

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

Guidelines for Sustainable Leadership Development for The School Administrator
Under The Jurisdiction of The Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1วชิรา ศิรินันท์^{1*}, อำนาจ ชนวงษ์², สายัณห์ ผาน้อย³Vachira Sirinanth^{1*}, Amnaj Chanawongse², Sayan Phanoi³คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย^{1*,2,3}

Education and Liberal Arts Asia Graduate College

Author for Correspondence: Email: wachira6356@gmail.com*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 2) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยใช้วิธีดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี แบ่งเป็น 2 ระยะคือ ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 330 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นเกณฑ์แล้วสุ่มแบบง่าย เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและดัชนีความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์เนื้อหาโดยใช้การเขียนบรรยาย

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}$ = 3.37) สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}$ = 4.45) การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{Modified} = 0.322$ เรียงลำดับความสำคัญ 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านความยั่งยืน ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านทรัพยากร ตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีทั้งหมด 7 ด้าน รวม 22 แนวทาง ดังนี้ ด้านที่ 1 ด้านความหลากหลาย มี 4 แนวทาง ด้านที่ 2 ด้านความลุ่มลึก มี 3 แนวทาง ด้านที่ 3 ด้านความยุติธรรม มี 3 แนวทาง ด้านที่ 4 ด้านทรัพยากร มี 3 แนวทาง ด้านที่ 5 ด้านการกระจาย มี 3 แนวทาง ด้านที่ 6 ด้านความยั่งยืน มี 3 แนวทาง และด้านที่ 7 ด้านการมีวิสัยทัศน์ มี 3 แนวทาง

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ; ภาวะผู้นำแบบยั่งยืน; ผู้บริหารสถานศึกษา

Received:21/02/2569, Revised:05/03/2569, Accepted:05/03/2569

Abstract

The purposes of this research were: (1) to investigate the current conditions, desirable conditions, and priority needs of sustainable leadership among school administrators under the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1; and (2) to examine guidelines for developing sustainable leadership among school administrators under the same jurisdiction. A mixed-methods research design was employed and conducted in two phases. Phase 1 was a quantitative study. The sample consisted of 330 school administrators and teachers under the Office of Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1, selected by stratified random sampling based on school size, followed by simple random sampling. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire measuring the current and desired conditions of sustainable leadership among school administrators. Phase 2 was a qualitative study. The research instruments included a semi-structured interviews form and an evaluation form used to assess the appropriateness and feasibility of the sustainable leadership development guidelines for school administrators. The statistical methods used for data analysis were mean, standard deviation, and the modified Priority Needs Index (PNI Modified). Qualitative data were analyzed using content analysis with descriptive narration.

The research findings revealed that: (1) The overall current condition of sustainable leadership among school administrators under the Office of Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1 was at a moderate level ($\bar{x} = 3.37$), while the overall desired condition was at a high level ($\bar{x} = 4.45$). The overall priority needs assessment for developing sustainable leadership yielded a modified Priority Needs Index of 0.322. The three highest priority needs, in descending order, were sustainability, vision, and resources. (2) The guidelines for developing sustainable leadership among school administrators under the Office of Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1 comprised seven dimensions with a total of 22 guidelines, namely: diversity (4 guidelines), depth (3 guidelines), equity (3 guidelines), resources (3 guidelines), distribution (3 guidelines), sustainability (3 guidelines), and vision (3 guidelines).

Keyword: Leadership Development Guidelines; Sustainable Leadership; School administrators

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบัน โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อโครงสร้างและคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้ทุกภาคส่วน โดยเฉพาะด้านการศึกษา จำเป็นต้องปรับตัวและพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ประเทศไทยจึงได้กำหนดทิศทางการพัฒนาในระยะยาวผ่านรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 รวมถึงกรอบนโยบายและแผนระดับชาติ อาทิ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ซึ่งล้วนมุ่งเน้นการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม มีสมรรถนะ และมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาการศึกษาในระดับสากล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560; สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566; UNESCO, 2015)

ภายใต้กรอบนโยบายดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมีบทบาทโดยตรงต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการและคุณภาพของผู้เรียน แนวคิดภาวะผู้นำแบบยั่งยืน (Sustainable Leadership) ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง เนื่องจากเน้นความสามารถของผู้บริหารในการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง มีวิสัยทัศน์ระยะยาว รักษามาตรฐานการศึกษา และสร้างระบบการทำงานที่สามารถดำรงอยู่ได้แม้เกิดการเปลี่ยนแปลงผู้นำ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบยั่งยืนไม่เพียงแต่มีทักษะด้านการบริหารจัดการเท่านั้น แต่ยังสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การมีส่วนร่วม และการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร ตลอดจนสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และภาคีเครือข่าย เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (Hargreaves & Fink, 2004: 8-13; Fullan, 2005; Lambert, 2011)

อย่างไรก็ตาม การนำแนวคิดภาวะผู้นำแบบยั่งยืนไปใช้ในทางปฏิบัติจำเป็นต้องคำนึงถึงบริบทของสถานศึกษาเป็นสำคัญ เนื่องจากแต่ละพื้นที่มีสภาพแวดล้อมและข้อจำกัดที่แตกต่างกัน การศึกษาค้นคว้าเน้นการในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ซึ่งประกอบด้วยสถานศึกษาหลากหลายขนาด ทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ตั้งอยู่ทั้งในเขตเมืองและชนบท ความแตกต่างด้านบริบทดังกล่าวส่งผลให้ผู้บริหารต้องเผชิญกับความท้าทายในการบริหารจัดการในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นการจัดสรรทรัพยากร การพัฒนาครูและบุคลากร หรือการสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียน งานวิจัยด้านการบริหารการศึกษาชี้ให้เห็นว่าบริบทของสถานศึกษามีอิทธิพลต่อรูปแบบภาวะผู้นำและประสิทธิผลในการบริหารจัดการ ดังนั้น การศึกษาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนในพื้นที่นี้จึงมีความจำเป็น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนสภาพจริงและสามารถนำไปใช้พัฒนาผู้บริหารได้อย่างเหมาะสมกับบริบท (Bush, 2011; Hallinger, P., & Heck, R. H. (2010); สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1, 2567)

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า แม้จะมีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง แต่การศึกษาเชิงลึกที่มุ่งเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ยังมีจำนวนไม่มาก ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา พร้อมทั้งเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนที่เหมาะสมกับ

บริบทพื้นที่ เพื่อใช้เป็นองค์ความรู้และแนวทางเชิงปฏิบัติในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีความต่อเนื่องและยั่งยืน อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้อย่างแท้จริง

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

3. วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน และกลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 300 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม จำนวน 46 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตอบสนองคู่ (Dual response format) ชนิด 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์ระดับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert ดังนี้

- 5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน พิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ทุกข้อ นำแบบสอบถามที่นำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 30 คน และหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990) โดยการหาค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.943 และค่าความเชื่อมั่นสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.933 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยผู้วิจัยใช้โปรแกรม Google Form สร้างแบบสอบถามออนไลน์ส่งถึงกลุ่มตัวอย่าง รวมจำนวน 330 ฉบับ ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล ตั้งแต่เดือนสิงหาคม - เดือนตุลาคม 2568 ได้รับแบบสอบถามตอบกลับ จำนวน 330 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ความหมาย

4.51 – 5.00 สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

วิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร $PNI_{modified}$ ของ นางลักษณ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวานิช (2558)

$$PNI_{modified} = (I - D)/D$$

I (Important) หมายถึง สภาพที่ควรจะเป็น (สภาพที่พึงประสงค์)

D (Degree of success) หมายถึง สภาพที่เป็นจริง (สภาพปัจจุบัน)

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ขั้นตอนที่ 1 นำผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview form) เป็นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน ด้วยการคัดเลือกแบบเจาะจง

ขั้นตอนที่ 2 ร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 และนำแนวทางที่ร่างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทาง และปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ขั้นตอนที่ 3 นำแนวทางที่ร่างขึ้นเสนอต่อคณะผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview form) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ลักษณะข้อความเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) ให้เลือกตอบ 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ การพิจารณา คำตอบให้เป็นดังนี้

5 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับ น้อยที่สุด

4. ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ตามตารางดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพ ที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 และการจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยรวมและรายด้าน

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำแบบ ยั่งยืน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการ จำเป็น	
	$\bar{X}$	SD	แปลความ	$\bar{X}$	SD	แปลความ	PNI Modified	ลำดับที่
1. ด้านความ หลากหลาย	3.29	0.79	ปานกลาง	4.22	0.69	มาก	0.283	6
2. ด้านความ ลุ่มลึก	3.30	0.80	ปานกลาง	4.20	0.74	มาก	0.273	7
3. ด้านความ ยุติธรรม	3.48	0.81	ปานกลาง	4.54	0.49	มากที่สุด	0.305	4
4. ด้านทรัพยากร	3.52	0.53	มาก	4.76	0.49	มากที่สุด	0.352	3
5. ด้านการกระจาย	3.32	0.53	ปานกลาง	4.32	0.49	มาก	0.301	5
6. ด้านความยั่งยืน	3.29	0.54	ปานกลาง	4.55	0.50	มากที่สุด	0.383	1
7. ด้านการมี วิสัยทัศน์	3.36	0.64	มาก	4.56	0.46	มากที่สุด	0.357	2
เฉลี่ย	3.37	0.66	ปาน กลาง	4.45	0.55	มาก	0.322	-

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ของภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยรวม และรายด้าน พบว่า

สภาพปัจจุบัน ภาพรวมของภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่า ($\bar{X}$ = 3.37, SD = 0.66) ด้านที่มีค่ามากที่สุด คือ ด้านทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}$ = 3.52, SD = 0.53) และค่าต่ำที่สุดมี 2 ด้าน คือด้านความหลากหลาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}$ = 3.29, SD = 0.79) และด้านความยั่งยืน ($\bar{X}$ = 3.29, SD = 0.54)

สภาพที่พึงประสงค์ ภาพรวมของภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\bar{X} = 4.45$, $SD = 0.55$) ค่ามากที่สุด คือ ด้านทรัพยากร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.76$, $SD = 0.49$), และค่าต่ำสุดคือ ด้านความลุ่มลึก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.74$)

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI Modified = 0.322 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มากที่สุดคือ ด้านความยั่งยืน มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด (PNI Modified = 0.383) และต่ำที่สุด คือ ด้านความลุ่มลึก มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI Modified = 0.273)

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมมี ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) และมี ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) มีทั้งหมด 7 ด้าน รวม 22 แนวทาง ประกอบด้วย 1) ด้านความหลากหลาย มี 4 แนวทาง ได้แก่ 1.1) ผู้บริหารบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และยั่งยืน 1.2) ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร 1.3) ผู้บริหารสนับสนุนและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพสูงสุด 1.4) ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความร่วมมือและความสุขในการทำงาน 2) ด้านความลุ่มลึก มี 3 แนวทาง ได้แก่ 2.1) ผู้บริหารถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้กับบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง 2.2) ผู้บริหารแก้ไขปัญหเฉพาะหน้าได้อย่างสร้างสรรค์ 2.3) ผู้บริหารแสดงความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในงานที่รับผิดชอบ 3) ด้านความยุติธรรม มี 3 แนวทาง ได้แก่ 3.1) ผู้บริหารค้นหาข้อมูลข้อเท็จจริงและพิจารณาผลกระทบของการตัดสินใจอย่างรอบคอบและมีเหตุผล 3.2) ผู้บริหารแก้ไขข้อผิดพลาดของบุคคล องค์กรให้ถูกต้องโดยทันที 3.3) ผู้บริหารตัดสินใจโดยใช้กระบวนการที่เปิดเผย โปร่งใส และตรวจสอบได้ 4) ด้านทรัพยากร มี 3 แนวทาง ได้แก่ 4.1) ผู้บริหารดำเนินการบริหารทรัพยากรตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดความโปร่งใส ความรับผิดชอบต่อประสิทธิภาพเป็นหลัก 4.2) ผู้บริหารวางแผนและจัดสรรทรัพยากรบุคคล งบประมาณ และวัสดุ อุปกรณ์อย่างเป็นระบบ โปร่งใส และตรวจสอบได้ 4.3) ผู้บริหารพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เหมาะสมกับภาระงานและความสามารถ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน 5) ด้านการกระจาย มี 3 แนวทาง ได้แก่ 5.1) ผู้บริหารกำหนดแผนงานขององค์กรและแนวทางทางการดำเนินงานอย่างชัดเจน 5.2) ผู้บริหารวางรูปแบบการแบ่งงานและสายบังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ 5.3) ผู้บริหารกำหนดโครงสร้างการบริหารงานและมอบหมายอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจน 6) ด้านความยั่งยืน มี 3 แนวทาง ได้แก่ 6.1) ผู้บริหารนำแนวคิดนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการบริหาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง 6.2) ผู้บริหารสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา ศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการพัฒนา 6.3) ผู้บริหารสร้างระบบติดตามประเมินผล และปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน และ 7) ด้านการมีวิสัยทัศน์ มี 3 แนวทาง ได้แก่ 7.1) ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและภาพอนาคตของโรงเรียน อย่างชัดเจน และสอดคล้องกับบริบทจริง 7.2) ผู้บริหารใช้ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เพื่อสร้างวิสัยทัศน์

ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และ 7.3) ผู้บริหารส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการคิดนอกกรอบ ในการกำหนดแนวทางพัฒนาโรงเรียน

5. อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\bar{X} = 3.37$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านทรัพยากร สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดการงบประมาณ บุคลากร และวัสดุอุปกรณ์อย่างเป็นระบบในระดับหนึ่ง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารได้รับการอบรมและกำกับติดตามด้านการบริหารงบประมาณและการใช้ทรัพยากรตามนโยบายของต้นสังกัดอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ด้านความยั่งยืนและด้านการมีวิสัยทัศน์ยังมีค่าเฉลี่ยไม่สูงมากนัก ซึ่งอาจเป็นผลจากข้อจำกัดด้านบริบทของโรงเรียนประถมศึกษา เช่น การเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร การขาดระบบสืบทอดงาน และการมุ่งเน้นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้ามากกว่าการวางแผนระยะยาว ผลการวิจัยในประเด็นนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ หิรัญ เจริญแล้ว และชนมณี ศิลาณิกิจ (2566: 14-32) ที่พบว่าภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากแต่ยังมีความแตกต่างตามบริบทโรงเรียน รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hargreaves และ Fink (2006) ที่ชี้ว่า ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนต้องอาศัยการสร้างระบบและความต่อเนื่อง ซึ่งมักเป็นประเด็นที่สถานศึกษายังพัฒนาได้ไม่เต็มที่

2. สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\bar{X} = 4.45$) โดยด้านทรัพยากรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ขณะที่ด้านความลุ่มลึกมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สะท้อนให้เห็นว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคาดหวังให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการทรัพยากรทุกประเภทได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ เนื่องจากโรงเรียนประถมศึกษาจำนวนมากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณและอัตราค่าจ้าง การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเป็นธรรมจึงส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้และความเชื่อมั่นของชุมชน ในขณะเดียวกัน ความคาดหวังด้านความลุ่มลึกสะท้อนว่าครูต้องการผู้บริหารที่มีความรู้เชิงลึกทั้งด้านการบริหาร วิชาการ และบริบทชุมชน สามารถเป็นผู้นำทางวิชาชีพและเป็นที่พึ่งด้านวิชาการได้ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิวากานต์ ศรีสวัสดิ์ และกนกอร สมปราชญ์ (2558: 45-58) และ วสันต์ ศักดาศักดิ์, มินมาส พรานป่า, และเบญจวรรณ ศรีมารุต (2565: 89-104) ที่พบว่า ครูมีความคาดหวังต่อบทบาทของผู้บริหารในระดับสูง โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรและการเป็นผู้นำทางวิชาการ รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดผู้นำเชิงวิชาการ (Instructional Leadership) ที่มองว่าผู้บริหารควรเป็นผู้นำการเรียนรู้ขององค์กร

3. ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบยั่งยืน โดยใช้ดัชนี PNI Modified มีค่าสูงสุดในด้านความยั่งยืน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาในประเด็นการกำหนดทิศทางระยะยาว การสร้างระบบงานที่ไม่ขึ้นกับบุคคล การจัดสรรงบประมาณอย่างยั่งยืน และการสร้างความต่อเนื่องของโครงการเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร ทั้งนี้เนื่องจากบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงหลายด้าน เช่น การลดลงของจำนวนนักเรียน การขาดแคลนครู และความจำเป็นในการใช้นวัตกรรมการเรียนรู้รูปแบบใหม่ ทำให้การบริหารแบบยั่งยืนเป็นประเด็นเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนา ผลการวิจัยในประเด็นนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขวิเลิศ คำอู่สาร, สุภาพ ผู้รุ่งเรือง, และเพชรสุดา ภูมิพันธ์

(2565: 266-273) ที่พบว่าความต้องการจำเป็นด้านความยั่งยืนและทรัพยากรอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับแนวคิดของ Hargreaves (2007) ที่เห็นว่าผู้นำแบบยั่งยืนต้องสร้างระบบที่องค์กรสามารถดำรงอยู่และพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง แม้ไม่มีผู้นำคนเดิมก็ตาม

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 1 มีทั้งหมด 7 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 22 แนวทาง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและเข้าใจแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีความยั่งยืนและเมื่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืน ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอระยะที่ 1 ผสมกับข้อเสนอแนะมาเป็นข้อมูล ในการสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 1

โดยสรุป แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 1 มีทั้งหมด 7 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 22 แนวทาง หน่วยงานต้นสังกัดและผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปวางแผนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็น แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด สามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเกิดความก้าวหน้าและบรรลุวัตถุประสงค์สูงสุดขององค์กร

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบประเด็นสำคัญที่สามารถนำไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ดังนี้

6.1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ยังมีประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม โดยเฉพาะ ด้านความหลากหลายและด้านความยั่งยืน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษายังมีข้อจำกัดในการบริหารจัดการที่คำนึงถึงความแตกต่างของบุคลากร การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง และการพัฒนาระบบงานที่มีความต่อเนื่องในระยะยาว ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการยอมรับความแตกต่าง การสื่อสารอย่างโปร่งใส และการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการดำเนินงาน เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือและประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร ในด้านความยั่งยืน ซึ่งเป็นด้านที่มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับต่ำเช่นกัน สะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาระบบการบริหารที่มีความต่อเนื่องและไม่ขึ้นกับบุคคล ผู้บริหารควรเน้นการวางแผนระยะยาว การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน การจัดโครงสร้างงานที่เอื้อต่อการสืบทอดภารกิจ รวมถึงการนำเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศมาใช้สนับสนุนการบริหารจัดการ เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนสามารถคงคุณภาพและพัฒนาได้อย่างมั่นคง แม้มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารหรือบุคลากรหลัก

6.1.2 จากผลการวิจัยพบว่าความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่ามีความต้องการจำเป็นด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยืนยาว สูงที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรมีการกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์และทิศทางของการพัฒนาของสถานศึกษาในทุกมิติ ให้มีความร่วมมือกันของบุคลากรใน

องค์กร ในการยกระดับคุณภาพของการบริหารจัดการ สามารถเสนอแนวคิดในการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นรูปธรรม

6.1.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ที่รับผิดชอบการจัดการศึกษา สามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการอบรม พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดภาวะผู้นำแบบยั่งยืนอันจะเกิดประโยชน์ต่อระบบการศึกษาและผลักดันเป็นนโยบาย เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

6.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 ควรศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ได้รับการยอมรับจากชุมชน สามารถพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริงโดยศึกษาในรูปของกรณีศึกษา

6.2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบยั่งยืนสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำงานและพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนพร้อมทั้งศึกษาภาวะผู้นำด้านอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน

6.2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

7. ข้อค้นพบจากการวิจัย

ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ค้นพบโดยรวมในแต่ละด้านคือองค์ความรู้ในแต่ละด้านแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน โดยผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบต่อและคำนึงถึงความหลากหลาย ความยุติธรรม และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน สามารถบริหารจัดการทรัพยากรดิจิทัลอย่างคุ้มค่า กระจายอำนาจและโอกาสทางการเรียนรู้ ใช้เทคโนโลยีอย่างลุ่มลึก มีวิสัยทัศน์เชิงดิจิทัล และสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติงานและการพัฒนาการศึกษาในระยะยาว สรุปได้ดังภาพที่ 1

ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านที่ 1 ด้านความหลากหลาย ผู้นำต้องสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง เคารพความแตกต่าง ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และใช้ทรัพยากรอย่างโปร่งใส คำนึง และมีประสิทธิภาพ

ด้านที่ 2 ด้านความลุ่มลึก ผู้นำต้องมีความเชี่ยวชาญ คล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน ตัดสินใจได้รวดเร็วและถูกต้อง แก้ปัญหาเฉพาะหน้าอย่างสร้างสรรค์ และบริหารงานอย่างมีอาชีพ

ด้านที่ 3 ด้านความยุติธรรม ผู้นำต้องตัดสินใจอย่างเป็นกลาง โปร่งใส ปราศจากอคติและผลประโยชน์ส่วนตน ยึดหลักความถูกต้อง และแก้ไขปัญหาอย่างเป็นธรรม

ด้านที่ 4 ด้านทรัพยากร ผู้นำต้องบริหารบุคลากร งบประมาณ และวัสดุอย่างเป็นระบบ ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้ทรัพยากรถูกใช้เกิดประโยชน์สูงสุดและสนับสนุนเป้าหมายองค์กร

ด้านที่ 5 ด้านการกระจาย ผู้นำต้องกำหนดโครงสร้างที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและพัฒนางาน สร้างความร่วมมือ ความโปร่งใส และประสิทธิภาพในองค์กร

ด้านที่ 6 ด้านความยั่งยืน ผู้นำต้องบริหารจัดการทรัพยากรและองค์ความรู้รอบคอบ พัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง โดยไม่ส่งผลกระทบเชิงลบต่อบุคลากร

ด้านที่ 7 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้นำต้องแปลงวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ กำหนดเป้าหมายและกรอบการทำงานที่ชัดเจน เปิดรับความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง และขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทาง

สรุป องค์ความรู้ในแต่ละด้านแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนที่ต้องบริหารโดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า บริหารอย่างยุติธรรม เปิดโอกาสการมีส่วนร่วม มีวิสัยทัศน์ และขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ภาพที่ 1 ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่มา: สังเคราะห์โดยผู้วิจัย

8. บรรณานุกรม

- ทิวากานต์ ศรีสวัสดิ์ และกนกอร สมปราชญ์. (2558). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขั้นพื้นฐาน. วารสารการบริหารการศึกษา, ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนกรกฎาคม – กันยายน 2558, หน้า 45–58.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

- วสันต์ ศักดาศักดิ์, มินมาส พรานป่า, และเบญจวรรณ ศรีมารุต. (2565). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น**. Journal of Education Studies, ปีที่ 50 ฉบับที่ 1, ประจำเดือน มกราคม-มีนาคม 2565, หน้า 1-14.
- สุขวิเลิศ คำอู่สาร, สุภาพ ผู้รุ่งเรือง, และเพชรสุดา ภูมิพันธุ์. (2565). **ความต้องการจำเป็นของ ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา**. วารสารการบริหารการศึกษา และภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ปีที่ 11 ฉบับที่ 41 ประจำเดือนตุลาคม - ธันวาคม 2565, หน้า 266-273.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. (2567). **ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2567**. ขอนแก่น: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 – 2579**. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ :บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- หิรัญ เจริญแล้ว และชนมณี ศิลาณกิจ. (2566). **ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1**. วารสารสหวิทยาการ และการจัดการร่วมสมัย, ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนพฤษภาคม - สิงหาคม 2566, หน้า 14-32.
- Bush, T. (2011). *Theories of educational leadership and management*. London: Sage Publications.
- Fullan, M. (2005). *Leadership and sustainability: System thinkers in action*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Hallinger, P., & Heck, R. H. (2010). *Leadership for learning: Does collaborative leadership make a difference in school improvement?*. Educational Management Administration & Leadership, 38(6), 654-678.
- Hargreaves, A. (2007). *Sustainable leadership and development in education*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Hargreaves, A., and Fink, D. (2004). *The seven principles of sustainable leadership*. Educational Leadership 61(7), 8-13.
- Hargreaves, A., and Fink, D. (2006). *Sustainable leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Lambert, L. (2011). *Leadership capacity for lasting school improvement*. Alexandria, VA: ASCD.
- UNESCO. (2015). *Education 2030: Incheon declaration and framework for action for the implementation of Sustainable Development Goal 4*. Paris: UNESCO.