

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1*
GUIDELINE FOR DEVELOPING THE SUSTAINABLE LEADERSHIP
OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER ROI-ET PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ธัญญา งามนตรี¹ และ ธัญยาภรณ์ นวลสิงห์²

Thananya Pamontree¹ and Thanyaporn Nualsingh²

¹⁻² คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

¹⁻² Faculty of Education and Human Development Roi Et Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: 67120605202@udru.ac.th

วันที่รับบทความ : 29 เมษายน 2026; วันที่แก้ไขบทความ 8 พฤษภาคม 2569; วันที่ตอบรับบทความ : 10 พฤษภาคม 2569

Received 29 April 2026; Revised 8 May 2026; Accepted 10 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีดำเนินการ 2 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 316 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่

Citation:



* ธัญญา งามนตรี และ ธัญยาภรณ์ นวลสิงห์. (2569). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่,
4(4), 1366-1382.

Thananya Pamontree and Thanyaporn Nualsingh. (2026). Guideline For Developing The Sustainable
Leadership Of School Administrators Under Roi-Et Primary Educational Service Area Office 1.

Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(4), 1366-1382.;

DOI: <https://doi.org/10.>

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/>

ที่ 2 พัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพดำเนินการโดยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับค่าความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ ด้านการมีความหลากหลายในการพัฒนาสู่ความยั่งยืน ด้านการมีความยุติธรรม ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่ความยั่งยืน ด้านการเข้าถึงด้านทรัพยากร ด้านการมีองค์ความรู้ที่ลุ่มลึก 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน 28 แนวทาง ได้แก่ 1) ด้านการมีความหลากหลายในการพัฒนาสู่ความยั่งยืน 4 แนวทาง 2) ด้านการมีความยุติธรรม 5 แนวทาง 3) ด้านการกระจายอำนาจ 5 แนวทาง 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่ความยั่งยืน 5 แนวทาง 5) ด้านการเข้าถึงด้านทรัพยากร 4 แนวทาง 6) ด้านการมีองค์ความรู้ที่ลุ่มลึก 5 แนวทาง ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา, ผู้บริหารสถานศึกษา, ภาวะผู้นำแบบยั่งยืน

Abstract

This research aimed to: 1) investigate the current conditions, desirable conditions, and priority needs for developing the Sustainable Leadership of the school administrators; and 2. develop the guidelines for developing the Sustainable Leadership of school administrators. The study employed a mixed-methods approach, consisting of two phases. In Phase 1, the current conditions, desirable conditions, and priority needs were examined. The sample group consisted of 316 school administrators and teachers, selected through stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire, and the data were analyzed using mean, percentage, and standard deviation. In Phase 2, guidelines for developing the Sustainable Leadership of school administrators

were formulated. Qualitative data was collected through structured interviews with key informants, including 3 administrators and 5 experts. The appropriateness and feasibility of the guidelines were evaluated, and the data were analyzed using mean and standard deviation.

The findings revealed that: 1) The overall current condition of the Sustainable Leadership of the school administrators was at a high level, while the overall desirable condition was at the highest level. The priority needs for development, ranked from highest to lowest, were as follows: Diversity, Justice, Spreads, Visions, Resourcefulness, and Depth. 2) The guidelines for developing the Sustainable Leadership of the school administrators comprised six aspects with a total of 28 approaches: (1) Diversity (4 approaches), (2) Justice (5 approaches), (3) Spreads (5 approaches), (4) Vision (5 approaches), (5) Resourcefulness (4 approaches), and (6) Depth (5 approaches). The suitability and the feasibility of the guidelines was assessed at the highest level.

Keywords: Guideline for Developing, School Administrators, Sustainable Leadership

บทนำ

สังคมโลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ไปอย่างรวดเร็ว จากสังคมยุคเกษตรกรรมในศตวรรษที่ 18 เปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมยุคอุตสาหกรรมในศตวรรษที่ 19 และ 20 และกำลังเปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมยุคความรู้แห่งศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา เนื่องจากการพัฒนาแนวคิดและทฤษฎีทางการศึกษาใหม่ ๆ ส่งผลให้เกิดกระบวนการทัศน์ทางการศึกษารูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากกระบวนการทัศน์เดิมอย่างชัดเจน หากองค์กรทางการศึกษาไม่ปรับเปลี่ยนแนวทางหรือวิธีการจัดการศึกษา ย่อมส่งผลให้การเรียนรู้ของผู้เรียนไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต (วิโรจน์ สารัตนะ, 2556)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญและนำความสำเร็จความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ผู้บริหารทุกคนต้องใช้ภาวะการเป็นผู้นำเข้ามาเกี่ยวข้อง

เพราะจะสามารถใช้หรือพยายามชี้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา (ธีระนันต์ โมธรรม, 2564: 32) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมีภาวะผู้นำ เพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนในการกำหนดความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์กร (ภารดี อนันต์นาวิ, 2555: 77) สอดคล้องกับแนวคิดของ Hargreaves and Fink (2004: 8-12) กล่าวถึง ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบในการพัฒนาทรัพยากรต่าง ๆ โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนอย่างยั่งยืน

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ให้การศึกษา และมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและยั่งยืน ข้อมูลจากแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 (พ.ศ. 2566-2570: 43-47) ชี้ให้เห็นจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) พบว่า บุคลากรทางการศึกษาในสังกัดยังไม่มีกระบวนการส่งเสริมและการพัฒนาการทำงานเป็นทีมงานอย่างต่อเนื่อง จากที่กล่าวมาสะท้อนให้เห็นถึงบทบาท หน้าที่ และการบริหารการจัดการศึกษาในโรงเรียนของผู้บริหาร ยังมีปัญหาและอุปสรรคมากมาย ที่จะทำให้การดำเนินการจัดการศึกษาเป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาให้เกิดความยั่งยืน

จากเหตุผลดังกล่าวมาข้างต้นเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำแบบยั่งยืน ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหาร ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดในการศึกษาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาและนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

2. เพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 เป็นอย่างไร

การทบทวนวรรณกรรม

1. ความหมายของภาวะผู้นำแบบยั่งยืน

Hargreaves and Fink (2004: 8-13) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำที่ยั่งยืน หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการดูแลและลดผลกระทบด้านลบต่อสภาพแวดล้อมทางการศึกษา ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนยังส่งเสริมความร่วมมืออย่างจริงจังเพื่อสร้างพลังที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร โดยมุ่งเน้นให้เกิดสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่เปิดรับความหลากหลาย สนับสนุนการคิดสร้างสรรค์จากทุกภาคส่วน และส่งเสริมแนวปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จผ่านการแบ่งปันความรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบยั่งยืน

Hargreave and Fink (2004: 8-13) ได้เสนอหลักภาวะผู้นำที่ยั่งยืนไว้ 7 ประการ ดังนี้ 1) การตระหนักถึงการเรียนรู้ 2) การสืบสานความสำเร็จ 3) การกระจายอำนาจ 4) การมีความยุติธรรม 5) การส่งเสริมความหลากหลายมีความ 6) การมีความพร้อมด้านทรัพยากร และ 7) การมีประสบการณ์ ต้องธำรงรักษา เกียรติประวัติความดีงาม และความสำเร็จที่ผ่านมา หรือแก้ไขปรับปรุงข้อผิดพลาดในอดีต

3. วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืน

กนกอร สมปราษฎ์ (2557) ได้เสนอแนะวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ 4 วิธี คือ 1) การเรียนรู้จากการทำงาน การเป็นผู้นำสามารถเรียนรู้ได้จากการทำงาน งานที่ท้าทายมากเท่าใด ย่อมเกิดการเรียนรู้มากขึ้นเท่านั้น ผู้บริหารต้องเรียนรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำในระดับที่แตกต่างกัน ด้วย งานที่ท้าทายจะกระตุ้นให้คนมีความคิดสร้างสรรค์และทำงานดีขึ้น ขณะเดียวกันงานที่ท้าทายจะทำให้ระดับความเครียดสูงขึ้น ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารได้เรียนรู้วิธีการจัดการกับความเครียด งานที่ท้าทายทำให้มีผลงานซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในอนาคต 2) การเรียนรู้จากผู้อื่น การเป็นผู้นำสามารถเรียนรู้ได้จากคนอื่น ๆ ได้ ในองค์กรที่มีหลายระดับชั้นผู้บังคับบัญชาจะเป็นแหล่งสำคัญของการเรียนรู้เพราะจะเป็นตัวแบบของบทบาททั้งในด้านดีและด้านไม่ดี เป็นแหล่งที่จะให้ข้อมูลย้อนกลับผู้บังคับบัญชาสามารถมอบหมายงานที่ท้าทายให้ทำ เพื่อนร่วมงาน สมาชิกในองค์กรก็จะเป็นแหล่งของข้อมูล เป็นทรัพยากรและให้

ข้อมูลป้อนกลับในการทำงาน จึงจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำสามารถพัฒนาได้โดยอาศัยการเรียนรู้จากผู้อื่น 3) การเรียนรู้จากความผิดพลาด การเรียนรู้จากความผิดพลาดหรือที่เรียนกว่า “ผิดเป็นครู” เป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาภาวะผู้นำ มีการวิจัยที่แสดงว่าความผิดพลาดจะทำให้บุคคลตระหนักถึงข้อจำกัดของตนเอง รู้จุดอ่อนของตนเอง สามารถวิเคราะห์พฤติกรรมของตนเอง หาวิธีการปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น 4) การเรียนรู้จากการฝึกอบรมหรือโปรแกรมการพัฒนาต่าง ๆ เป็นวิธีการที่สำคัญอีกวิธีหนึ่งในการพัฒนาภาวะผู้นำ มีงานวิจัยมากมายที่ยืนยันว่าภาวะผู้นำสามารถเกิดขึ้นได้จากการฝึกอบรม การฝึกอบรมภาวะผู้นำจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจสถานการณ์และเข้าใจวิธีการที่จะควบคุมกิจกรรมของกลุ่ม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบตัว

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำนวน 1,765 คน สามารถจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 182 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,583 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 316 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 33 คน และครูผู้สอน จำนวน 283 คน โดยการเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 42-44)

1.3 กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 ท่าน โดยได้มาโดยการพิจารณาเลือกวิธีการเลือกแบบเจาะจง และผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ท่าน

2. เครื่องมือในการวิจัย ประกอบด้วย

2.1 แบบสอบถาม ประกอบด้วย ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไป ประกอบด้วย ตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาหาคุณภาพภาพของเครื่องมือ ได้แก่ 1) นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงแล้วไปเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบหาความตรงเชิงโครงสร้าง ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยาม (IOC) โดยพิจารณาเลือกใช้ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีชี้วัดความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.6 2) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ที่มีลักษณะเดียวกันกับกลุ่มตัวอย่าง โดยเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 30 คน แล้วนำไปวิเคราะห์ หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของ Cronbach ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดค่าความเชื่อมั่นขอแบบสอบถามตั้งแต่ 0.8 ขึ้นไป

2.2 แบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

2.3 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง โดยจำแนกข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert Scale) ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ คือ เป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) อย่างเป็นสัดส่วนตามขนาดของโรงเรียน การเลือกกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลากแบบใส่คืน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 33 คน และครูผู้สอน จำนวน 283 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมทางสถิติทางการวิจัยเพื่อหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น และ 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพดำเนินการโดยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

เชิงลึกกับกลุ่มเป้าหมาย ร่วมกับข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ในลักษณะการวิเคราะห์เนื้อหา

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ใช้ในการวิเคราะห์ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถจำแนกผลตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำแบบยั่งยืน ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่ความยั่งยืน	3.57	0.36	มาก	4.53	0.22	มากที่สุด	0.269	4
2. ด้านการมีองค์ความรู้ที่ลุ่มลึก	3.58	0.37	มาก	4.53	0.24	มากที่สุด	0.265	6
3. ด้านการมีความยุติธรรม	3.55	0.35	มาก	4.53	0.23	มากที่สุด	0.276	2
4. ด้านการกระจายอำนาจ	3.60	0.37	มาก	4.57	0.23	มากที่สุด	0.269	3
5. ด้านการมีความหลากหลายในการพัฒนาสู่ความยั่งยืน	3.56	0.35	มาก	4.56	0.21	มากที่สุด	0.281	1
6. ด้านการเข้าถึงด้านทรัพยากร	3.58	0.37	มาก	4.54	0.21	มากที่สุด	0.268	5
โดยรวม	3.57	0.26	มาก	4.55	0.13	มากที่สุด	0.275	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการกระจายอำนาจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการกระจายอำนาจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนค่าดัชนีความต้องการจำเป็น โดยภาพรวม มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.275 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ ด้านการมีความหลากหลายในการพัฒนาสู่ความยั่งยืน ด้านการมีความยุติธรรม ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่ความยั่งยืน ด้านการเข้าถึงด้านทรัพยากร และด้านการมีองค์ความรู้ที่ลุ่มลึก

2. การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

2.1 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสรุปได้ดังนี้

1) ด้านการมีความหลากหลายในการพัฒนาสู่ความยั่งยืน (Diversity) พบว่า มีแนวทางการพัฒนา ทั้งหมด 4 แนวทาง ดังนี้ 1) ศึกษายอมรับ และเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล ของครูและบุคลากร พร้อมทั้งส่งเสริมให้ใช้ศักยภาพและความสามารถตามความถนัดของตน อย่างเต็มที่ 2) เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเท่าเทียม 3) พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพพร้อมกันอย่างต่อเนื่อง 4) สร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง เป็นมิตร สร้างความสามัคคีและไว้วางใจกัน ให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและ ร่วมกันพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ

2) ด้านการมีความยุติธรรม (Justice) พบว่า มีแนวทางการพัฒนา ทั้งหมด 5 แนวทาง ดังนี้ (1) บริหารงานโดยยึดหลักความเท่าเทียมและไม่เลือกปฏิบัติ ยึดหลักกฎ ระเบียบ และ มาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โปร่งใส สร้างความเชื่อมั่นและความเป็นธรรมในการ บริหารงาน (2) พิจารณาข้อมูล โดยยึดหลักเหตุผล ความซื่อสัตย์สุจริต และความโปร่งใส ใน การตัดสินใจ และการประเมินผล และการจัดสรรผลตอบแทน (3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมเปิด โอกาสให้ครูและบุคลากรในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจอย่างเปิดกว้าง และเป็นธรรม (4) ยึดหลักความเสมอภาค และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรเป็นสำคัญ (5) ยึดมั่นใน หลักคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์สุจริตในการบริหารสถานศึกษา พร้อมทั้งปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินงานตามกฎหมาย ระเบียบ และหลักธรรมาภิบาล

3) ด้านการกระจายอำนาจ (Spreads) พบว่า มีแนวทางการพัฒนา ทั้งหมด 5 แนวทาง ดังนี้ (1) กระจายความรับผิดชอบและมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของบุคลากร (2) กำหนดบทบาทหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน เป็นระบบ (3) ศึกษาอบอำนาจในการบริหารจัดการทรัพยากรให้ครูและบุคลากรใช้ภาวะผู้นำและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเหมาะสมในงานที่รับผิดชอบ (4) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อสร้างความร่วมมือในการพัฒนางาน (5) สื่อสาร ให้คำปรึกษา และสนับสนุนการแก้ไขปัญหาในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

4) ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่ความยั่งยืน (Vision) พบว่า มีแนวทางการพัฒนา ทั้งหมด 5 แนวทาง ดังนี้ (1) วิเคราะห์บริบทและสภาพแวดล้อมขององค์กรอย่างรอบด้าน โดยใช้เครื่องมือเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาในระยะสั้นและระยะยาวอย่างเหมาะสม (2) กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ และกิจกรรม ที่มีผลลัพธ์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และบริบทของสถานศึกษา (3) เปิดโอกาสให้ครู บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนา เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา (4) สื่อสาร เผยแพร่วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแนวทางการพัฒนา ให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้าใจร่วมกัน และสามารถนำไปปฏิบัติตามได้อย่างชัดเจน (5) ศึกษากำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบ เพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษา

5) ด้านการเข้าถึงด้านทรัพยากร (Resourcefulness) พบว่า มีแนวทางการพัฒนา ทั้งหมด 4 แนวทาง ดังนี้ (1) แสวงหา จัดสรร และระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา (2) ใช้ข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากร ให้มีความคุ้มค่า (3) เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร ชุมชน ผู้ที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการวางแผนและจัดสรรทรัพยากร ให้มีความเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด (4) ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาศักยภาพในการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

6) ด้านการมีองค์ความรู้ที่ลุ่มลึก (Depth) พบว่า มีแนวทางการพัฒนา ทั้งหมด 5 แนวทาง ดังนี้ 1) ศึกษาพัฒนาความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญด้านการบริหารและการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 2) ใช้ข้อมูลสารสนเทศ งานวิจัย และข้อเสนอแนะจากบุคลากรประกอบการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ 3) ส่งเสริมกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูและบุคลากร ผ่าน

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การประชุม และการทำงานเป็นทีม ให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง 4) ถ่ายทอดความรู้ ให้คำปรึกษา และสนับสนุนการทำงานร่วมกันของบุคลากร 5) นำองค์ความรู้และประสบการณ์จากการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้ในการยกระดับคุณภาพการดำเนินงานขององค์กร

2.2 ผลการวิจัยพบว่า การประเมินแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 28 แนวทาง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ในการนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทาง ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ของแนวทาง ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

การผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย ด้านการกระจายอำนาจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการมีความยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งผลที่ปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก สภาพบริบททางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงอย่างผันผวนและรวดเร็ว สอดคล้องกับแนวคิดของ Hargreave and Fink (2004) ได้ระบุว่า ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนต้องให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจ เป็นแบ่งอำนาจในการรับผิดชอบ ด้วยลักษณะของงานที่ซับซ้อน จึงไม่สามารถให้มีผู้นำหรือผู้บริหารเพียงคนเดียว และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านคือ ด้านการมีความยุติธรรม ซึ่งผลที่ปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารยังมีข้อจำกัดในการบริหารจัดการด้วยหลักความเสมอภาค ความโปร่งใส และการตัดสินใจบนฐานข้อมูลอย่างเป็นระบบ ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Fullan (2005) ที่ว่า ผู้นำที่ยั่งยืนต้องมีการสร้างผู้นำอย่างหลากหลายในหลายระดับ ไม่เพียงแต่คนเดียว กลุ่มเดียว หรือหน่วยงานเดียว แต่ต้องมีการสร้างความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำอย่างหลากหลายในทุกภาคส่วน ผลการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการมีความหลากหลายในการพัฒนาสู่ความยั่งยืน ด้านการมีความยุติธรรม ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่ความยั่งยืน

ด้านการเข้าถึงด้านทรัพยากร ด้านการมีองค์ความรู้ที่ลุ่มลึก ตามลำดับ เหตุที่เป็นเช่นนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ยังขาดการคำนึงถึงการมีความหลากหลายในการพัฒนา และต้องหาแนวทางในการพัฒนามากที่สุดเมื่อเทียบกับองค์ประกอบในด้านอื่น ๆ อันเป็นเหตุมาจากในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ขาดการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรในสถานศึกษา ขาดการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา ขาดการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ผลสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิวากานต์ ศรีสวัสดิ์ และกนกอร สมปราชญ์ (2558: 62-63) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) ควรมีการปฏิสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ อีกทั้งยังควรสร้างเครือข่ายที่มีเป้าหมายชัดเจน 2) ควรวิเคราะห์สถานการณ์ ปรับปรุงการให้บริการเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ 3) ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีทักษะความสามารถในการติดต่อสื่อสารประสานงาน จัดลำดับความต้องการจำเป็นในการใช้จ่ายงบประมาณต่าง ๆ เพื่อการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด 4) มีระบบให้คำปรึกษา รวมถึงระบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษา นำไปปฏิบัติอย่างแท้จริง สร้างให้เกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กร 5) ประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนได้รับรู้และเกิดความเข้าใจ และร่วมกันสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ 6) ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสร้างความร่วมมือกับองค์กรภายนอก เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับครูและบุคลากรในการพัฒนาตนเอง

2. แนวพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีทั้งหมด 28 แนวทาง ได้แก่

2.1 ด้านการมีความหลากหลายในการพัฒนาสู่ความยั่งยืน (Diversity) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความหลากหลายและความเท่าเทียมในองค์กร ยอมรับความแตกต่างของบุคลากร เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Fullan (2005) กล่าวว่า ผู้นำแบบยั่งยืนต้องมีการสร้างผู้นำอย่างหลากหลายในหลายระดับ ไม่เพียงแต่คนเดียว กลุ่มเดียว หรือหน่วยงานเดียว แต่ต้องมีการสร้างความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำอย่างหลากหลายในทุกภาคส่วนขององค์กรหรือหน่วยงาน

2.2 ด้านการมีความยุติธรรม (Justice) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักความเป็นธรรม โปร่งใส และไม่เลือกปฏิบัติในการบริหารงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างเท่า

เทียม และมุ่งประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขวิเลิศ คำอุนสาร, สุภาพ ผู้รุ่งเรือง และเพชรสุดา ภูมิพันธุ์ (2565: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ความยุติธรรม

2.3 ด้านการกระจายอำนาจ (Spreads) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระจายความ รับผิดชอบและมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของบุคลากรกำหนด บทบาทหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของ Brown (1994) ที่อธิบายว่าการกระจายอำนาจ เป็นการจัดสรรหรือแบ่งอำนาจหน้าที่ในการ บริหารงานลงไปสู่ระดับปฏิบัติการ เพื่อให้เกิดการตัดสินใจที่ครอบคลุมทั้งด้านบุคลากรและการ จัดการทรัพยากรต่าง ๆ ในสถานศึกษาและสอดคล้องกับ ศิลป์ชัย สุวรรณณัฏ (2555: 82) ที่ได้ กล่าวว่า การเป็นผู้นำที่ยั่งยืนนั้นไม่ได้เป็นเพียงความรับผิดชอบของบุคคลหนึ่งภายใต้สังคมโลก ซึ่งมีความซับซ้อนสูง ไม่มีผู้นำคนใดที่จะสามารถควบคุมทุกอย่างได้โดยไม่ต้องได้รับความ ช่วยเหลือจากผู้อื่น

2.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่ความยั่งยืน (Vision) ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานอย่าง เป็นระบบ โดยเริ่มจากการวิเคราะห์บริบทและสภาพแวดล้อมขององค์กร กำหนดนโยบายและ แผนงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม สื่อสารแนวทางให้เข้าใจ ตรงกัน และมีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล สอดคล้องกับแนวคิดของ Harrison and Caron (2002: 49) ได้กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนไว้ว่า คือภาพที่เกิดจากการมองไปข้างหน้า ซึ่งเป็นภาพที่ต้องการจะให้เป็นหรือให้เกิดขึ้นในอนาคตต่อองค์การที่มีวิสัยทัศน์จะมีทิศทางที่ชัดเจน ถึงสิ่งที่ต้องการจะเป็นในอนาคต ซึ่งจะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

2.5 ด้านการเข้าถึงด้านทรัพยากร (Resourcefulness) ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาท ในการแสวงหาและจัดการทรัพยากรทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ข้อมูล สารสนเทศประกอบการตัดสินใจ เน้นความคุ้มค่า เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการ วางแผนและใช้ทรัพยากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Neesha Khan Malik (2021: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนและการพัฒนาโรงเรียน พบว่า แม้ว่าสภาพแวดล้อมขององค์กรแต่ละ แห่ง จะแตกต่างกันไปในแนวทางปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และทรัพยากร แต่การมีความ เป็นผู้นำที่ยั่งยืนได้นั้น ผู้นำจะต้องมีความมั่นคงและการเติบโตอย่างต่อเนื่องในระยะยาว

2.6 ด้านการมีองค์ความรู้ที่ลุ่มลึก (Depth) ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความสามารถในการใช้ข้อมูลและองค์ความรู้ในการตัดสินใจ ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในองค์กร ถ่ายทอดความรู้และการทำงานเป็นทีม เพื่อนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการดำเนินงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Goolamally and Ahmad (2014) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของผู้นำโรงเรียนต่อการบรรลุผู้นำที่ยั่งยืน การวิเคราะห์ปัจจัย พบว่า ครูใหญ่มีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจทิศทางและความสำเร็จของโรงเรียน โรงเรียนจะมีพลังหรือไม่ นั่นก็ขึ้นอยู่กับทักษะและความสามารถของครูใหญ่ ในการทำให้โรงเรียนพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ดังนั้น การส่งเสริมผู้บริหารโรงเรียนควรได้รับการปฏิบัติอย่างพิถีพิถันและเป็นไปตามวัตถุประสงค์กระบวนการทั้งหมดต้องได้รับการทบทวนเพื่อให้มั่นใจว่ามีคุณภาพ มีมาตรฐานการศึกษาของประเทศมีคุณภาพสูง

องค์ความรู้ใหม่

1. จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนด้านการมีความหลากหลายในการพัฒนาสู่ความยั่งยืน เป็นองค์ประกอบที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ซึ่งในบริบทการบริหารสถานศึกษามีการเน้นเป้าหมายร่วมกัน แต่ขาดการปฏิสัมพันธ์และการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญของภาวะผู้นำแบบยั่งยืน

2. การพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืน ด้านการกระจายอำนาจเป็นองค์ประกอบที่โดดเด่น ผลการวิจัยพบว่า ด้านการกระจายอำนาจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดทั้งในมิติสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ซึ่งสะท้อนว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักในหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการกระจายความรับผิดชอบ อย่างไรก็ตาม ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นที่ยังคงอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบด้านการกระจายอำนาจ ยังไม่บรรลุระดับคุณภาพตามเกณฑ์ที่พึงประสงค์ จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. การพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนต้องอาศัยการบูรณาการหลากหลายมิติ จำเป็นต้องดำเนินการอย่างบูรณาการใน 6 มิติ ได้แก่ ความหลากหลาย ความยุติธรรม การกระจายอำนาจ วิสัยทัศน์ การเข้าถึงทรัพยากร และองค์ความรู้ที่ลุ่มลึก ซึ่งแต่ละมิติมีความเชื่อมโยงและส่งเสริมกันอย่างเป็นระบบ อันเป็นกรอบเชิงประยุक्तที่สามารถนำไปใช้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำนวน 28 แนวทาง เพื่อเป็นข้อมูลสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่อไปในอนาคต และสามารถจะพัฒนาสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัย ประกอบด้วย **1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ ได้แก่** 1.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรส่งเสริม วางแผน กำหนดเป้าหมายและนโยบายการบริหารสถานศึกษาที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ 1.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาควรนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการแนะนำส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาหาความรู้ 1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด ควรได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ได้แก่** 2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผลของการนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา ไปใช้เพื่อให้ทราบประสิทธิภาพและผลลัพธ์ในทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา 2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อหารูปแบบการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ผู้นำแบบยั่งยืนในการบริหารจัดการสถานศึกษา 2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- กนกอร สมปราชญ์. (2557). *ภาวะผู้นำโรงเรียนและการพัฒนาตนเองสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. ขอนแก่น: ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กรุณา ศรีแสน. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. ใน *วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ทิวากานต์ ศรีสวัสดิ์ และกนกอร สมปราชญ์. (2558). ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 38(4) 57-64.
- ธีระนันต์ โมธรรม. (2566). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม. ใน *วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี: มนตรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2556). *กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีที่สะท้อนต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ทิพย์าสุทธิ.
- ศิลป์ชัย สุวรรณมณี. (2555). องค์ประกอบสำคัญสู่การเป็นผู้นำแบบยั่งยืน. *วารสารปาริชาติ*, 25(1), 77-8
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. (2566). *แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567*. ร้อยเอ็ด: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1.
- สุขวิเลิศ คำอู่สาร, สุภาพ ผู้รุ่งเรือง และเพชรสดา ภูมิพันธ์. (2565). ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*, 11(41), 266-274.
- Brown, D. H. (1994). *Principle of Language Learning and Teaching*. New Jersey, United States: Prentice Hall.
- Fullan, M. (2005). *Leadership & sustainability: System thinkers in action*. Paper presented for Hot Seat, England: Urban Leadership Community.
- Goolamally, N., and Ahmad, J. (2014). *Attributes of School Leaders towards Achieving Sustainable Leadership: A Factor Analysis*. Retrieved 15 June 2025, from www.dx.doi.org/10.5539/jel.v3n1p122.

Hargreaves, A., and Fink, D. (2004, April). The Seven Principles of Sustainable Leadership. *Education Leadership*, 61(7), 8-13.

Hargreaves, A., and Fink, D. (2006). *Sustainable Leadership*. San Francisco. United States: Jossey Bass.

Harrison, J.S., & Caron H. (2002). *Foundations in Strategic Management*. (2nd ed.). Cincinnati, Ohio, United States: South-Western.

Neesha Khan Malik. (2021). *Sustainable Leadership and School Improvement-A Conceptual Research*. Department of English Language Education, Bahrain: Teachers College Sakhir Bahrain.