

ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
SUSTAINABLE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
IN NAWASIRINAKHARIN EDUCATIONAL NETWORK UNDER
BANGKOK SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

อมาริตา สุนันธนภัทร

Amarita Sunanthanaphat, Tarinee Kittikanjanasophon

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Master of Education (Educational Administration) Bangkokthonburi University

6633100262@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน และ (2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงานของครู

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในรวบรวมข้อมูล เป็น แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และ (2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิมหาบัณฑิต และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการประเมินภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหาร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการกระจายอำนาจไม่แตกต่างกัน และครูที่อยู่ในขนาดสถานศึกษาต่างกัน ประเมินภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำที่ยั่งยืน ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

This research aimed to: (1) examine the overall and specific aspects of sustainable leadership among school administrators in the Nawasirinkarin School Network under the

Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2, and (2) compare sustainable leadership as perceived by teachers, categorized by educational qualification, school size, and teaching experience.

This study employed a survey research methodology. The population consisted of teachers within the Nawasirinkarin School Network under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2. A sample of 350 teachers was selected through simple random sampling. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The findings revealed that: (1) the overall level of sustainable leadership among school administrators, as well as in all specific dimensions, was rated at the highest level; and (2) teachers with different educational qualifications and teaching experiences significantly differed in their perceptions of sustainable leadership at the 0.05 level of significance, except in the aspect of decentralization, where no significant difference was found. Moreover, teachers from schools of different sizes did not show significant differences in their perceptions of sustainable leadership, either overall or in any specific dimensions.

Keywords: Leadership Sustainable Leadership School Administrators

บทนำ

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำสูงมีวิสัยทัศน์ด้วยข้อผูกพันต่อการให้บริการสาธารณะ และมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรได้ใช้ศักยภาพที่ดี ทำงานให้เกิดผลสูงสุด สร้างพันธมิตรทั้งภายในและภายนอกองค์การสื่อสารกับบุคคลอื่นด้วยความรู้สึกที่ดีต่อกัน ตลอดจนเป็นผู้มีทักษะทางการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานสูงสุด การบริหารนั้นเป็นการทำงานกับบุคคลและกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดภาวะผู้นำที่ยั่งยืนที่พึงประสงค์ ได้แก่ การตระหนักถึงการเรียนรู้, การสืบสานความสำเร็จ, การกระจายอำนาจ, การมีความยุติธรรม โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืน โดยเมื่อเวลาผ่านไปวิทยาการต่าง ๆ เจริญขึ้น เทคนิควิธีการทำงานเปลี่ยนแปลงไป แต่ความรู้ต่าง ๆ ลดน้อยลงจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ความรู้ความสามารถที่เหมาะสม และจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมีสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับการมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน และเครือข่ายที่สร้างขึ้นต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน มีการพัฒนานวัตกรรมทั้งเชิงกระบวนการและโครงสร้าง เพื่อปรับปรุงระบบการให้บริการในสถานศึกษาให้มีความสะดวกรวดเร็วขึ้น โดยให้ความสำคัญกับการเคารพผู้อื่น ความซื่อสัตย์ ความกล้าหาญ

อย่างมีศีลธรรม มีความยุติธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นต้น จากเหตุผลและความสำคัญที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า กระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีการสื่อสาร ได้ส่งผลทำให้สภาพภายในประเทศเปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะในด้านการบริหารและจัดการศึกษา ซึ่งเน้นการกระจายอำนาจการบริหารทั้งเรื่อง บุคลากร การเงิน วิชาการ และการบริหารทั่วไป ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมได้นั้น จึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งจะเป็นกลไกสำคัญแห่งความสำเร็จของการดำเนินงานในสถานศึกษา อันเป็นนวัตกรรมใหม่ของการศึกษาไทยที่รองรับการกระจายอำนาจ ทั้งนี้ต้องอาศัยภาวะผู้นำสูง เหมาะสมและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางการบริหารจัดการที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน การพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนให้กับผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ จะช่วยให้สามารถดำเนินกิจกรรมสนองนโยบายและบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อใช้เป็นข้อมูลศึกษาระดับภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการสร้างกระบวนการวางแผน การกำหนดทิศทางทางการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถสร้างระบบการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน “อย่างยั่งยืน” ต่อไป

ทั้งนี้ประสิทธิผลของการบริหารการศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว หรือไม่ เพียงใดนั้น ปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญก็คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษานั้นเอง ดังคำกล่าวของ ยูคัล (Yukl, 1989, p.251) ที่กล่าวไว้ว่า หากต้องการทราบว่าผู้บริหารคนใดมีความเป็นผู้นำ หรือมีภาวะผู้นำเหมาะสมหรือไม่นั้น ก็สามารถวัดได้จากประสิทธิผลของภาวะผู้นำ โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานขององค์กร การบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ความอยู่รอดขององค์กร ความเจริญเติบโตขององค์กร ความสามารถเผชิญวิกฤติขององค์กร ความพึงพอใจของผู้ตามที่มีต่อผู้นำ การอุทิศงานหรือความผูกพันของกลุ่มที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ความมีสภาพทางจิตวิทยาที่ดีของสมาชิกและความมีเสถียรภาพของสถานภาพของผู้นำในองค์กร

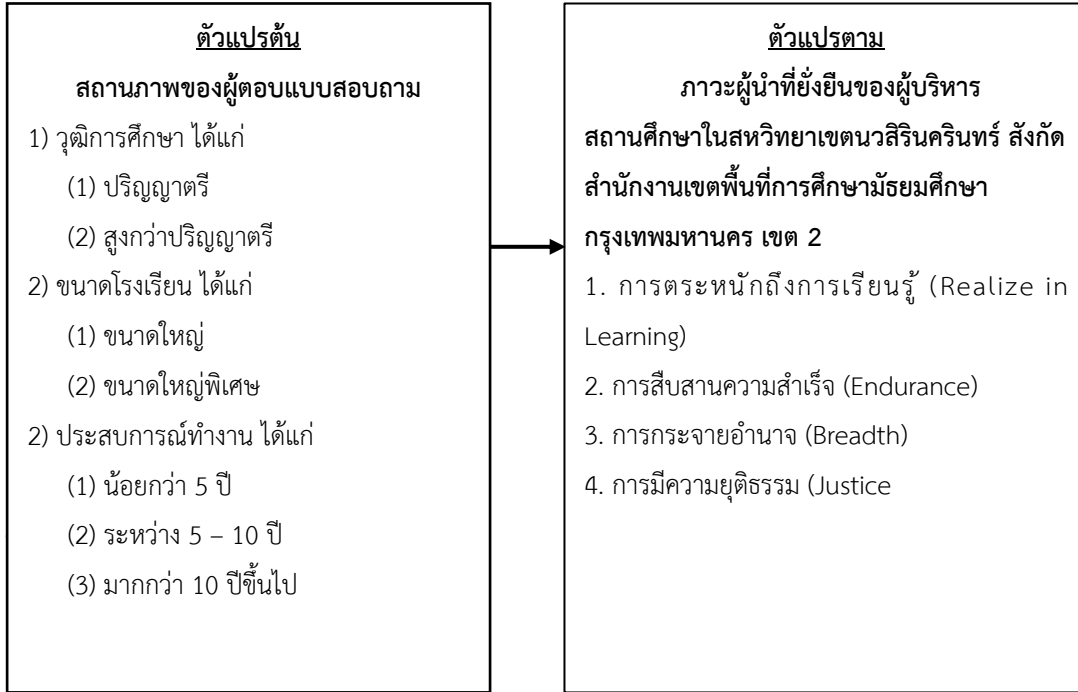
ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงให้ความสนใจศึกษาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสำรวจระดับการรับรู้ของครูที่มีต่อบทบาทดังกล่าว และนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหาร รวมถึงเป็นข้อมูลสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาผู้นำทางการศึกษาให้สามารถบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ทำงานว่าแตกต่างกันหรือไม่

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ดังภาพประกอบ



การดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวิธีการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population)

ครูในสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 907 คน

กลุ่มตัวอย่าง (Samples)

กลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ทั้งสิ้น 350 คนโดย

- 1) ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan)
- 2) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดย

ใช้โรงเรียนในสหวิทยาเขตในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้แก่ สหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ แล้วเทียบสัดส่วน

ตารางแสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างครู ประจำปีการศึกษา 2566 โรงเรียนในสังกัดสทศวิทยาเขตนวสิรินครินทร์

ที่	โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ	188	73
2	โรงเรียนวชิรธรรมสาธิต	139	54
3	โรงเรียนสิริรัตนาร	111	42
4	โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ	104	40
5	โรงเรียนราชดำริ	97	38
6	โรงเรียนพระโขนงพิทยาลัย	73	29
7	โรงเรียนศรีพฤฒา	71	27
8	โรงเรียนมัธยมวัดธาตุทอง	64	24
9	โรงเรียนปทุมคงคา	60	23
รวม		907	350

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา ในสทศวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

1. ข้อมูลสถานภาพ : วุฒิการศึกษา ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ทำงาน (แบบเลือกตอบ)
2. แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี (Rating Scale 5 ระดับ) แบ่งเป็น 4 ด้าน
 1. การตระหนักถึงการเรียนรู้ (Realize in Learning)
 2. การสืบสานความสำเร็จ (Endurance)
 3. การกระจายอำนาจ (Breadth)
 4. การมีความยุติธรรม (Justice)
3. การสร้างเครื่องมือวิจัย
 1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวิธีสร้างแบบสอบถาม
 2. กำหนดข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
 3. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน หาค่า IOC (≥ 0.60)
 4. ทดลองใช้กับครู 30 คน หาค่าความเชื่อมั่นด้วย Cronbach's Alpha (≥ 0.70)
 5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
 1. ขออนุญาตจากสถานศึกษา 9 โรงเรียน ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง 350 คน

2. แจกแบบสอบถามผ่าน Google Form ระหว่างวันที่ 23 – 30 พฤศจิกายน 2567
 3. ตรวจสอบและรวบรวมข้อมูลที่ได้รับคืน 100%
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ และจัดระเบียบข้อมูล
 2. ใช้ สถิติเชิงพรรณนา: ความถี่, ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 3. วิเคราะห์เปรียบเทียบ โดยใช้
 - t-test: เปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม
 - One-Way ANOVA: วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างวุฒิการศึกษา ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ทำงาน
 - Scheffe's Post hoc Comparison: เปรียบเทียบเป็นรายคู่ (ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05)
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
1. Descriptive Statistics: ความถี่, ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 2. Inferential Statistics: t-test, One-Way ANOVA, และ Scheffe's Post hoc Comparison

การวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลัก ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่นก่อนนำไปเก็บข้อมูล วิเคราะห์ผลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและอนุมานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ของครูที่มีต่อภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสหวิทยาเขตนวนิสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สรุปผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

- 1.ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนวนิสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ด้านการจัดการมีความยุติธรรม ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการสืบสานความสำเร็จ และด้านการตระหนักถึงการเรียนรู้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า
 - 1.1 ด้านการตระหนักถึงการเรียนรู้ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดการกระบวนการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยน บูรณาการความรู้ ความคิดกับครูเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ทั้งทางด้านสติปัญญา สังคม และอารมณ์ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารแสวงหาวิธีการในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
 - 1.2 การสืบสานความสำเร็จ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสร้างกลยุทธ์การบริหารเพื่อความยั่งยืนในระยะยาว รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการเก็บข้อมูลหรือองค์ความรู้ เพื่อส่งต่อไปยังผู้บริหารรุ่นต่อไป
 - 1.3 ด้านการกระจายอำนาจ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการสร้างกลไกในการกำกับดูแล และประเมินผลจากการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่บุคลากร

อย่างเหมาะสม รองลงมา คือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรสามารถกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง โดยตระหนักถึงความรับผิดชอบที่จะเกิดจากผลในการตัดสินใจ

1.4 ด้านการมีความยุติธรรม โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรในสถานศึกษา โดยไม่ละเมิดสิทธิส่วนบุคคล และให้เกียรติซึ่งกันและกัน รองลงมา คือ ผู้บริหารมีวิธีการกระบวนการในการตัดสินใจประเมินในทุกการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารจัดสรรผลประโยชน์ทั้งภายในและภายนอกขององค์การได้อย่างอย่างเท่าเทียม

2. ครูในสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้านแตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ครูในสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ครูในสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีทัศนะต่อภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการตระหนักถึงการเรียนรู้ ด้านการสืบสานความสำเร็จ ด้านการมีความยุติธรรม

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ดังนี้

1. การประเมินภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงพฤติกรรมของผู้นำที่ยั่งยืน โดยแสดงออกผ่านกระบวนการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ แม้จะมีการปรับเปลี่ยนผู้นำของโรงเรียน หรือภายใต้เงื่อนไขที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ทั้งสถานการณ์ ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้ผลลัพธ์เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารสถานศึกษาก็สามารถใช้เครื่องมือ ทักษะ สมรรถนะ เทคโนโลยี ใหม่ ๆ เข้ามาแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น เพื่อให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล ตามบริบทของสภาวะการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จึงส่งผลให้ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลรายด้าน

1. ด้านการตระหนักถึงการเรียนรู้ พบว่า ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาใน สหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ในด้านการตระหนักถึงการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ การแสวงหาเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ อย่างต่อเนื่อง อันเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคทุกสถานการณ์ได้อย่างยั่งยืน โดยแสดง

ออกมาให้เห็นผ่านการส่งเสริมให้ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เข้าร่วมกิจกรรมตามความสนใจ การอบรมตามโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายในสถานศึกษา และภายนอกสถานศึกษา หรือหน่วยงานที่เป็นเครือข่ายทางการศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะ กระบวนการ สมรรถนะ หรือคุณลักษณะที่สอดคล้องตามมาตรฐานวิชาชีพครูได้อย่างยั่งยืน จึงส่งผลให้ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตระหนักถึง การเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ด้านการสืบสานความสำเร็จ พบว่า ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ในด้านการตระหนักถึงการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมวางแผนเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและ พันธกิจของสถานศึกษาอย่างมีกระบวนการที่ชัดเจน และมีการกำกับติดตามให้มีประสิทธิภาพ ภายใต้การรับรู้ของครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง นำไปสู่ความสามารถรักษาความสมดุลในการบริหาร และรักษาความสำเร็จไว้ได้อย่างยั่งยืน อันแสดงออกผ่านรางวัลแห่งความสำเร็จของสถานศึกษา ทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ

3. ด้านการกระจายอำนาจ พบว่า ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยา เขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ในด้านการตระหนักถึงการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน สามารถกระจายอำนาจความรับผิดชอบไปยังรองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้ากลุ่มสาระฯ และหัวหน้างานตามภาระงานที่กำหนดไว้ในโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจผ่านชุมชนการเรียนรู้ทาง และกำหนดทิศทางการทำงาน เพื่อลดปัญหาการทำงานที่ล่าช้า และลดปัญหาความผิดพลาดจากการตัดสินใจเพียงคนเดียวอันเนื่องมาจากลักษณะงานที่ซับซ้อน 2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหาร

4. ด้านการมีความยุติธรรม พบว่า ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยา เขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ในด้านการตระหนักถึงการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดในทุกรูปแบบที่จะได้รับร่วมกันภายในสถานศึกษา โดยดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลจากการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรฐานและตัวชี้วัดวิชาชีพอย่างยุติธรรม ด้วยกระบวนการที่หลากหลาย เปิดโอกาสให้ผู้รับการประเมินมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในกระบวนการประเมิน มีสวัสดิการและสิทธิในการเข้ารับบริการที่สถานศึกษาจัดไว้ให้อย่างเท่าเทียม ทั้งนี้ยังมีการสร้างแรงจูงใจโดยการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าร่วมประกวดแข่งขัน เชิดชูเกียรติ หรือรับรางวัลในระดับโรงเรียน ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ

อภิปรายการเปรียบเทียบ

1. ครูในสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ วุฒิการศึกษาต่างกัน ที่ต่างต่างส่งผลให้ครูมีมุมมองความคิดที่แตกต่างกัน สามารถที่จะเข้าใจบริบทของการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างก็มีโอกาสได้ทำงานในหน้าที่พิเศษ หรือมีโอกาสที่จะทำงานกับผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกันทำให้เข้าใจถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามากยิ่งขึ้น ส่งผลทำให้มีทัศนคติต่อภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2. ครูในสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีทัศนะต่อภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน ทำงานในสถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกัน การปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกันและอยู่ในระเบียบ กฎเกณฑ์ที่กำหนดอย่างชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการตามพันธกิจเพื่อให้เกิดความยั่งยืนในสถานศึกษา โดยส่งเสริมให้โอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ครูทุกท่านสามารถได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันจึงมีทัศนะคติต่อภาวะผู้นำที่ยั่งยืนไม่แตกต่างกัน

3. ครูในสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีทัศนะต่อภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษาของข้าราชการที่ต่างกันส่งผลให้แนวคิด ทัศนคติที่มีต่อภาวะผู้นำผู้บริหารแต่ละคนแตกต่างกัน เนื่องจากประสบการณ์จากการทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ตรงผลโดยตรงต่อความรู้สึกนึกคิด การสั่งสมการทำงานที่มีประสบการณ์นานย่อมทำให้พบเจอผู้บริหารมาหลายรูปแบบ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษาตามประสบการณ์ระยะเวลาที่ทำงาน สามารถวิเคราะห์ เปรียบเทียบภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

สรุปโดยรวม

ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 แตกต่างกัน ครูที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีทัศนะต่อภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีทัศนะต่อภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในงานวิจัย

1. ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการตระหนักถึงการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารแสวงหาวิธีการในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้เป็น ผู้นำแห่งการเรียนรู้ (learning leadership) ส่งเสริม สนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรอบรู้และประสบการณ์ในศาสตร์ทางวิชาชีพของตน เช่น คุณวุฒิ การศึกษาและวิทยฐานะ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เป็นพลวัตส่งเสริมให้ครูมีทักษะทางภาษาและเทคโนโลยี ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นวิทยากรในการถ่ายทอดความรู้ความสามารถทางวิชาชีพขับเคลื่อนให้สถานศึกษาเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization)

2. ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการสืบสานความสำเร็จ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีการเก็บข้อมูลหรือองค์ความรู้

เพื่อส่งต่อไปยังผู้บริหารรุ่นต่อไป มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้าง “วิสัยทัศน์ (vision)” ภายในสถานศึกษา ร่วมกัน ควรตั้งประเด็นท้าทาย (challenge) เป็นเป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษา วางแผนการขับเคลื่อนสถานศึกษาตาม แผนปฏิบัติการที่มีความชัดเจนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาส่งเสริมให้ครู สร้างการปฏิบัติที่ดีที่สุด (best practice) เพื่อให้ครูเกิดความภาคภูมิใจและแรงจูงใจในการส่งต่อความสำเร็จนั้นแก่ผู้อื่น ส่งเสริม การสร้างวัฒนธรรมองค์กรโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่จะเกิดขึ้นในระยะยาว

3. ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการกระจายอำนาจ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรสามารถกำหนด ทิศทางในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง โดยตระหนักถึงความรับผิดชอบที่จะเกิดจากผลในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมกันเสนอความคิดเห็นในการทำงาน และเสรีภาพทางความคิด ในสัดส่วนที่ เหมาะสมตามขอบข่ายภารกิจของงาน ยกเลิกกฎระเบียบที่ล้าหลังเป็นอุปสรรคในการบริหารงาน ให้ครูและบุคลากรทางการ ศึกษาที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาเป็นหัวหน้างาน ใช้การตัดสินใจแบบองค์ประชุมเพื่อเกิดความคล่องตัว รวดเร็วในการ บริหารจัดการ และลดความผิดพลาดจากการตัดสินใจดำเนินการในงานที่ซับซ้อน

4. ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการมีความยุติธรรม ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารจัดสรรผลประโยชน์ทั้งภายในและ ภายนอกขององค์กรได้อย่างอย่างเท่าเทียม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับของ ผู้เรียน ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา และภายนอกสถานศึกษาอย่างเท่าเทียม ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและ บุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์การประเมินโดยสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างมีส่วนร่วมจัดทำผลการประเมินผลการบริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาล ในสถานศึกษาเพื่อ เป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2
2. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

บรรณานุกรม

- เกษร เกษมชื่นยศ. (2563). *การพัฒนาของไทยตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน*. วารสารจันทร์เกษมสาร.
- จารุสิริ ทองเกตุแก้ว. (2562). *ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี*. วารสารลวาศรี มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ชัยรัช เนียมศิริ. (2561). *ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุค Thailand 4.0 : กรณีศึกษาจังหวัด ขอนแก่น*. เอกสารวิจัยนักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 60.
- ชุติมาพร เขาวนไว. (2562). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.
- ดารุณี หะยิมะเต็ง. (2566). *ทัศนคติของประชาชนต่อคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาซ่อง อำเภอรามัน จังหวัดยะลา*. วารสารการประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14.
- ทิวากานต์ ศรีสวัสดิ์ และ กนกอร สมปราชญ์. (2558, ตุลาคม-ธันวาคม). *ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19*. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธนิภา กรีธาพล. (2562). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถาน ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1-7*. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ธนิต รัตนศักดิ์คา. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ฉัญญภัทร์ ศิริชันราโรจน์. (2560). *จิตวิทยากับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- นภัสสร ปันทา. (2561). *กรณีศึกษาภาวะผู้นำยั่งยืนในอุตสาหกรรม ชิ้นส่วนยานยนต์*. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิตล.
- นันทิยา คงเมือง. (2564). *ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1*. วารสารการประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13.
- เนาวรัตน์ รอดเทียน. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน บุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร*.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- ผ่องใส เพ็ชรรักษ์ และ ศิรรัตน์ แจ่มรักษ์สกุล. (2558). **รายงานการวิจัยการบริหารจัดการอย่างยั่งยืนในโซ่อุปทานผลิตภัณฑ์รถยนต์นั่ง**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ปภาวี พิพัฒน์ลักษณ์. (2557). **กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนร่วมตามแนวคิด ภาวะผู้นำที่ยั่งยืน เพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ปรเมธ สมบูรณ์. (2561). **การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการเปรียบเทียบ สมรรถนะ**. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย นครสวรรค์.
- ประธาน ยศรุ่งเรือง. (2559). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ปจรรีรัตน์ อิงคะวะระ และ เพ็ญวรา ชูประวัตติ. (2562). **สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการ**
จำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียน. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิยะพันธ์ ทยานิธิ. (2559). **วงจรรวมที่ยั่งยืน**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <https://forbes-thailand.com/news/other>. วันที่สืบค้น 2566, กรกฎาคม 31.
- พัฒน์วงศ์ ดอกไม้. (2560). **อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21**. ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พรเพชร พรสยม. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายลาดใหญ่ จังหวัดสมุทรสงคราม**. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม.
- พา อักษรเสื่อ และ เอกราช โขจิตพิมานเวช. (2562, กรกฎาคม-กันยายน). **ภาวะผู้นำแบบยั่งยืน ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น**. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์ขอนแก่น.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและโซเท็กซ์.

- วรรณ นิ่มนวล. (2561). *ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วสันต์ ศักดาศักดิ์. (2565). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนกับประสิทธิภาพการ บริหารงานวิชาการ โรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาขนาดนทบุรี*. วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีที่ 50 ฉบับที่ 1
- วิรัช สงวนวงษ์วาน. (2554). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : วิ.พรินทร์ (1991).
- ศรีัญญา น้อยพิมาย. (2562). *ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศศิธร พงษ์คะนิง. (2562). *ปัจจัยภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนขององค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจของ พนักงานและความสำเร็จขององค์กรที่พนักงานรับรู้ได้ ในองค์กรสุขภาพตามแนวคิด Sustainable Leadership*. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศุภมาส ภาสุระ และ สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561, กรกฎาคม-กันยายน). *ระดับสมรรถนะภาวะผู้นำ แบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 13 (3), 377-387.
- สมพร เทพสีดา. (2560). *เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนตีประจำตำบล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สมมาตร สุวรรณขำ. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3*. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- เสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สัมมา รณินธ์. (2556). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. (2565). *ประกาศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เรื่อง นโยบาย และจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีงบประมาณ พ.ศ.2566-2567*. ค้นเมื่อ 1 ธันวาคม 2566, จาก <https://www.sesao2.go.th>

- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2546). **พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). **การจัดการเรียนรู้แบบประสบการณ์และที่เน้น การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2564). **คู่มือเทคนิคและวิธีการบริหารจัดการ สมัยใหม่ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://web.sut.ac.th/qa/pdf/Knowledge-general/15-Decision.pdf>. วันที่สืบค้น 2566, ตุลาคม 21.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). **คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). **รูปแบบการบริหารแบบกระจายอำนาจ “CLUSTERS”**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <https://personnel.obec.go.th/home>. วันที่สืบค้น 2566, กรกฎาคม 18.
- สิทธิพร สมบูรณ์ทรัพย์. (2560). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา**. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุภักดี เอี่ยมสำอางค์. (2559). **ภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้างานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุรรัตน์ โตเขียว. (2560). **รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์.
- สุวิตรา บุญแจ้ง (2563). **ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1**. การประชุมวิชาการระดับชาติมหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- อนันตชัย ยูรประถม. (2557). **ไขความหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน. นนทบุรี** : วนิดาการพิมพ์.
- อภิวัฒน์ มรรคผล. (2565). **ภาวะผู้นำแบบ Agile ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2**. การศึกษาอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อัครเดช นีละโยธิน. (2560). **ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของครูจังหวัดขอนแก่น**. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- Avery, G.C. and Bergsteiner, H. (2011). *“Sustainable leadership practices for enhancing business resilience and performance”*, Strategy and Leadership, 39 (3), 5-15.
- Bass, B. M. & Avolio, (1994). *Improving organization effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks: Sage.
- Bradford, C. (1984). *Effective Behaviour in Organizations*, New York : Richar D Irwin.
- Broom, L. & Selnick, P. (1977). *Socology*. New York : Haeper & Row.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing. 3 rd ed. New York*: Harper & Row
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research Methods in Education (8th ed)*. London: Routledge.
- Dejnozka, E. L. (1983). *Education administration glossary*. Westport, CT: Greenwood.
- Donaldson, G. A. (2001). *Cultivating leadership in school*. NY: Teachers College Press.
- Dubrin, A. J. (2010). *Principles of leadership. (6th Ed.)*. Canada: South-Western Cengage-Learning.
- Freeman, R.E., Wicks, A.C. & Parmar, B. (2004). *“Stakeholder theory and the Corporate Objective Revisited.”* Organization Science, 15, 364–369.
- Halpin, A. (1966). *Theory and research in administration*. New York: The Macmillan.
- Hargreaves, A. & Fink, D. (2004). *The Seven Principles of Sustainable Leadership*. Education Leadership, 61 (7), 8-13.
- Hargreaves, A. (2005). *Sustainable leadership. The Essentials of School Leadership*. London: Paul Chapman, pp. 7.
- Katz, D., & Kahn, R.L. (1978). *The social psychology of organization. (2nd ed)*. New York: John Wiley.
- Kendra H. (2018). *Sustainable Leadership and the Relationship to Profitability in U.S. Banking Institutions*. Liberty university, United States.
- Latvian State Cities. Sustainability. 2023; 15(10):7852. <https://doi.org/10.3390/su15107852>
- McCann, J. T., & Holt, R. A. (2010). *Defining sustainable leadership*. Int. J. Sustainable Strategic Management, 2(2), 204-210.
- Moorhead & Griffin. (1998). *Supervisory Management*. London : Heineman.
- Nahavandi, A. (2000). *The art and science of leadership*. NJ: Prentice-Hall.

- Olawale Fatoki. (2021). *Sustainable leadership and sustainable performance of hospitality firms in South Africa*. University of Limpopo, South Africa.
- Richard L. Daft. (2008). *Management*. New York : Mc Graw-Hill Book.
- Sheppard, H. B., Lewicki, R. J. ;& Minton, J. W. (1992). *Organizational Justice (The Search for Fairness in the Workplace)*. United States: Macmillan, Inc.
- Šimanskienė, L., Župerkienė, E. (2014). *Sustainable leadership: the new challenge for organizations*. Klaipeda University, Lithuania.
- Sustainability *Leadership Institute*. (2011). online www.sustainabilityleadershipinstitute.org
[Accessed 21 December 2023]
- Wayne, V., & Polly, C. (2011). *Sustainability Leadership Linking Theory and Practice*. SSRN Working Paper Series, 21 October 2011.
- Yukl, G. (2006). *Leadership in Organizations. (6th ed)*. New York: Pearson Educational
- Yukl, G. (1989). *Leadership in organizations*. New Jersey: Prentice-Hall