วารสารศิลปศาสตร์และการศึกษา
Journal of Intellect Education (IEJ),,
ปีที่ 1 ฉบับที่ 02 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2568) หน้า 163-174
Volume 1 No.02 (May - August 2025) Page 163-174

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

Situational Leadership Affecting Teamwork Performance of Administrators and Teachers in Schools under the Nakhon Sawan Primary Educational Service Area 2

เรือนแก้ว สอนที[1], พิมพฤทธิ์ เที่ยงภักดิ์[2],วิจิตรา เจริญพงษ์[3]
Raunkaew Sontee, pimparit Tiangpak[2], Wichittra charernpon[3]
คณะบัณฑิตวิทยาลัย วิชาเอกบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา[1]
คณะศิลปะศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก[2]
คณะศิลปะศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยชินวัตร[3]
Educational Administration, Graduate School, Chao Phraya University[1]
Faculty of Liberal Arts, Educational Administration Program, Krirk University[2]
Faculty of Liberal Arts, l Administration Program, shinawatra university[3]

Received: June 5, 2025 Revised: June 10, 2025 Accepted: June 15 June, 2025 ISSN: 2822-0218 (Online) ISSN: 2822-0218 (Online

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารและครู ในสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ผู้บริหารและครู โดยใช้การสุ่มอย่างง่าย จำนวน 305 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณและทดสอบภายหลังโดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบสเต็ปไวซ์

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำตามสถานการณ์กับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำตามสถานการณ์, การทำงานเป็นทีม, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

*Corresponding author. Tel.: 061 50 96592, Email address: pimparit1107@gmail.com วารสารศิลปศาสตร์และการศึกษา,1(2),163-174

Abstract

The purposes of this research were First, to study level Situational Leadership of administrators and teachers in schools . Second, to study level teamwork efficiency of administrators and teachers in schools . Third, to study relationship between Situational Leadership effecting teamwork efficiency of administrators and teachers in schools. The sample group was administrators and teachers in schools . Chosen by simple random sampling 305 persons. The instrument for data collection was a set of five-rating scale questionnaire. The statistics of the analysis included quantity, frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, multivariate analysis of varianceand subsequent test by using Scheffe's method, Pearson's product correlation coefficient and multiple regression analysis of correlation coefficient by using Stepwise's method.

The results of this study were 1) the level of Situational Leadership of administrators and teachers in schools was at a high level 2) the level of teamwork efficiency of administrators and teachers in schools was at a high level 3) the relationship between Situational Leadership effecting teamwork efficiency of administrators and teachers in schools fuond that the positive correlation were statistically significant at the .01

Key word : Situational leadership, teamwork, Area Education Office

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเจริญก้าวหน้าของประเทศในปัจจุบันดำเนินไปอย่างรวดเร็วตามยุคโลกาภิวัตน์หรือยุคข้อมูลข่าวสารที่ไร้พรมแดน ความเจริญก้าวหน้านี้ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ทำให้องค์กรทุกประเภท รวมทั้งสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนวิธีการในการบริหารงาน เพื่อให้องค์กรมีความคล่องตัว มีความสามารถในการปรับตัว ตลอดจนมีความพร้อมที่จะเรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ซึ่งจากปัจจัยพื้นฐานทางด้านการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน คือ คน เงิน เครื่องมือ และการบริหารจัดการ คนนับเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงาน ดังนั้นในการบริหารจัดการทุกเรื่องในการทำงานจึงต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญงานในแต่ละด้านมาทำงานเป็นทีมร่วมกัน เพราะคนต้องการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้อื่น ต้องการพึ่งพาอาศัยและทำงานร่วมกัน ในบรรดากิจกรรมต่างๆ ที่ต้องจัดให้มีขึ้นในองค์กร เพื่อช่วยให้งานดำเนินไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์องค์กร คงไม่พ้นไปจากเรื่องการบริหารงาน ซึ่งจากผลการบริหารงานตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ถ้าจะดูความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารงาน อาจดูได้จากสภาพการทำงานของบุคลากร เพราะการบริหารงานบุคคลคือปัจจัยสำคัญยิ่งที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของงานโดยตรง ดังนั้นในการบริหารงานหน่วยงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของราชการหรือเอกชน จุดประสงค์หลักก็คือการที่ผู้บริหารหน่วยงานนั้นสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อการบริหารองค์กรให้ไปสู่ผลสำเร็จได้อยู่ที่ผู้บริหารมีความสามารถใช้ศิลปะในการบริหารชักชวนให้

ผู้ร่วมงานหรือสมาชิกขององค์กรนำความสามารถออกมาใช้อย่างเต็มที่และเป็นระบบ นั่นแสดงว่าผู้บริหารรู้จักและเข้าใจนำแนวคิดในการพัฒนาเทคนิคการสร้างทีมงานมาใช้ในหน่วยงานของตน (ทิศนา แขมมณี, 2545)

องค์กรทุกองค์กรถือเป็นหน่วยงานทางสังคมอย่างหนึ่ง โดยเกิดขึ้นจากระบบความร่วมมือของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งได้กำหนดและยอมรับในสังคมอย่างมีระบบแบบแผน มีอาณาเขตสัมพันธ์เฉพาะตัว และมีกรรมวิธีที่จะเสริมสร้าง บำรุงรักษาทรัพยากรบุคคล รวมทั้งทรัพยากรอื่นๆ เพื่อให้สมาชิกขององค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างบรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจ และมีการติดต่อสื่อสารที่ดีในยุคปัจจุบัน ความสำเร็จขององค์กรนอกจากจะขึ้นอยู่กับความสามารถและภาวะผู้นำของผู้บริหารแล้วยังขึ้นอยู่กับสมาชิกขององค์กรทุกคน ดังนั้น การบริหารองค์กรถือเป็นกิจกรรมที่บุคลากรทุกคนต้องร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ มีการบริหารองค์กรแบบมีส่วนร่วม มีระบบการทำงานเป็นทีม เพื่อช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากกว่าการบริหารจัดการแบบปัจเจกชน เนื่องจากการทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานที่นำความรู้ ความสามารถ ทักษะประสบการณ์ที่แตกต่างกันมาผสมผสาน มีการร่วมกันแก้ปัญหาอย่างรอบคอบเหมาะกับการทำงานที่ซับซ้อน การทำงานเป็นทีมมีการวางแผน การแบ่งงานกันการร่วมมือประสานงาน การตัดสินใจแก้ปัญหาสมาชิกเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อกัน ยอมรับความคิดเห็นของส่วนรวมให้เกียรติซึ่งกันและกัน (กรกรนก บุญชูจรัส, 2552) อีกทั้งยังสังเกตได้ว่าลักษณะของงานในปัจจุบันมีความซับซ้อนมากขึ้นภายใต้สภาวการณ์ของการแข่งขัน ที่มีแนวโน้มทวีความเข้มข้นและรุนแรงยิ่งขึ้น การทำงานโดยบุคคลเพียงคนเดียวจึงยากที่จะปฏิบัติให้สำเร็จได้ เนื่องจากคนๆเดียวย่อมมีความสามารถที่จำกัด จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพยายามหาผู้อื่นมารวมกันเพื่อได้นำความรู้ ความสามารถของแต่ละคนมาช่วยทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อผู้ปฏิบัติงานเองและองค์กร (พิทักษ์ กานตอัมพร, 2549)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นสารสนเทศของหน่วยงานสำหรับนำไปพิจารณาปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงานของสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การพัฒนาการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และเกิด ประสิทธิภาพต่อองค์กรต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 อยู่ในระดับ

2. ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 เป็นอย่างไร

3. ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 หรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์อย่างน้อย 1 ตัวแปร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 จำนวน 1,473 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2, 2568)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง (Krejcie and Morgan, 1970) และทำการสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 305 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ตามแนวคิดทฤษฎี 3 มิติ ของ Reddin(1970) 4 แบบคือ 1) ผู้นำแบบปลีกตัว 2) ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ 3) ผู้นำแบบอุทิศตน และ4) ผู้นำแบบประสาน และศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ตามกรอบแนวคิดของ Parker (1990) โดยมีองค์ประกอบ 5 ด้านได้แก่ 1) การกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน 2) การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ 3) การสื่อสารกันอย่างเปิดเผย 4) การกระจายอำนาจความเป็นผู้นำ 5) การตัดสินใจร่วมกัน กำหนดเป็นตัวแปรเพื่อศึกษา ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 แบบ ได้แก่ 1) ผู้นำแบบปลีกตัว 2) ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ 3) ผู้นำแบบอุทิศตน และ 4) ผู้นำแบบประสาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ 1) การกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน 2) การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ 3) การสื่อสารกันอย่างเปิดเผย 4) การกระจายอำนาจความเป็นผู้นำ และ 5) การตัดสินใจร่วมกัน

ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 เท่านั้น

ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยในครั้งนี้ใช้ระยะเวลา 8 เดือน (ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ ถึง เดือนกรกฎาคม 2559)

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อทราบถึงระดับของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

2. เพื่อทราบถึงระดับของประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

3. เพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำตามสถานการณ์กับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

4. เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ให้มากยิ่งขึ้น

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภายใต้การบริหารยุคใหม่ องค์กรทั้งในและต่างประเทศ ต่างยอมรับว่าการทำงานเป็นทีมเป็นวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทีมงานมีความสำคัญที่สุดสำหรับการสร้างประสิทธิภาพในแง่ของการแข่งขันให้ทันสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้เพราะการปรับตัวนำเอาแนวความคิดมา ปฏิบัติและการปรับระบบการทำงานต่างๆ ให้เข้าสู่เงื่อนไขใหม่นั้น ต้องอาศัยกลุ่มหรือทีมงานเป็นตัว ปรับเสมอ โดยใช้ทีมงานเป็นฐานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และต้องอำนวยการประสานงานให้บุคลากรที่มีความชำนาญแต่ละด้านมาทำงานร่วมกันเพิ่มการประสานงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน (กรมวิชาการ, 2544)

การบริหารงานโดยยึดหลักการทำงานร่วมกันเป็นทีม การสร้างทีมงานให้แข็งแกร่ง โดยเน้นให้บุคลากรทุกคนเห็นความสำคัญของกระบวนการในการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร นับเป็นการบริหารงานขององค์กรที่ได้รับความนิยม และนำมาใช้ปฏิบัติกันอย่างแพร่หลายในปัจจุบันทั้งในองค์กรของหน่วยงานราชการและเอกชน เพราะทีมงานนั้นมีความหมายมากกว่า กลุ่มคนที่มารวมกันในเวลาเดียวกัน และสถานที่เดียวกัน แต่หมายถึงการที่บุคคลจำนวนหนึ่ง ซึ่งมีความแตกต่างกันทั้งด้าน ประสบการณ์ ความรู้และความสามารถ โดยมีสิ่งหนึ่งที่เหมือนกันคือ มีความมุ่งมั่นผูกพันต่อการทำงานร่วมกัน เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร รวมถึงเป็นการนำแนวคิดของคนมากกว่า 1 คน มารวมกันในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานซึ่งจะก่อให้เกิดนวัตกรรม และการสร้างสรรค์ผลงานที่มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล บุคลากรจะเกิดความพึงพอใจในการร่วมแสดงความคิดเห็นมีความ รับผิดชอบในงาน และมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น รวมทั้งเป็นการนำทรัพยากรของกลุ่มมาใช้ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การสร้างทีมงานจึงเป็นรูปแบบหนึ่งของการบริหารที่ก่อให้เกิด ประโยชน์แก่ตัวบุคคลและหน่วยงานมากที่สุดแบบหนึ่ง การบริหารแบบนี้เป็นการ เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นการเสริมสร้างความสามัคคีทำให้คนรักงาน ผูกพันกับงาน มองเห็นอนาคตขององค์กรหรือของหน่วยงานได้ชัดเจน เป้าหมายของการสร้างทีมงานจึงเป็นการสร้างทีมที่มีการ ทำงานอย่างมีชีวิตชีวา และมีการประสานการทำงานของสมาชิกทุกคนในทีมให้มุ่งสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน(สมบูรณ์ คันธโชติ, 2543)

การทำงานเป็นทีม จึงมีความจำเป็นมากสำหรับองค์กรทุกองค์กร หากองค์กร ใดแบ่งแยกการทำงานโดยอิสระไม่สนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน หรือไม่ผนึกพลังกันทำงานเป็นทีม ย่อมส่งผลให้มีประสิทธิผลของงานใน

องค์กรตกต่ำลง นอกจากนี้ยังส่งผลไปถึงบรรยากาศของการทำงาน ร่วมกันด้วย ฉะนั้นการทำงานแบบเก่งแต่ผู้เดียวนั้นหมดยุคสมัยแล้ว เพราะการทำงานเป็นทีมมักจะทำ ออกมาได้ดีกว่าการทำงานคนเดียว เมื่อทีมทำงานได้ดีผลลัพธ์ที่ได้ก็จะมีประสิทธิผลสูงเป็นอย่างมาก พลังในการทำงานร่วมกันซึ่งเกิดจากการเอาทักษะที่มีความแตกต่างกันและหลากหลายประสบการณ์ และแรงจูงใจของสมาชิกในทีม ทำให้ทีมสามารถที่จะตอบสนองต้องการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทีมที่มี ประสิทธิภาพจะสามารถตัดสินใจได้ดีขึ้น ดำเนินการได้รวดเร็วยิ่งขึ้นและแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ มากขึ้นกว่ากลุ่มคนที่มีทักษะ และความสามารถสูงแต่ต่างคนต่างทำงาน (ไพโรจน์ บาลัน, 2551) ทั้งนี้การทำงานเป็นทีมจะเกิดประสิทธิภาพได้นั้นจะต้องประกอบด้วย 5 ด้านด้วยกันคือ ด้านการ กำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และด้านด้านการตัดสินใจร่วมกัน

ในด้านการศึกษา สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการจัดการศึกษาให้กับ ประชาชนโดยตรงจะต้องมีการพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถบริหารการ เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสมต่อบริบทในสังคม ผู้บริหารและครูจึงเป็นบุคลากรสำคัญในการทำงานเพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ซึ่งจำเป็นที่ผู้บริหารและครูจะต้องมีทักษะในการทำงานเป็นทีม วิโรจน์ สารรัตนะ(2542) การทำงานเป็นทีมเป็นเรื่อง สำคัญมากที่ควรนำมาปฏิบัติในการพัฒนาโรงเรียนให้มีศักยภาพสามารถช่วยตนเองให้เจริญก้าวหน้าท่ามกลางข้อจำกัดต่างๆได้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องระดมสรรพกำลัง และอาศัยความร่วมมือร่วมใจ ของบุคลากรทุกฝ่ายให้เขามามีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันในลักษณะการทำงานเป็นทีม เพราะความ เจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ตลอดจนกฎระเบียบที่มีการปรับปรุง ตลอดเวลามีผลทำให้โรงเรียนต้องอาศัยสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญของ บุคลากรต่าง ๆ มาช่วยกันทำงานจึงจะประสบความสำเร็จ เพราะการบริหารงานในโรงเรียนเป็นงานที่ไม่ สามารถทำสำเร็จได้เพียงคนเดียวได้ จึงต้องอาศัยผู้มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญจากทุกๆ คนในทีมงาน ตลอดจนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อแสวงหาแนวทาง วิธีการ และเป้าหมายใหม่ๆ ความสามัคคีของคนในทีมงาน เมื่อพิจารณาในภาพรวมจะพบว่าการทำงานเป็นทีมช่วยให้สถานศึกษาสามารถ รวมพลังในการปฏิบัติงาน ทำให้งานประสบผลสำเร็จได้ไม่ยาก เมื่อผลการปฏิบัติงานดีขึ้นทั้งด้าน คุณภาพและปริมาณ ส่งผลให้สถานศึกษามีชื่อเสียงและมีคุณภาพ ผลประโยชน์จึงตกอยู่กับทั้ง สถานศึกษาและบุคลากรของทีมงาน (สุนันทา เลาหนันทน์, 2551)

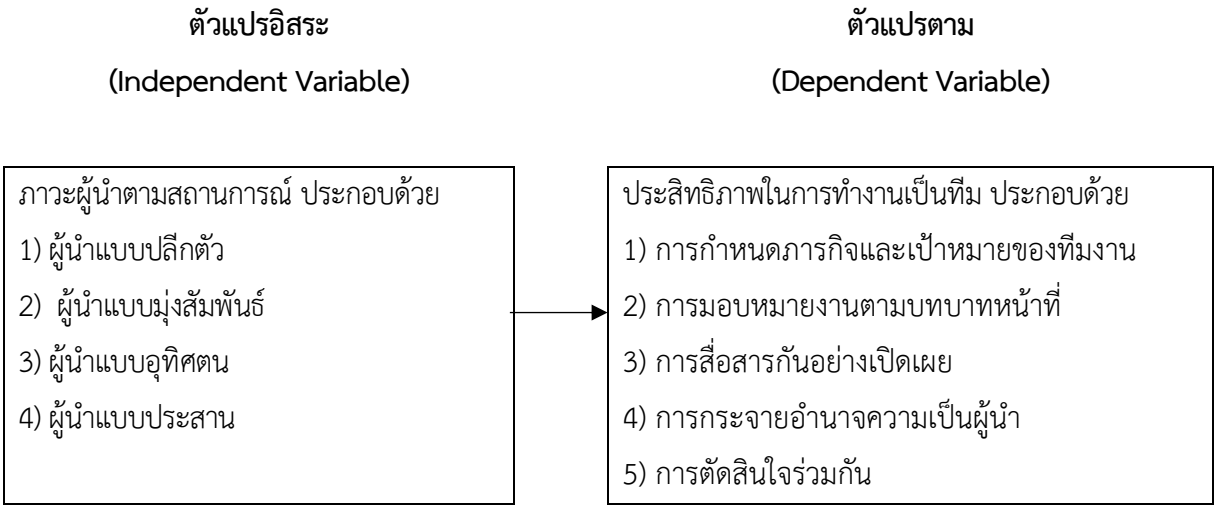
ผู้บริหารมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงานในสถานศึกษา การทำงานในด้านต่างๆ ของผู้บริหารจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน เพราะผู้บริหารถือเป็นผู้นำหลักของสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาที่จะส่งผลให้ประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำเป็นอีกปัจจัยที่สำคัญต่อการบริหารงาน กล่าวคือนอกจากผู้นำจะเป็นบุคคลสร้างบรรยากาศในองค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานแล้ว ยังเป็นผู้ที่มีอิทธิพลเหนือความคิดของสมาชิกเกี่ยวกับเป้าหมายของงาน เป้าหมายส่วนบุคคล และทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย โดยภาวะผู้นำที่เป็นไปตามสถานการณ์ต่างๆจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็น ตามแนวคิดภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ทฤษฎี 3 มิติของ 4 แบบคือ 1) ผู้นำแบบปลีกตัว 2) ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ 3) ผู้นำแบบอุทิศตน และ4) ผู้นำแบบประสาน (Reddin,1970)

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ได้ดำเนินการ จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

โดยมีโรงเรียน ในความรับผิดชอบ 145 แห่ง บุคลากรทั้งสิ้น 1,473 คน มีการกำหนดขอบข่ายงานในการบริหารสถานศึกษาออกเป็นหลายกลุ่มงาน แบ่งงานของแต่ละกลุ่มงานหลักออกเป็นงานย่อย ๆ อีกหลายงาน และที่ผ่านมาเกิดปัญหาด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่พบคือ การพัฒนาบุคลากรยังไม่ตรงกับความต้องการในการพัฒนาของหน่วยงานและผู้รับการพัฒนา ขาดครูที่มีวุฒิตามกลุ่มสาระการ เรียนรู้ และครูมีภาระงานนอกเหนือจากงานสอน ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ประสิทธิภาพในการจัดทำ กิจกรรมต่างๆ ลดน้อยลง และไม่บรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังไว้ หากไม่มีการวางแผนเพื่อแก้ปัญหาอาจจะทำให้เกิดผลเสียหายต่อองค์กร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2, 2568)

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ตามแนวคิดทฤษฎี 3 มิติ ของ Reddin(1970) 4 แบบคือ 1) ผู้นำแบบปลีกตัว 2) ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ 3) ผู้นำแบบอุทิศตน และ4) ผู้นำแบบประสาน และศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ตามกรอบแนวคิดของ Parker (1990) โดยมีองค์ประกอบ 5 ด้านได้แก่ 1) การกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน 2) การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ 3) การสื่อสารกันอย่างเปิดเผย 4) การกระจายอำนาจความเป็นผู้นำ 5) การตัดสินใจร่วมกัน กำหนดเป็นตัวแปรเพื่อศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 จำนวน 305 คน โดยได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นมาด้วยตนเองการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยผู้วิจัยสร้างเครื่องมือจากการศึกษาเอกสาร ตำรา วารสาร งานวิจัย และรายงานที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างคำถาม จากนั้น

ดำเนินการการตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือในด้านเนื้อหา ภาษา โครงสร้าง ข้อความ ความหมาย และโครงสร้าง หลังจากนั้นผู้วิจัย ได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในส่วนของการตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขแล้วตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิไปลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อคำนวณหาค่าความเที่ยง (Reliability) หรือค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coeffient) ได้เท่ากับ 0.93 แสดงให้เห็นว่าเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีคุณภาพและประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูง พร้อมสำหรับการนำไปใช้สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปเป็นจำนวน 305 ชุด และได้รับการส่งคืนแบบสอบถามกลับมาทั้งหมด 294 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96.39

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 58.84) รองลงมาเป็นเพศชาย (ร้อยละ 41.16) มีอายุอยู่ในช่วง 41 – 50 ปี (ร้อยละ 31.29) มากที่สุด ช่วงอายุ 31 – 40 ปี (ร้อยละ 31.29) ช่วงอายุ 20 – 30 ปี (ร้อยละ 22.45) ช่วงอายุ มากกว่า 50 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 18.37) และไม่พบผู้ตอบแบบสอบถาม ช่วงอายุต่ำกว่า 20 ปี วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 52.04) รองลงมาคือระดับปริญญาโท (ร้อยละ 47.28) ต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 0.68) และไม่พบวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก มีตำแหน่งเป็นครู (ร้อยละ 63.27) และตำแหน่งผู้บริหาร (ร้อยละ 36.73) ประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่ต่ำกว่า 5 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 23.81) ประสบการณ์ในการทำงาน 16 – 20 ปี (ร้อยละ21.43) ประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี (ร้อยละ19.05) และประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 15 ปี (ร้อยละ 11.90)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =4.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ย มากไปน้อยได้ดังนี้ ผู้นำแบบประสาน ($\bar{x}$ = 4.33), ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ($\bar{x}$ =4.28), ผู้นำแบบอุทิศตน ($\bar{x}$ = 4.17), และผู้นำแบบปลีกตัว ($\bar{x}$ = 3.96) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก($\bar{x}$ =4.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้ดังนี้ การสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ($\bar{x}$ = 4.26) การตัดสินใจร่วมกัน ($\bar{x}$ =4.24) การกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ($\bar{x}$ =4.24), การกระจายความเป็นผู้นำ ($\bar{x}$ = 4.21) และการเตรียมและการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ($\bar{x}$ = 4.21) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์กับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ด้านผู้นำแบบปลีกตัวไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม มี 3 ด้าน โดยมีค่าสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.180 – 0.270 เมื่อพิจารณาแล้ว พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมเท่ากับ 0.180 ด้านผู้นำแบบอุทิศตนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมเท่ากับ 0.212 และด้านผู้นำแบบประสานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมเท่ากับ 0.270 โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยแล้ว สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยได้ดังนี้ ผู้นำแบบประสาน (4.33) ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (4.28) ผู้นำแบบอุทิศตน (4.17) และผู้นำแบบปลีกตัว (3.96) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพสังคมในปัจจุบันมีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจึงต้องพัฒนาตนเองให้เท่าทันกับสถานการณ์ต่างๆ แสดงออกถึงภาวะผู้นำให้เหมาะสมต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ให้เกิดการยอมรับนับถือ ศรัทธา รวมทั้งมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน และคอยช่วยเหลือผู้อื่น เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ สอดคล้องกับแนวคิดของเนตร์พัณณา ยาวิราช (2549) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาโดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยการหรือสั่งการบังคับบัญชาประสานงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ สอดคล้องกับการศึกษาที่มหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan Research Studies :1964) ผลการศึกษาก่อให้เกิดพฤติกรรมผู้นำ 2 แบบ คือ พฤติกรรมแบบ มุ่งผลผลิต(Production – centered) และพฤติกรรมแบบมุ่งพนักงาน (Employee– centered) โดยที่พฤติกรรมที่มุ่งผลผลิตจะสร้างมาตรฐานในการทำงาน แจกแจงภารกิจที่จะต้องปฏิบัติ กำหนดขั้นตอนและเทคนิคในการทำงาน กำกับการดูแลอย่างใกล้ชิด

2. ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้ดังนี้ การสื่อสารกันอย่างเปิดเผย (4.26) การตัดสินใจร่วมกัน (4.24) การกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน (4.24) การกระจายความเป็นผู้นำ (4.21) และการเตรียมและการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ (4.21) ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์กับครูในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ชี้แจงให้ครูเข้าใจวิธีการทำงานชัดเจน สามารถซักถามข้อสงสัยต่างๆได้ แลกเปลี่ยน

ข้อมูลข่าวสารและความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ซึ่งการร่วมมือกันทำงาน จะมีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องขึ้นอยู่กับลักษณะของสมาชิก คือ มีการสื่อสารที่ดี สมาชิกเป็นทั้งผู้พูด ผู้ฟัง เขียนได้ชัดเจน สามารถแก้ไขความขัดแย้งระหว่างกันได้ มีการรับรู้ถึงความแตกต่างกันในบทบาท และสามารถใช้ความแตกต่างให้เป็นประโยชน์ได้ Austin & Baldwin (1991) และสดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ ไตรธิเลน (2550) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง สภาพการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์กับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกกับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้านโดยมีค่าสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.180 – 0.270 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมเท่ากับ 0.180 ด้านผู้นำแบบอุทิศตนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมเท่ากับ 0.212 และด้านผู้นำแบบประสานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมเท่ากับ 0.270 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย มีการรวมตัวกันทำงานเป็นทีม เป็นกลุ่มคนกลุ่มเล็ก ซึ่งสมาชิกทุกคนมีความสำคัญเท่าๆกัน เมื่อทุกคนมีความเข้าใจในหน้าที่ของตนเอง ปฏิบัติตนเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่วางได้ มีการประสานงานกันระหว่างสมาชิกในทีมมากกว่าการรับคำสั่งจากผู้นำเพียงอย่างเดียว ซึ่งจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ด้านภาวะผู้นำแบบประสานมีความสัมพันธ์มากที่สุด แต่ส่งผลในระดับที่ค่อนข้างต่ำ สอดคล้องกับแนวคิดของ Parker (1990) ที่กล่าวว่า ทีมเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพากัน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ มีเป้าหมายร่วมกัน และยอมรับว่าวิธีเดียวที่จะทำงานให้สำเร็จได้ คือ การทำงานเป็นทีม และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปาริชาติ สมใจ (2556) พบว่าภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและเมื่อพิจารณาในรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบด้านผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์ ด้านผู้นำที่มุ่งให้การสนับสนุน ด้านผู้นำที่มุ่งความสำเร็จ ด้านผู้นำที่มุ่งสั่งการ ด้านผู้นำที่มุ่งให้บริการ ด้านผู้นำที่มุ่งบุคคล ด้านผู้นำที่มุ่งขายความคิด และด้านผู้นำที่มุ่งมอบหมายงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สร้างองค์ความรู้ใหม่

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ตามแนวคิดทฤษฎี 3 มิติ ของ Reddin(1970) 4 แบบคือ 1) ผู้นำแบบปลีกตัว 2) ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ 3) ผู้นำแบบอุทิศตน และ4) ผู้นำแบบประสาน และศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ตามกรอบแนวคิดของ Parker (1990) โดยมีองค์ประกอบ 5 ด้านได้แก่ 1) การกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน 2) การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ 3) การสื่อสารกันอย่างเปิดเผย 4) การกระจายอำนาจความเป็นผู้นำ 5) การตัดสินใจร่วมกัน กำหนดเป็นตัวแปรเพื่อศึกษา ดังนี้

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผู้วิจัย มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.ข้อเสนอแนะในการนำข้อมูลงานวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ในฐานะเป็นหน่วยงาน ต้นสังกัดของสถานศึกษา ควรนำผลการวิจัยในด้านภาวะผู้นำตามสถานการณ์ มากำหนดเป็นหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำให้กับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสามารถนำความรู้ มาใช้ในเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมภายในโรงเรียน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะของผู้นำ ควรนำผลการวิจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม มากำหนดเป็นนโยบาย แนวทางในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานภายในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำในทฤษฎีอื่นๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงทดลองเกี่ยวกับการใช้ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

2.3. ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบระหว่าง ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 กับ สังกัดหน่วยงานอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

กรมวิชาการ. (2544). *การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* : แนวทางการบริหาร จัดการคุณภาพสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักทดสอบทางการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.

กรกนก บุญชูจรัส. (2552). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนาการใน พื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ทิศนา แขมมณี.(2545). *กลุ่มสัมพันธ์เพื่อการทำงานและการจัดการเรียนการสอน.กรุงเทพมหานคร*: นิชินแอดเวอร์ ไทซิ่ง กรุ๊ฟ.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2549). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. พิมพ์ครั้งที่5. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.

ปัทมา สายสอาด. (2551). *ทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีม ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปาริชาต สมใจ. (2556). *อิทธิพลของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พิทักษ์ กานตอัมพร. *การบริหารองค์กร.* กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2549.

ไพโรจน์ บาลัน. *ทักษะการบริหารทีม*. กรุงเทพฯ : แอคทีฟพริ้นท์, 2551

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2542). *การบริหารหลักการทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: อักษราพิพัฒน์.

สุนันทา เลาหนันท์. (2551). *การสร้างทีมงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: แฮนด์เมดสติกเกอร์ แอนด์ดีไซน์.

สมบูรณ์ คันธโชติ. *การสร้างทีมงาน.* เอกสารประกอบการบรรยายหลักสูตรผู้บริหาร สถานศึกษาระดับสูง. กรุงเทพฯ : กองพัฒนาบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2543. *สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2*. ข้อมูลสารสนเทศสำนักงานเขตพื้นที่

Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). *Educational and Psychological Measurment*. New York : Minnisota University.

Parker, G.M. (1990). *Teamplayers and Team work*: The New Competitive Business Strategy. San Francisco, Calif: Jossey-Bass.

Austin, A. E., & Baldwin, R. G. (1991). *Faculty collaboration: Enhancing the quality of scholarship and teaching*. Washington, DC: The George Washington University, School of Education and Human Development.

William, J. Reddin. (1970). *Managerial Effectiveness*. New York : McGraw-Hill Book Co.