X}	30 - 39 ปี	40 - 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
ด้านภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล	น้อยกว่า 30 ปี	4.20	-.35	-.27	-.49*
	30 - 39 ปี	4.56	-	.08	-.13
	40 - 49 ปี	4.48	-	-	-.21*
	50 ปีขึ้นไป	4.70	-	-	-

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD พบว่ากลุ่มระดับอายุต่าง ๆ มีภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี

จำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป มีภาวะผู้นำมีประสิทธิภาพ มากกว่ากลุ่มอายุ 40 – 49 ปี และ กลุ่มอายุน้อยกว่า 30 ปี

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านภาวะผู้นำแบบชายความคิด จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์	ระดับอายุ	\bar{X}	30 - 39 ปี	40 - 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
ด้านภาวะผู้นำแบบชายความคิด	น้อยกว่า 30 ปี	4.20	-0.23	-0.32	-0.55*
	30 - 39 ปี	4.44	-	-0.09	-0.31*
	40 - 49 ปี	4.53		-	-0.22*
	50 ปีขึ้นไป	4.76			-

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.14 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านภาวะผู้นำแบบชายความคิด เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD พบว่า กลุ่มระดับอายุต่าง ๆ มีภาวะผู้นำแบบชายความคิด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป มีภาวะผู้นำแบบชายความคิด มากกว่ากลุ่มอายุ 40 – 49 ปี กลุ่มอายุ 30 - 39 ปี และกลุ่มอายุ น้อยกว่า 30 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์	ระดับอายุ	\bar{X}	30 - 39 ปี	40 - 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน	น้อยกว่า 30 ปี	4.33	-0.31	-0.02	-0.39
	30 - 39 ปี	4.65	-	.29*	-0.07
	40 - 49 ปี	4.35		-	-0.37*
	50 ปีขึ้นไป	4.73			-

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD พบว่า กลุ่มระดับอายุต่าง ๆ มีภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป มีภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน มากกว่ากลุ่มอายุ 40 - 49 ปี และกลุ่มอายุ 40 - 49 ปี มีภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน น้อยกว่า กลุ่มอายุ 30 - 39 ปี

ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมภาวะผู้นำตามสถานการณ์ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์	ระดับอายุ	\bar{X}	30 - 39 ปี	40 - 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
โดยรวม	น้อยกว่า 30 ปี	4.25	- .30	- .19	- .44*
	30 - 39 ปี	4.56	-	.11	- .14
	40 - 49 ปี	4.45		-	- .25*
	50 ปีขึ้นไป	4.70			-

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมภาวะผู้นำตามสถานการณ์ เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD พบว่า กลุ่มระดับอายุต่าง ๆ มีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป มีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ มากกว่ากลุ่มอายุ 40 - 49 ปี และ กลุ่มอายุน้อยกว่า 30 ปี

4.4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3

สมมติฐานข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีภาวะผู้นำตามสถานการณ์แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แสดงในตารางที่ 4.17

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ One-Way ANOVA ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงตามตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์	น้อยกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4.71	0.33	4.77	0.28	4.72	0.39
ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ	4.49	0.52	4.30	0.43	4.39	0.49
ด้านภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล	4.58	0.42	4.60	0.20	4.57	0.42
ด้านภาวะผู้นำแบบขยายความคิด	4.58	0.42	4.52	0.26	4.59	0.47
ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน	4.65	0.49	4.46	0.27	4.60	0.36
ภาวะผู้นำตามสถานการณ์	4.60	0.38	4.53	0.18	4.57	0.37

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์	SV	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	.072	2	.036	.282	.755
	ภายในกลุ่ม	15.661	122	.128		
	รวม	15.733	124			
ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ	ระหว่างกลุ่ม	.517	2	.259	1.058	.350
	ภายในกลุ่ม	29.840	122	.245		
	รวม	30.357	124			
ด้านภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล	ระหว่างกลุ่ม	.017	2	.008	.054	.948
	ภายในกลุ่ม	18.881	122	.155		
	รวม	18.897	124			
ด้านภาวะผู้นำแบบขยายความคิด	ระหว่างกลุ่ม	.081	2	.041	.223	.801
	ภายในกลุ่ม	22.317	122	.183		
	รวม	22.398	124			

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์	SV	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านภาวะผู้นำแบบ	ระหว่างกลุ่ม	.539	2	.269	1.690	.189
มอบหมายงาน	ภายในกลุ่ม	19.450	122	.159		
	รวม	19.988	124			
ภาวะผู้นำตามสถานการณ์	ระหว่างกลุ่ม	.068	2	.034	.278	.758
	ภายในกลุ่ม	14.948	122	.123		
	รวม	15.016	124			

จากตารางที่ 4.18 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) โดยรวมพบว่า ค่า Sig=.758 มากกว่า .05 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ที่ตั้งไว้

4.4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4

สมมติฐานข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีภาวะผู้นำตามสถานการณ์แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน แสดงในตารางที่ 4.19

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ One-Way ANOVA ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงตามตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกขนาดสถานศึกษา

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		ขนาดใหญ่พิเศษ	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4.65	0.34	4.75	0.33	4.63	0.43	4.83	0.25
รวม								
ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ	4.70	0.25	4.45	0.53	4.06	0.27	4.78	0.34
ด้านภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล	4.80	0.23	4.61	0.41	4.30	0.27	4.88	0.17
ด้านภาวะผู้นำแบบขยายความคิด	4.70	0.11	4.64	0.44	4.37	0.39	4.70	0.35
ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน	4.75	0.19	4.63	0.40	4.36	0.38	4.83	0.25
ภาวะผู้นำตามสถานการณ์	4.72	0.15	4.62	0.35	4.35	0.25	4.80	0.27

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกขนาดสถานศึกษา

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์	SV	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	.608	3	.203	1.621	.188
	ภายในกลุ่ม	15.125	121	.125		
	รวม	15.733	124			
ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ	ระหว่างกลุ่ม	8.018	3	2.673	14.478*	.000
	ภายในกลุ่ม	22.339	121	.185		
	รวม	30.357	124			
ด้านภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล	ระหว่างกลุ่ม	5.193	3	1.731	15.284*	.000
	ภายในกลุ่ม	13.704	121	.113		
	รวม	18.897	124			
ด้านภาวะผู้นำแบบขยายความคิด	ระหว่างกลุ่ม	2.201	3	.734	4.396*	.006
	ภายในกลุ่ม	20.197	121	.167		
	รวม	22.398	124			

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์	SV	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านภาวะผู้นำแบบ มอบหมายงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.537	3	1.179	8.671*	.000
	ภายในกลุ่ม	16.452	121	.136		
	รวม	19.988	124			
ภาวะผู้นำตามสถานการณ์	ระหว่างกลุ่ม	3.338	3	1.113	11.529*	.000
	ภายในกลุ่ม	11.678	121	.097		
	รวม	15.016	124			

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.20 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) โดยรวม พบว่า ค่า Sig=.000 น้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีภาวะผู้นำตามสถานการณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ด้านภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล ด้านภาวะผู้นำแบบขยายความคิด และด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างขนาดสถานศึกษา พบว่า การปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ และมีภาวะผู้นำ 4 ด้านต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ (Multiple comparison) โดยวิธี LSD (Fisher's Least Significant Difference Test) ทำการทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.21 ถึงตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์	ขนาดสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
			4.45	4.06	4.78
ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ	ขนาดเล็ก	4.70	.25	.63*	-.07
	ขนาดกลาง	4.45	-	.38*	-.32*
	ขนาดใหญ่	4.06		-	-.71*
	ขนาดใหญ่พิเศษ	4.78			-

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.21 พบว่า กลุ่มสถานศึกษาขนาดต่าง ๆ มีภาวะผู้นำแบบสั่งการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่ กลุ่มสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีภาวะผู้นำแบบสั่งการ มากกว่ากลุ่มสถานศึกษาขนาดใหญ่ และกลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง และกลุ่มสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีภาวะผู้นำแบบสั่งการ น้อยกว่า กลุ่มสถานศึกษาขนาดเล็ก และกลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์	ขนาดสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
			4.61	4.30	4.88
ด้านภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล	ขนาดเล็ก	4.80	.18	.49*	-.07
	ขนาดกลาง	4.61	-	.31*	-.26*
	ขนาดใหญ่	4.30		-	-.57*
	ขนาดใหญ่พิเศษ	4.88			-

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.22 พบว่า กลุ่มสถานศึกษาขนาดต่าง ๆ มีภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่ กลุ่มสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล มากกว่ากลุ่มสถานศึกษาขนาดใหญ่ และกลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง และกลุ่มสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีภาวะผู้นำแบบสั่งการ น้อยกว่า กลุ่มสถานศึกษาขนาดเล็ก และกลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านภาวะผู้นำแบบขายความคิด จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์	ขนาดสถานศึกษา	ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ขนาดใหญ่พิเศษ			
		\bar{X}	4.64	4.37	4.70
ด้านภาวะผู้นำแบบขายความคิด	ขนาดเล็ก	4.70	.06	.32	.00
	ขนาดกลาง	4.64	-	.26*	-.06
	ขนาดใหญ่	4.37		-	-.32*
	ขนาดใหญ่พิเศษ	4.70			-

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.23 พบว่า กลุ่มสถานศึกษาขนาดต่าง ๆ มีภาวะผู้นำแบบขายความคิดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีภาวะผู้นำแบบขายความคิด มากกว่า กลุ่มสถานศึกษาขนาดใหญ่ และกลุ่มสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีภาวะผู้นำแบบขายความคิด น้อยกว่า กลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง

ตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์	ขนาดสถานศึกษา	ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ขนาดใหญ่พิเศษ			
		\bar{X}	4.63	4.36	4.83
ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน	ขนาดเล็ก	4.75	.12	.39*	-.07
	ขนาดกลาง	4.63	-	.27*	-.19*
	ขนาดใหญ่	4.36		-	-.46*
	ขนาดใหญ่พิเศษ	4.83			-

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.24 พบว่า กลุ่มสถานศึกษาขนาดต่าง ๆ มีภาวะผู้นำแบบมอบหมายงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่ กลุ่มสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน มากกว่า กลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง และกลุ่มสถานศึกษาขนาดใหญ่ และกลุ่มสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน น้อยกว่า กลุ่มสถานศึกษาขนาดเล็ก และกลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมภาวะผู้นำตามสถานการณ์ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์	ขนาดสถานศึกษา	ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ขนาดใหญ่พิเศษ			
		\bar{X}	4.62	4.35	4.80
ภาวะผู้นำตามสถานการณ์	ขนาดเล็ก	4.72	.10	.37*	-.08
	ขนาดกลาง	4.62	-	.26*	-.18*
	ขนาดใหญ่	4.35		-	-.45*
	ขนาดใหญ่พิเศษ	4.80			-

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.25 พบว่า กลุ่มสถานศึกษาขนาดต่าง ๆ มีภาวะผู้นำตามสถานการณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่ กลุ่มสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ มากกว่า กลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง และกลุ่มสถานศึกษาขนาดใหญ่ และกลุ่มสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ น้อยกว่า กลุ่มสถานศึกษาขนาดเล็ก และกลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง ตามลำดับ

สรุปผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศ อายุ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำตามสถานการณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีข้อเสนอแนะดังแสดงในตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์	ข้อเสนอแนะ	ร้อยละ
ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	1. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม โดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ	52.63
	2. เปิดโอกาสในการร่วมคิดร่วมทำ ระหว่างผู้นำและผู้ตาม	21.05
	3. ให้เกียรติ เชื่อมมั่นรู้จักเป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม เมื่อมีปัญหาสามารถให้คำปรึกษาและแนะนำแก้ไขได้	15.79
	4. เข้าใจปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นกับงานที่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับผิดชอบและร่วมกันแก้ปัญหา	10.53
	รวม	100
ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ	1. การออกคำสั่งที่มีขั้นตอนในการทำงานอย่างเป็นระบบ มีความเด็ดขาด เน้นการใช้กฎระเบียบเพื่อให้งานนั้นสำเร็จ	61.11
	2. ผู้สั่งการต้องมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่สั่งการ และพร้อมรับผิดชอบร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา	22.22
	3. สั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในหน้าที่เหมาะสมกับบุคคลนั้น ๆ	11.11
	4. กำกับติดตาม ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาและสนับสนุนด้วย	5.56
	รวม	100
ด้านภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล	1. มุ่งความสำเร็จของงานเป็นหลักในการทำงาน	46.16
	2. วางเป้าหมายชัดเจนและความเป็นไปได้ในการดำเนินการไปสู่ความสำเร็จ	23.08
	3. นิเทศติดตามผลการปฏิบัติทางให้คำแนะนำ และให้กำลังใจ	15.38
	4. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทำงานตามความสามารถและความถนัด	15.38
	รวม	100
ภาวะผู้นำตามสถานการณ์	ข้อเสนอแนะ	ร้อยละ
ด้านภาวะผู้นำแบบขายความคิด	1. การนำเสนอแนวคิดแบบกว้าง ๆ ให้บุคลากร ไปวางแผนเพื่อดำเนินการให้บรรลุตามแนวคิด	64.29
	2. ให้แนวทาง ชักจูง สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติ	21.43
	3. ชี้แนะบุคลากรในการทำงาน แสดงให้เห็นถึงวิธีการสู่ความสำเร็จ	14.28
	รวม	100

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์	ข้อเสนอแนะ	ร้อยละ
ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน	1. มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความถนัดและความสามารถของบุคลากร	57.16
	2. มีความรับผิดชอบ ในการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ ดำเนินการตามวงจรคุณภาพ PDCA	14.28
	3. แนะนำและช่วยเหลือบุคลากร โดยที่มีความมั่นใจต่อการทำงานของบุคลากรที่ตนมอบหมาย	14.28
	4. มีเป้าหมายชัดเจน	14.28
รวม		100

จากตารางที่ 4.26 ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะ ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม พบว่า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม โดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสในการร่วมคิดร่วมทำ ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ผู้บริหารควรให้เกียรติ เชื่อมมั่นรู้จักเป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม เมื่อมีปัญหาสามารถให้คำปรึกษาและแนะนำแก้ไขได้ ผู้บริหารควรทำความเข้าใจปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นกับงานที่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับมอบหมายและร่วมกันแก้ปัญหา ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ พบว่า ผู้บริหารควรออกคำสั่งที่มีขั้นตอนในการทำงานอย่างเป็นระบบ มีความเด็ดขาด เน้นการใช้กฎระเบียบเพื่อให้งานนั้นสำเร็จ ผู้บริหารที่สั่งการต้องมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่สั่งการ และพร้อมรับผิดชอบร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในหน้าที่เหมาะสมกับบุคคลนั้น ๆ ผู้บริหารควรกำกับติดตาม ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา และสนับสนุนด้วย ด้านภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล พบว่า ผู้บริหารควรมุ่งความสำเร็จของงานเป็นหลักในการทำงานร้อยละ ผู้บริหารควรวางเป้าหมายชัดเจนและความเป็นไปได้ในการดำเนินการไปสู่ความสำเร็จ ร้อยละ ผู้บริหารควรนิเทศติดตามผลการปฏิบัติทางให้คำแนะนำและให้กำลังใจ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทำงานตามความสามารถและความถนัด ด้านภาวะผู้นำแบบขยายความคิด พบว่า ผู้บริหารควรมีการนำเสนอแนวคิดแบบกว้าง ๆ ให้บุคลากร ไปวางแผนเพื่อดำเนินการให้บรรลุตามแนวคิด ผู้บริหารควรให้แนวทาง ชักจูง สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติ ผู้บริหารควรชี้แนะบุคลากรในการทำงาน แสดงให้เห็นถึงวิธีการสู่ความสำเร็จ และด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน พบว่า ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความถนัดและความสามารถของบุคลากร ผู้บริหารควรมีความรับผิดชอบ ในการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ ดำเนินการตามวงจรคุณภาพ PDCA ผู้บริหารควรแนะนำและช่วยเหลือบุคลากร โดยที่มีความมั่นใจต่อการทำงานของบุคลากรที่ตนมอบหมาย และ ผู้บริหารควรมีเป้าหมายชัดเจน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์แต่ละด้านจำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภูจำนวน 136 คน ได้ข้อมูลกลับมา จำนวน 125 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.97 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยตามข้อค้นพบ (Fact-finding) ดังต่อไปนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอสรุปผลการวิจัยตามรายละเอียดในแต่ละส่วนต่อไปนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 136 คน ผู้วิจัยได้ข้อมูลกลับมา จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 92.00 ของแบบสอบถาม กลุ่มเป้าหมายในการศึกษาคั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 68.00 เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 36.80 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

มากกว่า 10 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 51.20 และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า กลุ่มเป้าหมายในการศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดของสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมและรายด้าน

5.1.2.1 ระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน ด้านภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล และด้านภาวะผู้นำแบบขยายความคิด รองลงมาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ

5.1.2.2 ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบและให้อิสระในการทำงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการแสดงออก ผู้บริหารให้การช่วยเหลือ สนับสนุน ตลอดจนให้คำปรึกษาในการทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารมีการประชุม อภิปรายปัญหาและ และผู้บริหารมีการกระตุ้นให้บุคลากรร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจและรับฟังข้อเสนอแนะจากทุกภาคส่วน

5.1.2.3 ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ พบว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ผู้บริหารกำหนดสิ่งที่คาดหวังอย่างชัดเจน รองลงมาข้อที่อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ผู้บริหารกำหนดกฎระเบียบต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีการระบุงานอย่างละเอียด ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานของงาน เวลาทำงาน ขั้นตอนการทำงานอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารบอกถึงความคาดหวังของความสำเร็จของผลงานต่อบุคลากรทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ และผู้บริหารบังคับบัญชาอย่างเข้มงวดและเด็ดขาด

5.1.2.4 ด้านภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล พบว่า ภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน ผู้บริหารมีการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบให้บุคลากรโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและปริมาณงาน ผู้บริหารมีการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้และบุคลากรพอใจโดยยึดสถานการณ์เป็นหลัก ผู้บริหารแสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และผู้บริหารกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความพยายามในการทำงาน ตั้งความคาดหวังด้วยการแสดงความมั่นใจต่อบุคลากร รองลงมาข้อที่อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย ชัดเจน สร้างมาตรฐานด้านความเป็นเลิศ

5.1.2.5 ด้านภาวะผู้นำแบบขยายความคิด พบว่า ภาวะผู้นำแบบขยายความคิด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน ได้แก่ ผู้บริหาร

อำนวยความสะดวกต่าง ๆ ช่วยเหลือบุคลากรในการทำงาน ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจในการทำงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ซักถามเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงาน และ ผู้บริหารเปิดโอกาสบุคลากรทำความเข้าใจในรายละเอียดของงาน รองลงมาข้อที่อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ ผู้บริหารบอกรายละเอียดงานให้บุคลากรเข้าใจในรายละเอียดของงาน

5.1.2.6 ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน พบว่า ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน ได้แก่ ผู้บริหาร ยอมรับ ยกย่องและชมเชยบุคลากร ผู้บริหารสังเกตและติดตามการทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรกำหนดแนวทางการทำงานด้วยตนเอง และผู้บริหารเข้าใจธรรมชาติของ บุคลากร ให้อิสระในการทำงาน ให้เกียรติ ไว้วางใจ มอบอำนาจและการรับผิดชอบในการตัดสินใจโดย อิสระ รองลงมาข้อที่อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ ผู้บริหารการกระจายงาน และเชื่อมั่นใน ความสามารถในการทำงาน

5.1.3 การทดสอบสมมติฐานภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู สรุปผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีเพศต่างกันมีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ด้านภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล ด้านภาวะผู้นำแบบขยายความคิด และด้านภาวะผู้นำแบบ มอบหมายงาน โดยเพศชายมีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ มากกว่าเพศหญิง

สมมติฐานที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอายุที่ต่างกันมีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ด้านภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล ด้านภาวะผู้นำแบบขยายความคิด และด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน เมื่อทดสอบความแตกต่างด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม เป็น รายคู่ พบว่า กลุ่มระดับอายุต่าง ๆ มีภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป มีภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มากกว่ากลุ่มอายุ 40 - 49 ปี กลุ่มอายุ 30 - 39 ปี และกลุ่มอายุ น้อยกว่า 30 ปี ตามลำดับ เมื่อทดสอบความแตกต่าง ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ พบว่า กลุ่มระดับอายุต่าง ๆ มีภาวะผู้นำแบบสั่งการ แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป มีภาวะผู้นำแบบสั่งการ มากกว่ากลุ่มอายุ 40 - 49 ปี และ กลุ่มอายุ 40 - 49 ปี มีภาวะผู้นำแบบสั่งการ น้อยกว่า กลุ่มอายุ 39 - 40 ปี เมื่อทดสอบความแตกต่างด้านภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล พบว่า กลุ่มระดับอายุต่าง ๆ มี ภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่ม อายุ 50 ปีขึ้นไป มีภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล มากกว่ากลุ่มอายุ 40 - 49 ปี และ กลุ่มอายุ น้อยกว่า

30 ปี เมื่อทดสอบความแตกต่างด้านภาวะผู้นำแบบชายความคิด พบว่า กลุ่มระดับอายุต่าง ๆ มีภาวะผู้นำแบบชายความคิด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป มีภาวะผู้นำแบบชายความคิด มากกว่ากลุ่มอายุ 40 - 49 ปี กลุ่มอายุ 30 - 39 ปี และกลุ่มอายุ น้อยกว่า 30 ปี เมื่อทดสอบความแตกต่างด้านภาวะผู้นำแบบมอภหมายงาน พบว่า กลุ่มระดับอายุต่าง ๆ มีภาวะผู้นำแบบมอภหมายงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป มีภาวะผู้นำแบบมอภหมายงาน มากกว่ากลุ่มอายุ 40 - 49 ปี และกลุ่มอายุ 40 - 49 ปี มีภาวะผู้นำแบบมอภหมายงาน น้อยกว่า กลุ่มอายุ 30 - 39 ปี

สมมติฐานที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ด้านภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล ด้านภาวะผู้นำแบบชายความคิด และด้านภาวะผู้นำแบบมอภหมายงาน เมื่อทดสอบความแตกต่างด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มสถานศึกษาขนาดต่าง ๆ มีภาวะผู้นำแบบสั่งการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่ กลุ่มสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีภาวะผู้นำแบบสั่งการ มากกว่ากลุ่มสถานศึกษาขนาดใหญ่ และกลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง และกลุ่มสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีภาวะผู้นำแบบสั่งการ น้อยกว่า กลุ่มสถานศึกษาขนาดเล็ก และกลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง เมื่อทดสอบความแตกต่างด้านภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล พบว่า กลุ่มสถานศึกษาขนาดต่าง ๆ มีภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่ กลุ่มสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล มากกว่ากลุ่มสถานศึกษาขนาดใหญ่ และกลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง และกลุ่มสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีภาวะผู้นำแบบสั่งการ น้อยกว่า กลุ่มสถานศึกษาขนาดเล็ก และกลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง เมื่อทดสอบความแตกต่างด้านภาวะผู้นำแบบชายความคิด พบว่า กลุ่มสถานศึกษาขนาดต่าง ๆ มีภาวะผู้นำแบบชายความคิด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีภาวะผู้นำแบบชายความคิด มากกว่า กลุ่มสถานศึกษาขนาดใหญ่ และกลุ่มสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีภาวะผู้นำแบบชายความคิด น้อยกว่า กลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง เมื่อทดสอบความแตกต่างด้านภาวะผู้นำแบบมอภหมายงาน พบว่า กลุ่มสถานศึกษาขนาดต่าง ๆ มีภาวะผู้นำแบบมอภหมายงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่ กลุ่มสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีภาวะผู้นำแบบมอภหมายงาน มากกว่า กลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง และกลุ่มสถานศึกษาขนาดใหญ่ และกลุ่มสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีภาวะผู้นำแบบมอภหมายงาน น้อยกว่า กลุ่มสถานศึกษาขนาดเล็ก และกลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 ระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด กล่าวคือ ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารของตนให้เหมาะสมกับระดับการพัฒนาของบุคลากรและสถานการณ์ที่ลงตัว ผู้นำที่ดีที่สุดนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ภาวะผู้นำจะเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทของสถานการณ์ที่เกิดขึ้น การเลือกรูปแบบการเป็นผู้นำที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์จะทำให้เกิดการใช้รูปแบบภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Vroom, Victor H.; Jago, G. (1988) ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ คือรูปแบบการเป็นผู้นำที่ดีที่สุดนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์ รูปแบบนี้แสดงให้เห็นการเลือกรูปแบบการเป็นผู้นำของกลุ่มการตัดสินใจไม่ใช่ลักษณะส่วนบุคคลหรือรูปแบบของผู้ตัดสินใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญพร ตันหยง (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่าบทบาทภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิชฌนกร แดงแก้ว (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน ด้านภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล และด้านภาวะผู้นำแบบขยายความคิด ส่วนภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ผู้วิจัยจึงขอเสนอการอภิปรายผลภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เป็นรายด้านดังนี้

5.2.1.1 ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด กล่าวคือ ผู้บริหารมีการประชุม อภิปรายปัญหาและสถานการณ์ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการแสดงออก มีการกระตุ้นให้บุคลากรร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจและรับฟังข้อเสนอแนะจากทุกภาคส่วน มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบและให้อิสระในการทำงาน ให้การช่วยเหลือ สนับสนุน ตลอดจนให้คำปรึกษาในการทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Vroom, Victor H.; Jago, G. (1988) ผู้นำอภิปรายปัญหาและสถานการณ์กับผู้ติดตามเป็นกลุ่ม และแสวงหาแนวคิดและข้อเสนอแนะผ่านการระดมความคิด ผู้นำยอมรับการตัดสินใจใด ๆ และไม่พยายามบังคับความคิดของตน การตัดสินใจยอมรับโดยกลุ่มถือเป็นครั้งสุดท้าย ผู้นำอภิปรายปัญหาและสถานการณ์กับผู้ติดตามเป็นกลุ่ม และแสวงหาแนวคิดและข้อเสนอแนะผ่านการระดมความคิด ผู้นำยอมรับการตัดสินใจใด ๆ และไม่พยายามบังคับความคิดของตน การตัดสินใจยอมรับโดยกลุ่มถือเป็นครั้งสุดท้าย สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ วิษณุกร แดงแก้ว (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณพร ตรีชัยศรี (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.1.2 ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ ผู้บริหารมีการกำหนดสิ่งที่คาดหวังอย่างชัดเจน กำหนดมาตรฐานของงาน เวลาทำงาน ขั้นตอนการทำงานอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งกำหนดกฎระเบียบต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีการระดมงานอย่างละเอียด บังคับบัญชาอย่างเข้มงวดและเด็ดขาด และมีการบอกถึงความคาดหวังของความสำเร็จของผลงานต่อบุคลากรทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ House and Mitchell (1974) เป็นภาวะผู้นำที่คล้ายกับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งกิจสัมพันธ์ (Initiating Leadership) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการใช้คำสั่งเกี่ยวกับการทำงาน รวมทั้งแจ้งความคาดหวังให้ทราบถึงวิธีทำงาน ตลอดจนกำหนดเวลาทำงานสำเร็จให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ ผู้นำแบบสั่งการจะกำหนดมาตรฐานของการทำงานพร้อมกับกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของ Martin Brown (2021) สรุปว่า ความเป็นผู้นำแบบกระจายและแนวทางที่เป็นเอกลักษณ์ในการจัดการศึกษาที่ได้รับการส่งเสริมมากขึ้นในหลายระบบการศึกษา ผู้นำโรงเรียนพูดถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนกลับไปสู่ภาวะผู้นำในรูปแบบอื่นในรูปแบบของความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ ซึ่งบ่อยครั้งกลายเป็นกลยุทธ์เริ่มต้นในการรับมือกับความท้าทายมากมายสำหรับบุคลากรของโรงเรียนในช่วงเวลานี้ แม้ว่าทฤษฎีและผลประโยชน์ที่ตามมาของการเป็นผู้นำแบบกระจายและแบบเครือข่ายจะไม่มีทางได้แย้ง แต่สิ่งที่ถูกตั้งคำถามคือวิธีการที่ไม่เป็นขึ้นเป็นอันซึ่งรูปแบบการเป็นผู้นำแบบต่าง ๆ ได้รับการสนับสนุนทั่วทั้งระบบการศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญพร ต้นหยง (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.1.3 ด้านภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด กล่าวคือ ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย ชัดเจน สร้างมาตรฐานด้านความเป็นเลิศ แสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน กระตุ้นบุคลากรให้เกิดความพยายามในการทำงาน ตั้งความคาดหวังด้วยการแสดงความมั่นใจต่อบุคลากร ผู้บริหารมุ่งการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้และบุคลากรพอใจโดยยึดสถานการณ์เป็นหลัก มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบให้บุคลากรโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและปริมาณงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Reddin (1970) พฤติกรรมที่ผู้นำมุ่งให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้และผู้ร่วมงานพอใจ โดยยึดสถานการณ์เป็นหลัก ถ้าสถานการณ์เหมาะสม พฤติกรรมผู้นำมีประสิทธิผลมาก ถ้าไม่เหมาะสม พฤติกรรมผู้นำจะมีประสิทธิผลน้อย สอดคล้องกับทฤษฎีของ Robert J. House (1971) ผู้นำกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายสำหรับผู้ตาม คาดหวังให้พวกเขาดำเนินการในระดับสูงสุด และแสดงความมั่นใจใน

ความสามารถของพวกเขาก็จะบรรลุความคาดหวังนี้ อาชีพที่แรงจูงใจในการบรรลุผลสำเร็จมากที่สุดคืองานด้านเทคนิค พนักงานขาย นักวิทยาศาสตร์ วิศวกร และผู้ประกอบการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บัญชา บุญบำรุง (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

5.2.1.4 ด้านภาวะผู้นำแบบขยายความคิด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด กล่าวคือ ผู้บริหารบอกรายละเอียดงานให้บุคลากรเข้าใจในรายละเอียดของงาน การตัดสินใจและให้โอกาสบุคลากรทำความเข้าใจในรายละเอียดของงาน เปิดโอกาสให้ซักถามเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจในการทำงานและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ช่วยเหลือบุคลากรในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Hersey and Blanchard (1993) ผู้นำประเภทนี้จะให้การชี้แนะการบอกให้ทำเป็นไปตามลักษณะ ของผู้สอนงานหรือพี่เลี้ยงในการทำงาน แต่เนื่องจากผู้ตามแบบนี้ มีน้ำใจและความเอาใจใส่รับผิดชอบต่องานสูงอยู่แล้ว ถ้าผู้นำรู้จักใช้เทคนิคการเสริมแรง ตลอดจนเข้าช่วยในการทำงานสนับสนุนอำนวยความสะดวกต่าง ๆ พร้อมทั้งตัดสินใจด้วยแล้วความสำเร็จและประสิทธิผลของงานก็จะเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Christopher DC. Francisco (2020) สรุปได้ว่า ความเป็นผู้นำคือความสามารถในการปรับตัวในขณะที่ยังคงยึดมั่นในความมุ่งมั่น เป็นการสอนที่มีประสิทธิภาพ ผู้มีอำนาจตัดสินใจ ผู้นำที่เป็นนักวางแผน ระวังระมัดระวัง และเป็นผู้ริเริ่มที่ดี ในการศึกษาได้มีข้อสรุปและข้อเสนอแนะเหมือนการทดสอบเพิ่มเติมของทฤษฎีที่แยกออกมาในแนวทางเชิงปริมาณตามที่แนะนำสำหรับการตรวจสอบยืนยันและเชิงลึกมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิษณุกร แดงแก้ว (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบขยายความคิด โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.1.5 ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด กล่าวคือ ผู้บริหารเข้าใจธรรมชาติของบุคลากร ให้อิสระในการทำงาน ให้เกียรติ ไว้วางใจ มอบอำนาจและการรับผิดชอบในการตัดสินใจโดยอิสระ สนับสนุนให้บุคลากรกำหนดแนวทางการทำงานด้วยตนเอง มีการกระจายงาน และเชื่อมั่นในความสามารถในการทำงาน ยอมรับ ยกย่องและชมเชยบุคลากร สังเกตและติดตามการทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Hersey and Blanchard (1993) ผู้นำเข้าใจธรรมชาติของผู้ตามให้เกียรติไว้วางใจปล่อยให้ทำเองโดยอิสระ มอบอำนาจและการรับผิดชอบในการตัดสินใจให้เสมือนเขาคือผู้นำคนหนึ่งเหมือนเรา ด้วยเหตุที่ผู้ตามมีวุฒิภาวะสูงอยู่แล้วจึงมีความต้องการด้านกำลังใจในการชมเชยการเข้าไปช่วยคำจูงจากผู้นำค่อนข้างน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Susannah Ahern (2020) สรุปได้ว่า ความไว้วางใจในการเป็นผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลงกลุ่มการกระทำในช่วงเวลาที่ไม่แน่นอนเช่นในช่วงการระบาดใหญ่ สำหรับผู้นำต้องปลูกฝังความเชื่อมั่นในผู้ตาม พวกเขาต้องดำเนินการอย่างเหมาะสมผ่านการเตรียมการและการวางแผน การค้นหาข้อมูลและข่าวกรอง การปรับตัวและรับรองการตอบสนองที่ประสานกัน อย่างไรก็ตามเพื่อรักษาความไว้วางใจความเป็นผู้นำต้องรับผิดชอบและรับผิดชอบอย่างต่อเนื่องและผูกพันใกล้ชิดกับผู้ที่ผลกระทบต่อการตัดสินใจ การพัฒนาและรักษาความไว้วางใจของ

ผู้นำในสถานการณ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณพร ตรีชัยศรี (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา

5.2.2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่มี เพศต่างกัน มีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเนื่องจากเพศหญิงส่วนใหญ่เป็นเพศที่มีความอ่อนไหวทางอารมณ์ จึงทำให้เพศหญิงเป็นผู้ที่สามารถแสดงความเปลี่ยนแปลงทางด้านอารมณ์ได้บ่อยครั้ง เพศชายส่วนใหญ่เป็นเพศที่อยู่กับความเป็นจริงของปัจจุบัน อยู่กับสิ่งที่เห็นหรือสิ่งที่เป็็น ซึ่งทั้งเพศหญิงและเพศชายควรถูกให้ความสำคัญอย่างเท่าเทียมกัน เพราะความแตกต่างของมุมมองของเพศหญิงและมุมมองของเพศชายนั้น จะช่วยต่อยอด หรือสร้างสรรค์ทางความคิดให้ได้นวัตกรรม เพื่อการทำงานหรือการบริหารงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนะชัย เชาว์พลกรัง (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถาน ที่มีเพศต่างกัน มีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2.2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่มี อายุที่ต่างกันมีผลต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเนื่องจากการที่กลุ่มคนหลายรุ่น หลายวัย หลายความคิด ที่ทำงานร่วมกัน ความแตกต่างระหว่างอายุกับประสบการณ์ในการทำงานนำมาซึ่งความไม่เข้าใจกัน บางครั้งอาจก่อให้เกิดเป็นความขัดแย้งในองค์กร การบริหารงานที่มีช่วงอายุแตกต่างกันและค่านิยมของสังคมไทยนี้ยังยึดติดอยู่กับตัวบุคคลทั้งในด้านตำแหน่ง อำนาจและความอาวุโส ตลอดทั้งระบบที่มีทั้งคุณธรรมและอุปถัมภ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนะชัย เชาว์พลกรัง (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถาน ที่มีอายุต่างกัน มีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2.2.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่

ต่างกันมีผลต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารปฏิบัติงานในตำแหน่งก่อนบริหารมีประสบการณ์การทำงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการรับรู้สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานจึงมีแนวทางในการแก้ไข มีความรู้เพิ่มพูนขึ้น ทั้งจากประสบการณ์การทำงาน และการศึกษาหาความรู้ขณะทำงาน จะเป็นปัจจัยช่วยให้บุคคลนั้น สามารถคิด และทำในสิ่งต่าง ๆ ได้มากขึ้นและดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญพร ตันหยง (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของธนะชัย เชาว์พลกรัง (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีภาวะผู้นำตามสถานการณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2.2.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่ปฏิบัติงานขนาดสถานศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเนื่องมาจากบริบทของแต่ละโรงเรียน เช่น โรงเรียนขนาดเล็ก มีบุคลากรหรือครูผู้สอนยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน จึงทำให้ผู้บริหารมีส่วนช่วยในการตัดสินใจการแก้ปัญหาต่าง ๆ เกือบทั้งหมด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญพร ตันหยง (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของธนะชัย เชาว์พลกรัง (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยขอเสนอแนะจากผลการวิจัยดังนี้

5.3.1.1 ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรให้เกียรติและเชื่อมั่นรู้จักเป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม เมื่อมีปัญหาสามารถให้คำปรึกษาและแนะนำแก้ไขได้ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม โดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ และมีโอกาสได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาด้วยกัน รับฟังปัญหา เข้าใจปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นกับงานที่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับผิดชอบและร่วมกันแก้ปัญหา ยึดหลักการการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วม

รับผิดชอบงาน รับฟังข้อเสนอแนะและดำเนินงานกิจการร่วมกัน ควรกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ร่วมแสดงความคิดเห็น เสนอแนะแนวทางการดำเนินงาน และร่วมปฏิบัติ เพื่อหาแนวทางการแก้ปัญหาการเรียนการสอนในสถานการณ์โควิดเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนในการเสนอข้อคิดเห็นในทุกสถานการณ์เพื่อนำไปประกอบการวินิจฉัยหรือสั่งการ

5.3.1.2 ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรออกคำสั่งที่มีขั้นตอนในการทำงานอย่างเป็นระบบ มีความเด็ดขาด เน้นการใช้กฎระเบียบเพื่อให้งานนั้นสำเร็จ ผู้สั่งการต้องมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่ตั้งการ และพร้อมรับผิดชอบร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา กำกับติดตาม ช่วยเหลือแก้ไขปัญหาและสนับสนุนด้วย มีการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในหน้าที่เหมาะสมกับบุคคลนั้น ๆ สามารถกำหนดขอบข่ายอย่างชัดเจน ออกคำสั่งให้มีการเรียนการสอนในสถานการณ์โควิดและกำหนดวันนิเทศติดตามผลการสอนออนไลน์ ตัดสินใจเด็ดขาด กำหนดระเบียบหรือข้อปฏิบัติในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีเหตุและผล สั่งการตามข้อปฏิบัติที่ชัดเจน และปฏิบัติร่วมกัน

5.3.1.3 ด้านภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพของการทำงาน ความคุ้มค่าของงานที่ได้วางเป้าหมายชัดเจนและความเป็นไปได้ในการดำเนินการไปสู่ความสำเร็จ มีการตั้งเป้าหมายร่วมกันภายในองค์กร แล้วร่วมมือกันไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทำงานตามความสามารถและความถนัด และเน้นผลผลิตที่เกิดขึ้น นิเทศ ติดตามผลการปฏิบัติงาน ให้คำแนะนำ ช่วยแก้ไข และชื่นชม ให้กำลังใจ มองดูปัญหาอย่างเฉียบแหลมและสร้างโอกาสมุ่งความสำเร็จของงานเป็นหลักในการทำงาน

5.3.1.4 ด้านภาวะผู้นำแบบขยายความคิดบริหารสถานศึกษาควรให้แนวทาง ชักจูงสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติ นำเสนอ แนะนำ และช่วยเหลือ แสดงทัศนคติให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าการทำงานแบบไหนจะได้ผลสัมฤทธิ์ที่ดีอย่างไร มีวิสัยทัศน์ก้าวหน้า เสนอแนวทางเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เลือก มีการนำเสนอแนวคิดแบบกว้าง ๆ เสนอแนวทางการพัฒนาให้บุคลากรได้วางแผนเพื่อดำเนินการให้บรรลุตามแนวคิด แสดงให้เห็นถึงวิธีการสู่ความสำเร็จ มีทักษะในการจูงใจ กระตุ้น เสริมแรง ยกย่องชมเชย มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีการชี้แนะบุคลากรในการทำงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานจนเกิดผลสำเร็จ

5.2.1.5 ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเป้าหมายชัดเจน มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความถนัด ความสามารถของบุคลากร ปริมาณงาน งบประมาณ และเวลา มีความรับผิดชอบ ในการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ ดำเนินการตามวงจรคุณภาพ PDCA วิเคราะห์คนได้ ใช้คนเป็น เน้นผลงานแนะนำและช่วยเหลือบุคลากร โดยให้ความมั่นใจต่อการทำงานของบุคลากรที่ตนมอบหมาย สั่งการให้ผู้ปฏิบัติทำตามคำสั่ง และวางงานให้ถูกกับความถนัดของบุคคล

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากผลการวิจัยที่ได้สรุปและอภิปรายมานั้น ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ดังต่อไปนี้

5.3.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการสร้างภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล ภาวะผู้นำแบบขยายความคิด และภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน ตลอดทั้งด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการทำงานมา

บูรณาการ เพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษา เกิดสภาพคล่อง ประสบความสำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด

5.3.2.2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ควรมีการสร้างภาวะผู้นำทางสถานการณให้กับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการปฏิบัติตามกรอบทักษะภาวะผู้นำตามสถานการณ เพื่อให้สถานศึกษาได้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถทั้งด้านความรู้และประสบการณ์นำไปปฏิบัติงานได้

5.3.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

5.3.3.1 ควรมีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายหรือกลุ่มตัวอย่างทั้งผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่ครอบคลุมและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตหรือหน่วยงานอื่น ๆ

5.3.3.2 ควรมีการใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น แบบสอบถาม การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่ครอบคลุมและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา

5.3.3.2 ควรมีการศึกษาวิจัยและพัฒนา เปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตหรือหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อให้ได้รูปแบบของภาวะผู้นำตามสถานการณที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). *มาตรการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของบุคลากรในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ*. สืบค้นเมื่อ 5 มกราคม 2565, จาก <http://www.acc.moe.go.th/index.php/78-2014-09-09-08-02-55/309-27-04-2021>.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). *การเลื่อนเวลาเปิดภาคเรียนที่ 1 ประจำปีการศึกษา 2564 ของกระทรวงศึกษาธิการ*. สืบค้นเมื่อ 5 มกราคม 2565, จาก <https://moe360.blog/2021/05/19/19-may-2564/>.
- กรมควบคุมโรค. (2564). *โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)*. กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข.
- กรมควบคุมโรค. (2564). *รายงานสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ฉบับที่ 439 วันที่ 17 มีนาคม 2564. ทีมตระหนักรู้สถานการณ์ในภาวะฉุกเฉิน*. กรณีโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019. กระทรวงสาธารณสุข.
- กรมควบคุมโรค. (2564). *สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มาตรการสาธารณสุข และปัญหาอุปสรรคการป้องกันควบคุมโรคในผู้เดินทาง*. งานโรคติดต่ออุบัติใหม่ กลุ่มพัฒนาวิชาการโรคติดต่อ. 18 สิงหาคม 2564. กระทรวงสาธารณสุข.
- กรมสุขภาพจิต. (2565). *จับสัญญาณ โอมิครอน แพร่ระบาดไทยระลอก 5*. กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- ข่าวไทยพีบีเอส. (2565). *ที่ปรึกษา ศบค. เผยไทยเข้าสู่ระลอก 4 จากไวรัสกลายพันธุ์*. สืบค้นเมื่อ 21 พฤษภาคม 2565, จาก https://news.thaipbs.or.th/content/305829?fbclid=IwAR3HngaocmQY9hLPsO_hEHpQbSptf1BLDXo6NrTS7JGayk0aCaEE27qvmCc.
- คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล. (2564). *ความเป็นมาของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จุดเริ่มต้นของเชื้อไวรัสข้อมูลทางวิชาการเกี่ยวกับเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโควิด 19*. แพทย์โรคติดเชื้อและระบาดวิทยา. คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชนะชัย เชาว์พลกรัง. (2560). *แบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4*. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ปีที่ 34 ฉบับที่ 1-2.
- ฉัญพร ต้นหยง. (2561). *การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันตบุรี*. วารสารวิจัยรำไพพรรณี. ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 หน้า 125-131 เดือนมกราคม - เมษายน 2561.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *สู่ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

- ธีราภรณ์ เหล่ากาวิ. (2565). ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาบนพื้นที่สูงในถิ่น
ทุรกันดาร ชายแดนไทย - เมียนมาด้านจังหวัดตาก. *CMU Journal of Education*, Vol.
6 No. 1.
- นิรมล ศิริหาล้า. (2564). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการปฏิรูปการศึกษา. สืบค้นเมื่อ 10
ธันวาคม 2564, จาก <http://1ab.in/bMJw>.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ :
สุวีริยาสาส์น.
- พจน์ สะเพียรชัย. (2549). *การบริหารการศึกษา : นักบริหารมืออาชีพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี :
พันธุพันธ์การพิมพ์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2549). *การจัดการสมัยใหม่ Modern Management*. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร
จำกัด.
- วรรณพร ตรีชัยศรี. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 7 ฉบับ
ที่ 3 กันยายน-ธันวาคม 2562.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู. (2564). *ข้อมูลพื้นฐาน*. สืบค้นเมื่อ 5
ธันวาคม 2564, จาก [https://data.bopp-
obec.info/webarea/index_view_history.php?School_ID=101719&page=history](https://data.bopp-obec.info/webarea/index_view_history.php?School_ID=101719&page=history)
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *สพฐ. แจงการสอนออนไลน์ ย้ำต้องเลือกการ
สอนที่เหมาะสมกับนักเรียน*. สืบค้นเมื่อ 26 ธันวาคม 2564, จาก
<https://www.obec.go.th/archives/447460>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *สพม. เลย หนองบัวลำภู ทบทวนนโยบายจัด
ประชุมทางไกลเตรียมความพร้อมก่อนเปิดภาคเรียน*. สืบค้นเมื่อ 26 ธันวาคม 2564, จาก
<https://www.obec.go.th/archives/437198>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
แจงกรณีเรียนออนไลน์ เน้นเลือกรูปแบบให้เหมาะสมกับนักเรียน*. สืบค้นเมื่อ 26 ธันวาคม
2564, จาก <https://www.obec.go.th/archives/461482>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ชี้แจงแนวทางการจัดการเรียนการสอน และการจ่ายเงินเยียวยานักเรียน*. สืบค้นเมื่อ 26
ธันวาคม 2564, จาก <https://www.obec.go.th/archives/482880>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปี พ.ศ. 2564*. สืบค้นเมื่อ 5 ธันวาคม 2564,
จาก <https://personnel.obec.go.th/home/archives/49966>.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2543). *108 ปัญหา ปฏิรูปการศึกษา/กลุ่มงานประชาสัมพันธ์และกลุ่ม
งานกฎหมาย สำนักงานปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ลักษณ์.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). รายงานการศึกษา รูปแบบการจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โควิด-19. กลุ่มพัฒนา นโยบายด้านการเรียนรู้ สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้.

2. วิทยานิพนธ์

บัญชา บุญบำรุง. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วิชญกร แดงแก้ว. (2563). ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

3. ภาษาอังกฤษ

Betterteam. (2021). *School Administrator Job Description*. Retrieved December 11, 2021, from <https://www.betterteam.com/school-administrator-job-description>.

Christopher DC. Francisco. (2020). *Emergence of a Situational Leadership during COVID-19 Pandemic called New Normal Leadership*. Prof. Christopher DC. Francisco, LPT, MAEd. International Journal of Academic Multidisciplinary Research (IJAMR) ISSN: 2643-9670, Pages: 15-19. Vol. 4 Issue 10, October-2020.

Christopher DC. Francisco. (2020). *Development and Validation of New Normal Leadership Competency Scale: An Offshoot of Emerging Type of Situational Leadership in the New Normal Education*. International Journal of Academic Multidisciplinary Research (IJAMR) ISSN: 2643-9670, Pages: 51-55. Vol. 4 Issue 11, November – 2020.

Corrine M. Aramburo. (2020). *Boosting School Administrator Confidence when Evaluating Special Educators through District Support and Training*. OJED Open Journal in Education, 5(2), 86-95, 2020.

Conger, J. A. (1989). *The charismatic leader : Behind the mystique of exceptional leadership*. Sanfrancisco, CA: Jossey-Bass.

Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Psychological Test (5th ed.)*. New York: Harper Collins.

C. P. Akpan. (1999). *The Control Function of the School Administrator*. 1(1), 25-28, Journal of Education Policy and Administrator.

- Dan Kerrigan (2015). *Leadership and Decision Making: The Vroom-Yetton Model*. Fire Engineering Staff. Retrieved November 28, 2021, from <https://www.fireengineering.com/leadership/leadership-and-decision-making-the-vroom-yetton-model/#gref>.
- Fiedler, E. F. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Good, C.V. (1974). *Dictionary of education*. New York: McGraw-Hill.
- Hersey, P. and Blanchard, H. K. (1993). *Management of Organization behavior : Utilizing Human Resources*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- House, R. J. and Mitchell, T. R. (1974). *Path-Goal Theory of Leadership*. *Journal of Contemporary Business*, 81-97.
- Martin Brown. (2021). *Global messages from the edge of Europe the cause and effect of leadership and planning strategies during the COVID-19 pandemic*. IRISH EDUCATIONAL STUDIES 2021, VOL. 40, NO. 2, 151-159.
- Peggy. (2017). *The Administrator role in Professional Development in International Schools Perspectives on Planning, Implementing, Evaluating and Resourcing*. (Doctor of Education (EDD)). Department of Education. University of Bath.
- Reddin, J. W. (1970). *Managerial Effectiveness*. New York : McGraw-Hill.
- Robbie Bruens. (2020). *Educational Administrator: Job Description, Pay, and Career Outlook*. Retrieved December 11, 2021, from <https://resilienteducator.com/teaching-careers/educational-supervisor/>
- Robert J. House. (1971). *A Path Goal Theory of Leader Effectiveness*. *Administrative Science Quarterly* Vol. 16, No. 3 (Sep., 1971), pp. 321-339 (19 pages).
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1997). *On the use of content specialists in the Assessment of criterion-referenced test item validity*. *Dutch Journal of Educational Research*. 2, 49-60.
- Steve Nguyen, Ph.D. (2019). *How To Manage Better By Matching Leadership Style To Development Level*. *Workplace Psychology*. Retrieved November 28, 2021, from <https://workplacepsychology.net/2019/08/25/how-to-manage-better-by-matching-leadership-style-to-development-level/>.
- Sugiarto. (2021). *Actualization of Situational Leadership in Handling Covid-19 and National Economic Recovery to Improve Community Welfare in the Context of Realizing a Resilient Indonesia*. *Sekolah Staf Dan Komando Angkatan Laut*. Kontigensi: *Jurnal Ilmiah Manajemen*. ISSN 2088-4877. Vol 9, No.1, June 2021, pp. 235-249.

- Susannah Ahern. (2020). *Leadership during the COVID-19 pandemic: building and sustaining trust in times of uncertainty*. Ahern S, Loh E. *BMJ Leader* 2021.
- Thailand Development Research Institute (TDRI). (2564). *โครงการประเมินผลกระทบของโควิด-19 ต่อสังคมและเศรษฐกิจสนับสนุนโดย สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.). สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ). สืบค้นเมื่อ 9 เมษายน 2565, จาก https://tdri.or.th/2021/05/covid-119/?fbclid=IwAR2jhY201DcbRy2DzRZiSH4HWQERFXCjQ3yiMSU_Rxhktla4s79wRc-ql5I*
- Vroom, Victor H.; Jago, Arthur G. (1988). *The New Leadership: Managing Participation in Organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Wikipedia, the free encyclopedia. (2021). *Vroom-Yetton decision model*. Retrieved November 28, 2021, from https://en.wikipedia.org/wiki/Vroom%E2%80%93Yetton_decision_model.
- Wikipedia, the free encyclopedia. (2022). *การระบาดทั่วของโควิด-19*. Retrieved May 21, 2022, from <https://th.wikipedia.org/wiki/การระบาดทั่วของโควิด-19>.
- World Economic Forum. (2020). *4 ways COVID-19 could change how we educate future generations*. Retrieved December 20, 2021, from <https://www.weforum.org/agenda/2020/03/4-ways-covid-19-education-future-generations/>.
- World Health Organization. *WHO-convened Global Study of Origins of SARS-CoV-2: China Part Joint WHO-China Study*. 14 January-10 February 2021. Joint Report. 9.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

- | | |
|-----------------|------------------------------|
| 1. ชื่อ-นามสกุล | นางนिरามย์ พลสนอง |
| วุฒิการศึกษา | ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) |
| สาขา | การบริหารการศึกษา |
| สถาบัน | มหาวิทยาลัยรามคำแหง |
| สถานที่ทำงาน | โรงเรียนสุวรรณคูหาพิทยาสรรค์ |
| ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการโรงเรียน |
| 2. ชื่อ-นามสกุล | นายกฤษดา แก้วศิริบัณฑิต |
| วุฒิการศึกษา | การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) |
| สาขา | นวัตกรรมการศึกษา |
| สถาบัน | มหาวิทยาลัยสารคาม |
| วุฒิการศึกษา | การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) |
| สาขา | การบริหารการศึกษา |
| สถาบัน | มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี |
| สถานที่ทำงาน | โรงเรียนบ้านโคกนกสลักกา |
| ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการโรงเรียน |
| 3. ชื่อ-นามสกุล | ดร. อำนาจ โสภากุล |
| วุฒิการศึกษา | ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) |
| สาขา | หลักสูตรและการสอน |
| สถาบัน | มหาวิทยาลัยขอนแก่น |
| สถานที่ทำงาน | โรงเรียนสุวรรณคูหาพิทยาสรรค์ |
| ตำแหน่ง | รองผู้อำนวยการโรงเรียน |
| 4. ชื่อ-นามสกุล | นางหนึ่งนุช แทนคำ |
| วุฒิการศึกษา | ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) |
| สาขา | การบริหารการศึกษา |
| สถาบัน | มหาวิทยาลัยรามคำแหง |
| สถานที่ทำงาน | โรงเรียนนาวิ่งศึกษาวิเศษ |
| ตำแหน่ง | รองผู้อำนวยการโรงเรียน |
| 5. ชื่อ-นามสกุล | นางสาวสุภาภรณ์ มงคลเคหา |
| วุฒิการศึกษา | การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) |
| สาขา | การบริหารการศึกษา |
| สถาบัน | มหาวิทยาลัยเนชั่น |
| สถานที่ทำงาน | โรงเรียนสุวรรณคูหาพิทยาสรรค์ |
| ตำแหน่ง | ครู ชำนาญการพิเศษ |

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน

๔/๓๗ หมู่ ๑๒ ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๒๔-๑๔๘๘ โทรสาร. ๐-๔๓๒๔-๑๕๐๒
www.mbuisc.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๔/ว ๐๖๒๖

๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร นางนิรามย์ ผลสนอง

ด้วย นางสาวพัชรภรณ์ โนนทอง เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๔๔๐๔๓๒๐๑๗ นักศึกษา
ระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและ
พิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ในการนี้ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์
เป็น อย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของ
นักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน

๙/๓๗ หมู่ ๑๒ ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๒๔-๑๔๘๘ โทรสาร. ๐-๔๓๒๔-๑๕๐๒
www.mbuisc.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๔/ว ๐๖๒๖

๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร นายกฤษดา แก้วศิริบัณฑิต

ด้วย นางสาวพัชรีภรณ์ โนนทอง เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๔๔๐๔๓๒๐๑๗ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ในการนี้ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ เป็น อย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจิริวัฒน์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอุบลราชธานี

๙/๓๗ หมู่ ๑๒ ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ๔๐๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๒๔-๑๔๘๘ โทรสาร. ๐-๔๓๒๔-๑๕๐๒
www.mbuisc.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๔/ว ๐๖๒๖

๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร. อำนาจ โสภากุล

ด้วย นางสาวพัชรีภรณ์ โนนทอง เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๔๔๐๔๓๒๐๑๗ นักศึกษา
ระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและ
พิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ในการนี้ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์
เป็น อย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของ
นักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน

๙/๓๗ หมู่ ๑๒ ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๒๔-๑๔๘๘ โทรสาร. ๐-๔๓๒๔-๑๕๐๒
www.mbuisc.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๔/ว ๐๖๒๖

๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร นางหนึ่งนุช แทนคำ

ด้วย นางสาวพัชรีภรณ์ โนนทอง เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๔๔๐๔๓๒๐๑๗ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ในการนี้ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ เป็น อย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน

๙/๓๗ หมู่ ๑๒ ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๒๔-๑๔๘๘ โทรสาร. ๐-๔๓๒๔-๑๕๐๒
www.mbuisc.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๔/ว ๐๖๒๖

๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร นางสาวสุภาภรณ์ มงคลเคหา

ด้วย นางสาวพัชรภรณ์ โนนทอง เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๔๔๐๔๓๒๐๑๗ นักศึกษา
ระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและ
พิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ในการนี้ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์
เป็น อย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของ
นักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

ที่ อว ๗๔๑๔/๐๖๓๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน

๙/๗๗ หมู่ ๑๒ ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๒๕-๑๔๔๘ โทรสาร. ๐-๔๓๒๕-๑๕๐๖
www.mbuisc.ac.th

๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

เนื่องด้วย นางสาวพัชรีภรณ์ โนนทอง เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๔๔๐๔๓๒๐๑๗ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ดร.เอกชาติรี สุขเสน เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดังนั้น เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์และเป็นไปตามกระบวนการของการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ข้อมูล เพื่อใช้ประกอบเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการทำวิทยานิพนธ์และขออนุญาตใช้หน่วยงานของท่านเป็นพื้นที่ในการทำวิทยานิพนธ์เป็นลำดับต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาและให้ความอนุเคราะห์ ขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน

๙/๓๗ หมู่ ๑๒ ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๒๔-๑๔๘๘ โทรสาร. ๐-๔๓๒๔-๑๕๐๒
www.mbuisc.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๔/๐๗๑๕

๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

เนื่องด้วย นางสาวพัชรีภรณ์ โนนทอง เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๔๔๐๔๓๒๐๑๗ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ดร.เอกชาติร์ สุขเสน เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดังนั้น เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ และเป็นไปตามกระบวนการของการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ประกอบเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการทำวิทยานิพนธ์และขออนุญาตใช้หน่วยงานของท่านเป็นพื้นที่ในการทำวิทยานิพนธ์เป็นลำดับต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาและให้ความอนุเคราะห์ ขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

ภาคผนวก ค
แบบสอบถาม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

เรียน ผู้บริหารสถานศึกษา

ข้าพเจ้า นางสาวพัชรีภรณ์ โนนทอง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน กำลังทำบทความวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” เพื่อนำมาเป็นข้อมูลทางวิชาการ เพื่อการศึกษาหลักการภาวะผู้นำ และเผยแพร่ต่อไป ซึ่งการทำบทความวิจัยดังกล่าวจำเป็นต้องได้รับข้อมูลจากท่าน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

2. โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละตอน กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง โดยผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ซึ่งจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้นต่อสถานศึกษาและตัวท่านเอง ขอความกรุณาให้ท่านตรวจสอบความเรียบร้อยก่อนจัดส่งคืนกลับมายังผู้วิจัยภายในหนึ่งสัปดาห์หลังจากได้รับแบบสอบถามหรือท่านสามารถตอบแบบสอบถามผ่านทาง Google Form หากมีข้อสงสัยประการใด กรุณาติดต่อ นางสาวพัชรีภรณ์ โนนทอง โทร. 064-9102835

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวพัชรีภรณ์ โนนทอง

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านในปัจจุบัน

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

 ชาย หญิง

2. อายุ

 น้อยกว่า 30 ปี 30 - 39 ปี 40 - 49 ปี 50 ปีขึ้นไป

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

 น้อยกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5-10 ปี มากกว่า 10 ปี

4. ขนาดของสถานศึกษา

 ขนาดเล็ก นักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา ขนาดกลาง นักเรียนตั้งแต่ 120 - 719 คน ขนาดใหญ่ นักเรียนตั้งแต่ 720 - 1,679 คน ขนาดใหญ่พิเศษ นักเรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำตามสถานการณ์

คำชี้แจง : แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โปรตอ่านและพิจารณาตอบคำถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง 1 ข้อ

- 5 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำตามสถานการณ์อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำตามสถานการณ์อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำตามสถานการณ์อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำตามสถานการณ์อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำตามสถานการณ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม						
1	ผู้บริหารมีการประชุม อภิปรายปัญหาและสถานการณ์					
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการแสดงออก					
3	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้บุคลากรร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจและรับฟังข้อเสนอแนะจากทุกภาคส่วน					
4	ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบและให้อิสระในการทำงาน					
5	ผู้บริหารให้การช่วยเหลือ สนับสนุน ตลอดจนให้คำปรึกษาในการทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้					
2. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ						
6	ผู้บริหารกำหนดสิ่งที่คาดหวังอย่างชัดเจน					
7	ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานของงาน เวลาทำงาน ขั้นตอนการทำงาน อย่างเป็นระบบ					
8	ผู้บริหารกำหนดกฎระเบียบต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีการระบุงานอย่างละเอียด					
9	ผู้บริหารบังคับบัญชาอย่างเข้มงวดและเด็ดขาด					
10	ผู้บริหารบอกถึงความคาดหวังของความสำเร็จของผลงานต่อบุคลากร ทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ					
3. ภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล						
11	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย ชัดเจน สร้างมาตรฐานด้านความเป็นเลิศ					
12	ผู้บริหารแสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					

ข้อ	ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
13	ผู้บริหารกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความพยายามในการทำงาน ตั้งความคาดหวังด้วยการแสดงความมั่นใจต่อบุคลากร					
14	ผู้บริหารมีการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้และบุคลากรพอใจ โดยยึดสถานการณ์เป็นหลัก					
15	ผู้บริหารมีการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบให้บุคลากรโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและปริมาณงาน					
4. ภาวะผู้นำแบบขายความคิด						
16	ผู้บริหารบอกรายละเอียดงานให้บุคลากรเข้าใจในรายละเอียดของงาน					
17	ผู้บริหารเปิดโอกาสบุคลากรทำความเข้าใจในรายละเอียดของงาน					
18	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ซักถามเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงาน					
19	ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจในการทำงาน					
20	ผู้บริหารอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ช่วยเหลือบุคลากรในการทำงาน					
5. ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน						
21	ผู้บริหารเข้าใจธรรมชาติของบุคลากร ให้อิสระในการทำงาน ให้เกียรติไว้วางใจ มอบอำนาจและการรับผิดชอบในการตัดสินใจโดยอิสระ					
22	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรกำหนดแนวทางการทำงานด้วยตนเอง					
23	ผู้บริหารการกระจายงาน และเชื่อมั่นในความสามารถในการทำงาน					
24	ผู้บริหารยอมรับ ยกย่องและชมเชยบุคลากร					
25	ผู้บริหารสังเกตและติดตามการทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู

3.1 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

3.2 ภาวะผู้นำแบบสั่งการควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

3.3 ภาวะผู้นำมีประสิทธิภาพควรเป็นอย่างไร

.....
.....
.....

3.4 ภาวะผู้นำแบบขายความคิดควรเป็นอย่างไร

.....
.....
.....

3.5 ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงานควรเป็นอย่างไร

.....
.....
.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

ภาคผนวก ง
แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม



ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
แบบสอบถามภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์
การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร. เอกชาติรี สุขเสน
ผู้เชี่ยวชาญ	นางนิรามัย พลสนอง
ผู้เชี่ยวชาญ	นายกฤษดา แก้วศิริบัณฑิต
ผู้เชี่ยวชาญ	ดร. อำนาจ โสภากุล
ผู้เชี่ยวชาญ	นางหนึ่งนุช แทนคำ
ผู้เชี่ยวชาญ	นางสาวสุภาภรณ์ มงคลเคหา

.....

คำชี้แจง โปรดพิจารณา ระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่ระบุไว้ในเล่มหรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย ลงในช่อง “ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ” ดังนี้

- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม								
1. เพศ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2. อายุ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4. ขนาดของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา								
1. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม								
1. ผู้บริหารมีการประชุม อภิปรายปัญหาและสถานการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการแสดงออก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3. ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้บุคลากรร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจและรับฟังข้อเสนอแนะจากทุกภาคส่วน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4. ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบและให้อิสระในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5. ผู้บริหารให้การช่วยเหลือ สนับสนุน ตลอดจนให้คำปรึกษาในการทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ								
6. ผู้บริหารกำหนดสิ่งที่คาดหวังอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7. ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานของงาน เวลาทำงาน ขั้นตอนการทำงานอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8. ผู้บริหารกำหนดกฎระเบียบต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีการระบุงานอย่างละเอียด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9. ผู้บริหารบังคับบัญชาอย่างเข้มงวดและเด็ดขาด	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
10. ผู้บริหารบอกถึงความคาดหวังของความสำเร็จของผลงานต่อบุคลากรทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3. ภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล								
11. ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย ชัดเจน สร้างมาตรฐานด้านความเป็นเลิศ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
12. ผู้บริหารแสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13. ผู้บริหารกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความพยายามในการทำงาน ตั้งความคาดหวังด้วยการแสดงความมั่นใจต่อบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14. ผู้บริหารมีการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้และบุคลากรพอใจโดยยึดสถานการณ์เป็นหลัก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15. ผู้บริหารมีการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบให้บุคลากรโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและปริมาณงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4. ภาวะผู้นำแบบชายความคิด								
16. ผู้บริหารบอกรายละเอียดงานให้บุคลากรเข้าใจในรายละเอียดของงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17. ผู้บริหารเปิดโอกาสบุคลากรทำความเข้าใจในรายละเอียดของงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ซักถามเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19. ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20. ผู้บริหารอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ช่วยเหลือบุคลากรในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5. ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน								
21. ผู้บริหารเข้าใจธรรมชาติของบุคลากร ให้อิสระในการทำงาน ให้เกียรติ ไว้วางใจ มอบอำนาจและการรับผิดชอบในการตัดสินใจโดยอิสระ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
22. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรกำหนดแนวทางการทำงานด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
23. ผู้บริหารการกระจายงาน และเชื่อมั่นในความสามารถในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
24. ผู้บริหารยอมรับ ยกย่องและชมเชยบุคลากร	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
25. ผู้บริหารสังเกตและติดตามการทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา								
1. ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมควรเป็นอย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบสั่งการควรเป็นอย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผลควรเป็นอย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบขายความคิดควรเป็นอย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบมอบหมายงานควรเป็นอย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

แบบสอบถามที่แสดงการแก้ไขสำนวนภาษาจากข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

รายการ	ผลการตรวจ	แก้ไขเป็น
ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา		
1. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม		
1. ผู้บริหารมีการประชุม อภิปรายปัญหาและสถานการณ์	✓	
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการแสดงออก	✓	
3. ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้บุคลากรร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจและรับฟังข้อเสนอแนะจากทุกภาคส่วน	✓	
4. ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบและให้อิสระในการทำงาน	✓	
5. ผู้บริหารให้การช่วยเหลือ สนับสนุน ตลอดจนให้คำปรึกษาในการทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	✓	
2. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ		
6. ผู้บริหารกำหนดสิ่งที่คาดหวังอย่างชัดเจน	✓	
7. ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานของงาน เวลาทำงาน ขั้นตอนการทำงานอย่างเป็นระบบ	✓	
8. ผู้บริหารกำหนดกฎระเบียบต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีการระบุงานอย่างละเอียด	✓	
9. ผู้บริหารบังคับบัญชาอย่างเข้มงวดและเด็ดขาด	✓	
10. ผู้บริหารบอกถึงความคาดหวังของความสำเร็จของผลงานต่อบุคลากรทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ	✓	
3. ภาวะผู้นำมุ่งประสิทธิผล		
11. ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย ชัดเจน สร้างมาตรฐานด้านความเป็นเลิศ	✓	
12. ผู้บริหารแสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	✓	
13. ผู้บริหารกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความพยายามในการทำงาน ตั้งความคาดหวังด้วยการแสดงความมั่นใจต่อบุคลากร	✓	

รายการ	ผลการตรวจ	แก้ไขเป็น
14. ผู้บริหารมีการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้และบุคลากรพอใจโดยยึดสถานการณ์เป็นหลัก	✓	
15. ผู้บริหารมีการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบให้บุคลากรโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและปริมาณงาน	✓	
4. ภาวะผู้นำแบบชายความคิด		
16. ผู้บริหารบอกรายละเอียดงานให้บุคลากรเข้าใจในรายละเอียดของงาน	✓	
17. ผู้บริหารเปิดโอกาสบุคลากรทำความเข้าใจในรายละเอียดของงาน	✓	
18. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ซักถามเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงาน	✓	
19. ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจในการทำงาน	✓	
20. ผู้บริหารอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ช่วยเหลือบุคลากรในการทำงาน	✓	
5. ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน		
21. ผู้บริหารเข้าใจธรรมชาติของบุคลากร ให้อิสระในการทำงาน ให้เกียรติ ไว้วางใจ มอบอำนาจและการรับผิดชอบในการตัดสินใจโดยอิสระ	✓	
22. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรกำหนดแนวทางการทำงานด้วยตนเอง	✓	
23. ผู้บริหารการกระจายงาน และเชื่อมั่นในความสามารถในการทำงาน	✓	
24. ผู้บริหารยอมรับ ยกย่องและชมเชยบุคลากร	✓	
25. ผู้บริหารสังเกตและติดตามการทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย	✓	

ภาคผนวก จ
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.973	25

Frequency Table

		เพศ			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	85	68.0	68.0	68.0
	หญิง	40	32.0	32.0	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

		อายุ			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยกว่า 30 ปี	3	2.4	2.4	2.4
	30-39 ปี	42	33.6	33.6	36.0
	40-49 ปี	34	27.2	27.2	63.2
	มากกว่า 50 ปี	46	36.8	36.8	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

		ประสบการณ์			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยกว่า 5 ปี	38	30.4	30.4	30.4
	5-10 ปี	23	18.4	18.4	48.8
	มากกว่า 10 ปี	64	51.2	51.2	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

		ขนาดสถานศึกษา			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ขนาดเล็ก	4	3.2	3.2	3.2

ขนาดกลาง	60	48.0	48.0	51.2
ขนาดใหญ่	37	29.6	29.6	80.8
ขนาดใหญ่พิเศษ	24	19.2	19.2	100.0
Total	125	100.0	100.0	

T-Test
Group Statistics

	เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ด้าน1	ชาย	85	4.83	.259	.028
	หญิง	40	4.50	.427	.068
ด้าน2	ชาย	85	4.41	.515	.056
	หญิง	40	4.39	.454	.072
ด้าน3	ชาย	85	4.66	.308	.033
	หญิง	40	4.41	.485	.077
ด้าน4	ชาย	85	4.68	.309	.034
	หญิง	40	4.35	.538	.085
ด้าน5	ชาย	85	4.68	.324	.035
	หญิง	40	4.41	.488	.077
โดยรวม	ชาย	85	4.65	.271	.029
	หญิง	40	4.41	.431	.068

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
ด้าน1	Equal variances assumed	47.145	.000	5.353	123	.000	.331	.062	.208	.453
	Equal variances not assumed			4.518	52.933	.000	.331	.073	.184	.477
ด้าน2	Equal variances assumed	.123	.726	.306	123	.760	.029	.095	-.159	.218
	Equal variances not assumed			.320	85.988	.750	.029	.091	-.152	.210
ด้าน3	Equal variances assumed	22.545	.000	3.546	123	.001	.254	.072	.112	.396
	Equal variances not assumed			3.036	54.359	.004	.254	.084	.086	.421
ด้าน4	Equal variances assumed	35.718	.000	4.441	123	.000	.337	.076	.187	.488
	Equal variances not assumed			3.691	51.488	.001	.337	.091	.154	.521
ด้าน5	Equal variances assumed	31.557	.000	3.609	123	.000	.265	.074	.120	.411
	Equal variances not assumed			3.131	55.728	.003	.265	.085	.096	.435
โดยรวม	Equal variances assumed	39.230	.000	3.842	123	.000	.243	.063	.118	.369
	Equal variances not assumed			3.276	53.925	.002	.243	.074	.094	.392

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ด้าน1	น้อยกว่า 30 ปี	3	4.33	.231	.133	3.76	4.91	4	5
	30-39 ปี	42	4.63	.387	.060	4.51	4.75	4	5

	40-49 ปี	34	4.65	.382	.066	4.52	4.79	4	5
	มากกว่า 50 ปี	46	4.89	.233	.034	4.82	4.96	4	5
	Total	125	4.72	.356	.032	4.66	4.79	4	5
ด้าน2	น้อยกว่า 30 ปี	3	4.20	.346	.200	3.34	5.06	4	5
	30-39 ปี	42	4.53	.511	.079	4.37	4.69	4	5
	40-49 ปี	34	4.22	.389	.067	4.08	4.35	3	5
	มากกว่า 50 ปี	46	4.44	.525	.077	4.29	4.60	3	5
	Total	125	4.40	.495	.044	4.32	4.49	3	5
ด้าน3	น้อยกว่า 30 ปี	3	4.20	.346	.200	3.34	5.06	4	5
	30-39 ปี	42	4.56	.469	.072	4.41	4.70	4	5
	40-49 ปี	34	4.48	.291	.050	4.37	4.58	4	5
	มากกว่า 50 ปี	46	4.70	.347	.051	4.59	4.80	3	5
	Total	125	4.58	.390	.035	4.51	4.65	3	5
ด้าน4	น้อยกว่า 30 ปี	3	4.20	.346	.200	3.34	5.06	4	5
	30-39 ปี	42	4.44	.545	.084	4.27	4.61	3	5
	40-49 ปี	34	4.53	.295	.051	4.43	4.63	4	5
	มากกว่า 50 ปี	46	4.76	.310	.046	4.66	4.85	3	5
	Total	125	4.57	.425	.038	4.50	4.65	3	5
ด้าน5	น้อยกว่า 30 ปี	3	4.33	.577	.333	2.90	5.77	4	5
	30-39 ปี	42	4.65	.442	.068	4.51	4.79	4	5
	40-49 ปี	34	4.35	.369	.063	4.22	4.48	4	5
	มากกว่า 50 ปี	46	4.73	.287	.042	4.64	4.81	4	5
	Total	125	4.59	.401	.036	4.52	4.66	4	5
โดยรวม	น้อยกว่า 30 ปี	3	4.25	.370	.213	3.34	5.17	4	5
	30-39 ปี	42	4.56	.416	.064	4.43	4.69	4	5
	40-49 ปี	34	4.45	.269	.046	4.35	4.54	4	5
	มากกว่า 50 ปี	46	4.70	.284	.042	4.62	4.79	4	5
	Total	125	4.57	.348	.031	4.51	4.64	4	5

Oneway

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ด้าน1	น้อยกว่า 30 ปี	3	4.33	.231	.133	3.76	4.91	4	5
	30-39 ปี	42	4.63	.387	.060	4.51	4.75	4	5
	40-49 ปี	34	4.65	.382	.066	4.52	4.79	4	5
	มากกว่า 50 ปี	46	4.89	.233	.034	4.82	4.96	4	5
	Total	125	4.72	.356	.032	4.66	4.79	4	5
ด้าน2	น้อยกว่า 30 ปี	3	4.20	.346	.200	3.34	5.06	4	5
	30-39 ปี	42	4.53	.511	.079	4.37	4.69	4	5
	40-49 ปี	34	4.22	.389	.067	4.08	4.35	3	5
	มากกว่า 50 ปี	46	4.44	.525	.077	4.29	4.60	3	5
	Total	125	4.40	.495	.044	4.32	4.49	3	5
ด้าน3	น้อยกว่า 30 ปี	3	4.20	.346	.200	3.34	5.06	4	5
	30-39 ปี	42	4.56	.469	.072	4.41	4.70	4	5
	40-49 ปี	34	4.48	.291	.050	4.37	4.58	4	5
	มากกว่า 50 ปี	46	4.70	.347	.051	4.59	4.80	3	5
	Total	125	4.58	.390	.035	4.51	4.65	3	5
ด้าน4	น้อยกว่า 30 ปี	3	4.20	.346	.200	3.34	5.06	4	5
	30-39 ปี	42	4.44	.545	.084	4.27	4.61	3	5
	40-49 ปี	34	4.53	.295	.051	4.43	4.63	4	5
	มากกว่า 50 ปี	46	4.76	.310	.046	4.66	4.85	3	5
	Total	125	4.57	.425	.038	4.50	4.65	3	5
ด้าน5	น้อยกว่า 30 ปี	3	4.33	.577	.333	2.90	5.77	4	5
	30-39 ปี	42	4.65	.442	.068	4.51	4.79	4	5
	40-49 ปี	34	4.35	.369	.063	4.22	4.48	4	5

มากกว่า 50 ปี	46	4.73	.287	.042	4.64	4.81	4	5
Total	125	4.59	.401	.036	4.52	4.66	4	5
โดยรวมน้อยกว่า 30 ปี	3	4.25	.370	.213	3.34	5.17	4	5
30-39 ปี	42	4.56	.416	.064	4.43	4.69	4	5
40-49 ปี	34	4.45	.269	.046	4.35	4.54	4	5
มากกว่า 50 ปี	46	4.70	.284	.042	4.62	4.79	4	5
Total	125	4.57	.348	.031	4.51	4.64	4	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้าน1	Between Groups	2.196	3	.732	6.544	.000
	Within Groups	13.537	121	.112		
	Total	15.733	124			
ด้าน2	Between Groups	2.029	3	.676	2.889	.038
	Within Groups	28.328	121	.234		
	Total	30.357	124			
ด้าน3	Between Groups	1.434	3	.478	3.312	.022
	Within Groups	17.463	121	.144		
	Total	18.897	124			
ด้าน4	Between Groups	2.795	3	.932	5.752	.001
	Within Groups	19.603	121	.162		
	Total	22.398	124			
ด้าน5	Between Groups	3.124	3	1.041	7.470	.000
	Within Groups	16.865	121	.139		
	Total	19.988	124			
โดยรวม	Between Groups	1.623	3	.541	4.889	.003
	Within Groups	13.392	121	.111		
	Total	15.016	124			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I- J)		Sig.	95% Confidence Interval	
			Std. Error			Lower Bound	Upper Bound
ด้าน1		30-39 ปี	-.300	.200	.136	-.70	.10

	น้อยกว่า 30 ปี	40-49 ปี	-.320	.201	.115	-.72	.08
		มากกว่า 50 ปี	-.554*	.199	.006	-.95	-.16
	30-39 ปี	น้อยกว่า 30 ปี	.300	.200	.136	-.10	.70
		40-49 ปี	-.020	.077	.800	-.17	.13
		มากกว่า 50 ปี	-.254*	.071	.001	-.39	-.11
	40-49 ปี	น้อยกว่า 30 ปี	.320	.201	.115	-.08	.72
		30-39 ปี	.020	.077	.800	-.13	.17
		มากกว่า 50 ปี	-.234*	.076	.002	-.38	-.08
	มากกว่า 50 ปี	น้อยกว่า 30 ปี	.554*	.199	.006	.16	.95
		30-39 ปี	.254*	.071	.001	.11	.39
		40-49 ปี	.234*	.076	.002	.08	.38
ด้าน2	น้อยกว่า 30 ปี	30-39 ปี	-.329	.289	.258	-.90	.24
		40-49 ปี	-.018	.291	.952	-.59	.56
		มากกว่า 50 ปี	-.243	.288	.400	-.81	.33
	30-39 ปี	น้อยกว่า 30 ปี	.329	.289	.258	-.24	.90
		40-49 ปี	.311*	.112	.006	.09	.53
		มากกว่า 50 ปี	.085	.103	.412	-.12	.29
	40-49 ปี	น้อยกว่า 30 ปี	.018	.291	.952	-.56	.59
		30-39 ปี	-.311*	.112	.006	-.53	-.09
		มากกว่า 50 ปี	-.226*	.109	.041	-.44	-.01
	มากกว่า 50 ปี	น้อยกว่า 30 ปี	.243	.288	.400	-.33	.81
		30-39 ปี	-.085	.103	.412	-.29	.12
		40-49 ปี	.226*	.109	.041	.01	.44
ด้าน3	น้อยกว่า 30 ปี	30-39 ปี	-.357	.227	.118	-.81	.09
		40-49 ปี	-.276	.229	.229	-.73	.18
		มากกว่า 50 ปี	-.496*	.226	.030	-.94	-.05
	30-39 ปี	น้อยกว่า 30 ปี	.357	.227	.118	-.09	.81
		40-49 ปี	.081	.088	.359	-.09	.25
		มากกว่า 50 ปี	-.139	.081	.090	-.30	.02
	40-49 ปี	น้อยกว่า 30 ปี	.276	.229	.229	-.18	.73
		30-39 ปี	-.081	.088	.359	-.25	.09
		มากกว่า 50 ปี	-.219*	.086	.012	-.39	-.05
	มากกว่า 50 ปี	น้อยกว่า 30 ปี	.496*	.226	.030	.05	.94
		30-39 ปี	.139	.081	.090	-.02	.30
		40-49 ปี	.219*	.086	.012	.05	.39
ด้าน4	น้อยกว่า 30 ปี	30-39 ปี	-.238	.241	.324	-.71	.24
		40-49 ปี	-.329	.242	.177	-.81	.15
		มากกว่า 50 ปี	-.557*	.240	.022	-1.03	-.08
	30-39 ปี	น้อยกว่า 30 ปี	.238	.241	.324	-.24	.71

		40-49 ปี							
		มากกว่า 50 ปี							
	40-49 ปี	น้อยกว่า 30 ปี							
		30-39 ปี							
		มากกว่า 50 ปี							
	มากกว่า 50 ปี	น้อยกว่า 30 ปี							
		30-39 ปี							
		40-49 ปี							
ด้าน5	น้อยกว่า 30 ปี	30-39 ปี							
		40-49 ปี							
		มากกว่า 50 ปี							
	30-39 ปี	น้อยกว่า 30 ปี							
		40-49 ปี							
		มากกว่า 50 ปี							
	40-49 ปี	น้อยกว่า 30 ปี							
		30-39 ปี							
		มากกว่า 50 ปี							
	มากกว่า 50 ปี	น้อยกว่า 30 ปี							
		30-39 ปี							
		40-49 ปี							
โดยรวม	น้อยกว่า 30 ปี	30-39 ปี							
		40-49 ปี							
		มากกว่า 50 ปี							
	30-39 ปี	น้อยกว่า 30 ปี							
		40-49 ปี							
		มากกว่า 50 ปี							
	40-49 ปี	น้อยกว่า 30 ปี							
		30-39 ปี							
		มากกว่า 50 ปี							
	มากกว่า 50 ปี	น้อยกว่า 30 ปี							
		30-39 ปี							
		40-49 ปี							

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Oneway
Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ด้าน1	น้อยกว่า 5 ปี	38	4.71	.334	.054	4.60	4.82	4	5
	5-10 ปี	23	4.77	.285	.059	4.65	4.90	4	5
	มากกว่า 10 ปี	64	4.72	.393	.049	4.62	4.82	4	5
	Total	125	4.72	.356	.032	4.66	4.79	4	5
ด้าน2	น้อยกว่า 5 ปี	38	4.49	.523	.085	4.32	4.66	4	5
	5-10 ปี	23	4.30	.434	.091	4.12	4.49	3	5
	มากกว่า 10 ปี	64	4.39	.497	.062	4.27	4.51	3	5
	Total	125	4.40	.495	.044	4.32	4.49	3	5
ด้าน3	น้อยกว่า 5 ปี	38	4.58	.423	.069	4.44	4.72	4	5
	5-10 ปี	23	4.60	.209	.044	4.51	4.69	4	5
	มากกว่า 10 ปี	64	4.57	.423	.053	4.46	4.67	3	5
	Total	125	4.58	.390	.035	4.51	4.65	3	5
ด้าน4	น้อยกว่า 5 ปี	38	4.58	.428	.069	4.44	4.72	4	5
	5-10 ปี	23	4.52	.261	.054	4.41	4.63	4	5
	มากกว่า 10 ปี	64	4.59	.472	.059	4.47	4.71	3	5
	Total	125	4.57	.425	.038	4.50	4.65	3	5
ด้าน5	น้อยกว่า 5 ปี	38	4.65	.498	.081	4.49	4.82	4	5
	5-10 ปี	23	4.46	.279	.058	4.34	4.58	4	5
	มากกว่า 10 ปี	64	4.60	.369	.046	4.51	4.69	4	5
	Total	125	4.59	.401	.036	4.52	4.66	4	5
โดยรวม	น้อยกว่า 5 ปี	38	4.60	.380	.062	4.48	4.73	4	5
	5-10 ปี	23	4.53	.189	.039	4.45	4.61	4	5
	มากกว่า 10 ปี	64	4.57	.374	.047	4.48	4.67	4	5
	Total	125	4.57	.348	.031	4.51	4.64	4	5

		ANOVA				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้าน1	Between Groups	.072	2	.036	.282	.755
	Within Groups	15.661	122	.128		
	Total	15.733	124			
ด้าน2	Between Groups	.517	2	.259	1.058	.350
	Within Groups	29.840	122	.245		
	Total	30.357	124			
ด้าน3	Between Groups	.017	2	.008	.054	.948
	Within Groups	18.881	122	.155		
	Total	18.897	124			
ด้าน4	Between Groups	.081	2	.041	.223	.801
	Within Groups	22.317	122	.183		
	Total	22.398	124			
ด้าน5	Between Groups	.539	2	.269	1.690	.189
	Within Groups	19.450	122	.159		
	Total	19.988	124			
โดยรวม	Between Groups	.068	2	.034	.278	.758
	Within Groups	14.948	122	.123		
	Total	15.016	124			

Post Hoc Tests
Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) ประสบการณ์	(J) ประสบการณ์	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ด้าน1	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	-.069	.095	.470	-.26	.12
		มากกว่า 10 ปี	-.013	.073	.854	-.16	.13
	5-10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.069	.095	.470	-.12	.26
		มากกว่า 10 ปี	.055	.087	.528	-.12	.23
	มากกว่า 10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.013	.073	.854	-.13	.16
		5-10 ปี	-.055	.087	.528	-.23	.12
ด้าน2	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	.185	.131	.159	-.07	.44
		มากกว่า 10 ปี	.099	.101	.331	-.10	.30
	5-10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	-.185	.131	.159	-.44	.07
		มากกว่า 10 ปี	-.086	.120	.474	-.32	.15
มากกว่า 10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	-.099	.101	.331	-.30	.10	

		5-10 ปี	.086	.120	.474	-.15	.32
ด้าน3	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	-.021	.104	.840	-.23	.18
		มากกว่า 10 ปี	.010	.081	.899	-.15	.17
	5-10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.021	.104	.840	-.18	.23
		มากกว่า 10 ปี	.031	.096	.744	-.16	.22
	มากกว่า 10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	-.010	.081	.899	-.17	.15
		5-10 ปี	-.031	.096	.744	-.22	.16
ด้าน4	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	.057	.113	.614	-.17	.28
		มากกว่า 10 ปี	-.012	.088	.894	-.19	.16
	5-10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	-.057	.113	.614	-.28	.17
		มากกว่า 10 ปี	-.069	.104	.509	-.27	.14
	มากกว่า 10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.012	.088	.894	-.16	.19
		5-10 ปี	.069	.104	.509	-.14	.27
ด้าน5	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	.192	.105	.072	-.02	.40
		มากกว่า 10 ปี	.053	.082	.521	-.11	.21
	5-10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	-.192	.105	.072	-.40	.02
		มากกว่า 10 ปี	-.139	.097	.154	-.33	.05
	มากกว่า 10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	-.053	.082	.521	-.21	.11
		5-10 ปี	.139	.097	.154	-.05	.33
โดยรวม	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	.069	.092	.458	-.11	.25
		มากกว่า 10 ปี	.027	.072	.704	-.11	.17
	5-10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	-.069	.092	.458	-.25	.11
		มากกว่า 10 ปี	-.042	.085	.626	-.21	.13
	มากกว่า 10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	-.027	.072	.704	-.17	.11
		5-10 ปี	.042	.085	.626	-.13	.21

Oneway
Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ด้าน1	ขนาดเล็ก	4	4.65	.342	.171	4.11	5.19	4	5
	ขนาดกลาง	60	4.75	.331	.043	4.66	4.83	4	5
	ขนาดใหญ่	37	4.63	.433	.071	4.49	4.78	4	5
	ขนาดใหญ่ พิเศษ	24	4.83	.259	.053	4.72	4.93	4	5
	Total	125	4.72	.356	.032	4.66	4.79	4	5
ด้าน2	ขนาดเล็ก	4	4.70	.258	.129	4.29	5.11	4	5

	ขนาดกลาง	60	4.45	.532	.069	4.31	4.58	3	5
	ขนาดใหญ่	37	4.06	.275	.045	3.97	4.16	4	5
	ขนาดใหญ่พิเศษ	24	4.78	.345	.071	4.63	4.92	4	5
	Total	125	4.40	.495	.044	4.32	4.49	3	5
	ด้าน3	ขนาดเล็ก	4	4.80	.231	.115	4.43	5.17	5
	ขนาดกลาง	60	4.61	.413	.053	4.51	4.72	3	5
	ขนาดใหญ่	37	4.30	.277	.046	4.21	4.40	4	5
	ขนาดใหญ่พิเศษ	24	4.88	.175	.036	4.80	4.95	5	5
	Total	125	4.58	.390	.035	4.51	4.65	3	5
	ด้าน4	ขนาดเล็ก	4	4.70	.115	.058	4.52	4.88	5
	ขนาดกลาง	60	4.64	.445	.057	4.53	4.75	3	5
	ขนาดใหญ่	37	4.37	.395	.065	4.24	4.50	4	5
	ขนาดใหญ่พิเศษ	24	4.70	.354	.072	4.55	4.85	4	5
	Total	125	4.57	.425	.038	4.50	4.65	3	5
	ด้าน5	ขนาดเล็ก	4	4.75	.191	.096	4.45	5.05	5
	ขนาดกลาง	60	4.63	.400	.052	4.53	4.73	4	5
	ขนาดใหญ่	37	4.36	.386	.063	4.23	4.49	4	5
	ขนาดใหญ่พิเศษ	24	4.83	.259	.053	4.72	4.93	4	5
	Total	125	4.59	.401	.036	4.52	4.66	4	5
	โดยรวม	ขนาดเล็ก	4	4.72	.153	.077	4.48	4.96	5
	ขนาดกลาง	60	4.62	.355	.046	4.52	4.71	4	5
	ขนาดใหญ่	37	4.35	.259	.043	4.26	4.43	4	5
	ขนาดใหญ่พิเศษ	24	4.80	.275	.056	4.68	4.92	4	5
	Total	125	4.57	.348	.031	4.51	4.64	4	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้าน1	Between Groups	.608	3	.203	1.621	.188
	Within Groups	15.125	121	.125		
	Total	15.733	124			
ด้าน2	Between Groups	8.018	3	2.673	14.478	.000
	Within Groups	22.339	121	.185		
	Total	30.357	124			
ด้าน3	Between Groups	5.193	3	1.731	15.284	.000

	Within Groups	13.704	121	.113		
	Total	18.897	124			
ด้าน4	Between Groups	2.201	3	.734	4.396	.006
	Within Groups	20.197	121	.167		
	Total	22.398	124			
ด้าน5	Between Groups	3.537	3	1.179	8.671	.000
	Within Groups	16.452	121	.136		
	Total	19.988	124			
โดยรวม	Between Groups	3.338	3	1.113	11.529	.000
	Within Groups	11.678	121	.097		
	Total	15.016	124			

Post Hoc Tests
Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) ขนาด สถานศึกษา	(J) ขนาด สถานศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ด้าน1	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-.097	.183	.597	-.46	.26
		ขนาดใหญ่	.018	.186	.925	-.35	.39
		ขนาดใหญ่ พิเศษ	-.175	.191	.361	-.55	.20
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	.097	.183	.597	-.26	.46
		ขนาดใหญ่	.114	.074	.125	-.03	.26
		ขนาดใหญ่ พิเศษ	-.078	.085	.361	-.25	.09
	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	-.018	.186	.925	-.39	.35
		ขนาดกลาง	-.114	.074	.125	-.26	.03
		ขนาดใหญ่ พิเศษ	-.193	.093	.040	-.38	-.01
	ขนาดใหญ่ พิเศษ	ขนาดเล็ก	.175	.191	.361	-.20	.55
		ขนาดกลาง	.078	.085	.361	-.09	.25
		ขนาดใหญ่	.193	.093	.040	.01	.38
ด้าน2	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	.253	.222	.256	-.19	.69
		ขนาดใหญ่	.635*	.226	.006	.19	1.08
		ขนาดใหญ่ พิเศษ	-.075	.232	.747	-.53	.38
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	-.253	.222	.256	-.69	.19

		ขนาดใหญ่	.382*	.090	.000	.20	.56
		ขนาดใหญ่พิเศษ	-.328*	.104	.002	-.53	-.12
	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	-.635*	.226	.006	-1.08	-.19
		ขนาดกลาง	-.382*	.090	.000	-.56	-.20
		ขนาดใหญ่พิเศษ	-.710*	.113	.000	-.93	-.49
	ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดเล็ก	.075	.232	.747	-.38	.53
		ขนาดกลาง	.328*	.104	.002	.12	.53
		ขนาดใหญ่	.710*	.113	.000	.49	.93
ด้าน3	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	.187	.174	.285	-.16	.53
		ขนาดใหญ่	.497*	.177	.006	.15	.85
		ขนาดใหญ่พิเศษ	-.075	.182	.681	-.43	.28
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	-.187	.174	.285	-.53	.16
		ขนาดใหญ่	.311*	.070	.000	.17	.45
		ขนาดใหญ่พิเศษ	-.262*	.081	.002	-.42	-.10
	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	-.497*	.177	.006	-.85	-.15
		ขนาดกลาง	-.311*	.070	.000	-.45	-.17
		ขนาดใหญ่พิเศษ	-.572*	.088	.000	-.75	-.40
	ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดเล็ก	.075	.182	.681	-.28	.43
		ขนาดกลาง	.262*	.081	.002	.10	.42
		ขนาดใหญ่	.572*	.088	.000	.40	.75
ด้าน4	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	.060	.211	.777	-.36	.48
		ขนาดใหญ่	.327	.215	.131	-.10	.75
		ขนาดใหญ่พิเศษ	.000	.221	1.000	-.44	.44
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	-.060	.211	.777	-.48	.36
		ขนาดใหญ่	.267*	.085	.002	.10	.44
		ขนาดใหญ่พิเศษ	-.060	.099	.544	-.26	.14
	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	-.327	.215	.131	-.75	.10
		ขนาดกลาง	-.267*	.085	.002	-.44	-.10
		ขนาดใหญ่พิเศษ	-.327*	.107	.003	-.54	-.12
	ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดเล็ก	.000	.221	1.000	-.44	.44
		ขนาดกลาง	.060	.099	.544	-.14	.26

ด้าน5	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่	.327*	.107	.003	.12	.54	
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	.120	.190	.530	-.26	.50
		ขนาดใหญ่	.393*	.194	.045	.01	.78	
	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	พิเศษ	-.075	.199	.707	-.47	.32
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-.120	.190	.530	-.50	.26
		ขนาดใหญ่	.273*	.077	.001	.12	.43	
	ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดใหญ่	พิเศษ	-.195*	.089	.030	-.37	-.02
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-.393*	.194	.045	-.78	-.01
		ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	-.273*	.077	.001	-.43	-.12
	ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดใหญ่	พิเศษ	-.468*	.097	.000	-.66	-.28
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	.075	.199	.707	-.32	.47
		ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	.195*	.089	.030	.02	.37
โดยรวม	ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดใหญ่	.468*	.097	.000	.28	.66	
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	.105	.160	.515	-.21	.42
		ขนาดใหญ่	.374*	.164	.024	.05	.70	
	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	พิเศษ	-.080	.168	.634	-.41	.25
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-.105	.160	.515	-.42	.21
		ขนาดใหญ่	.269*	.065	.000	.14	.40	
	ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดใหญ่	พิเศษ	-.185*	.075	.015	-.33	-.04
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-.374*	.164	.024	-.70	-.05
		ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	-.269*	.065	.000	-.40	-.14
	ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดใหญ่	พิเศษ	-.454*	.081	.000	-.62	-.29
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	.080	.168	.634	-.25	.41
		ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	.185*	.075	.015	.04	.33
		ขนาดใหญ่	.454*	.081	.000	.29	.62	

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ สกุล : นางสาวพัชรีภรณ์ โนนทอง
วัน เดือน ปีเกิด : วันจันทร์ ที่ 28 ธันวาคม พ.ศ. 2535
ชาติภูมิ : อุตรธานี
ที่อยู่ปัจจุบัน : 128 หมู่ 2 ต. บ้านตาด อ. เมืองอุตรธานี จ. อุตรธานี 41000
E-mail. Padchariporn28@gmail.com
Tel. Mobile 088-9791796
ID. Line padchariporn
- การศึกษา**
- พ.ศ. 2559 : ปริญญาตรี ศาสนศาสตร์บัณฑิต (ศน.บ.) คณะศึกษาศาสตร์
สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน
- พ.ศ. 2565 : ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) คณะศึกษาศาสตร์
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน
- หน้าที่การงานปัจจุบัน : ครู โรงเรียนสุวรรณคูหาพิทยาสรรค์ ต. สุวรรณคูหา อ. สุวรรณคูหา
จ. หนองบัวลำภู