



ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

Sustainable Leadership of Administrators as Perceived by the Teachers under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 3

ลดาวิชา วิชญปริดากอร์<sup>1\*</sup> และศิลป์ชัย สุวรรณมณี<sup>2</sup>

Ladaracha Witchayapridakorn<sup>1\*</sup> and Sinchai Suwanmanee<sup>2</sup>

<sup>1</sup> นิสิตระดับปริญญาโท, หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยทักษิณ

<sup>1</sup> Graduate student, Master of Education in Educational Administration Program, Thaksin University.

<sup>2</sup> อาจารย์ ดร., สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยทักษิณ

<sup>2</sup> Lecturer Dr., Department of Educational Administration, Faculty of Education, Thaksin University.

\* Corresponding author, E-mail: ladarach5666@gmail.com

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ตามตัวแปรเพศ อายุ ศาสนา วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา ประชากรเป็นครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำนวน 2,544 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน จำนวน 335 คน และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษา จากนั้นสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับสลาก เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.807 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และการทดสอบเอฟ

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. ครูที่มีเพศ อายุ ศาสนา และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบยั่งยืน



## Abstract

The objectives of this research were to study and compare the sustainable leadership of administrators under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 3 as perceived by teachers who differed in gender, age, religion, education level, work experience and school size. The population was 2,544 teachers in schools under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 3. The sample size was 335 teachers from Krejcie and Morgan table and the stratified random sampling by school size, then the simple sampling by lots drawing. The research instrument was a set of 5 rating-scale questionnaires which contained 60 questions. The reliability of a questionnaire was 0.807. The data were analyzed using such statistics as percentage, arithmetic means, standard deviation, t-test and F-test.

The results were as follows:

1. Overall and each aspects, the sustainable leadership of administrators as perceived by teachers under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 3 showed a high level.

2. Overall and each aspects, the teachers of different gender, age, religion, education level and working in different school size showed no significant difference in their perceptions of the sustainable leadership of administrators under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 3. Overall, the teachers of different work experience showed a .001 statistic significant difference in their perceptions of the sustainable leadership of administrators under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 3.

**Keyword:** Sustainable Leadership

## บทนำ

การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนในยุคปัจจุบันที่มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างรวดเร็ว จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทรัพยากรของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศที่จำเป็นต้องเรียนรู้ปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาและเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายของกระแสโลกอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ด้วยเหตุนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้คนหรือทุนมนุษย์มีความเข้มแข็งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลก รวมทั้งมีคุณภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากโดยเฉพาะในยุคศตวรรษที่ 21 กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดกลยุทธ์การขับเคลื่อนตามกรอบแนวทางปฏิรูปการศึกษาด้านการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ โดยมุ่งเน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งการให้ผู้นักปกครอง ชุมชน ภาคเอกชน และทุกภาคส่วน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552: 22-32) องค์กรต่าง ๆ ได้ตระหนักถึงรูปแบบของการบริหารจัดการ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพ ตลอดจนการมีวิสัยทัศน์ และ



รูปแบบการเป็นผู้นำของผู้บริหารที่ต้องมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ มุ่งการพัฒนางานไปสู่ทิศทางใหม่ๆ การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เก่ง ดี มีคุณธรรม เคารพ ให้เกียรติส่งเสริมผู้ร่วมงาน รับผิดชอบต่อสังคมและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมก่อนประโยชน์ส่วนตน

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการให้บริการทางการศึกษาและเป็นผู้นำหลักในการพัฒนาสถานศึกษาในทุก ๆ ด้าน จึงต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมสำหรับสภาพการณ์ที่กำลังเกิดขึ้น ซึ่งต้องการผู้นำที่มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์และมีเจตจำนงที่แน่วแน่ในการพัฒนางานไปสู่ทิศทางใหม่ๆ มองกว้าง คิดไกล และใฝ่สูง เป็นคนเก่ง คนดี มีคุณธรรม จริยธรรม เคารพและให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคมและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพราะผู้นำเป็นสัญลักษณ์เป็นตัวแทนขององค์กร อีกทั้งเป็นจุดรวมพลังของทุกคน เป็นพื้นฐานของการทำงานเป็นทีม การอยู่ร่วมกันเป็นชุมชน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีพฤติกรรมที่ประกอบด้วยคุณธรรม การดูแลเอาใจใส่และการมุ่งพัฒนา ที่สำคัญคือเป็นตัวอย่างที่ดีในการมอบอำนาจแก่คน ซึ่งถ้าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นผู้นำ รอบรู้ เฉลียวฉลาด ก็จะสามารถนำสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้า เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี และทำให้ครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรัก ความศรัทธาและยอมปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มศักยภาพ อีกทั้งยังตั้งอยู่บนความเป็นจริงเชิงปฏิบัติ (ดวงกมล ทับลือชัย, 2554 : 2) ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจึงต้องใช้ความรู้ความสามารถของการเป็นผู้นำในการบริหารงาน เพื่อรวมพลังและใช้ประโยชน์จากศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่ให้ร่วมกันทำงาน และต้องรู้จักเลือกวิธีการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินการต่าง ๆ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและก่อให้เกิดความร่วมมือจากผู้ร่วมงานอย่างเต็มที่ (นิศานาถ นนทจุ้มจั้ง, 2552: 1) ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจึงถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความอยู่รอดและความสำเร็จของการบริหารงาน เนื่องจากจะทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อมั่น และศรัทธานำไปสู่ความร่วมมือเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดี

ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนเกิดขึ้นมาจากแนวคิดที่ว่า โดยทั่วไปเมื่อภาวะผู้นำถูกมอบหมายให้กับบุคคลใดบุคคลหนึ่งแล้ว ภาวะผู้นำจะคงอยู่เมื่อดำรงในตำแหน่ง และจะหมดไปเมื่อหยุดปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร ในยุคโลกาภิวัตน์ภาวะผู้นำสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระยะสั้นขึ้นภายในโรงเรียนได้ โดยการเพิ่มระดับคะแนนหรือทำให้โรงเรียนไม่ตกอยู่ในจุดที่ลึมหลับ แต่ภาวะผู้นำในปัจจุบันแทบจะไม่สามารถตอบโจทยความสามารถในการดำรงไว้ซึ่งการพัฒนาที่ยาวนาน อันจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนในระยะยาว ดังนั้นสิ่งที่จำเป็นต้องให้ความสำคัญไม่ใช่เพียงแค่มองหาผู้นำที่ถูกต้องหรือการฝึกอบรมให้พวกเขาให้มีสมรรถนะและเป็นการสร้างระบบ และสภาพแวดล้อมของความเป็นภาวะผู้นำที่ยั่งยืน ซึ่งจะทำให้ผู้นำสามารถนำโรงเรียนไปสู่การพัฒนาและการประสบความสำเร็จอย่างยาวนาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อนักเรียนทุกคนในโรงเรียน (ดวงกมล ทับลือชัย, 2554: 4 อ้างอิงจาก Hargreaves, 2005: 173-175)

การปฏิรูปการศึกษาไทยยังไม่ประสบความสำเร็จ เนื่องจากขาดภาวะผู้นำที่นำองค์กรดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ จึงทำให้สังคมมองหาผู้นำที่แท้จริงต้องสร้างระบบและสิ่งแวดล้อมให้มีความยั่งยืน เกิดการปรับปรุงที่มีผลทั้งระบบอย่างกว้างขวาง เกิดผลสัมฤทธิ์และประโยชน์แก่ผู้เรียนในโรงเรียนอย่างแท้จริง การบริหารการศึกษาจึงเป็นกระบวนการสำคัญยิ่งที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เป็นตัวจักรสำคัญแห่งความสำเร็จขององค์กร เพื่อนำบุคลากรในองค์กรร่วมพลังไปสู่ความสำเร็จด้วยความรักด้วยความสามัคคี ดังนั้นภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นวิธีหนึ่งที่เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างยั่งยืน การศึกษาไทยในปัจจุบันจึงมีความ



ต้องการภาวะผู้นำแบบยั่งยืนมากกว่าภาวะผู้นำแบบฉับพลัน เพื่อที่จะสร้างอิทธิพลและพัฒนาสิ่งต่างๆ ในวงการศึกษาอย่างกว้างขวางและเกิดประโยชน์แก่มวลมนุษยชาติอย่างหลากหลาย (ทิวากานต์ ศรีสวัสดิ์, 2558: 60)

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายในการพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ตามตัวแปร เพศ ศาสนา อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 อยู่ในระดับมาก
2. ครูที่มีเพศ อายุ ศาสนา วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และปฏิบัติงานในสถานศึกษา ขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 แตกต่างกัน

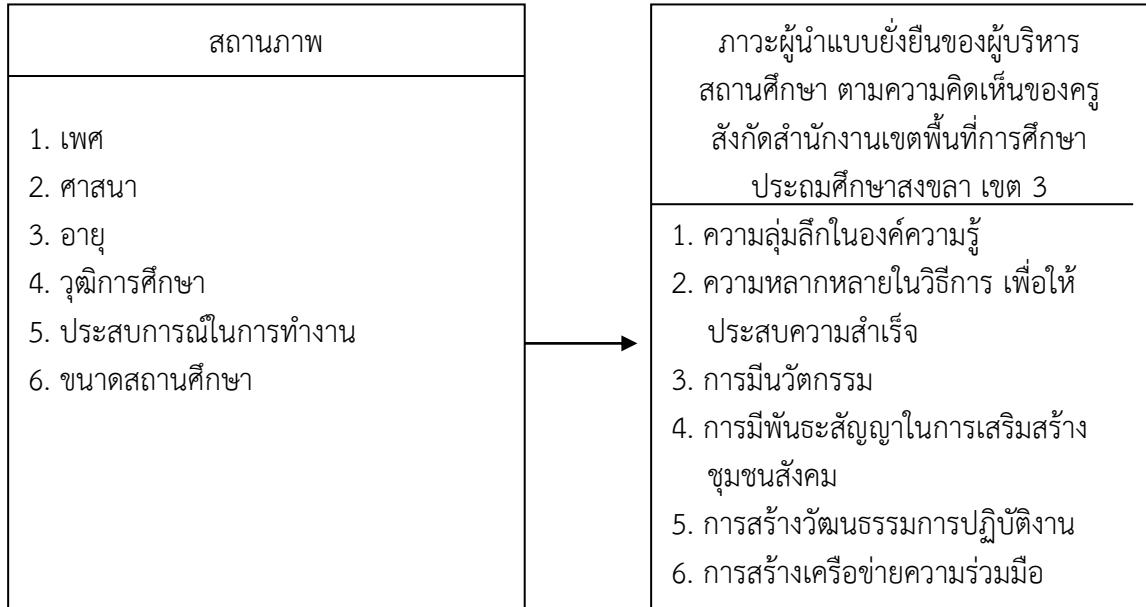
### แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านกล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบยั่งยืน เป็นภาวะผู้นำที่รักษาและพัฒนาการเรียนรู้ในเชิงลึกที่แผ่ขยายและยั่งยืนสำหรับทุกคน ในวิถีทางที่มีสร้างคุณประโยชน์หรือไม่สร้างผลเสียให้กับผู้อื่นไม่ว่าจะในขณะนี้ หรือในอนาคตก็ตาม ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ ทิวากานต์ ศรีสวัสดิ์ (2558: 60 – 61) จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ความลุ่มลึกในองค์ความรู้ 2) ความหลากหลายในวิธีการเพื่อให้ประสบความสำเร็จ 3) การมีนวัตกรรม 4) การมีพันธะสัญญาในการเสริมสร้างชุมชนสังคม 5) การสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงาน และ 6) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือมาใช้เป็นกรอบแนวคิด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 2,544 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ปีการศึกษา 2561 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน จำนวน 335 คน และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษา จากนั้นสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับสลาก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยอาศัยแนวคิดจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และหาคุณภาพของเครื่องมือ ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 - 0.807 แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) ความลุ่มลึกในองค์ความรู้ 2) ความหลากหลายในวิธีการ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ 3) การมีนวัตกรรม 4) การมีพันธะสัญญาในการเสริมสร้างชุมชนสังคม 5) การสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงาน และ 6) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ จากแบบสอบถามจำนวน 60 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.807

### 3. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และการทดสอบเอฟ

#### ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำนวน 335 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในภาพรวมและรายด้าน แสดงไว้ในตาราง ที่ 1

**ตารางที่ 1** ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในภาพรวมและรายด้าน

(n=335)

ภาวะผู้นำแบบยั่งยืน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ความลุ่มลึกในองค์ความรู้	4.24	0.50	มาก
2. ความหลากหลายในวิธีการเพื่อประสบความสำเร็จ	4.23	0.50	มาก
3. การมีนวัตกรรม	4.20	0.56	มาก
4. การมีพันธะสัญญาในการเสริมสร้างชุมชนสังคม	4.20	0.50	มาก
5. การสร้างวัฒนธรรมปฏิบัติงาน	4.20	0.59	มาก
6. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ	4.20	0.51	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.21</b>	<b>0.47</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 1 พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.21$ ) โดยด้านความลุ่มลึกในองค์ความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.24$ ) และด้านการมีพันธะสัญญาในการเสริมสร้างชุมชนสังคม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.20$ )

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ ศาสนา วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า

1. ครูที่มีเพศ อายุ ศาสนา วุฒิการศึกษา และปฏิบัติในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน



2. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยด้านความลุ่มลึกในองค์ความรู้ ด้านการมีนวัตกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการมีพันธะสัญญาในการเสริมสร้างชุมชนสังคม ด้านการสร้างวัฒนธรรมปฏิบัติงาน ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความหลากหลายในวิธีการเพื่อประสบความสำเร็จ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ภาวะผู้นำแบบยั่งยืน	ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
1. ความลุ่มลึกในองค์ความรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	2.229	1.115	4.490*	.012
	ภายในกลุ่ม	332	82.427	.248		
	รวม	334	84.656			
2. ความหลากหลายในวิธีการเพื่อประสบความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.824	1.912	7.845***	.000
	ภายในกลุ่ม	332	80.909	.244		
	รวม	334	84.732			
3. การมีนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.663	1.332	4.206*	.016
	ภายในกลุ่ม	332	105.105	.317		
	รวม	334	107.768			
4. การมีพันธะสัญญาในการเสริมสร้างชุมชนสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.616	1.308	5.176**	.006
	ภายในกลุ่ม	332	83.913	.253		
	รวม	334	86.529			
5. การสร้างวัฒนธรรมปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.432	2.216	6.513**	.002
	ภายในกลุ่ม	332	112.955	.340		
	รวม	334	117.387			
6. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.583	1.292	4.997**	.007
	ภายในกลุ่ม	332	85.821	.258		
	รวม	334	88.404			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	3.051	1.526	6.998***	.001
	ภายในกลุ่ม	332	72.379	.218		
	รวม	334	75.430			



## สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เห็นความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาว่าส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ในยุคปัจจุบัน และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และผู้บริหารเป็นผู้จุดประกายให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาอยากรู้ ให้ความรู้ให้มีความตระหนักรู้ว่าโลกใบนี้เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับ ทิวากานต์ ศรีสวัสดิ์ (2558: 60-61) ศึกษาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 พบว่า มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ ศาสนา วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา ดังนี้

1. ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยครูเพศหญิงมีความคิดเห็นสูงกว่าครูเพศชาย ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ครูทุกเพศต่างมีความคิดเห็นว่าเป็นผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนแก่ครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ปราศจากอคติ ส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้า พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้มีความส่วนร่วมในการทำงานต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับ ทิวากานต์ ศรีสวัสดิ์ (2558: 60-61) ศึกษาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 พบว่า ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 จำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน

2. ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องจาก ครูที่มีอายุน้อยหรืออายุมากมีความคิดเห็นว่าเป็นผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ วิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม จริยธรรม จัดให้สถานศึกษามี สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อความต้องการของครู สอดคล้องกับ ทิวากานต์ ศรีสวัสดิ์ (2558: 60-61) ศึกษาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 พบว่า ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 จำแนกตามอายุ ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ครูที่นับถือศาสนาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าครูที่นับถือศาสนาทุกศาสนา ต่างมีความคิดเห็นว่าเป็นผู้บริหาร





สถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบยั่งยืน เปิดโอกาสให้ครูทุกศาสนาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การศึกษา ตลอดจนให้ความสำคัญกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับ ทิวากานต์ ศรีสวัสดิ์ (2558: 60-61) ศึกษาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 19 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 ในภาพรวมและรายด้านไม่ แตกต่างกัน

4. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในภาพรวมและราย ด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ครูที่มีวุฒิการศึกษาทุกระดับมีความคิดเห็นว่าเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตามหลักการและวิธีการ สอดคล้องทิวากานต์ ศรีสวัสดิ์ (2558: 60-61) ศึกษาภาวะผู้นำแบบยั่งยืน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 พบว่า ภาวะผู้นำแบบ ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 จำแนกตามวุฒิ การศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหาร สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 อาจเนื่องจากครูได้รับการส่งเสริมให้อบรม ศึกษาดูงานในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวกับบริหารงานบุคคล การบริหารความขัดแย้ง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่ง กันและกัน ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ครูมีทักษะและเรียนรู้ประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งกันและกัน จึงทำให้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหาร สถานศึกษา แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ทิวากานต์ ศรีสวัสดิ์ (2558: 60-61) ศึกษาภาวะผู้นำแบบยั่งยืน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 พบว่า ภาวะผู้นำแบบ ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหาร สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาทุกสถานศึกษา ต่างปฏิบัติตามกฎที่ทาง กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดขึ้น เห็นประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ สอดคล้องกับทิวากานต์ ศรีสวัสดิ์ (2558: 60-61) ศึกษาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 19 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบยั่งยืน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน



## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำแบบยั่งยืนควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงอย่างหลากหลายเพื่อพัฒนาศักยภาพที่ครอบคลุมในทุกด้าน เช่น สถาบันอุดมศึกษาและสถาบันการศึกษาต่างๆ
2. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำแบบยั่งยืน ควรพัฒนานวัตกรรมทั้งเชิงกระบวนการและโครงสร้าง เพื่อปรับปรุงระบบการให้บริการในสถานศึกษา มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

## เอกสารอ้างอิง

- ดวงกมล ทับลือชัย. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ทิวากานต์ ศรีสวัสดิ์. (2558). “ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19,” วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 8(4), 60–61.
- นิตานาถ นนท์จุมจัง. (2552). การศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). ทศวรรษที่สองของการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.