



ภาวะ

ผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

นภาพร ภูมรินทร์^{1*}

ธันยนันท์ ทองบุญตา²

บุญยานุช เจริญหงษ์³

รับบทความ: 15 กุมภาพันธ์ 2568 แก้ไขบทความ: 25 เมษายน 2568 ตอรับบทความ: 2 พฤษภาคม 2568

บทคัดย่อ

บทความวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จำนวนทั้งสิ้น 1,205 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู ปีการศึกษา 2566 จำนวน 291 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามมาตรฐาน 5 ระดับ ที่มีความเชื่อมั่น 0.984 วิเคราะห์ข้อมูล โดยหาร์้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดีของฟิชเชอร์ ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และ 2) ผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่งและมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีเพศและวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบยั่งยืน ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

¹⁻³ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

* อีเมล: pummarin658@gmail.com

Sustainable Leadership of School Administrators According to the Opinions of School Administrators and Teachers under the Office of Lopburi Secondary Education Service Area

Napaporn Pummarin ^{1*}

Thunyanun Thongboonta ²

Bunyanuch Chawianghong ³

Abstract

The purpose of this article is to 1.) Examine the level of Sustainable leadership of School Administrators According to the Opinions of School Administrators and Teachers under the Office of Lopburi Secondary Education Service Area, and 2.) Compare the Sustainable leadership of School Administrators According to the Opinions of School Administrators and Teachers under the Office of Lopburi Secondary Education Service Area, classified by sex, status, educational, and work experience. The population is educational administrators and teachers in educational institutions under the Office of Lopburi Secondary Education Service Area, totaling 1,205 people. The sample group for this study consists of 291 administrators and government teachers for the academic year 2023. A stratified random sampling method was used, with data collected via 5-level measurement questionnaire. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance (ANOVA) and tested the pairwise means using the Fisher's LSD method. The research results were found as follows; 1) the overall level of Sustainable leadership of School Administrators According to the Opinions of School Administrators and Teachers under the Office of Lopburi Secondary Education Service Area, is at the high, and when considering each aspect, it was found that it was at a high level all aspect. and 2) In comparing the Sustainable leadership of School Administrators According to the Opinions of School Administrators and Teachers under the Office of Lopburi Secondary Education Service Area when classified by status and work experience, there was a statistically significant difference at the .05 level However, when classified sex and educational no statistically significant difference.

Keywords: Sustainable Leadership, School Administrators, The Office of Lopburi Secondary Education Service Area

¹⁻³ Faculty of Education, Thepsatri Rajabhat University

* Email: pummarin658@gmail.com

บทนำ

แนวคิดภาวะผู้นำที่ยั่งยืน (Sustainable Leadership) นั้นเกิดขึ้นเนื่องมาจากแนวคิดที่ว่าโดยทั่วไปเมื่อภาวะผู้นำถูกมอบหมายให้กับบุคคลใดบุคคลหนึ่งแล้ว ภาวะผู้นำนั้นจะคงอยู่ตราบเพียงแค่ผู้นำคนดังกล่าวอยู่ในตำแหน่งเท่านั้น และภาวะผู้นำดังกล่าวจะหายไปทันทีที่เขาหรือเธอผู้นั้นได้หยุดการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะของผู้นำในองค์กรนั้น ๆ ในสถานการณ์ปัจจุบันที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ในยุคของความเป็นโลกาภิวัตน์และความเป็นมาตรฐานเดียวกัน ดังนั้นสิ่งที่จำเป็นต้องให้ความสำคัญไม่ใช่เพียงแค่การมองหาผู้นำที่ถูกต้องหรือการฝึกอบรมให้พวกเขาเหล่านั้นมีสมรรถนะ แต่เป็นการสร้างระบบและสภาพแวดล้อมของความเป็นภาวะผู้นำที่ยั่งยืนซึ่งจะทำให้ผู้นำสามารถนำสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาและการประสบความสำเร็จในวงกว้างอย่างยาวนานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนักเรียนทุกคนในโรงเรียน (Hargreaves and Fink, 2005). ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนจะมองการขับเคลื่อนขององค์กรไปในบริบทที่กว้างไกล วางแผนกลยุทธ์และรับรองผลลัพธ์สามประการ คือ ผลลัพธ์ด้านสังคม สิ่งแวดล้อม และเศรษฐกิจ เป็นความสัมพันธ์ระยะยาวกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก เพื่อคำนึงถึงผลประโยชน์ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสร้างมูลค่าโดยตระหนักถึงเป้าหมายความยั่งยืนขององค์กรเป็นสำคัญ (Freeman et al, 2004) ผู้นำจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนสร้างความเข้าใจ และสร้างสภาพแวดล้อมองค์กรให้อื้ออำนวยต่อการปรับเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้เชิงทฤษฎี มีความสามารถ มีทักษะ มีประสบการณ์ และหมั่นสร้างนวัตกรรมใหม่เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงโลกยุคใหม่ ประกอบด้วย 1) ความรู้ทางวิชาการ 2) สร้างทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา 3) บทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการ 4) มีคุณธรรมและจริยธรรม (จริยญาณภรณ์ ศรีจันทร์, 2564) ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต้องจัดการบริหารการศึกษาสนับสนุนส่งเสริมให้สอดคล้องกับการการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 นำพาการศึกษาให้ไปในทิศทางที่ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพสูงสุด บทบาทที่สำคัญ 6 ด้านคือ เป็นผู้นำทางวิชาการ ทบทวนนโยบาย การบริหารหลักสูตรและการสอน การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร ประสานสัมพันธ์กับชุมชน (ปวีรีศา แก้วมุก, 2567) ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืนขององค์กรเกิดจากความเข้มแข็งในทุกส่วนขององค์กรที่ทำงานประสานกันอย่างสมบูรณ์มีประสิทธิภาพพร้อมทั้งมีระบบเหมาะในการขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบที่ต่อยอดได้ง่ายและระบบเป็นภูมิคุ้มกันในตัว (กิตตินครชัย, 2563)

ความยั่งยืน หรือ การพัฒนาที่ยั่งยืนถูกนิยามโดยคณะกรรมการโลกด้านสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาขององค์การสหประชาชาติ ได้ให้คำนิยามไว้ว่า “การพัฒนาอย่างยั่งยืน คือ การพัฒนาที่สามารถตอบสนองความต้องการของคนในยุคปัจจุบัน โดยไม่ทำให้การตอบสนองความต้องการของคนรุ่นถัดไปในนั้นลดลง” ก็คือสิ่งใดที่เราสามารถมีในวันนี้ คนรุ่นหลังก็ต้องสามารถมีได้เช่นเดียวกัน ในปัจจุบันเราใช้แนวคิดความยั่งยืนเหล่านี้ ในหลาย ๆ ด้าน เพื่อที่จะดูแลทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมได้อย่างสมดุล เพื่อที่เราจะส่งต่อสิ่งที่มีในวันนี้ให้คนยุคถัดไปให้มืออย่างเช่นเดียวกัน (พรพรหม สุธาทร, 2566) การพัฒนาที่ยั่งยืนมี

ส่วนประกอบที่สำคัญ 3 อย่าง ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม การเชื่อมโยงสัมพันธ์กันขององค์ประกอบที่เหมาะสม ในขณะที่ยังคงรักษาทุนที่มนุษย์สร้างขึ้น (Barbier, 1996) ปัจจุบันนานาประเทศไม่เฉพาะประเทศไทยที่ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายหลัก การทบทวนผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาการศึกษาในช่วงที่ผ่านมาเพื่อกำหนดทิศทางการศึกษาโดยคำนึงถึงการให้การศึกษาแก่ทุกคน การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียม และการศึกษาตลอดชีวิตที่จะประสบผลสำเร็จได้จากการกำหนดนโยบายและการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ ด้วยความร่วมมือของทุกภาคส่วน กำหนดให้ยังคงมีการจัดทำประเมินติดตามผลเป็นระยะเพื่อติดตามความก้าวหน้า มีการให้ปรับให้เป็น Global Education Monitoring Report และเปิดโอกาสให้ประเทศต่าง ๆ กำหนดตัวชี้วัดในแต่ละเป้าหมายที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับบริบทของประเทศแล้ว และให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของผู้เก็บข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้สะท้อนความเป็นจริงได้มากที่สุดอีกด้วย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องการมุ่งเน้นผู้เรียนตามเป้าหมายการศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ดังนั้นการบริหารจัดการจึงต้องยกระดับการศึกษาที่เป็นการสร้างสรรค์ ต้องใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า และสร้างสรรค์อนาคตที่ดีให้กับการดำเนินชีวิตคนรุ่นอนาคต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรีเป็นหน่วยงานการศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีบทบาทการจัดทำนโยบายแผนพัฒนามาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น และมีนโยบายด้านความยั่งยืนทางการศึกษาอยู่ในแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 ซึ่งเป็นนโยบายที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดวิสัยทัศน์ในการสร้างคุณภาพการศึกษา เสริมสร้างทุนมนุษย์สู่สังคมอนาคตที่ยั่งยืน มีพันธกิจในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) โดยกำหนดเป้าประสงค์ให้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาครูให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เชื่อมโยงนโยบายด้านดิจิทัลของกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายด้านปัญญาประดิษฐ์ และมีการจัดทำฐานข้อมูลและระบบติดตามประเมินผลระดับพื้นที่เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนเป้าหมายของสหประชาชาติว่าด้วยการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษา SDG4 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี, 2567) การพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดความยั่งยืนนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลสำคัญที่ต้องรับผิดชอบในการนำพาสถานศึกษาไปสู่ความยั่งยืน ไปพร้อมกับการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนที่ประกอบไปด้วยคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงาม มีความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรบนพื้นฐานของความมีเหตุผล และต้องบริหารการจัดการองค์กรด้วยความพอประมาณ และต้องสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีให้แก่องค์กรเพื่อพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และผู้บริหารต้องมีความรู้ ความสามารถในศาสตร์ต่าง ๆ อย่างลึกซึ้ง และต้องสร้างสภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กร ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนจึงควรเป็นโมเดล

ของการรักษาคุณภาพของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและสามารถดำรงอยู่อย่างคงทนถาวร พัฒนาต่อยอดไปสู่ความยั่งยืนไปในอนาคตแม้ว่าตนเองจะไม่สามารถอยู่กับสถานศึกษานั้นได้ตลอดไป

ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ว่าอยู่ในระดับใด และแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรีควรเป็นอย่างไร ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางและใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานในการวางแผนและปรับปรุงภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

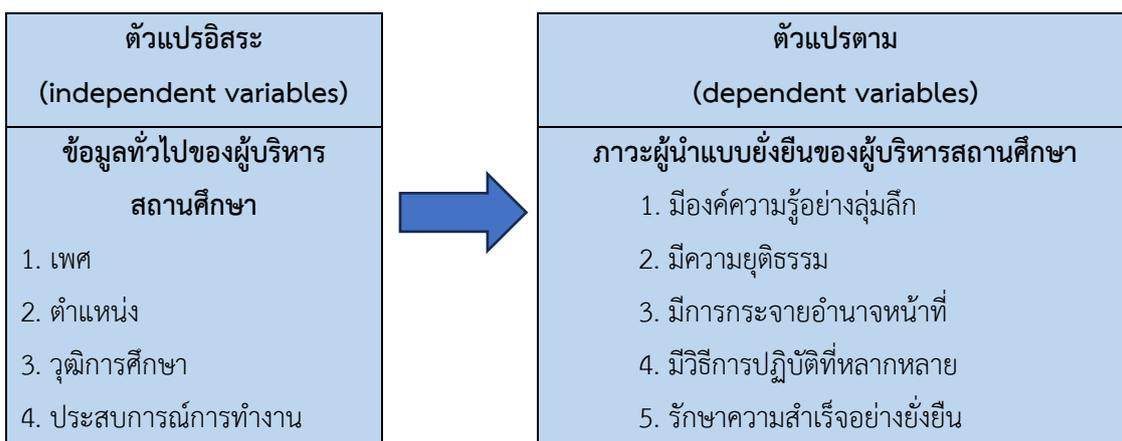
วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยั่งยืนจากนักวิชาการและนักการศึกษา ทั้งในและต่างประเทศ พบว่า ฮาร์กรีฟส์ และ ฟริงค์ (Hargreaves and Fink, 2005) กล่าวถึงแนวคิดภาวะผู้นำที่ยั่งยืนนั้นเกิดขึ้นเนื่องมาจากแนวคิดที่ว่าโดยทั่วไปเมื่อภาวะผู้นำถูกมอบหมายให้กับบุคคลใดบุคคลหนึ่งแล้ว ภาวะผู้นำนั้นจะคงอยู่ตราบเพียงแค่ผู้นำคนดังกล่าวอยู่ในตำแหน่งเท่านั้น และภาวะผู้นำดังกล่าวจะหายไปทันทีที่เขาหรือเธอผู้นั้นได้หยุดการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะของผู้นำในองค์กรนั้น ๆ ในสถานการณ์ปัจจุบันที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ในยุคของความเป็นโลกาภิวัตน์และความเป็นมาตรฐานเดียวกัน เช่นในปัจจุบัน ในขณะที่ภาวะผู้นำสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระยะสั้นขึ้นภายในสถานศึกษาได้ โดยการเพิ่มระดับคะแนนหรือทำให้สถานศึกษาไม่ตกไปอยู่ในจุดที่ล้มเหลว แต่ภาวะผู้นำในปัจจุบันแทบจะไม่สามารถตอบโจทย์ความสามารถในการดำรงไว้ซึ่งการพัฒนาที่ยาวนานอันจะทำให้เกิดผลประโยชน์ต่อสถานศึกษาในระยะยาวได้ ดังนั้นสิ่งที่จำเป็นต้องให้ความสำคัญไม่ใช่เพียงแค่การมองหาผู้นำที่ถูกต้องหรือการฝึกอบรมให้พวกเขาเหล่านั้นมีสมรรถนะ แต่เป็นการสร้างระบบและสภาพแวดล้อมของความเป็นภาวะผู้นำที่ยั่งยืนซึ่งจะทำให้ผู้นำสามารถนำสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาและการประสบความสำเร็จในวงกว้างอย่างยาวนานซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อนักเรียนทุกคนในโรงเรียน ส่วนเอ็ดเวิร์ด บี. บาร์เปียร์ (Edward B. Barbier)

กล่าวว่า การพัฒนาที่ยั่งยืนประกอบด้วย 3 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ในด้านเศรษฐกิจ เป้าหมายหลักคือการเพิ่มการผลิตสินค้าและบริการ ลดความยากจน และสร้างความเป็นธรรมในการกระจายรายได้ ด้านสังคมยึดหลักความยุติธรรมและความเท่าเทียม เพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงทรัพยากรและโอกาสได้อย่างเสมอภาค และด้านสิ่งแวดล้อมเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน รักษาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ระบบเศรษฐกิจและสังคมดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่กระทบสมดุลของระบบนิเวศโลก และเมอร์ฟี และเบนเดลล์ (Murphy and Bendell, 1997) ยังระบุว่า การพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นทั้งกระบวนการเปลี่ยนแปลง เช่น การพัฒนาความยั่งยืน และหลักการสำคัญในการจัดระเบียบ คล้ายกับแนวคิดความยุติธรรมทางสังคม สิทธิมนุษยชน และความเสมอภาค มีความเชื่อว่าควรใช้เวลาน้อยลงในการค้นหาจำกัดความในอุดมคติ และให้มากขึ้นในการสำรวจโอกาสและความเสี่ยงที่การพัฒนาที่ยั่งยืนนำเสนอ มองว่า การพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วย 1) กระแสที่แตกต่างกัน ในขณะที่เดียวกันก็แบ่งปันแพลตฟอร์มที่คล้ายคลึงกันในวงกว้างเกี่ยวกับวิธีการ ปรัชญา ญาณวิทยา อุดมการณ์ การเมือง และการปฏิบัติ" พวกเขาเชื่อว่า การพัฒนาที่ยั่งยืนนั้นขึ้นอยู่กับชุดองค์ประกอบสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นแพลตฟอร์มที่ใช้ร่วมกัน 2) ความสมบูรณ์ทางนิเวศวิทยาและความยั่งยืน 3) ความเสมอภาคและความยุติธรรมแบบกระจายในทุกระดับ (ระดับโลก ระดับชาติชุมชน คริวเรือน และระหว่างรุ่น) 4) ผลิตภาพทางเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องกับสังคมและการพัฒนาเทคโนโลยี 5) การมีส่วนร่วมของประชาชนและความเป็นอิสระร่วมกัน และ 6) ความแพร่หลายและการจัดตั้งสถาบันสิทธิ มนุษยชนและประชาธิปไตย การพัฒนาที่ยั่งยืนท้าทายให้เราเข้าใจและดำเนินการกับประเด็นทางนิเวศวิทยา สังคม เศรษฐกิจ และการเมืองในลักษณะบูรณาการ สรุปได้ว่า เป็นองค์ประกอบการพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการในปัจจุบันและยังคงรักษาสิ่งแวดล้อมที่มีคุณภาพไว้ในอนาคต โดยคำนึงถึงความสมดุลในด้านนิเวศวิทยา สังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อให้เกิดความยั่งยืนแก่สังคมโลก

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี โดยผู้วิจัยได้ทำการพัฒนากลอบแนวคิดภาวะผู้นำแบบยั่งยืน ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัยคือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 58 คน และข้าราชการครู จำนวน 1,147 คน รวมทั้งสิ้น 1,205 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี, 2566) กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จำนวน 291 คน โดยใช้สูตรหาขนาดของตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อน .05 เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีจำนวนน้อย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง 15:85 โดยประกอบด้วยผู้บริหารจำนวน 44 คนและข้าราชการครู จำนวน 247 คน และสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดของสถานศึกษาแล้วมาเปรียบเทียบบัญญัติไตรยางค์ แล้วนำมาสุ่มตัวอย่างง่ายด้วยการจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้า ปรับปรุงและดัดแปลงจากแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1967) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.984 รวบรวมข้อมูลโดยการประสานกับผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างในการขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยดำเนินการนำส่งแบบสอบถามและเก็บคืนด้วยตนเองภายใน 30 วัน ระหว่างเดือน ตุลาคม ถึงเดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2567 นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในกรณีเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเปรียบเทียบความแตกต่างด้วยวิธีแอลเอสดี (L.S.D.) ของฟิชเชอร์ (Fisher)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ด้านภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	การบริหารความเสี่ยง	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	มีองค์ความรู้อย่างลุ่มลึก	4.44	0.70	มาก
2	มีความยุติธรรม	4.40	0.73	มาก
3	มีการกระจายอำนาจหน้าที่	4.33	0.79	มาก
4	มีวิธีการปฏิบัติที่หลากหลาย	4.41	0.73	มาก
5	รักษาความสำเร็จอย่างยั่งยืน	4.47	0.68	มาก
รวม		4.41	0.73	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}= 4.41$, S.D.=0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ รักษาความสำเร็จอย่างยั่งยืน ($\bar{x}= 4.47$, S.D.= 0.68) มีองค์ความรู้อย่างลุ่มลึก ($\bar{x}= 4.44$, S.D.= 0.70) มีวิธีการปฏิบัติที่หลากหลาย ($\bar{x}= 4.41$, S.D.= 0.73) มีความยุติธรรม ($\bar{x}= 4.40$, S.D.= 0.73) และ มีการกระจายอำนาจหน้าที่ ($\bar{x}= 4.33$, S.D.= 0.79) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่ง และมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีเพศและวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

ตัวแปร	ค่าสถิติ	ค่า p	ผลการเปรียบเทียบ
เพศ	1.722	.108	ไม่แตกต่าง
ตำแหน่ง	3.745	.002*	แตกต่าง
วุฒิการศึกษา	1.174	.316	ไม่แตกต่าง
ประสบการณ์การทำงาน	6.36	0.00*	แตกต่าง

* $p \leq .05$

อภิปรายผล

วัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรีให้ความสำคัญกับการสร้างคุณภาพการศึกษาสู่สังคมอนาคตที่ยั่งยืน มีการกำหนดเป้าหมายให้ทุกสถานศึกษาในสังกัดจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับการเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน ที่เน้นพัฒนาครูให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ซึ่งปัจจัยที่สำคัญการพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดความยั่งยืนนั้น คือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำพาสถานศึกษาไปสู่ความยั่งยืนด้วยภาวะผู้นำที่แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถในการบริหารสถานศึกษา บริหารงานด้วยความยุติธรรม มีการกระจายอำนาจหน้าที่ มีวิธีการปฏิบัติที่หลากหลาย และการรักษาคุณภาพที่ประสบความสำเร็จอยู่แล้วให้ดำรงอยู่อย่างคงทนถาวร และสามารถพัฒนาต่อยอดไปสู่ความยั่งยืนไปในอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของภาวิณี วัฒนพรหม (2565) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า สภาพการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหาร มีภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ สุนทรินทร์ อำพลพร และคณะ (2564) ได้กล่าวถึงรูปแบบการบริหารสมัยใหม่ที่ได้รับแนวคิดมาจากการพัฒนาสู่ความยั่งยืน ซึ่งมีนักวิชาการจำนวนมากที่ให้ความสนใจและมีมุมมองมองว่าภาวะผู้นำแบบยั่งยืนถือเป็นหน้าที่หลักในการขับเคลื่อนกระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ได้ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร

สถานศึกษาและครูที่มีเพศแตกต่างกัน ล้วนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบยั่งยืนในทางเดียวกัน ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ แนวคิด อาจเป็นผลมาจากภาระงานและบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีจุดประสงค์เดียวกันคือ การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เกิดประสิทธิผลอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ยังสะท้อนมุมมองในด้านการได้รับมอบโอกาสในการปฏิบัติหน้าที่อย่างอิสระ เท่าเทียม ไม่มีการแบ่งแยกความสามารถตามเพศ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านมีความยุติธรรม โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมีความยุติธรรม เพศชายมากกว่าเพศหญิง อาจเป็นเพศชายให้หลักเหตุผลและการปฏิบัติงานที่ตรงไปตรงมา มากกว่าการใช้อารมณ์ความรู้สึก ซึ่งแตกต่างจากเพศหญิงที่มักใช้อารมณ์ความรู้สึกร่วมกับเหตุผลในการทำงาน จึงเกิดรู้สึกความอ่อนไหวได้มากกว่าเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ สอดคล้องกับบลดาราชา วิชญปริดากร (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันโดยครูเพศหญิงมีความคิดเห็นสูงกว่าครูเพศชาย เนื่องจากครูทุกเพศต่างมีความคิดเห็นว่าการบริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนแก่ครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ปราศจากอคติ ส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้า พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้มีความส่วนร่วมในการทำงานต่าง ๆ และสอดคล้องกับ ทิวากานต์ ศรีสวัสดิ์ (2558) ศึกษาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 พบว่า ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะการดำรงตำแหน่งที่ต่างกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อบทบาทหน้าที่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารมีบทบาทในการเป็นผู้นำขององค์กรทางการศึกษา มีบทบาทในการกำหนดหน้าที่ตำแหน่งงานต่าง ๆ กระจายอำนาจหน้าที่ ตัดสินใจ ประสานงาน บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ ส่งต่อนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการให้บุคลากรดำเนินการไปตามเป้าหมายที่วางแผนไว้ แต่ครูมีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาผู้เรียน ตามภารกิจที่รับมอบหมายโดยคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่เกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกเหนือจากงานสอน ครูยังมีภาระงานอื่น ๆ ตามที่ทางสถานศึกษามอบหมายด้วย ดังนั้นเป้าหมายการปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาเหมือนกัน แต่วิธีการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่แตกต่างกันไปตามตำแหน่งที่ได้รับ ส่งผลต่อมุมมองความคิดเห็นที่แตกต่างกันได้ สอดคล้องกับ ปรียาภัสสร นนทคำจันทร์ (2565) ได้เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่สอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของหิรัญ เจริญแล้ว (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น

ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวุฒิการศึกษาไม่ได้เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ไม่ว่าจะวุฒิการศึกษาในระดับใดต่างต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ตามเป้าหมายของสถานศึกษามีความคาดหวังให้องค์กรประสบความสำเร็จไม่ต่างกัน แต่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในระดับวุฒิการศึกษาที่สูงกว่านั้นอาจมีความเข้าใจในการทำงานมากกว่าวุฒิการศึกษาที่ต่ำกว่า อยู่บ้างเนื่องจากการศึกษาในระดับการศึกษาที่สูงกว่าจึงมีองค์ความรู้ที่ได้รับจากการเรียนรู้ที่มากกว่า และสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการศึกษาได้หลากหลายมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทิริฎ เจริญแล้ว (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของทิวากานต์ ศรีสวัสดิ์ (2558) เรื่องภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 พบว่า ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามการศึกษาไม่แตกต่างกัน

4. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสบการณ์เป็นตัวบ่งชี้ความคิดเห็นหรือความสามารถของแต่ละบุคคล ผู้มีประสบการณ์มากกว่าจะมีมุมมอง วิสัยทัศน์ที่กว้างไกลกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า เนื่องจากผ่านการบ่มเพาะความรู้ความสามารถยาวนานกว่ามีทักษะความชำนาญที่มากกว่า ทำให้กล้าคิด กล้าตัดสินใจ เมื่อปฏิบัติงานต่าง ๆ จะใช้เวลาในการเรียนรู้งานน้อย และยังสามารถแบ่งปันประสบการณ์ให้กับบุคลากรในองค์กรได้ด้วย นอกจากนี้การมีประสบการณ์ทำงานที่มากกว่าย่อมลดความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นต่อองค์กรได้ บุคลากรที่มีประสบการณ์สูงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยังมีประสบการณ์ทำงานมากยิ่งช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของลดาภา วิชญปรีดากร (2562) พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต3 ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของปรียาภัสสร นนทคำจันทร์ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

โดยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปและข้อเสนอแนะ

ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ 1) รักษาความสำเร็จอย่างยั่งยืน 2) มีองค์ความรู้อย่างลุ่มลึก 3) มีวิธีการปฏิบัติที่หลากหลาย 4) มีความยุติธรรม และ 5) มีการกระจายอำนาจหน้าที่ ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ด้านมีองค์ความรู้อย่างลุ่มลึก ผู้บริหารควรนำความรู้และความสามารถมาใช้ประกอบการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ผู้บริหารควรนำผลการดำเนินงานที่ผ่านมาใช้ในการกำหนดขอบเขตเป้าหมายหรือผลลัพธ์ เพื่อเพิ่มทางเลือกในการตัดสินใจให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด นำความรู้และประสบการณ์มาใช้ประกอบกับ ประโยชน์ ข้อดี ข้อเสีย หรือความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น บางครั้งอาจต้องใช้วิจรรณญาณมาช่วยในการตัดสินใจด้วย เมื่อดำเนินงานตามเป้าหมายแล้ว ผู้บริหารควรประเมินผลการตัดสินใจทุกครั้งเพื่อให้องค์กรเกิดการเรียนรู้ และนำมาเป็นแนวทางในการดำเนินงานขององค์กรในการตัดสินใจในครั้งต่อไป

1.2 ด้านมีความยุติธรรม ผู้บริหารควรนำหลักความโปร่งใสมาใช้ในการดำเนินงานขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำรูปแบบการประเมินที่มีความยุติธรรม เน้นเป้าหมายและความรับผิดชอบของบทบาทหน้าที่บุคลากรเป็นจุดเริ่มต้นการประเมินผลงาน และควรสื่อสารถึงแนวทางการปฏิบัติงานและเป้าหมายการดำเนินงานที่ต้องการประเมินให้บุคลากรได้รับทราบรวมกันอย่างชัดเจน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้สื่อสารพูดคุยเพื่อหาแนวทางร่วมกันในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาสถานศึกษาไปในทิศทางที่ก้าวหน้าขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนการประเมินผลงานเป็นประจำเพื่อให้บุคลากรได้เห็นพัฒนาการ และทราบสถานะของตนเองว่าพัฒนาไปถึงขั้นตอนใดในการประเมินงาน ผู้บริหารควรจัดบรรยากาศขององค์กรให้ทุกฝ่ายได้มีโอกาสรับทราบถึงผลงานของบุคลากรคนอื่น ๆ มีการชื่นชม และสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรที่ประสบความสำเร็จหรือก้าวหน้าในงานต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนบุคลากรโดยการช่วยในการพัฒนาของแต่ละบุคคล เช่น การฝึกอบรม การมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ และให้โอกาสบุคลากรได้ดำเนินงานด้านต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารควรประเมินผลงานอย่างสร้างสรรค์ และช่วยเหลือ สนับสนุนแนะนำแนวทางการพัฒนาตนเองให้บุคลากรในองค์กร

1.3 ด้านมีการกระจายอำนาจหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระจายผลตอบแทนให้แก่บุคลากรทุกคนโดยการนำผลการประเมินผลงานมาใช้ประกอบการตัดสินใจ โดยคำนึงถึงภาระงานของบุคลากร การนำผลการประเมินผลงานมาประกอบการพิจารณาตัดสินใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือน การฝึกอบรมและการพัฒนา

บุคลากรเนื่องจากการกระตุ้นให้บุคลากรได้สนใจ และฝึกอบรมพัฒนาวิชาชีพจะทำให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจและทักษะใหม่ ๆ มาช่วยในการพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กรให้พัฒนามากขึ้น และเป็น การกระจายผลตอบแทนตามทักษะความสามารถของบุคลากรที่ชัดเจนขึ้น เป็นเชิงประจักษ์และลดความ ขัดแย้งในองค์กรได้

1.4 ด้านมีวิธีการปฏิบัติที่หลากหลาย ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ อบรม พัฒนาวิชาชีพ และพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ ตามความสนใจ เนื่องจากความหลากหลายของบุคลากรมี ผลต่อความสำเร็จขององค์กรได้เมื่อผู้บริหารมีกลยุทธ์ ในการบริหารจัดการที่ดีดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสร้างวิสัยทัศน์ และวางแผนงานที่ชัดเจนให้กับองค์กรและให้ความสำคัญกับการสื่อสารที่ทั้งถึงขององค์กร 2) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เกิดความหลากหลายและนำความหลากหลายที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะด้านบุคลากร ด้าน วิธีการปฏิบัติ ด้านสังคม หรือด้านสภาพแวดล้อมต่าง ๆ มาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของ บุคลากร 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรติดตาม วัดผลและประเมินผลการดำเนินงานโครงการ แผนงานที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติที่หลากหลาย 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลประเมินการปฏิบัติงานและ ผลตอบแทนให้กับบุคลากรที่นำวิธีการปฏิบัติที่หลากหลายไปสู่การพัฒนาองค์กร 5) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ การสนับสนุนบุคลากรทุกคนในการแสวงหาวิธีการปฏิบัติงานที่หลากหลายอย่างเท่าเทียมกัน ส่งเสริมให้มีการ ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มความทักษะให้มีคุณสมบัติที่ดีเด่น และสร้างกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อ เชื่อมโยงความหลากหลายในการทำงานเข้าด้วยกันจะเพิ่มศักยภาพขององค์กรและลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น ท่ามกลางความหลากหลายได้มากขึ้น

1.5 ด้านรักษาความสำเร็จอย่างยั่งยืนนั้นผู้บริหารควรหาแนวทางการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีให้แก่ องค์กร โดยอาจนำรูปแบบการบริหารงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และรูปแบบการบริหารงาน ท่ามกลางความเสี่ยง มาใช้ในการดำเนินงานภายในองค์กรได้ เนื่องจากการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดี เป็นการสร้างความ สมดุลในองค์กรเพื่อให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่เสมอไม่ว่าจะเป็น ด้านเศรษฐกิจ สังคมและ ประเทศชาติ ทุก ๆ การเปลี่ยนแปลงองค์กรจะได้รับผลกระทบเสมอไม่ว่าทางใดทางหนึ่ง การนำหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อการบริหารขององค์กรตั้งแต่ ระดับบุคคล ชุมชน หน่วยงาน และองค์กรต่าง ๆ นอกจากนี้สิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดความยั่งยืนคือการสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็ง และ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จะช่วยให้สถานศึกษามีการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีอยู่เสมอ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการค้นคว้าอิสระครั้งต่อไป

2.1 ผู้วิจัยควรมีการศึกษาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านความเข้าใจองค์กร และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และการวางแผนการดำเนินงาน ด้านการ ทำงานเป็นทีม และการพัฒนาทีม ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสามัคคี

2.2 ผู้วิจัยควรเพิ่มระดับความละเอียด คำถามแยกย่อย และเจาะลึกในแต่ละด้านภาวะผู้นำแบบ ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น การตัดสินใจ การจัดการเวลา เป็นต้น

2.3 ผู้วิจัยควรมีการศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). *แนวทางการยกระดับคุณภาพการผลิตและการพัฒนาครูปฐมวัยในสถาบันอุดมศึกษาของไทย*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- กฤษณ์ รุยาพร. (2564). *ศาสตร์ผู้นำสู่ความยั่งยืน 4 เสาหลักสร้างสุข ฤกษ์แจความลับสู่ความสำเร็จ*. สำนักพิมพ์ กฤษณ์ รุยาพร.
- กิตติ นครชัย. (2563). *ศักยภาพสู่ความยั่งยืน*. ทริปเพิล เอ็ดดูเคชั่น.
- จริญญาภรณ์ ศรีจันตาริ. (2564). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21. *วารสาร มจร. อุบลปริทรรศน์*, 6(3), 865-876.
- ทิวากานต์ ศรีสวัสดิ์. (2558). ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 8(4), 60-61.
- ปรียาภัสสร นนทคำจันทร์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 8(1), 87-88
- ปวีรศา แก้วมุก. (2567). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร. *วารสาร มจร. อุบลปริทรรศน์*, 9(1), 1103-1114.
- พรพรหม สุธาทร. (2566). *Sustainable development goals: ความยั่งยืน และ ESG ความหมายและความสำคัญต่อธุรกิจและองค์กร: ความยั่งยืนคืออะไร*. <https://nida.ac.th/what-is-sustainability>
- ภาวิณี วัฒนพรหม. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 5(3), 179-192.
- ลดารชา วิชญ์ปรีดากร. (2562). ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต3. ใน *การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 10* (น. 1109-1118). มหาลัทธิมหาดใหญ่.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี. (2566). *สารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2566*. สำนักงาน.
- _____. (2567). *แผนบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ 2567*. สำนักงาน.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2550-2554)*. พริกหวานกราฟฟิค.
- สุนทรพิพร อำพลพร, อรสา จรุงธรรม และชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์. (2561). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. *วารสาร มจร บาลีศึกษาศาสตร์ปริทรรศน์*, 8(1), 240-255.
- หิรัญ เจริญแล้ว. (2566). ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1. *วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย*, 2(2), 14-32.
- Barbier, E., B. (1996). Economic growth and environmental degradation: The environmental kuznets curve and sustainable development. *World development*, 24(7), 1151-1160
- Freeman, R. E., Wicks, C. A., & Parmar, B. (2004). Stakeholder theory and “The corporate objective revisited.” *Organization Science*, 15(3), 364-369.
- Hargreaves, A., & Fink, D. (2005). *Sustainable leadership*. Jossey-Bass.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), pp. 607-610.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. McGraw-Hill.
- Murphy, D. F. & Bendell, J. (1997). *In the company of partners: Business, environmental groups and sustainable development post-Rio*. University of Cumbria.