

**แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหาร
วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิ**
**Guidelines for Developing the Sustainable Leadership of Vocational College
Administrators under the Chaiyaphum Provincial Vocational
Education Office**

โกสินทร์ ไชยมงคล^{1,*} * กุหลาบ ปุริสาร² และ อาทิตย์ ฉัตรชัยพลรัตน์³
Kosin Chaimongkol^{1,*} * Kularb Purisarn² and Artit Chutchaipolrut³
^{1,2,3}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเซีย
^{1,2,3} Faculty of Education and Liberal Arts Asia Graduate College
*Corresponding author's email: chaimongkol7614@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received)

1 สิงหาคม 2567

วันที่แก้ไขบทความ (Revised)

25 สิงหาคม 2567

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted)

30 สิงหาคม 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิ และ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิ เป็นวิจัยแบบผสมวิธี 2 ระยะคือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิ จำนวน 191 คน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เป็นแบบประเมินที่มีการตอบสนองคู่ โดยสภาพปัจจุบันมีค่าความเชื่อมั่น 0.844 และสภาพที่พึงประสงค์มีค่าความเชื่อมั่น 0.797 ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืน ของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) การวิเคราะห์เนื้อหาโดยเขียนบรรยาย ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับความสำคัญ 3 ลำดับ ได้แก่ การพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยืนยาว ความมีสมรรถนะเชิงระบบเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และความมุงุติธรรมโปร่งใสตรวจสอบได้ตามลำดับ และ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ

แบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิ มีทั้งหมด 7 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 21 แนวทาง

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา, ภาวะผู้นำแบบยั่งยืน, สภาพปัจจุบัน, สภาพที่พึงประสงค์

ABSTRACT

The objectives of the research were 1) to study the current condition, and needs of the sustainable leadership of school administrators under the Chaiyaphum Provincial Vocational Education Office and 2) to study the guidelines on developing of sustainable leadership for school administrators under the Chaiyaphum provincial vocational education office. The mixed method was chosen for collecting the data. The study was divided into 2 phases; phase 1: studying the current conditions, desirable conditions, and the needs of the sustainable leadership of school administrators. The population for this phase consisted of 191 school administrators and teachers acting as school personnel supervisors. The research tools were the dual-response format with reliability value. The reliability value of the current condition was at 0.844 and the desired condition has a confidence value of 0.797, phase 2: studying guidelines for developing the sustainable leadership of school administrators under the Chaiyaphum Provincial Vocational Education Office. The research instruments in the second phase were a semi-structured interview form and a questionnaire on the appropriateness and feasibility of the guidelines for developing the sustainable leadership of school administrators. The data analysis statistics consisted of the frequency, percentage, mean, standard deviation, and Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) and content analysis. The result of the research were found that: 1) the overall current condition were at a high level. The overall desirable conditions were at the highest level. The first 3 needs of the sustainable leadership of school administrators were 1) the continuous and long-lasting development, 2) the systematic competency for developing the organization efficiently, and 3) the fairness, transparency, and accountability, 2) the guidelines for developing the sustainable leadership of school administrators under the Chaiyaphum Provincial Vocational Education Office. There were a total of 7 elements, consisting of 21 guidelines.

Keywords: Guidelines for Development, Sustainable Leadership, Current Situations, Desirable Conditions

บทนำ

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อโครงสร้างการพัฒนาต่าง ๆ ในสังคมจึงจำเป็นต้องปรับกระบวนการพัฒนาคนให้เข้มแข็ง จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี แผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 และนโยบายประเทศไทย 4.0 รวมทั้งพระราชดำริของรัชกาลที่ 9 ที่มีเป้าหมายในการพัฒนา คือ การพัฒนาแบบยั่งยืนรวมถึงพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของรัชกาลที่ 10 เรื่องการพัฒนาบ้านเมืองให้ยั่งยืนโดยการสร้างคนดีให้แกบ้านเมือง โดยทั้งหมดนี้จะขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ สอดคล้องกับ อรรถพรณ เทียนคันฉัตร (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การยุคของการแข่งขันจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับผู้อื่น หรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และได้ผลที่ออกมาอย่างมีคุณภาพ ตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) กระทรวงศึกษาธิการได้จัดตั้งสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด (สอจ.) ขึ้นใน 77 จังหวัด และออกระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด พ.ศ. 2566 เพื่อขับเคลื่อนนโยบายการอาชีวศึกษาสู่ภูมิภาค ให้การขับเคลื่อนนโยบายการบริหารงานเป็นไปอย่างมีระบบ ได้กำหนดนโยบายการพัฒนาอาชีวศึกษาเป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา และเตรียมความพร้อมให้กับนักเรียนในระดับอาชีวศึกษา เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานและเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นในการทำงาน 8 วาระงานพัฒนาอาชีวศึกษา ได้แก่ 1) การส่งเสริมการเรียนรู้อาชีวศึกษาในรูปแบบ “Anywhere Anytime” (ทุกที่ ทุกเวลา) 2) พัฒนาทักษะวิชาชีพเพื่อลดภาระของผู้เรียนและผู้ปกครอง “Skill Certificate” 3) ยกระดับคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาสมรรถนะสูง 4) พัฒนาระบบการเทียบระดับการศึกษาและคลังหน่วยกิตอาชีวศึกษา “Credit Bank” 5) พัฒนาทักษะทางภาษาเพื่อการศึกษาและทำงาน “Language Skills” 6) สร้างช่างชุมชนเพื่อให้ประชาชนมีอาชีพเสริม (1 วิทยาลัย 1 ศูนย์ช่างชุมชน) 7) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลและการบริหารจัดการและ 8) เสริมสร้างภาพลักษณ์อาชีวศึกษายุคใหม่และให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ตอบสนองความต้องการในการผลิตและพัฒนาากำลังคนอาชีวศึกษาสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาประเทศและสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิ มีนโยบายแผนพัฒนาการศึกษาในด้านอาชีวศึกษา เน้นการผลิตและพัฒนาากำลังคนที่มีทักษะและความรู้เฉพาะทาง ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในด้านวิชาชีพทั้งในภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ซึ่งมีวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐในจังหวัดชัยภูมิทั้งหมด 5 แห่ง ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลหลายประการ เพื่อให้สามารถสนับสนุนและกระตุ้นการทำงานของบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับบทบาทที่ปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับ วาโร เฟ็งสวัสต์ (2549) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นกลไกและมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ที่ได้

จากระบบการศึกษาประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลขององค์การทางการศึกษา

สภาพปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิ พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาส่วนใหญ่มีการปรับเปลี่ยนโยกย้ายสถานศึกษา ส่งผลให้การบริหารงานในสถานศึกษาจะไม่ยั่งยืน เพราะการปรับเปลี่ยนเป้าหมายและแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาเป็นเรื่องสำคัญมาก เนื่องจากสิ่งแวดล้อมภายนอก มีผลกระทบที่สำคัญต่อการดำเนินงานและความสำเร็จของสถานศึกษาได้ จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารวิทยาลัย สำคัญต่อการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคปัจจุบันนั้นมีความสำคัญมาก สอดคล้องกับ ศุภมาส ภาสุระ (2561) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนที่มุ่งนำองค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างยั่งยืน และยังคงอยู่เมื่อเวลาผ่านไป แม้เปลี่ยนผู้นำคนใหม่ องค์กรก็จะยังประสบความสำเร็จดังเดิม

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษา เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิ สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาระบบการศึกษา และเสนอเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารเพื่อบริหารงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาแบบยั่งยืน

คำถามการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิอยู่ในระดับใด
2. แนวทางในการพัฒนาภาวะภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิ เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิ
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิ

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ประกอบด้วย การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิ โดยสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบยั่งยืน โดยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของ

กษมา วรวรรณ ณ อุทยาน (2553); ศิลป์ชัย สุวรรณมณี (2555); ทิวากานต์ ศรีสวัสดิ์ (2558); กนกอร สมปราชญ์ (2558) กรุณา ศรีแสน (2561); พา อักษรเสื่อ และเอกราช โฆษิตพิมานเวช (2562); สุนทรีพร อัมพลพร (2564); วสันต์ ศักดาศักดิ์ (2565) Hargreaves & Fink (2004); Avery (2005); Fullan (2005); Davies (2007); Ulrich & Smallwood (2013) แล้วนำมาสังเคราะห์ข้อมูลออกมาเป็นองค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความลุ่มลึกในองค์ความรู้หลากหลายศาสตร์ 2) การพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน 3) การเสริมพลังอำนาจ 4) ความยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ 5) ความมีสมรรถนะเชิงระบบ เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ 6) การบริหารเชิงกลยุทธ์ และ 7) การอนุรักษ์สืบสานและต่อยอดองค์ความรู้สู่การสร้างนวัตกรรม

ขอบเขตด้านประชากร

ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และ ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงาน อาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัด สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิ รวมทั้งสิ้นจำนวน 191 คน

ระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของ ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิ

1. ศึกษาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา จากสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ และมีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกสถานศึกษาต้นแบบวิทยาลัย ที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงาน อาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ในการบริหารจัดการโดยใช้ภาวะผู้นำแบบยั่งยืน คือ เป็นสถานศึกษาหรือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลด้านการบริหารจัดการยอดเยี่ยม หรือวิทยาลัยที่มีผลงานด้านการ บริหารจัดการศึกษาที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์จำนวน 1 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคชัยภูมิ

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหาร วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิ โดยพิจารณาความเหมาะสมความเป็นไปได้และการนำไปใช้ประโยชน์ของแนวทาง ซึ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกถึงความสามารถ ทักษะ หรือกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ด้วยการโน้มน้าวใจ หรือสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้บุคคลอื่นเกิดความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้

2. ภาวะผู้นำแบบยั่งยืน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยที่แสดงออกผ่านกระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ทั้งสถานการณ์ปัจจัยต่าง ๆ มี 7 ด้าน ดังนี้

2.1 ความคล่องตัวในองค์ความรู้หลากหลายศาสตร์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่รวดเร็วและถูกต้อง มีการตัดสินใจที่รวดเร็ว มีความเชี่ยวชาญ สามารถแก้ปัญหาเฉพาะด้าน และมีทักษะสูงในการทำงาน

2.2 การพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการสร้างผู้นำให้เกิดขึ้นใหม่ การดูแลรับผิดชอบเพื่อคนอื่น การอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของงาน การจัดสรรงบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวก และทรัพยากร เพื่อสนองความต้องการของบุคลากรมากกว่าสนองความต้องการของตน อันจะส่งผลให้เกิดพลังที่เข้มแข็งเป็นรากฐานที่มั่นคงบรรลุเป้าหมาย เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา และส่งผลต่อการพัฒนาความเข้มแข็ง การมีส่วนร่วมกำหนดความสำเร็จในการพัฒนาสถานศึกษา

2.3 การเสริมพลังอำนาจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ความสำคัญกับการมองภาพอนาคตร่วมกันขององค์การ การกำหนดเป้าหมายขององค์การร่วมกัน ให้ความสำคัญกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง และร่วมมือกันในการกำหนดเป้าหมายขององค์การ การส่งเสริมให้กำลังใจในการปฏิบัติงานมีรูปแบบวิธีการนำที่หลากหลาย มีการตัดสินใจโดยใช้กระบวนการที่เปิดเผยเป็นกลาง ค้นหาข้อมูลที่ต้องการก่อนการตัดสินใจ มีการแสวงหาข้อมูลข้อเท็จจริง

2.4 ความยุติธรรมโปร่งใสตรวจสอบได้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตัดสินใจโดยไม่มีอคติเป็นกลาง ปราศจากการเล่นพรรคเล่นพวก มีความยุติธรรม มีการตัดสินใจโดยใช้กระบวนการที่เปิดเผยเป็นกลาง ตัดสินใจโดยไม่เอาเปรียบผู้อื่น และไม่มุ่งประโยชน์ในข้อผิดพลาด หรือข้อได้เปรียบให้กับตนเอง

2.5 ความมีสมรรถนะเชิงระบบเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งเสริมกระบวนการให้ได้มาซึ่งทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์หรือสิ่งของ เพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เป็นวิธีการที่องค์การหรือหน่วยงาน รักษาไว้ซึ่งแนวทางและผลผลิตที่มีคุณภาพ โดยมีกระบวนการพัฒนาและธำรงรักษาไว้อย่างต่อเนื่องจนเป็นวัฒนธรรมขององค์การ มีการบริหารจัดการตามวงจรคุณภาพ PDCA หรือ รูปแบบอื่นที่เหมาะสม

2.6 การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยที่มีการส่งเสริมความหลากหลาย มีการการนำค่านิยมที่ดีมาใช้ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ มีความสามารถในการปรับตัวและมีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อที่จะตอบสนองความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้อง

และมีการเลือกใช้วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จ ซึ่งเป็นผลมาจากการนำความรู้ไปปฏิบัติจริง

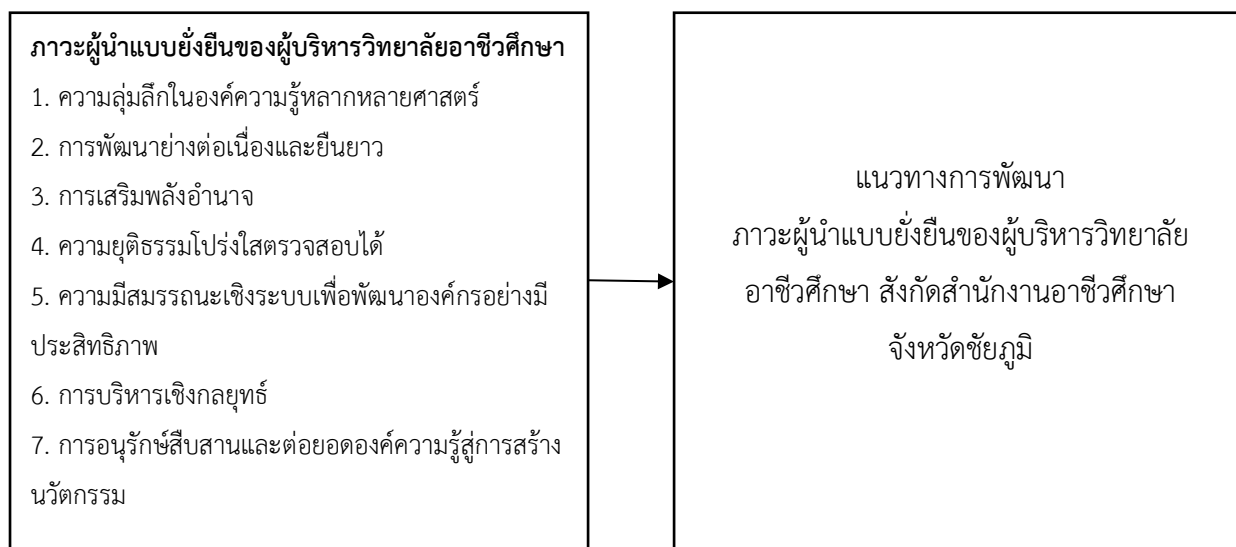
2.7 การอนุรักษ์สืบสานและต่อยอดองค์ความรู้สู่การสร้างนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาสร้างศูนย์ช่างชุมชน เพื่อให้ประชาชนมีอาชีพเสริมนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ที่ผ่านมาเป็นข้อมูลในการสร้างงานและพัฒนาอนาคตให้ดีขึ้น กระบวนการเรียนรู้โดยใช้ฐานความรู้จากอดีตหรือประสบการณ์ที่ดีในอดีตมาพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพการที่เปลี่ยนแปลงไป และสามารถแก้ปัญหาหรือพัฒนาองค์การไปในทิศทางที่ดีขึ้น โดยใช้เทคนิคในการจัดการด้านสารสนเทศด้านการเรียนรู้ในองค์การที่ควรกำหนดกลยุทธ์และดำเนินการในการจัดการความรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับต่อไป
2. ได้แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาสังกัด สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบายการศึกษา กำหนด ทิศทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืน นอกจากนั้นผลการวิจัยสามารถนำไปประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงสุดต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบยั่งยืนจากแนวคิดทฤษฎีนักวิชาการ และงานวิจัยจำนวน 12 คน ได้แก่ Fullan (2005); Avery (2005); Davies (2007); กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา (2553); ศิลป์ชัย สุวรรณมณี (2555); Ulrich and Smallwood (2013); ทิวากานต์ ศรีสวัสดิ์ (2558); กนกอร สมปราษฎ์ (2558); Hargreaves & Fink (2004); วสันต์ ศักดาศักดิ์ (2565); กรุณา ศรีแสน (2561); พา อักษรเสื่อ (2562); สุนทรีพร อำพลพร (2564) ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบยั่งยืนที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป เป็นกรอบในการวิจัยในการศึกษาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาครั้งนี้ ได้องค์ประกอบตามกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเป็นวิจัยแบบผสมวิธีแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิ

ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐ ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิ รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น จำนวน 191 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันในสถานศึกษา ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิ แบบสอบถามเป็นแบบตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) ให้เลือกตอบ 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Form) เพื่อให้ผู้ตอบคำถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ เพื่อแจ้งขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลไปยังผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพื่อแจ้งขอเก็บข้อมูล
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามให้ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา และครูเพื่อทำการตอบแบบสอบถาม และส่งแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ ผ่าน Google form ในรูปแบบคิวอาร์โค้ด ไปยังสถานศึกษาที่เป็นประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สะดวกและรวดเร็ว
3. รับแบบสอบถามกลับคืนและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติการหาค่าคุณภาพของเครื่องมือ การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence : IOC) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.8–1.0 และการหาค่าความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีครอนบาค (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ได้ค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบันมีค่าความเชื่อมั่น 0.844 และสภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.797
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา คือ การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าร้อยละ (Percentage)
3. วิเคราะห์ความต้องการความจำเป็น (Need Assessment) โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการความจำเป็น จากสูตร PNI Modified

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิ

วิธีดำเนินแนวทางการพัฒนา

1. นำผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อใช้สัมภาษณ์ สถานศึกษา ที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกสถานศึกษาต้นแบบ วิทยาลัยที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ในการบริหารจัดการโดยใช้ผู้นำแบบยั่งยืน คือ เป็นสถานศึกษาหรือผู้บริหาร สถานศึกษาที่ได้รับรางวัล ด้านการบริหารจัดการยอดเยี่ยม หรือวิทยาลัยที่มีผลงานด้านการบริหารจัดการ การศึกษาที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ จำนวน 1 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคชัยภูมิ สังกัดสำนักงาน อาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิ โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง
2. ร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิ

3. นำแนวทางที่ร่างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทาง และปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4. นำแนวทางที่ร่างขึ้นเสนอต่อคณะผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คนซึ่งมีเกณฑ์ในการคัดเลือกดังนี้

1) ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 5 คน

2) เป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์มีความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3) จบการศึกษาทางด้านการบริหารการศึกษา ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการวิจัยทางการศึกษา หรือสาขาที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืน ของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดชัยภูมิ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดีด้านผู้นำแบบยั่งยืน ของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิ จากวิทยาลัยต้นแบบ 1 แห่ง ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง จำนวน 1 ฉบับ

2. เครื่องมือที่ใช้ในประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิเป็น แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง มีวิธีการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

1) ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด และทฤษฎี ขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

2) นำองค์ประกอบของผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา มาใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้าง

3) สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างประกอบด้วย 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับการสัมภาษณ์ ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา

4) นำแบบสัมภาษณ์เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมและให้ความเห็นชอบ

5) นำแบบสัมภาษณ์ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดีจากวิทยาลัยต้นแบบ

2. แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของภาวะผู้นำแบบยั่งยืน ของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิ มีวิธีการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

1) ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด และทฤษฎี ขั้นตอนการสร้างและพัฒนาแนวทาง การพัฒนา ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิ

2) ดำเนินการสร้างแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง การพัฒนา ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิ

3) นำแบบประเมินเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ของแบบประเมินก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาเห็นชอบ ให้นำแบบประเมิน ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้

4) จัดพิมพ์แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง เพื่อนำไปใช้เก็บ รวบรวมข้อมูลกับผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป

การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

1. การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยนำผลจากการสัมภาษณ์วิทยาลัยต้นแบบมา ตรวจสอบ ความถูกต้อง และจัดเตรียมข้อมูลให้พร้อมสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล

2. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา คือ การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลตามสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะ ผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิโดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำ แบบยั่งยืน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล	PNI Modified	ลำดับที่
1.ความมุ่งมั่นในองค์กร ความรู้หลากหลายศาสตร์	3.70	0.45	มาก	4.40	0.55	มาก	0.188	5
2.การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืนยาว	3.60	0.50	มาก	4.67	0.49	มากที่สุด	0.323	1
3.การเสริมพลังอำนาจ	3.30	0.52	ปาน กลาง	4.55	0.52	มากที่สุด	0.276	4
4.ความยุติธรรมโปร่งใส ตรวจสอบได้	3.50	0.52	มาก	4.55	0.50	มากที่สุด	0.300	3

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำ แบบยั่งยืน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล	PNI _{Modified}	ลำดับที่
5.ความมีสมรรถนะเชิง ระบบเพื่อพัฒนาองค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ	3.40	0.59	ปาน กลาง	4.62	0.50	มากที่สุด	0.312	2
6.การบริหารเชิง กลยุทธ์	3.80	0.60	มาก	4.51	0.54	มากที่สุด	0.161	7
7.การอนุรักษ์สืบสานและ ต่อยอดองค์ความรู้สู่การ สร้างนวัตกรรม	3.90	0.53	มาก	4.62	0.55	มากที่สุด	0.170	6
เฉลี่ย	3.60	0.53	มาก	4.56	0.52	มากที่สุด	0.246	-

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันนี้มีภาพรวมของภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการอนุรักษ์สืบสานและต่อยอดองค์ความรู้สู่การสร้างนวัตกรรม และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการเสริมพลังอำนาจ

สภาพที่พึงประสงค์ ของภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดชัยภูมิ ภาพรวมของภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดชัยภูมิ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่ามากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนยาว, และค่าต่ำสุดคือ ด้านความลุ่มลึกในองค์ความรู้หลากหลายศาสตร์

การประเมินความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{Modified}=0.246$ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนยาว มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ($PNI_{Modified}=0.323$) และต่ำที่สุด คือ ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}=0.161$)

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิ จากการศึกษาข้อมูลที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และข้อมูลที่ได้ศึกษาได้สังเคราะห์ผลจากการศึกษาความต้องการจำเป็นได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิ มีทั้งหมด 7 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 21 แนวทาง ได้แก่ 1) ความลุ่มลึกในองค์ความรู้หลากหลายศาสตร์มี 3 แนวทาง 2) การพัฒนา

อย่างต่อเนื่องและยืนยาวมี 3 แนวทาง 3) การเสริมพลังอำนาจมี 3 แนวทาง 4) ความยุติธรรมโปร่งใสตรวจสอบได้มี 3 แนวทาง 5) ความมีสมรรถนะเชิงระบบเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ มี 3 แนวทาง 6) การบริหารเชิงกลยุทธ์มี 3 แนวทาง และ 7) การอนุรักษ์สืบสานและต่อยอดองค์ความรู้สู่การสร้างนวัตกรรมมี 3 แนวทาง โดยภาพรวมมีผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีผลการประเมินความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับแนวทางตามความต้องการจำเป็นซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยืนยาวมี 3 แนวทาง ดังนี้

1) ผู้บริหารควรพัฒนาให้ครูได้มีส่วนร่วมในการยกระดับคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาสมรรถนะสูงเพื่อให้ได้มีการยกระดับการขับเคลื่อนความร่วมมือกับภาคเอกชน 2) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้ได้มีการพัฒนาคุณภาพและทักษะชีวิตผู้เรียนอาชีวศึกษาในทุกมิติ 3) ผู้บริหารควรพัฒนาครูใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือแพลตฟอร์มเพื่อให้ได้มาใช้ในการกำกับดูแล การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องให้ประสบผลสำเร็จ

ด้านความมีสมรรถนะเชิงระบบเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ มี 3 แนวทางดังนี้

1) ผู้บริหารควรพัฒนาครูให้มีการสมรรถนะเพื่อให้ได้บริหารจัดการตามวงจรคุณภาพ PDCA หรือรูปแบบที่เหมาะสม 2) ผู้บริหารควรพัฒนาครูให้มีการแสวงหาข้อมูลสารสนเทศจากผลการประเมินจากแหล่งต่าง ๆ ที่น่าเชื่อถือมาประกอบเพื่อให้ได้การวางแผนพัฒนาที่เหมาะสม 3) ผู้บริหารควรพัฒนาครูใช้ข้อมูลสารสนเทศจากการประเมินผล เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผน และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ด้านความยุติธรรมโปร่งใสตรวจสอบได้มี 3 แนวทาง ดังนี้

1) ผู้บริหารควรพัฒนาครูใช้เทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความเป็นธรรมจริยธรรมและกฎหมายเพื่อให้ได้ความโปร่งใส และตรวจสอบได้ 2) ผู้บริหารควรส่งเสริมการบริหารงานไม่อคติไม่ลำเอียง ไม่ตำหนิหรือลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชา หรือลงโทษด้วยเมตตาไม่ใช้อารมณ์โกรธแค้นส่วนตัว 3) ผู้บริหารควรพัฒนาครูให้มีการป้องกันปราบปรามทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อให้ได้ผลงานที่อย่างมีประสิทธิภาพและมีความโปร่งใส

ด้านการเสริมพลังอำนาจมี 3 แนวทาง ดังนี้

1) ผู้บริหารควรพัฒนาครูให้มีความเท่าเทียมกันของครู และบุคลากร โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ในทุกรูปแบบเพื่อให้ได้มาซึ่งการทำงานร่วมกันของบุคลากรภายในองค์กรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 2) ผู้บริหารควรพัฒนาครูใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศในการกำกับดูแลติดตามและประเมินผล เพื่อให้ได้มาซึ่งการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม 3) ผู้บริหารควรพัฒนาครูมีความพร้อมในการพัฒนาตนเองและสามารถใช้อำนาจได้ เพื่อให้ได้การตัดสินใจที่ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านความลุ่มลึกในองค์ความรู้หลากหลายศาสตร์มี 3 แนวทาง ดังนี้

1) ผู้บริหารควรพัฒนาให้ครูมีทักษะทางวิชาชีพตรงความสามารถในการทำงานและแก้ปัญหา เพื่อให้ได้การบริหารงานอาชีวศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ผู้บริหารควรพัฒนาให้ครูและบุคลากรใช้ความสามารถที่ถนัด เพื่อให้ได้การมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้และความถนัด 3) ผู้บริหารควรพัฒนา

ให้ครูและบุคลากรใช้ข้อมูลสารสนเทศหรือ Application เพื่อให้ได้มีการกำกับติดตาม ดูแลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

ด้านการอนุรักษ์สืบสานและต่อยอดองค์ความรู้สู่การสร้างนวัตกรรม มี 3 แนวทาง ดังนี้

1) ผู้บริหารควรพัฒนาครูให้มีการบูรณาการและเชื่อมโยงนวัตกรรมการวิจัย และสิ่งประดิษฐ์เพื่อให้ได้ใช้พัฒนาต่อยอดการศึกษาอาชีวศึกษา 2) ผู้บริหารควรพัฒนาครูให้ทำกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ PLC เพื่อให้ได้การรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักศึกษาในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) ผู้บริหารควรพัฒนาครูมีการพัฒนาแพลตฟอร์มและสื่อการเรียนรู้อาชีวศึกษาเพื่อให้ได้การเข้าถึงการศึกษาของอาชีวศึกษา

ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์มี 3 แนวทาง ดังนี้

1) ผู้บริหารควรพัฒนาครูให้มีความรู้สีกผูกพัน มุ่งมั่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เพื่อให้มีการทำงานที่มีเป้าหมายด้วยความภูมิใจ และทุ่มเทเพื่อคุณภาพของผลงานที่ปฏิบัติ 2) ผู้บริหารควรพัฒนาครูมีกลยุทธ์ขับเคลื่อน เพื่อให้ได้นำความรู้ในศาสตร์ที่หลากหลายวิธี 3) ผู้บริหารควรพัฒนาครูมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์การทำงานเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยทำได้ โดยการเชื่อมโยงข้อมูลที่ได้จากการวิจัยกับวัตถุประสงค์หลักของการศึกษา ลำดับขั้นตอนที่สามารถใช้ในการอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบยั่งยืน มากที่สุดคือ ด้านการอนุรักษ์สืบสานและต่อยอดองค์ความรู้สู่การสร้างนวัตกรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการส่งเสริมการพัฒนาสร้างศูนย์ช่างชุมชน เพื่อให้ประชาชนมีอาชีพเสริม นำสิ่งที่ได้เรียนรู้ที่ผ่านมาเป็นข้อมูลในการสร้างงานและพัฒนาอนาคตให้ดีขึ้น กระบวนการเรียนรู้โดยใช้ฐานความรู้จากอดีต หรือประสบการณ์ที่ดีในอดีตมาพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพการที่เปลี่ยนแปลงไป และสามารถแก้ปัญหา หรือพัฒนาองค์การไปในทิศทางที่ดีขึ้น โดยใช้เทคนิคในการจัดการด้านสารสนเทศด้านการเรียนรู้ในองค์การที่ ควรกำหนดกลยุทธ์และดำเนินการในการจัดการความรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรม (Harris, 2003) นอกจากนี้ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนยังให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ในอดีต (Hargreaves, 2007) อนุรักษ์และพัฒนาสิ่งที่มีคุณค่าในอดีต และเรียนรู้จากสิ่งนั้นเพื่อที่จะได้สร้างอนาคตที่ดีกว่า พิจารณาในฐานะแหล่งของภูมิปัญญาและการเรียนรู้ที่สามารถสร้างความสมบูรณ์กับการเปลี่ยนแปลงได้ต่อยอดมรดกตกทอดจากอดีต ภาวะผู้นำที่ยั่งยืน

ควรมองย้อนกลับไปพิจารณาแบบอย่างในอดีตที่สามารถถูกสร้างสรรค์และปรับปรุงใหม่ได้ ซึ่งสอดคล้องกับ เอกราช โษจิตพิมานเวช และ จิราภรณ์ พันสว่าง (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ แบบยั่งยืนของสถานศึกษาเอกชน ซึ่งประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ คือ 1) มุ่งผลลัพธ์ 2) กลยุทธ์ ในการบริหาร 3) มุ่งเน้นกระบวนการแทนเน้นที่แผน 4) คุณธรรมในการบริหาร 5) เป็นผู้บริหารมืออาชีพ 6) ทำใจปล่อยวาง 7) สร้างเสริมศักยภาพการมีส่วนร่วม 8) การวัดประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 9) สร้างความยั่งยืนมั่นคงในองค์กรที่มีการอนุรักษ์สืบสานและต่อยอดองค์ความรู้

2. สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาสังกัด สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนา อย่างต่อเนื่องและยืนยาว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีความประสงค์ที่จะให้มีการสร้างผู้นำ ให้เกิดขึ้นใหม่ การดูแลรับผิดชอบเพื่อคนอื่น การอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของงาน การจัดสรรงบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวก และทรัพยากรเพื่อสนองความต้องการของบุคลากรมากกว่าสนองความต้องการ ของตนเอง อันจะส่งผลให้เกิดพลังที่เข้มแข็งเป็นรากฐานที่มั่นคงบรรลุเป้าหมายเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของสถานศึกษาและส่งผลต่อการพัฒนาความเข้มแข็ง การมีส่วนร่วมกำหนดความสำเร็จในการพัฒนา สถานศึกษา ให้มีความสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้กำหนดนโยบายการพัฒนา อาชีวศึกษา : 8 วาระงานพัฒนาอาชีวฯ เช่น การส่งเสริมการเรียนรู้อาชีวศึกษาในรูปแบบ “Anywhere Anytime” (ทุกที่ทุกเวลา) เป็นการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงการศึกษาและการฝึกอบรม ได้อย่างยืดหยุ่น โดยไม่ถูกจำกัดด้วยสถานที่และเวลา ซึ่งเป็นแนวทางที่สำคัญในการพัฒนาทักษะและความรู้ ที่จำเป็น สำหรับการทำงานในยุคปัจจุบัน คือ วิธีการที่สามารถนำไปใช้ในการส่งเสริมการเรียนรู้อาชีวศึกษา ในรูปแบบนี้ที่มีการสนับสนุนงบประมาณ เป็นงบประมาณทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อพัฒนาให้ครอบคลุมทั้ง ด้าน Hardware, Software และ Peopleware สอดคล้องกับการศึกษาของ จันทรรัตน์ สิทธิสมจินต์ (2559) พบว่า หากผู้นำมีการจัดการทรัพยากรเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรอย่างเหมาะสม จะส่งผล ต่อระดับการทำงานด้วยความคิดสร้างสรรค์ บุคลากรเกิดทักษะ ความสามารถที่ดีส่งผลให้เกิดความสามารถ ทางความคิดและนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมให้กับองค์กรอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับ Ferdig and Ludema (2005) ได้กล่าวถึงผู้นำที่ยั่งยืนต้องมีมุมมองแบบองค์รวม สามารถสร้างความปรองดองแบบชนะ/ชนะ สร้างพันธมิตรและกลยุทธ์การมีส่วนร่วม เพิ่มการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อตอบสนองความต้องการ ของบุคลากรซึ่งแสดงให้เห็นถึงการใส่ใจดูแล โดยผู้นำมีพฤติกรรมหรือการแสดงออกในการดูแลรับผิดชอบ เพื่อคนอื่น การจัดสรรงบประมาณสิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากร เพื่อสนองความต้องการ ของบุคลากรมากกว่าสนองความต้องการของตนเอง นอกจากนี้งานวิจัยของ Morsing and Oswald (2009) ยังพบว่า ภาวะผู้นำที่ทำให้องค์กรมีกลไกที่ทำให้เกิดความยั่งยืนที่คำนึงถึงนโยบายการจัดการทรัพยากร บุคคลที่รู้จักกันดีในการปฏิบัติต่อบุคลากรขององค์กรจะโดดเด่นและดีกว่าคู่แข่ง

3. ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีค่าดัชนี ความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยืนยาว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร

สถานศึกษาในสังกัดในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิ มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ การบริหารงานในสถานศึกษาเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของสภาวะปัจจุบัน จำเป็นต้องมีการกำหนดทิศทาง ชัดเจน มองเห็นภาพที่ชัดเจนในอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องการจะให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา มีความประสงค์ที่จะสร้างผู้นำให้เกิดขึ้นใหม่ การดูแลรับผิดชอบเพื่อคนอื่น การอุทิศตนเพื่อความสำเร็จ ของงาน การจัดสรรงบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวก และทรัพยากรเพื่อสนองความต้องการของบุคลากร มากกว่าสนองความต้องการของตน อันจะส่งผลให้เกิดพลังที่เข้มแข็งเป็นรากฐานที่มั่นคงบรรลุเป้าหมาย เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา และส่งผลต่อการพัฒนาความเข้มแข็ง การมีส่วนร่วมกำหนด ความสำเร็จในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความต่อเนื่อง จึงทำให้มีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำ แบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด

2. แนวทางในการพัฒนาภาวะภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัด สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิ มี 7 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 21 แนวทางมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะภาวะผู้นำแบบยั่งยืน ของผู้บริหารวิทยาลัย อาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถนำแนวทางการปฏิบัติไปได้จริงในการพัฒนาภาวะภาวะผู้นำ แบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 7 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยสามารถอภิปรายแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านความลุ่มลึกในองค์ความรู้หลากหลายศาสตร์ พบว่า ผู้บริหารควรเสริมสร้าง ให้ทักษะความสามารถในการแก้ปัญหาการบริหารงานอาชีวศึกษา อย่างมีกระบวนการและมีความเหมาะสม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้วิธีแก้ปัญหาอย่างเชี่ยวชาญ ระดมความคิดเพื่อหาทางแก้ที่เป็นไปได้ คัดเลือกแนวทาง ที่เป็นไปได้แล้วเลือกทางที่ดีที่สุด ดำเนินการและประเมินแผนปฏิบัติ ควรคำนึงถึงวิธีการหรือแนวทาง ที่จะทำให้การทำงานเกิดผลลัพธ์ตามต้องการ และจัดทำแผนการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี ให้เกิดองค์ความรู้ในข้อมูลสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานการกำกับติดตาม

ด้านที่ 2 ด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยืนยาว พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมการมีส่วนร่วม เข้ามามีส่วนร่วมคิดร่วมทำร่วมรับผิดชอบ ในการยกระดับคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาสมรรถนะสูง การยกระดับการขับเคลื่อนความร่วมมือ สนับสนุนให้ครูเพิ่มพูนความรู้ด้านการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ จัดสรรงบประมาณมีการเตรียมความพร้อม/วางแผนในขั้นการจัดทำงบประมาณ มีการวางแผน การปฏิบัติการหรือกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ

ด้านที่ 3 ด้านการเสริมพลังอำนาจ พบว่า ผู้บริหารควรจัดทำแผนฝึกอบรมให้กับบุคลากร ทุกระดับเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมกันของบุคลากร จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่เป็นบวกและการบรรลุผล สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ในทุกรูปแบบที่จะได้รับร่วมกันของบุคลากร ภายในองค์กร การบริหารงานด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะทางการศึกษา ที่ต้องมีข้อมูลที่ถูกต้อง มีคุณภาพ และทันสมัย เพื่อช่วยให้การวางแผนงานการตัดสินใจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านที่ 4 ด้านความยุติธรรมโปร่งใสตรวจสอบได้ พบว่า ผู้บริหารควรมีการวางแผนการดำเนินงานโดยนำระบบสารสนเทศมาเป็นทรัพยากรที่จำเป็น ช่วยวางแผนการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องรวดเร็วโดยคำนึงถึงความเป็นธรรม ส่งเสริมการบริหารงานแบบทุกคนมีส่วนร่วม และมอบหมายงานไม่อคติ ไม่ลำเอียง ไม่ตำหนิหรือลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชา หรือลงโทษด้วยเมตตา ไม่ใช้อารมณ์โกรธแค้นส่วนตัว ส่งเสริมการบริหารงานที่มีความชัดเจนใช้ข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง

ด้านที่ 5 ด้านความมีสมรรถนะเชิงระบบเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานขององค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องด้วยวงจรบริหารงานคุณภาพ และรายงานผลในรูปแบบต่างๆ หรือเรียนรู้จากความสำเร็จของงานที่เกี่ยวข้องในแต่ละศาสตร์นำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผน ให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ด้านที่ 6 ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความรู้สึกรักผูกพัน มุ่งมั่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทำงานที่มีเป้าหมายด้วยความภูมิใจ ทุ่มเทเพื่อคุณภาพของผลงานที่ปฏิบัติ ฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ในศาสตร์ต่าง ๆ ที่หลากหลายวิธี สามารถหาแนวคิดวิธีปฏิบัติที่หลากหลายเพื่อนำมาสู่วิธีการที่ดีที่สุด

ด้านที่ 7 ด้านการอนุรักษ์สืบสานและต่อยอดองค์ความรู้สู่การสร้างนวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมการบูรณาการและเชื่อมโยงนวัตกรรมการวิจัยและสิ่งประดิษฐ์ มาใช้และพัฒนาต่อยอดการศึกษา ผู้บริหารควรส่งเสริมกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC ที่เป็นการรวมตัว รวมใจรวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา ในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมการเรียนรู้อาชีวศึกษาโดยการพัฒนาแพลตฟอร์มและสื่อการเรียนรู้อาชีวศึกษาในการเข้าถึงการศึกษาของอาชีวศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านการเสริมพลังอำนาจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารใช้กระบวนการบริหารจัดการภายในองค์กรเพื่อตักตักศักยภาพของบุคลากรให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ และเข้าใจกันได้ดีกับสภาพแวดล้อมองค์กร โดยการให้อำนาจและให้โอกาสแต่ละบุคคลได้แสดงศักยภาพของตน ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับที่องค์กรต้องการออกมาจนสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

2. จากผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า มีความต้องการจำเป็นด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยืนยาว สูงที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรมีการกำหนดเป้าหมายกลยุทธ์และทิศทางของการพัฒนาของสถานศึกษาในทุกมิติ ให้มีความร่วมมือกันของบุคลากรในองค์กร ในการยกระดับคุณภาพของการบริหารจัดการ สามารถเสนอแนวคิดในการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นรูปธรรม

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานอาชีวศึกษา ที่รับผิดชอบการจัดการศึกษา สามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการอบรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำแบบยั่งยืนอันจะเกิดประโยชน์ต่อระบบการศึกษา และผลักดันเป็นนโยบาย เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการเพื่อการศึกษาครั้งต่อไปครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ได้รับการยอมรับจากชุมชน สามารถพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริง โดยศึกษาในรูปของกรณีศึกษา

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบยั่งยืนสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำงานและพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืน พร้อมทั้งศึกษาภาวะผู้นำด้านอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน

3. ควรศึกษาเชิงคุณภาพในลักษณะกรณีศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบยั่งยืน ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จเป็นแนวทางที่ดี ซึ่งอาจเป็นแนวทางที่ดีในการพัฒนานโยบายและกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- กนกอร สมปราชญ์. (2558). *ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- กรุณา ศรีแสน. (2561). *การพัฒนาตัวบ่งชี้และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนสำหรับผู้บริหาร* โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. [วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา. (2553). *สรุปความจากหนังสือ Understanding by Design*. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- จันทร์รัตน์ สติสมจินต์. (2559). *โมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยการจัดการนวัตกรรมที่ส่งผลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทิวากานต์ ศรีสวัสดิ์. (2558). *ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 19*. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 38(4), 57-64.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- พา อักษรเสื่อ และ เอกราช โขจิตพิมานเวช. (2562). *ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น*. *วารสารบัณฑิตมหาจุฬาลงกรณขอนแก่น*, 6(3), 634-644.

- วสันต์ คักดาศักดิ์. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนกับประสิทธิภาพการบริหารงาน วิชาการ
โรงเรียน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการฝึกหัดครู]. มหาวิทยาลัย
ราชภัฏพระนคร.
- วาโร เฟิงสวัสดิ์. (2549). การศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต].
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศิลป์ชัย สุวรรณณณ. (2555). องค์ประกอบสำคัญสู่การเป็นผู้นำแบบยั่งยืน. *วารสารปาริชาติ*, 25(1), 77-85.
- ศุภมาส ภาสุระ. (2561). การศึกษาระดับสมรรถนะภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต2. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 13(3), 337-387
- สุนทรพิพร อำพลพร. (2564). สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสาร มจร
ปาฐกถาพุทธโฆสปริทรรศน์*, 7(3), 174-207.
- อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครู. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
RBRU e-Theses. <https://etheses.rbru.ac.th/pdf-uploads/allfile-258-file01-2018-08-02-14-55-20.pdf>
- เอกราช โฆษิตพิมานเวช และ จิราภรณ์ ผันสว่าง. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของ
สถานศึกษาเอกชน. *วารสารมณีเชษฐาราม*, 6(5), 560-577.
- Avery, G.C. (2005). Leadership for sustainable futures: Achieving success in a competitive world.
New Zealand Journal of Human Resources Management, 5; 1-28.
- Davies, M. (2007). *Sharing Assessment in Health and Social Care: A practical handbook for
inter-professional working*. Sage Publications.
- Ferdig, M.A., & Ludema, J.D. (2005). Transformative interactions: Qualities of conversation that
heighten the vitality of self-organizing change. *Research in Organizational Change and
Development*, 15, 171-207
- Fullan, M. (2005). *The New Meaning of Education Change*. London: Routledge / Falmer.
- Hargreaves, A. & Fink, D. (2004). The seven principles of sustainable; leadership.
Education Leadership, 61(7), 8-13.
- Hargreaves, A. (2007). Sustainable leadership and development in education: creating the
future, conserving the past. *European Journal of Education*, 42(2), 223-233.
- Harris, A. (2003). Teacher leadership as distributed leadership: heresy, fantasy or possibility?
School Leadership and Management, 23(3), 313-324.

Morsing, M., & Oswald, D. (2009). Sustainable leadership: management control systems and organizational culture in Novo Nordisk A/S. *Corporate Governance*, 9(1), 83-101.

Ulrich, D., & Smallwood, N. (2013). *Leadership sustainability: Seven disciplines to achieve the changes great leaders know they must make*. John Wiley & Sons,