

ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

หิรัญ เจริญแล้ว¹, ชนมณี ศิลาณุกิจ ²

Retrieved 10-03-2023;

Revised 24-03-2023;

Accepted 29-03-2023

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แนวคิดภาวะผู้นำที่ยั่งยืนตามแนวคิดของ Hargreaves, A. & Fink, D เป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัย คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู จำนวน 291 คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน
3. ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน
4. ครูที่ปฏิบัติงานในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: 1. ภาวะผู้นำที่ยั่งยืน ; 2. ผู้บริหารสถานศึกษา ; 3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

สังกัด¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ที่อยู่: 282 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240 ประเทศไทย , อีเมล: hirunpom@gmail.com

สังกัด² รองศาสตราจารย์ ดร., คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ที่อยู่: 282 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240 ประเทศไทย , อีเมล: silanookit.oud@gmail.com

Sustainable Leadership of School Administrators in The Secondary Education Service Area Office Bangkok 1

Hirun Charoenlaew¹, Chonmanee Silanookit²

Abstract

This Article aimed to study (1) to study the level of sustainable leadership of school administrators according to the opinion of teachers under the Secondary Education Service Area Office Bangkok 1 (2) to compare the level of sustainable leadership of school administrators according to the opinion of teachers under the Secondary Education Service Area Office Bangkok 1 the sample was teachers under the Secondary Education Service Area Office Bangkok 1. The 291 samples were teachers under the Secondary Education Service Area Office Bangkok 1 in academic year 2022. Identifying the sample size was the statistical significant at the level .05 using research methods in education by Cohen Manion and Morrisons. The random sampling was satisfied random sampling. the instrument for collecting data was frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way Anova, and Scheffe's post hoc comparison. Analysis data by Descriptive statistics and Content Analysis. The research results were found as follows;

1. The level of sustainable leadership of the school administrators was at a high level in overall.
2. Teachers who have the difference of education level had opinion on sustainable leadership of school administrators non-differently in overall and in each aspect.
3. Teachers who have the difference of work experiences had opinion on sustainable leadership of school administrators non-differently in overall.
4. Teachers who teach in the different size of school had opinion on sustainable leadership of school administrators in overall and in each aspect with the significantly different at the statistical at the 0.05 level.

Keywords: Sustainable Leadership, School Administrators, The Secondary Education Service

Type of Article: Research Article

Affiliation¹ Student, Master of Education Program in Educational Administration, Ramkhamhaeng University

Address: 282 Ramkhamhaeng Road, Huamark, Bangkok, Bangkok 10240, Thailand

E-mail: hirunpom@gmail.com

Affiliation² Assoc. Prof. Dr., Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

Address: 282 Ramkhamhaeng Road, Huamark, Bangkok, Bangkok 10240, Thailand

E-mail: hirunpom@gmail.com

บทนำ

รูปแบบการบริหารจัดการแนวใหม่ที่ได้รับอิทธิพลมาจากกระแสการพัฒนาของโลกที่มุ่งไปสู่ความยั่งยืน โดยมีองค์การสหประชาชาติเป็นองค์กรแรก ๆ ที่ตระหนัก และกำหนดให้เป็นวาระเพื่อเป็นเป้าหมายในการพัฒนา ชื่อว่า “เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน” (Sustainable Development Goals: SDGs) หรือ วาระพัฒนา 2030 (Agenda 2030) เพื่อเป็นกรอบการพัฒนาของโลกให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม โดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง ภายในระยะเวลา 15 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559 – 2573 (โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ, 2564) บริบทในประเทศไทย แนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน เริ่มนำมาปรับใช้ปรากฏครั้งแรกในแผนพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) ได้ยึดแนวคิด “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช (รัชกาลที่ 9) เป็นหลักปรัชญาที่สามารถนำทางการบริหารประเทศ หลังจากนั้น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับต่อมาก็จะนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารประเทศอย่างต่อเนื่อง (วีระศักดิ์ บุญญดิษฐ์ และคณะ, 2564) โดยปัจจุบันประเทศไทยได้นำแนวความคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน บรรจุลงในแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ซึ่งเป็นแผนแม่บทในการพัฒนาประเทศที่กำหนดกรอบและแนวทางการพัฒนา ให้หน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนต้องทำตาม เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ประเทศไทย ที่ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” (เกษร เกษมชื่นยศ, 2563)

จากรายงานความก้าวหน้า เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทย พ.ศ. 2559 – 2563 ในเป้าหมายที่ 4 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของคนไทยกลับมีแนวโน้มลดลง เมื่อพิจารณาจากผลคะแนนการทดสอบ การศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนในแต่ละระดับชั้น โดยในปี 2562 คะแนนเฉลี่ยของระดับ ประถมศึกษาปีที่ 6 และมีธยมศึกษาปีที่ 3 อยู่ในระดับที่ต่ำกว่า 50 คะแนนในเกือบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยในระดับประถมศึกษาปีที่ 6 มีแนวโน้มคะแนนเฉลี่ยลดลงในทุกรายวิชา เมื่อเทียบกับปี 2559 ในขณะที่ระดับ มีธยมศึกษาปีที่ 3 มีแนวโน้มคะแนนเฉลี่ยสูงขึ้นในวิชาภาษาไทยและภาษาอังกฤษ แต่ลดลงในวิชาคณิตศาสตร์และ วิทยาศาสตร์ ตลอดจนความท้าทายเกี่ยวกับความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาเชิงโครงสร้างพื้นฐานทางการศึกษาและ เทคโนโลยีสารสนเทศ การขาดแคลนครูการศึกษาพิเศษและนักวิชาชีพ และขาดระบบสนับสนุนที่ตรงความจำเป็น พิเศษของเด็ก ตลอดจนการแพร่ระบาดของโรคโควิด – 19 ที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน และนักเรียนเฉพาะกลุ่มที่มีรายได้ที่ต้องออกจากระบบจากการศึกษา (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ, 2564) ซึ่งปัญหาเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความไม่ยั่งยืนของสถานศึกษา

สถานการณ์ดังกล่าวข้างต้น สถานศึกษาถือเป็นหน่วยที่เล็กที่สุด นำโดยผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้อง มีภาวะผู้นำ โดยใช้กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพล ศิลปะ และความสามารถจูงใจให้บุคคลอื่นกระทำตาม ปฏิบัติการ อำนาจการให้ร่วมใจกับตนเอง ดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่กำหนด ซึ่งกระบวนการอิทธิพล ทางสังคมที่ผู้นำใช้ต้องไม่เป็นลักษณะบังคับต่อบุคคลอื่น แต่ต้องเป็นกระบวนการให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามสิ่งที่ กำหนดด้วยความเต็มใจ รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ช่วยเหลือกลุ่มบุคคลสามารถดำเนินการต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้สำเร็จ (จรุงจิต สมบัติวงศ์, 2561) โดยเฉพาะแนวคิดภาวะผู้นำที่ยั่งยืน (Sustainable

Leadership) ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ภาวะผู้นำและการพัฒนาการศึกษา เพื่อให้เกิดความยั่งยืน โดยรักษาพัฒนาการเรียนรู้ให้เกิดความมุ่งมั่น และกระจายอำนาจอย่างยั่งยืน ซึ่งส่งผลกระทบและสร้างผลประโยชน์ให้แก่บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งในปัจจุบันและอนาคต

บทความวิจัยนี้นำเสนอ ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานเป็นครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จึงสนใจและต้องการศึกษาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา ชุมชน วงการการศึกษา การพัฒนาประเทศให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก
2. ครูที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 แตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผู้วิจัย ได้ศึกษาแนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานในการวิจัยดังนี้ (1) นิยามของภาวะผู้นำ (2) นิยามการพัฒนาที่ยั่งยืน (3) นิยามภาวะผู้นำที่ยั่งยืน (4) หลักการภาวะผู้นำแบบยั่งยืน (6) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

(1) นิยามของภาวะผู้นำ

ผู้วิจัยได้ศึกษานิยามภาวะผู้นำ จาก อีริคส์ คอปไมเยอร์ และคณะ (2563) Gorton, R. (2007) Wayne, V., & Polly, C. (2011) Andrew J. DuBrin (2019) ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะ ความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งใช้ศิลปะ ผ่านการบูรณาการ การใช้อำนาจหน้าที่ และอำนาจ บารมีส่วนบุคคล เพื่อแสดงอิทธิพล กระตุ้น ชี้นำ โน้มน้าวใจ สนับสนุน และสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคคล

หรือกลุ่มบุคคลอื่น จนเกิดทำให้เกิดการยอมรับ ศรัทธา เห็นคล้อยตาม และปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพตามเป้าหมายของกลุ่มที่วางไว้จนประสบผลสำเร็จ

(2) นิยามการพัฒนาที่ยั่งยืน

ผู้วิจัยได้ศึกษานิยามการพัฒนาที่ยั่งยืน จาก World Commission on Environment and Development (1987) UNESCO-ACEID (1997) มุลนิธิมันพัฒนา (2562) นาทยา ปิรันธนานนท์ (2563) ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี (2563) วีระศักดิ์ บุญญดิษฐ์ และคณะ (2564) ผู้วิจัยสรุปได้สรุปว่า การพัฒนาที่ยั่งยืน หมายถึง การพัฒนาที่เน้นการตอบสนองความต้องการของมนุษย์ในยุคปัจจุบัน ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ถึงการพัฒนาดังกล่าวจะต้องไม่ส่งผลกระทบต่อมนุษย์ยุคต่อไปในอนาคต

(3) นิยามภาวะผู้นำที่ยั่งยืน

ผู้วิจัยได้ศึกษานิยามภาวะผู้นำที่ยั่งยืน จาก ชยากร เลิศอังกูร (2561) พัทธภรณ์ สิทธิสถิตย์ (2565) วสันต์ ศักดาศักดิ์ (2565) Hargreaves, A. & Fink, D. (2007) Wayne, V., & Polly, C. (2011) ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำที่ยั่งยืน หมายถึง คุณลักษณะ ความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการที่แสดงออกของผู้บริหาร เพื่อทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ภายใต้การให้คำปรึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้และความคิดเห็น พัฒนา ตลอดจนเน้นให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของสมาชิกอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งมีการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำ เพื่อให้การทำงานร่วมกันอย่างมีส่วนร่วมจนเกิดเป็นวัฒนธรรม ส่งต่อจากรุ่นสู่รุ่น โดยเน้นผลสำเร็จในระยะยาว ภายใต้บริบทภายนอกและภายในองค์กรที่เข้ามากระทบเพื่อความอยู่รอดและพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง

(4) หลักการภาวะผู้นำแบบยั่งยืน

ผู้วิจัยใช้หลักการภาวะผู้นำที่ยั่งยืน ตามแนวคิดของ Hargreaves, A. & Fink, D. (2006) จำนวน 7 ด้าน ประกอบด้วย ความลุ่มลึกของการเรียนรู้ การส่งต่อความสำเร็จ การกระจายอำนาจ ความยุติธรรม ความหลากหลาย ความพร้อมของทรัพยากร และการอนุรักษ์ จากนั้นศึกษานิยามของหลักการแต่ละด้านจากแนวคิดหลักการ และงานวิจัย เพื่อกำหนดเป็นนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1) ความลุ่มลึกของการเรียนรู้ ศึกษาจาก พา อักษรเสือ (2562) ลดาธชา วิชญปริดากร (2562) เรืองเดช ภูโอราน (2562) สุวิตรา บุญแจ้ง (2563) สุนทรีพร อำพลพร (2563,2564) พัทธภรณ์ สิทธิสถิตย์ (2565) วสันต์ ศักดาศักดิ์ (2565) Hargreaves, A. & Fink, D. (2006) Wayne, V., & Polly, C. (2011) ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความลุ่มลึกของการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสวงหา ศึกษาองค์ความรู้ต่าง ๆ อย่างหลากหลายเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง มีความรู้ความเข้าใจธรรมชาติของกระบวนการเรียนรู้ มีกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ สามารถพัฒนาและรักษาองค์ความรู้ของตนเองให้คงอยู่อย่างสม่ำเสมอ จนเกิดความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ และการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนมีบทบาทสนับสนุน ส่งเสริม บุคคลอื่นให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนเกิดความยั่งยืนในสถานศึกษา บนพื้นฐานของธรรมชาติและกระบวนการเรียนรู้ ด้วยการบูรณาการทั้งด้านสติปัญญา สังคม และอารมณ์

2) การส่งต่อความสำเร็จ ศึกษาจาก เรื่องเดช ภูโบราณ (2562) สุวิตรา บุญแจ้ง (2563) สุนทรีพร อำพลพร (2563,2564) วสันต์ ศักดาศักดิ์ (2565) Hargreaves, A. & Fink, D. (2006) Wayne, V., & Polly, C. (2011) ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การส่งต่อความสำเร็จ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนด วิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ ที่เน้นความสำเร็จในระยะยาว โดยพื้นฐานการมองภาพรวมขององค์กร ตั้งแต่อดีต ที่ประสบความสำเร็จ สภาพปัจจุบันที่องค์กรประสบอยู่ และอนาคตที่องค์กรคาดหวังที่ต้องการประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ยังมีการสร้างกลยุทธ์และจุดแข็ง ตลอดจนปรับเปลี่ยนระบบ โครงสร้างองค์กร นโยบาย ให้ตอบสนอง ต่อการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ให้เป็นกำลังสำคัญในการ เปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ ทั้งเป็นการเตรียมการส่งต่ออำนาจการบริหารให้กับผู้บริหารสถานศึกษาท่านใหม่ เพื่อสร้างความยั่งยืนให้กับสถานศึกษา

3) การกระจายอำนาจ ศึกษาจาก เรื่องเดช ภูโบราณ (2562) สุนทรีพร อำพลพร (2563,2564) พัทธภรณ์ สิทธิสถิตย์ (2565) วสันต์ ศักดาศักดิ์ (2565) Hargreaves, A. & Fink, D. (2006) ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การกระจายอำนาจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกระจายอำนาจการบริหารของตน ด้วยการ เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และรับผิดชอบของการตัดสินใจร่วมกันในทุกระดับ ผ่านรูปแบบของคณะกรรมการ ในการสร้างวิสัยทัศน์ กำหนดเป้าหมาย พันธกิจ และกลยุทธ์ที่ใช้ในสถานศึกษา ตั้งแต่ระดับห้องเรียน ฝ่ายงาน กลุ่มงาน และโรงเรียน นอกจากนี้ยังเน้นการส่งเสริมบุคลากรให้มีการกำหนด ตัดสินใจทิศทาง วิธีการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ภายใต้กระบวนการดูแล และประเมินผลอย่างชัดเจน ทำให้เกิดการ คล่องตัวและยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน

4) ความยุติธรรม ศึกษาจาก เรื่องเดช ภูโบราณ (2562) สุวิตรา บุญแจ้ง (2563) สุนทรีพร อำพลพร (2563,2564) วสันต์ ศักดาศักดิ์ (2565) Hargreaves, A. & Fink, D. (2006) ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความยุติธรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในตัดสินใจอย่างมีเหตุผลด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เทียบธรรม ปราศจากอคติ ตามหลักกฎหมาย หลักศีลธรรม จริยธรรม และการคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมทั้งบุคลากร ภายในองค์กรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรรอบข้าง เป็นต้น โดย อ้างอิงข้อมูล สถิติ ภายใต้กระบวนการการบริหารผลตอบแทน คำนึงถึงสิทธิส่วนบุคคล มีการสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ การสร้างแรงจูงใจ บนพื้นฐานความยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

5) ความหลากหลาย ศึกษาจาก สุวิตรา บุญแจ้ง (2563) สุนทรีพร อำพลพร (2563,2564) พัทธภรณ์ สิทธิสถิตย์ (2565) วสันต์ ศักดาศักดิ์ (2565) Hargreaves, A. & Fink, D. (2006) ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความหลากหลาย หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้ความสำคัญบูรณาการผสมผสานความหลากหลายและความ แตกต่างระหว่างบุคคลของบุคลากรในองค์กรทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ วัฒนธรรม ฯลฯ ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศให้บุคลากรสามารถปรับตัว กลายเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้อย่าง

ต่อเนื่อง ด้วยการแลกเปลี่ยน แนะนำ และเรียนรู้ร่วมกันจากองค์ความรู้ และประสบการณ์ที่หลากหลาย เพื่อสร้างประโยชน์และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ก่อให้เกิดการพัฒนาการทำงานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องตามเป้าหมายที่กำหนด

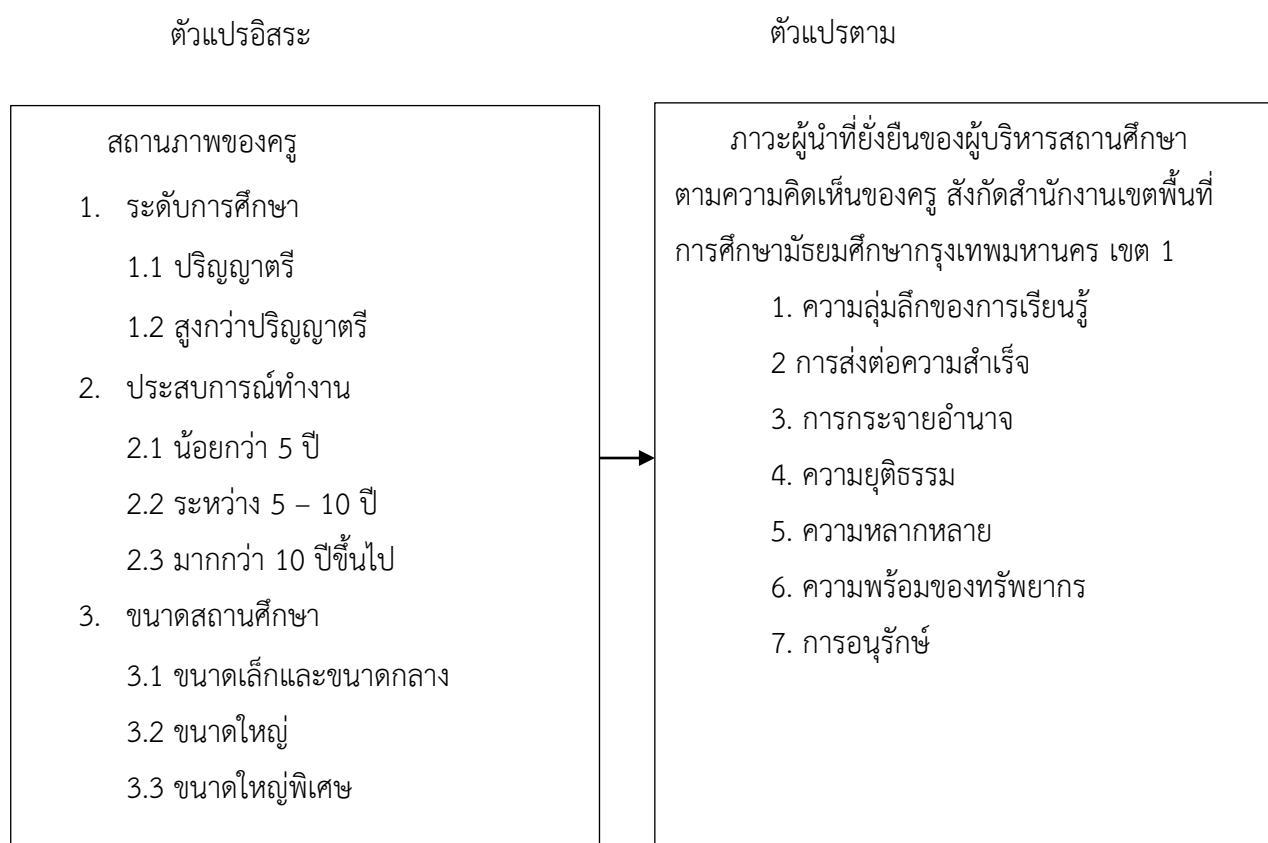
6) ความพร้อมของทรัพยากร ศึกษาจาก สุนทรืพร อำพลพร (2563,2564) พัทธภรณ์ สิทธิสถิตย์ (2565) วสันต์ ศักดาศักดิ์ (2565) Hargreaves, A. & Fink, D. (2006) Wayne, V., & Polly, C. (2011) ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความพร้อมของทรัพยากร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดหา บำรุงรักษา วางแผน บริหาร และควบคุมทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ทั้งในด้านวัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล กลุ่ม ฝ่ายงานขององค์กรในการนำทรัพยากรดังกล่าวนี้ไปปฏิบัติงานตามภารกิจ หน้าที่ของตนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด สู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

7) ความล้มเหลวของการเรียนรู้ ศึกษาจาก ลดาวิชา วิชญปริดากร (2562) สุนทรืพร อำพลพร (2563,2564) วสันต์ ศักดา (2565) Hargreaves, A. & Fink, D. (2006) ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การอนุรักษ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ที่เกิดจากองค์ความรู้ และประสบการณ์ของอดีต ปัจจุบัน ด้วยนวัตกรรม วัฒนธรรมองค์กร และภูมิปัญญา เพื่อพัฒนาสร้างเครือข่ายทางการศึกษาและสร้างสรรค์องค์กรให้เกิดความยั่งยืนอนาคตที่ดีขึ้น

ดังนั้นภาวะผู้นำที่ยั่งยืน จึงเป็นภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำมาใช้บริหารโรงเรียนเพื่อทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สร้างโอกาสและสามารถดำรงคงอยู่ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดภาวะผู้นำที่ยั่งยืน ตามแนวคิดของ Hargreaves, A. & Fink, D (2006) ประกอบด้วย ความล้มเหลวของการเรียนรู้ การส่งต่อความสำเร็จ การกระจายอำนาจ ความยุติธรรม ความหลากหลาย ความพร้อมของทรัพยากร การอนุรักษ์ โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ประชากร คือ ครู จำนวน 5,000 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู จำนวน 357 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen Cohen (2011) จากนั้นใช้วิธีการคัดเลือกด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ของ อธิสิทธิ์ สุวทันพรกุล (2561) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้นภูมิ (Strata) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 1 ชนิด ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) และตอนที่ 2 สอบถามระดับภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ Hargreaves, A. & Fink, D (2006) ประกอบด้วย ความมุ่งมั่นของการเรียนรู้ การส่งต่อความสำเร็จ การกระจายอำนาจ ความยุติธรรม ความหลากหลาย ความพร้อมของทรัพยากร การอนุรักษ์ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ตามมาตรฐานวัดแบบของลิเคิร์ต สเกล (Likert scale) ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ของ บุญชม ศรีสะอาด (2553) ใช้ศึกษาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .990 รวบรวมข้อมูลด้วยการส่งแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ Google Form ระหว่างวันที่ 9 มกราคม – 12 มีนาคม พ.ศ. 2565 ได้ข้อมูลกลับมา 291 คน คิดเป็นร้อยละ 81.51 นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์

ด้วยสถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่าระดับภาวะผู้นำที่ยั่งยืน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังปรากฏตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=291)

ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านความมุ่งมั่นของการเรียนรู้	4.30	.49	มาก
2. ด้านการส่งต่อความสำเร็จ	4.29	.48	มาก
3. ด้านการกระจายอำนาจ	4.23	.54	มาก
4. ด้านความยุติธรรม	4.26	.50	มาก
5. ด้านความหลากหลาย	4.29	.46	มาก
6. ด้านความพร้อมของทรัพยากร	4.25	.52	มาก
7. ด้านการอนุรักษ์	4.30	.52	มาก
รวม	4.27	.46	มาก

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความมุ่งมั่นของการเรียนรู้ ด้านการอนุรักษ์ ($\bar{X} = 4.30$) ด้านการส่งต่อความสำเร็จ ด้านความหลากหลาย ($\bar{X} = 4.29$) ด้านความยุติธรรม ($\bar{X} = 4.26$) ด้านความพร้อมของทรัพยากร ($\bar{X} = 4.25$) และด้านการกระจายอำนาจ ($\bar{X} = 4.23$)

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และ ครูที่ปฏิบัติงานในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังปรากฏตารางที่ 2 - 4

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=291)

ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับการศึกษา				t	Sig.
	ปริญญาตรี (n = 202)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 89)			
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1. ด้านความล้มเหลวของการเรียนรู้	4.29	.48	4.33	.51	-0.663	0.508
2. ด้านการส่งต่อความสำเร็จ	4.31	.43	4.24	.58	0.903	0.624
3. ด้านการกระจายอำนาจ	4.25	.51	4.19	.61	0.791	0.430
4. ด้านความยุติธรรม	4.28	.45	4.24	.60	0.531	0.596
5. ด้านความหลากหลาย	4.29	.43	4.28	.54	0.199	0.842
6. ด้านความพร้อมของทรัพยากร	4.25	.49	4.2	.59	-0.026	0.980
7. ด้านการอนุรักษ์	4.3	.49	4.29	.58	0.110	0.912
รวม	4.28	.42	4.26	.53	0.291	0.771

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=291)

ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหาร สถานศึกษา	ประสบการณ์ทำงาน			F	Sig.
	น้อยกว่า 5 ปี (n=106)	ระหว่าง 5-10 ปี (n=127)	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป (n=58)		
	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$		
1. ด้านความล้มเหลวของการเรียนรู้	4.32	4.23	4.43	3.518*	0.031
2. ด้านการส่งต่อความสำเร็จ	4.30	4.24	4.37	1.634	0.197
3. ด้านการกระจายอำนาจ	4.28	4.14	4.34	3.496*	0.032
4. ด้านความยุติธรรม	4.28	4.20	4.36	2.008	0.136
5. ด้านความหลากหลาย	4.30	4.24	4.38	1.932	0.147

ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหาร สถานศึกษา	ประสบการณ์ทำงาน			F	Sig.
	น้อยกว่า	ระหว่าง	มากกว่า		
	5 ปี	5-10 ปี	10 ปี ขึ้นไป		
	(n=106)	(n=127)	(n=58)		
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$		
6. ด้านความพร้อมของทรัพยากร	4.27	4.20	4.33	1.390	0.251
7. ด้านการอนุรักษ์	4.31	4.23	4.42	2.729	0.067
รวม	4.29	4.21	4.38	2.723	0.67

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความลุ่มลึกของการเรียนรู้ และด้านการกระจายอำนาจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการส่งต่อความสำเร็จ ด้านความยุติธรรม ด้านความหลากหลาย ด้านความพร้อมของทรัพยากร และด้านการอนุรักษ์ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=291)

ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหาร สถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา			F	Sig.
	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ	ขนาดใหญ		
	และกลาง		พิเศษ		
	(n=68)	(n=94)	(n=129)		
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$		
1. ด้านความลุ่มลึกของการเรียนรู้	4.18	4.36	4.33	2.950*	0.054
2. ด้านการส่งต่อความสำเร็จ	4.14	4.37	4.32	5.126*	0.006
3. ด้านการกระจายอำนาจ	4.11	4.30	4.25	2.661	0.072
4. ด้านความยุติธรรม	4.19	4.32	4.27	1.480	0.229
5. ด้านความหลากหลาย	4.19	4.34	4.31	2.218	0.111
6. ด้านความพร้อมของทรัพยากร	4.09	4.34	4.28	5.049*	0.007
7. ด้านการอนุรักษ์	4.17	4.37	4.32	3.272*	0.39
รวม	4.15	4.34	4.30	3.718*	0.25

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการส่งต่อความสำเร็จ ด้านความพร้อมของทรัพยากร และด้านการอนุรักษ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการกระจายอำนาจ ด้านความยุติธรรม และด้านความหลากหลายไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีการแสดงพฤติกรรมถึงคุณลักษณะ ความสามารถ ด้วยกระบวนการบริหารที่เน้นให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ เน้นผลสำเร็จในระยะยาว ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการคงอยู่และพัฒนาสถานศึกษาภายใต้บริบทของสถานศึกษาที่เข้ามาเป็นปัจจัยที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยเริ่มจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการแสวงหา องค์ความรู้ต่าง ๆ อย่างรอบด้านให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ กลยุทธ์และจุดแข็งของสถานศึกษา ภายใต้บริบทที่แตกต่างของสภาพปัจจุบัน และความคาดหวังในอนาคต ด้วยการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังบูรณาการองค์ความรู้ที่เกิดจากการบริหารงานของผู้บริหารในอดีตมาสร้างเป็นนวัตกรรมการบริหาร และสร้างวัฒนธรรมของสถานศึกษา เพื่อทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ พา อักษรเสือ (2562) ที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ผลวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก สอดคล้องกับ เรื่องเดช ภูโบราณ (2562) ได้ทำการศึกษา เรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบยั่งยืนที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก สอดคล้องกับ พัชราภรณ์ สิทธิสถิตย์ (2565) ที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร ผลวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก สอดคล้องกับ สุขวิเลิศ คำอุนสาร (2565) ที่ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และสอดคล้องกับ วสันต์ ศักดาศักดิ์ (2565) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนทบุรี ผลวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า

1. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานครูในทุกระดับ การศึกษาเน้นความยุติธรรม ผ่านกระบวนการตัดสินใจด้วยหลักศีลธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต เทียงธรรม ปราศจากอคติ เน้นความมีเหตุผล คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา นอกจากนี้ยังมีการสร้างแรงจูงใจให้คณะครูและบุคลากร ด้วยการสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ พื้นฐานความยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ จนเกิดความยั่งยืนในสถานศึกษา สอดคล้องกับ แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.เขต 1 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพเพื่อมุ่งสู่ Thailand 4.0 ตามเป้าประสงค์ที่ต้องการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการศึกษา โดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้รับบริการเป็นหลัก สอดคล้องกับ ชัชวาล แก้วกระจาย (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี ผลวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สุทธิพงษ์ ตาสาโรจน์ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน มีชัย ศรีคุณ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในศตวรรษที่ 21 : กรณีศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ในเขตเทศบาลอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ผลวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ กัญญาภัก จุฑพลกุล (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ ผลวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ อภิษฎา ลิ้งเพชร (2565) เรื่อง ภาวะผู้นำที่มีคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 1 อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ผลวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2. ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ครูที่มีประสบการณ์ทำงานทุกคน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งในระดับห้องเรียน ฝ่ายงาน และกลุ่มงาน โดยให้ความสำคัญกับความสามารถที่แตกต่างหลากหลายของแต่ละบุคคล โดยการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ทำให้ทุกภาคส่วนมีปรับตัวให้เข้ากับองค์กร และปรับตัวให้กลายเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ด้วยการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อการพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับ แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.เขต 1 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพระดับนานาชาติ ตามเป้าประสงค์ที่ต้องการให้

ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีสมรรถนะตามสายงาน/มาตรฐานวิชาชีพครู และสอดคล้องกับกลยุทธ์พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามสายงาน/มาตรฐานวิชาชีพครู สอดคล้องกับ อภิขญา ลิงเพ็ชร (2565) ภาวะผู้นำที่มีคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 1 อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ผลวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครู จำแนกประสบการณ์ทำงานต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สุทธิพงษ์ ตาสาโรจน์ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงานต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้อง มีชัย ศรีคุณ (2565) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในศตวรรษที่ 21 : กรณีศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 29 ในเขตเทศบาลอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ผลวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของ ครู จำแนกประสบการณ์ทำงานต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ กัญญภัค จุฑพลกุล (2565) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ ผลวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงานต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. ครูที่ปฏิบัติงานในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่ ปฏิบัติงานในขนาดสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง มักจะได้รับการแต่งตั้ง เข้ารับตำแหน่งใหม่ หรือการรับ ย้ายผู้บริหารสถานศึกษาภายนอกเขตพื้นที่ จึงทำให้ผู้บริหารยังไม่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา การศึกษาบริบทความแตกต่างของแต่ละสถานศึกษามากเท่าที่ควร จึงต้องอาศัยระยะเวลาในการแสวงหาองค์ ความรู้ เพื่อสั่งสมประสบการณ์การบริหารงาน ผสมกับความพร้อมของทรัพยากรในการบริหารจัดการภายใน สถานศึกษาที่ไม่เพียงพอ แตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษที่จะเป็นผู้บริหาร สถานศึกษาที่ย้ายจากสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง ทำให้มีประสบการณ์ องค์ความรู้ที่สั่งสมมาจากการ บริหาร ตลอดจนสถานศึกษามีความพร้อมด้านทรัพยากร จึงเป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ กลยุทธ์ที่เน้นความสำเร็จในระยะยาว มีการสร้างนวัตกรรมและวัฒนธรรมที่ดั่งามของ สถานศึกษาที่บูรณาการความสำเร็จของผู้บริหารของสถานศึกษาในอดีต ความต้องการในอนาคต ภายใต้บริบท ของแต่ละสถานศึกษา ส่งผลทำให้เกิดความยั่งยืนของสถานศึกษา สอดคล้องกับ นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ อภิขญา จะรัมย์พันธ์ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ผลวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีความเห็นแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ พลนวัต ศรีสูงเนิน (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ผลวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย



ภาพที่ 2 หลักการภาวะผู้นำที่ยั่งยืน

ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ภาวะผู้นำที่ยั่งยืน จำนวน 7 ด้าน ประกอบด้วย ความมุ่งมั่นของการเรียนรู้ การส่งเสริมความสำเร็จ การกระจายอำนาจ ความยุติธรรม ความหลากหลาย ความพร้อมของทรัพยากร และการอนุรักษ์ เพื่อให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนายอย่างต่อเนื่อง สร้างโอกาสและสามารถดำรงคงอยู่ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ตามหลักการภาวะผู้นำที่ยั่งยืน จำนวน 7 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความมุ่งมั่นของการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและพัฒนาตนเองให้การนำองค์ความรู้ ประสบการณ์ที่แสวงหาจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย วางแผนการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ตลอดจนคิดค้นวิธีการการบริหารสถานศึกษา และแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้สถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา บริบทชุมชน สังคม ประเทศชาติและสังคมโลก

1.2 ด้านการส่งเสริมความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ ที่เน้นความสำเร็จในระยะยาว บนพื้นฐานการมองภาพรวมขององค์กร ตั้งแต่อดีต ปัจจุบัน และอนาคตที่องค์กร

คาดหวังที่ต้องการประสบความสำเร็จ ตลอดจน ต้องวางแผน ปฏิบัติงาน ตรวจสอบ และสรุปผลการดำเนินงานของการบริหารสถานศึกษาของตนเองให้เป็นปัจจุบัน เพื่อเตรียมการส่งต่ออำนาจการบริหารให้กับผู้บริหารสถานศึกษาท่านใหม่ เมื่อสิ้นสุดอำนาจในการบริหาร

1.3 ด้านการกระจายอำนาจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและเปิดโอกาสให้บุคลากรกำหนดทิศทาง วิธีการปฏิบัติงานด้วยตนเองในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับห้องเรียน ฝ่ายงาน กลุ่มงาน และโรงเรียน

1.4 ด้านความยุติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนากระบวนการการบริหารผลตอบแทนที่ให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมในทุกภาคส่วนของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาด้วยความยุติธรรม ตลอดจนส่งเสริมการใช้ข้อมูล สถิติ หรือผลการบริหารสถานศึกษามาใช้ในการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดความแม่นยำในการแก้ไขปัญหายิ่งขึ้น

1.5 ด้านความหลากหลาย ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำที่ส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยน แนะนำ เรียนรู้ร่วมกันจากองค์ความรู้และประสบการณ์ที่หลากหลาย อีกทั้งนำผลผลแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่หลากหลายมาพัฒนาการทำงานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตลอดจนผสมผสานความหลากหลายและความแตกต่างระหว่างบุคคลของบุคลากรในการบริหาร เพื่อสร้างประโยชน์และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

1.6 ด้านความพร้อมของทรัพยากร ผู้บริหารควรมีการวางแผนบริหารทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้อย่างเพียงพอ อีกทั้งจัดสรรทรัพยากรให้บุคลากรได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานตามภารกิจ หน้าที่ของตนสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.7 ด้านการอนุรักษ์ ผู้บริหารควรมีการนำองค์ความรู้ที่เกิดจากภูมิปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษาในอดีตมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา และพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดความยั่งยืนด้วยการสร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 และ 2

2.3 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- กัญญภัค จุฑพลกุล และทัศนะ ศรีปัดดา. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(10)
- เกษร เกษมชื่นยศ. (2563). การพัฒนาคนไทยตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน. *วารสารจันทร์เกษมสาร*, 26(1)

- โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ. (2564). *SDG GUIDEBOOK คู่มือการเปลี่ยนแปลงโลกอย่างไรให้ยั่งยืน*.
 ค้นเมื่อ 9 มกราคม 2566, จาก <http://www.dla.go.th/servlet/EbookServlet>
- จรูญจิต สมบัติวงศ์. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 3(2)
- ชยากร เลิศอังกูร. (2561). การศึกษาภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนในธุรกิจแวนตาขนาดเล็กแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญา
 การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชัชวาล แก้วกระจาย และวิจิต แสงสว่าง (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 10(3)
- ธีรศักดิ์ (อุปรมย์) อุปไมยอริชัย. (2563). *การบริหารและการจัดการศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน*. (พิมพ์ครั้งที่ 1).
 พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล และคณะ. (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยสกลนคร*
 , 22(6)
- นัตยา ปิณฑนานนท์. (2563). การศึกษาที่ยั่งยืน. *วารสารพัฒนาทักษะวิชาการอย่างยั่งยืน*, 2(3)
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- พลนวัต ศรีสูงเนิน และจักรกฤษณ์ โปตาพล. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1. *วารสารวิจัยศรีล้านช้าง*, 7(2)
- พัชรภรณ์ สติสสถิตย์. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล
 ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
 รามคำแหง.
- พา อักษรเสือ และเอกราช โฆษิตพิมานเวช. (2562). ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหาร สถานศึกษาเอกชน
 สังกัด สำนักงานการศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์*, 6(3)
- มีชัย ศรีคุณ. (2562). ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในศตวรรษที่ 21 :
 กรณีศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ในเขตเทศบาลเมือง
 จังหวัดอุบลราชธานี. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 1(6)
- มูลนิธิมั่นพัฒนา. (2562). *สืบสานสู่ปฏิบัติ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทย*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ :
 บริษัท ส.พิจิตรการพิมพ์ จำกัด.

เรืองเดช ภูโบราณ. (2562). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบยั่งยืนที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ลดารชา วิชญปริตากร และศิลป์ชัย สุวรรณมณี. (2560). ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. การประชุมหาตใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 10. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

วสันต์ ศักดาศักดิ์. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

วีระศักดิ์ บุญญดิษฐ์ และคณะ. (2564). การศึกษาที่ยั่งยืน. วารสารมหาจุฬาทานีปริทรรศน์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 3(6)

ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2563). ผู้นำ นักบริหารกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). รายงานความก้าวหน้าเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทย พ.ศ.2559 – 2563. (พิมพ์ครั้งที่ 1).กรุงเทพฯ : บริษัท ซีดี มีเดีย ไกด์ จำกัด.

สุทธิพงษ์ ตาสาโรจน์ และพระครูวิจิตรปัญญาธรณ์. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วารสารการบริหารการศึกษา มจร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 1(2)

สุนทรินทร์ อำพลพร และคณะ. (2563). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วารสาร มจร บาฬิพุทธโฆสปริทรรศน์,1(8)

สุนทรินทร์ อำพลพร และคณะ. (2564). สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสาร มจร บาฬิพุทธโฆสปริทรรศน์,7(4)

สุวิตรา บุญแจ้ง . (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี เขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,

สุวิเลิศ คำอ่อนสาร และคณะ. (2565). ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยสกลนคร, 41(11)

อภิขญา จะเรียมพันธ์ และสงวน อินทร์รักษ์. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย ศิลปากร, 2(11)

อภิขญา ลิงเพชร และคณะ. (2561). *ภาวะผู้นำที่มีคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเครือข่ายโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 1 อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี*. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย ศิลปากร, 2(9)

อิทธิพัทธ์ สุตันทพรกุล. (2561). *แนวคิดและการประยุกต์ใช้*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Andrew J. DuBrin (2020). *Leadership : research findings, practice, and skills* .Boston, MA : Cengage
Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2011). *Resesrch methods in education (7thEd.)* NewYork :
Routledge

Gorton.R (2007) .*School Leadership Administration*. United States.

Hargreaves, A. & Fink, D. (2006). *Sustainable Leadership*. San Francisco

UNESCO-ACEID. (1997). *Educating for a Sustainable Future : A Trans disciplinary Vision for Concerted Action*. Report of the Third UNESCO-ACEID International Conference, Bangkok Thailand.

Wayne, V., & Polly, C.(2011). *Sustainable Leadership : Linking Theory and Practice*.
SSRN Working Paper Series, 21 October 2011

World Commission on Environment and Development. (1987). *Our common future*.
Oxford, Great Britain: Oxford University Press.