

ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
SUSTAINABLE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATOR
UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE BANGKOK 2



¹ศรัณย์ โสพิณ และ ²อุไร สุทธิรัมย์
¹Saran Sopin and ²Urai Sutthiyam

มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ประเทศไทย
Ramkhamhaeng University, Thailand.

¹saransopin@gmail.com

Received: May 27, 2024; **Revised:** June 23, 2024; **Accepted:** August 30, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ได้แก่ ด้านการมีความยุติธรรม ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการสืบสานความสำเร็จ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการตระหนักถึงการเรียนรู้ 2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน และประสบการณ์ใน

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² รองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

การทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำที่ยั่งยืน, การตระหนักถึงการเรียนรู้, การสืบสานความสำเร็จ, การกระจายอำนาจ, การมีความยุติธรรม

Abstract

The purposes of this research were 1) to study Sustainable Leadership of School Administrator Under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2, and 2) to compare the Sustainable Leadership of School Administrator Under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 as classified by gender, educational background, and work experience. The findings were as follows: 1. The results of Sustainable Leadership of School Administrator Under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 were at a highest level, and each dimension of the opinions was also at a high level when considered individually. In sequence, the aspect with the highest average was Justice, Breadth and Endurance, and the aspect with the lowest average was Realize in learning. 2. Comparative results of Sustainable Leadership of School Administrator Under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 it was found that teachers of different genders and different work experiences have an attitude towards Sustainable Leadership of School Administrator Under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 overall and each aspect were different at a significance level of .05 and it was found that teachers with different educational background have an attitude towards Sustainable Leadership of School Administrator Under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 overall and each aspect is not different.

Keywords : Sustainable Leadership , Realize in learning , Endurance , Breadth, Justice

บทนำ

สภาพสังคมโลกปัจจุบันมีการขับเคลื่อนเปลี่ยนแปลงรวดเร็วอย่างเป็นพลวัต ทั้งด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม เกิดการมุ่งเน้นพัฒนาประเทศ ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด สภาพการณ์ดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อการศึกษาที่อาศัยการปรับ การศึกษาที่ต้องปรับเปลี่ยนไปตามบริบท ประเทศไทยจึงเกิดการปฏิรูปการศึกษาที่อาศัยการปรับ กระบวนการการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยปรับตามแนวโน้มของโลกการศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งสร้างสมรรถนะที่จำเป็น ร่วมไปกับการใช้ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล เข้าไปช่วยในการศึกษา ให้สามารถสร้างสมรรถนะที่จำเป็นได้ทั้งของนักเรียนและครู (สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา, 2561) ส่งผลให้มีการ ปรับเปลี่ยนหลักสูตร การจัดการกระบวนการเรียนรู้ การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา กฎเกณฑ์ ต่าง ๆ และค่านิยมหลักในการจัดการศึกษา ทำให้โรงเรียนต้องตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และพร้อมที่จะยกระดับการศึกษาในโรงเรียนเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การ พัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพของครูเพื่อนำไปสู่การพัฒนานักเรียนให้มีความพร้อมทั้งความรู้ ความสามารถ ตอบสนองความต้องการของสังคมในอนาคตได้ (สวิตรา บุญแจ้ง, 2563)

การจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่าง ๆ จะบรรลุเป้าหมายหรือไม่เพียงใดนั้น คงปฏิเสธ ไม่ได้ว่าขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษานับว่าเป็นบุคคลที่มีความ สำคัญในการที่จะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของ กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้มีการเข้าสู่ตำแหน่ง และเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การฝึกอบรม ผู้บริหารสถานศึกษา การฝึกอบรมเฉพาะสาขาวิชา และการสัมมนาระดมความคิด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาจะเน้นในเรื่องคุณลักษณะผู้อำนวยการสถานศึกษาที่พึง ประสงค์ ภาวะผู้นำทางวิชาการ และการบริหารและการจัดการในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความรู้ ทักษะ เจตคติ เทคนิคใหม่ ๆ ทางการบริหาร และเพื่อให้เกิดการประสานสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน ร่วมกัน ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ประสิทธิผลของการบริหารการศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว หรือไม่ เพียงใดนั้น ปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญก็คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษานั้นเอง ดังคำกล่าวของ ยูคัล (Yukl, 1989) ที่กล่าวไว้ว่า หากต้องการทราบว่าผู้บริหารคนใดมีความเป็นผู้นำ หรือมีภาวะผู้นำเหมาะสมหรือไม่นั้น ก็สามารถวัดได้จากประสิทธิผลของภาวะผู้นำ โดยพิจารณา จากผลการปฏิบัติงานขององค์การ การบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ความอยู่รอดขององค์การ ความ เจริญเติบโตขององค์การ ความสามารถเผชิญวิกฤติขององค์การ ความพึงพอใจของผู้ตามที่มีต่อผู้นำ

การอุทิศงานหรือความผูกพันของกลุ่มที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ความมีสภาพทางจิตวิทยาที่ดีของสมาชิกและความมีเสถียรภาพของสถานภาพของผู้นำในองค์กร

แนวคิดภาวะผู้นำที่ยั่งยืน นั้นเกิดขึ้นเนื่องมาจากแนวคิดที่ว่าโดยทั่วไป เมื่อภาวะผู้นำถูกมอบหมายให้กับบุคคลใดบุคคลหนึ่งแล้ว ภาวะผู้นำนั้นจะคงอยู่ตราบเพียงแค่ว่า ผู้นำคนดังกล่าวอยู่ในตำแหน่งเท่านั้น และภาวะผู้นำดังกล่าวจะหายไปทันทีที่เขาหรือเธอผู้นั้นได้หยุดการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะของผู้นำในองค์กรนั้น ๆ ในสถานการณ์ปัจจุบันที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ในยุคของความเป็นโลกาภิวัตน์และความเป็นมาตรฐานเดียวกัน เช่นในปัจจุบัน ในขณะที่ภาวะผู้นำสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระยะสั้นขึ้นภายในสถานศึกษาได้ โดยการเพิ่มระดับคะแนนหรือทำให้สถานศึกษาไม่ตกไปอยู่ในจุดที่ล้มเหลว แต่ภาวะผู้นำในปัจจุบันแทบจะไม่สามารถตอบโจทย์ความสามารถในการดำรงไว้ซึ่งการพัฒนาที่ยาวนานอันจะทำให้เกิดผลประโยชน์ต่อสถานศึกษาในระยะยาวได้ ดังนั้นสิ่งที่จำเป็นต้องให้ความสำคัญไม่ใช่เพียงแค่การมองหาผู้นำที่ถูกต้องหรือการฝึกอบรมให้พวกเขาเหล่านั้นมีสมรรถนะที่พร้อม แต่เป็นการสร้างระบบและสภาพแวดล้อมของความเป็นภาวะผู้นำที่ยั่งยืนซึ่งจะทำให้ผู้นำสามารถนำสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาและการประสบความสำเร็จในวงกว้างอย่างยาวนานซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อนักเรียนทุกคนในโรงเรียน ดังคำกล่าวของ (Hargreaves, 2005) ภาวะผู้นำทางการศึกษาที่ยั่งยืน เป็นภาวะผู้นำที่รักษาและพัฒนาการเรียนรู้ในเชิงลึกที่แผ่ขยายและยั่งยืนสำหรับทุกคน ในวิถีทางที่มีสร้างผลประโยชน์หรือไม่สร้างผลเสียให้กับผู้อื่นไม่ว่าจะในขณะนี้หรือในอนาคตก็ตาม

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำสูงมีวิสัยทัศน์ด้วยข้อผูกพันต่อการให้บริการสาธารณะ และมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรได้ใช้ศักยภาพที่ดี ทำงานให้เกิดผลสูงสุด สร้างพันธมิตรทั้งภายในและภายนอกองค์กรสื่อสารกับบุคคลอื่นด้วยความรู้สึที่ดีต่อกัน ตลอดจนเป็นผู้มีทักษะทางการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานสูงสุด การบริหารนั้นเป็นการทำงานกับบุคคลและกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดภาวะผู้นำที่ยั่งยืนที่พึงประสงค์ ได้แก่ การตระหนักถึงการเรียนรู้, การสืบสานความสำเร็จ, การกระจายอำนาจ, การมีความยุติธรรม โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืน โดยเมื่อเวลาผ่านไปวิสัยทัศน์ต่าง ๆ เจริญขึ้น เทคนิควิธีการทำงานเปลี่ยนแปลงไป แต่ความรู้ต่าง ๆ ลดน้อยลงจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม และจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมีสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับการมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน และเครือข่ายที่สร้างขึ้นต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน มีการพัฒนานวัตกรรมทั้งเชิงกระบวนการและโครงสร้าง เพื่อปรับปรุงระบบการให้บริการในสถานศึกษาให้มีความสะดวกรวดเร็วขึ้น โดยให้ความสำคัญกับการเคารพผู้อื่น ความ

ชื่อเสียง ความกล้าหาญอย่างมีศีลธรรม มีความยุติธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นต้น จากเหตุผลและความสำคัญที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่ากระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีการสื่อสาร ได้ส่งผลทำให้สภาพภายในประเทศเปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะในด้านการบริหารและจัดการศึกษา ซึ่งเน้นการกระจายอำนาจการบริหารทั้งเรื่องบุคลากร การเงิน วิชาการ และการบริหารทั่วไป ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมได้นั้น จึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งจะเป็นกลไกสำคัญแห่งความสำเร็จของการดำเนินงานในสถานศึกษา อันเป็นนวัตกรรมใหม่ของการศึกษาไทยที่รองรับการกระจายอำนาจ ทั้งนี้ต้องอาศัยภาวะผู้นำสูง เหมาะสมและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางการบริหารจัดการที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน การพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนให้กับผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ จะช่วยให้สามารถดำเนินกิจกรรมสนองนโยบายและบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อใช้เป็นข้อมูลศึกษาระดับภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการสร้างกระบวนการวางแผน การกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล และเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถสร้างระบบการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน “อย่างยั่งยืน” ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เรื่อง ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ทั้งหมด 52 โรงเรียน จำนวนข้าราชการครูทั้งสิ้น 6,036 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวนข้าราชการครูทั้งสิ้น 370 คน ใช้ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Cohen (Cohen,2018) และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) จากนั้นสุ่มกลุ่มตัวอย่างครูของแต่ละขนาดสถานศึกษาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ใช้เนื้อหาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เนื้อหา และได้อำนาจประกอบของภาวะผู้นำที่ยั่งยืน โดยมีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านการตระหนักถึงการเรียนรู้ ด้านการสืบสานความสำเร็จ ด้านการกระจายอำนาจและด้านการมีความยุติธรรม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามกรอบแนวคิดแบบเดบิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยแบ่งออกเป็นทั้งหมด 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับการภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 4 ด้าน ด้านละ 10 ข้อ รวม 40 ข้อ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์เปรียบเทียบโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé's Multiple Comparison Method)

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่ปฏิบัติการสอนในปีการศึกษา 2566 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยการหาค่าความถี่ พบว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปฏิบัติการสอนในปีการศึกษา 2566 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลส่วนใหญ่ เป็นเพศชายจำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 44.20 และเป็นเพศหญิงจำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 55.80 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีจำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 69.70 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30 และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 42.90 มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 31.90 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 25.20 จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 317 คน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน

| ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา | ความคิดเห็นของครู (n=317) | | | |
|------------------------------------------|---------------------------|-----|-----------|----------|
| | \bar{x} | SD | ระดับ | ลำดับที่ |
| ด้านการตระหนักถึงการเรียนรู้ | 4.57 | .47 | มากที่สุด | 4 |
| ด้านการสืบสานความสำเร็จ | 4.58 | .43 | มากที่สุด | 3 |
| ด้านการกระจายอำนาจ | 4.60 | .42 | มากที่สุด | 2 |
| ด้านการมีความยุติธรรม | 4.62 | .40 | มากที่สุด | 1 |
| รวม | 4.59 | .39 | มากที่สุด | |

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{x} = 4.59) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดในทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ มากที่สุดคือ

ด้านการมีความยุติธรรม ($\bar{x} = 4.62$) รองลงมา ด้านการกระจายอำนาจ ($\bar{x} = 4.60$) ด้านการสืบสานความสำเร็จ ($\bar{x} = 4.58$) และต่ำสุด ด้านการตระหนักถึงการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.57$)

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามเพศโดยภาพรวม และรายด้านดังนี้

| ภาวะผู้นำที่ยั่งยืน ของผู้บริหารสถานศึกษา | เพศ (n=317) | | | | t | P |
|----------------------------------------------|---------------------|-----|----------------------|-----|--------|-------|
| | เพศชาย (n = 140) | | เพศหญิง (n = 177) | | | |
| | \bar{x} | SD. | \bar{x} | SD. | | |
| 1. ด้านการตระหนักถึงการเรียนรู้ | 4.40 | .49 | 4.71 | .41 | -5.931 | .000* |
| 2. ด้านการสืบสานความสำเร็จ | 4.45 | .43 | 4.68 | .40 | -4.968 | .000* |
| 3. ด้านการกระจายอำนาจ | 4.48 | .42 | 4.69 | .39 | -4.407 | .000* |
| 4. ด้านการมีความยุติธรรม | 4.53 | .42 | 4.70 | .37 | -3.797 | .000* |
| รวม | 4.46 | .39 | 4.70 | .72 | -5.296 | .000* |

*P<.05

จากตาราง 2 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้านแตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามเพศโดยภาพรวม และรายด้านดังนี้

| ภาวะผู้นำที่ยั่งยืน ของผู้บริหารสถานศึกษา | ระดับการศึกษา (n=317) | | | | t | P |
|----------------------------------------------|------------------------|-----|------------------------------|-----|-------|------|
| | ปริญญาตรี (n = 221) | | สูงกว่าปริญญาตรี (n = 96) | | | |
| | \bar{x} | SD | \bar{x} | SD | | |
| 5. ด้านการตระหนักถึงการเรียนรู้ | 4.59 | .47 | 4.53 | .49 | .967 | .335 |
| 6. ด้านการสืบสานความสำเร็จ | 4.59 | .42 | 4.54 | .45 | .925 | .356 |
| 7. ด้านการกระจายอำนาจ | 4.61 | .41 | 4.56 | .44 | .913 | .363 |
| 8. ด้านการมีความยุติธรรม | 4.64 | .39 | 4.59 | .43 | .954 | .341 |
| รวม | 4.61 | .38 | 4.56 | .42 | 1.015 | .311 |

จากตาราง 3 พบว่า ครูที่มีระดับศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม และรายด้าน ดังนี้

| ภาวะผู้นำที่ยั่งยืน ของผู้บริหารสถานศึกษา | ประสบการณ์ในการทำงาน (n=317) | | | | | | F | P |
|----------------------------------------------|------------------------------|-----|------------------------|------|-------------------------|-----|-------|-------|
| | น้อยกว่า 5 ปี (n = 136) | | 5 - 10 ปี (n = 101) | | 10 ปีขึ้นไป (n = 80) | | | |
| | \bar{x} | SD | \bar{x} | SD | \bar{x} | SD | | |
| ด้านการตระหนักถึงการเรียนรู้ | 4.49 | .47 | 4.67 | .44 | 4.60 | .50 | 4.637 | .004* |
| ด้านการสืบสานความสำเร็จ | 4.49 | .41 | 4.70 | 0.41 | 4.58 | .46 | 7.328 | .001* |
| ด้านการกระจายอำนาจ | 4.55 | .38 | 4.68 | 0.42 | 4.57 | .45 | 2.924 | .055 |
| ด้านการมีความยุติธรรม | 4.55 | .37 | 4.72 | 0.39 | 4.62 | .44 | 5.021 | .007* |
| รวม | 4.52 | .36 | 4.69 | .39 | 4.59 | .43 | 5.598 | .004* |

*P<.05

จากตาราง 4 พบว่า จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าด้านการกระจายอำนาจไม่แตกต่าง ยกเว้นด้านการตระหนักถึงการเรียนรู้ ด้านการสืบสานความสำเร็จ ด้านการมีความยุติธรรมทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's Post hoc Comparison)

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีประเด็นในการอภิปราย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงพฤติกรรมของผู้นำที่ยั่งยืน โดยแสดงออกผ่านกระบวนการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ แม้จะมีการปรับเปลี่ยนผู้นำของโรงเรียน หรือภายใต้เงื่อนไขที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ทั้งสถานการณ์ ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้ผลลัพธ์เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารสถานศึกษาก็สามารถใช้เครื่องมือ ทักษะ สมรรถนะ เทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น เพื่อให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล ตามบริบทของ

สภาวะการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จึงส่งผลให้ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ แม็กแคนน์ และ โฮลท์ McCann & Holt (2010) ที่กล่าวว่า ความสามารถในการเป็นผู้นำอย่างยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนต้องอาศัยความพยายามในการทำงานของครู และประสิทธิผลจากการปฏิบัติงานส่งผลอย่างมากต่อองค์กรทางการศึกษา ความยั่งยืนในการเป็นผู้นำมีเป้าหมายหลักเพื่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานขององค์กรที่มั่นคง ที่ผู้บริหารคาดหวัง เพื่อถ่ายโอนโครงสร้างพื้นฐานนี้จากรุ่นสู่รุ่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ พา อักษรเสื่อ และ เอกราช โฆษิตพิมานเวช (2562) ที่ได้ศึกษา ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ผลงานวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ความลุ่มลึกในองค์ความรู้ 2) การมีจุดยืนที่มั่นคง มีจุดก้าวเดินที่ยาวไกล 3) ความกว้างขวางครอบคลุมสมบูรณ์แบบ 4) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเกื้อกูลกัน 5) ความหลากหลายวิธีสู่ความสำเร็จและเป้าหมาย

จากการศึกษาเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้านสามารถจะอภิปรายผลดังนี้ ด้านการตระหนักถึงการเรียนรู้ พบว่า ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการตระหนักถึงการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ การแสวงหาเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้อย่างต่อเนื่อง อันเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคทุกสถานการณ์ได้อย่างยั่งยืน โดยแสดงออกให้เห็นผ่านการส่งเสริมให้ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เข้าร่วมกิจกรรมตามความสนใจ การอบรมตามโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายในสถานศึกษา และภายนอกสถานศึกษา หรือหน่วยงานที่เป็นเครือข่ายทางการศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะ กระบวนการ สมรรถนะ หรือคุณลักษณะที่สอดคล้องตามมาตรฐานวิชาชีพครูได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับ ธีรศักดิ์ สารสมัค (2563) ที่ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก ด้านการสืบสานความสำเร็จ พบว่า ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ในด้านการตระหนักถึงการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมวางแผนเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและ พันธกิจของสถานศึกษาอย่างมีกระบวนการที่ชัดเจน และมีการกำกับติดตามให้มีประสิทธิภาพ ภายใต้การรับรู้ของครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิตรา บุญแจ้ง (2563) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก ด้านการกระจายอำนาจ พบว่า ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ในด้านการตระหนักถึงการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการบริหารงานสามารถกระจายอำนาจความรับผิดชอบไปยัง รองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้ากลุ่มสาระฯ และหัวหน้างานตามภาระงานที่กำหนดไว้ในโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาจรรัตน์ อิงคะวะระ และ เพ็ญวรา ชูประวัตติ (2562) ได้ศึกษา สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก และด้านการมีคุณธรรม พบว่า ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ในด้านการตระหนักถึงการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดในทุกรูปแบบที่จะได้รับร่วมกันภายในสถานศึกษา โดยดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลจากการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรฐานและตัวชี้วัดวิชาชีพอย่างยุติธรรม ด้วยกระบวนการที่หลากหลาย สอดคล้องกับ ธนิกา กริธาพล (2562) ที่ได้ศึกษา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1-7 ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีทัศนคติโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เพศที่ต่างต่างกันส่งผลให้ครูมีมุมมองความคิดที่แตกต่างกัน สามารถที่จะเข้าใจบริบทของการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นครูเพศชายและเพศหญิงจึงมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่พิเศษ หรือมีโอกาสดำเนินงานกับผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกันทำให้เข้าใจถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามากยิ่งขึ้น ส่งผลทำให้มีทัศนคติต่อภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ นันทิยา คงเมือง (2564) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน ในภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีระดับการศึกษามาต่างกัน

ทำงานในสถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกัน การปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกันและอยู่ในระเบียบกฎเกณฑ์ที่กำหนดอย่างชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการตามพันธกิจเพื่อให้เกิดความยั่งยืนในสถานศึกษา โดยส่งเสริมให้โอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ครูทุกท่านสามารถได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันจึงมีทัศนคติต่อภาวะผู้นำที่ยั่งยืนไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ จารุสิริ ทองเกตแก้ว (2562) ศึกษาภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่า โดยภาพรวมและราย ด้านไม่แตกต่างกัน และครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีทัศนะโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษาของข้าราชการที่แตกต่างกันส่งผลให้แนวคิด ทัศนคติที่มีต่อภาวะผู้นำผู้บริหารแต่ละคนแตกต่างกัน เนื่องจากประสบการณ์จากการทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ตรงผลโดยตรงต่อความรู้สึกนึกคิด การส่งสมการทำงานที่มีประสบการณ์มานานย่อมทำให้พบเจอผู้บริหารมาหลายรูปแบบ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาตามประสบการณ์ระยะเวลาที่ทำงาน สามารถวิเคราะห์ เปรียบเทียบภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ อภิวัฒน์ มรรคผล (2565) ศึกษาภาวะผู้นำแบบ Agile ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีทัศนะโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้เป็น ผู้นำแห่งการเรียนรู้ (learning leadership) ส่งเสริม สนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้าง “วิสัยทัศน์ (vision)” ภายในสถานศึกษาร่วมกัน ควรตั้งประเด็นท้าทาย (challenge) เป็นเป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษา
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมกันเสนอความคิดเห็นในการทำงาน และเสริมภาพทางความคิด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับของผู้เรียน ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา และภายนอกสถานศึกษาอย่างเท่าเทียม

เอกสารอ้างอิง

- จารุสิริ ทองเกตแก้ว. (2562). *ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี*. วารสารละฮอร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ธนิภา กวีธำพล. (2562). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1-7*. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ธีรศักดิ์ สารสมัคร. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29*. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 5.
- นันทิยา คงเมือง. (2564). *ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1*. วารสารการประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13.
- ปาจริรัตน์ อิงคะวะระ และ เพ็ญวรา ชูประวัตติ. (2562). *สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1*. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พา อักษรเสื่อ และ เอกราช โขจิตพิมานเวช. (2562, กรกฎาคม-กันยายน). *ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น*. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์. 6 (3), 634-644.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). *คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- สุวิตรา บุญแจ้ง (2563). *ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1*. การประชุมวิชาการระดับชาติมหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- อภิวัฒน์ มรรคผล. (2565). *ภาวะผู้นำแบบ Agile ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2*. การศึกษาอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research Methods in Education (8th ed)*. London: Routledge.

Hargreaves, A. (2005). Sustainable leadership. *The Essentials of School Leadership*. London: Paul Chapman, pp. 7.

McCann, J. T., & Holt, R. A. (2010). *Defining sustainable leadership*. *Int. J. Sustainable Strategic Management*, 2(2), 204-210.

Yukl, G. (1989). *Leadership in organizations*. New Jersey: Prentice-Hall

