

# องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารโรงเรียน Systems Leadership Components of School Principals

อัสนี อัมพร<sup>1</sup> วาโร เฟ็งสวัสดี<sup>2</sup> วันเพ็ญ นันทะศรี<sup>3</sup> จิราพร ทาระกะจัด<sup>4</sup> สมยศ เพียสา<sup>5</sup>

Assanee Omprom, Waro Phengswasdi, Wanpen Nantasri,  
Jiraporn Tarakachad, Somyot Piasa

## บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารโรงเรียน เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ดำเนินการ 2 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารงานวิจัยและบทความ จำนวน 10 แหล่ง เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบ และ 2) ยืนยันองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสังเคราะห์เอกสารและแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ได้แก่ 1) มีวิสัยทัศน์ ( $\bar{X} = 4.92$ , S.D. = 0.28) 2) มีความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 5.00$ , S.D. = 0.00) 3) มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.96$ , S.D. = 0.20) 4) มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ( $\bar{X} = 5.00$ , S.D. = 0.00) และ 5) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.95$ , S.D. = 0.22)

**คำสำคัญ (Keywords) :** ภาวะผู้นำเชิงระบบ; องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงระบบ; ผู้อำนวยการโรงเรียน

## Abstract

This research aimed to study the systems leadership components of school principals. This study employed a mixed-methods research design conducted in two stages.

---

Received: 2026-02-02 Revised: 2026-02-16 Accepted: 2026-02-19

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Student Master of Education Program, Department of Education Administration and Development, Sakon Nakhon Rajabhat University. E-mail: assanee.toomt@gmail.com

<sup>2</sup> อาจารย์ สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Advisor Department of Education Administration and Development, Sakon Nakhon Rajabhat University. E-mail: Khaitoy8@gmail.com

<sup>3</sup> อาจารย์ สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Advisor Department of Education Administration and Development, Sakon Nakhon Rajabhat University. E-mail: wanphen2516@windowslive.com

<sup>4</sup> นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Student Master of Education Program, Department of Education Administration and Development, Sakon Nakhon Rajabhat University. E-mail: Krumui.2534@gmail.com

<sup>5</sup> นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Student Master of Education Program, Department of Education Administration and Development, Sakon Nakhon Rajabhat University. E-mail: Somyot.pe68@snru.ac.th

In the first stage, ten research documents and scholarly articles were reviewed and synthesized to identify key components. In the second stage, the synthesized components were validated by five experts. The research instruments included a document synthesis form and a questionnaire. Data were analyzed using the mean and standard deviation.

The research findings revealed that the systems leadership of school administrators consists of five components, all rated at the highest level. These components are as follows: Vision ( $\bar{X} = 4.92$ , S.D. = 0.28); Responsibility ( $\bar{X} = 5.00$ , S.D. = 0.00); Commitment to Work ( $\bar{X} = 4.96$ , S.D. = 0.20); Strategic Planning ( $\bar{X} = 5.00$ , S.D. = 0.00); and Being a Lifelong Learner ( $\bar{X} = 4.95$ , S.D. = 0.22). All components were evaluated at the highest level, indicating a strong presence of systems leadership characteristics among school administrators.

**Keywords:** systemic leadership; systemic leadership components; school principals

## บทนำ (Introduction)

ในสังคมโลกยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อันเป็นผลมาจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่ช่วยเชื่อมโยงข้อมูล ข่าวสาร และองค์ความรู้จากทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน เทคโนโลยีสารสนเทศจึงมีบทบาทสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงในด้านการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ สังคม และการศึกษาอย่างต่อเนื่อง การบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัลให้เกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีเทคนิคและทักษะการบริหารจัดการสมัยใหม่ มีแนวคิดด้านมนุษยสัมพันธ์ ความรู้ทางวิชาการ ภาวะผู้นำ ความสามารถในการวางแผน และทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและระบบ e-learning เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ตลอดจนสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จของผู้เรียนอย่างยั่งยืน ควบคู่กับการน้อมนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน โดยใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหาร บุคลากร หลักอิทธิบาท 4 เป็นแนวทางสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และยึดหลักทศพิธราชธรรมเป็นกรอบในการขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด (อุกฤษฏ์ ดอนบรรเทา, 2567: 529)

ผู้อำนวยการโรงเรียน มีหน้าที่หลักของการบริหารกิจการของสถานศึกษาทั้งการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้อ พัฒนาสถานศึกษาให้ผ่านเกณฑ์การประเมินต่าง ๆ แต่ผลการบริหารจะสำเร็จและออกมามีประสิทธิภาพได้ต้องผ่านการวางแผนการบริหารที่ถูกต้อง ซึ่งจะบริหารอย่างไรให้ครูและนักเรียนพัฒนาและบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ครูต้องการอะไร และนักเรียนต้องการอะไร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้ระบบการทำงาน และศึกษาโรงเรียนของตนเองเป็นอย่างดี ท่านย่อมรู้ว่าจุดแข็งของโรงเรียนของเรานั้นคืออะไร การเข้าใจบริบทโรงเรียนนี้เองจะนำไปสู่การออกแบบและเลือกรับนโยบายอย่างเหมาะสมกับโรงเรียน ดังนั้น เป้าหมายของการทำงานของผู้บริหารทุกคนคือการพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวหน้ากว่าเดิมจากที่เคยเป็นมา แต่ก็ไม่ควรลืมนำการกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียนควรผ่านการวางแผนที่เหมาะสมร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายทั้งในและนอกโรงเรียน ที่ต่างประสานมือกันทำงานจนสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (อาทิตยา ไสยพร, 2567: ออนไลน์)

ภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา เพราะเป็นตัวกำหนดทิศทางและเป้าหมาย เพื่อสร้างอนาคตขององค์การ ผู้บริหารมีการพัฒนามุมมองการทำงานที่เป็นแบบแผนและเชื่อมโยงกันในการบริหารการศึกษาอย่างสมเหตุสมผลและมีประสิทธิภาพ ภายใต้สถานการณ์ที่ถูกปรับเปลี่ยนตลอดเวลา ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลในองค์การ กำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ขององค์การเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน มีการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติด้วยวิธีที่หลากหลาย และนำไปสู่องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา (สุदारัตน์ พรหมสิงห์, 2568: 113-114)

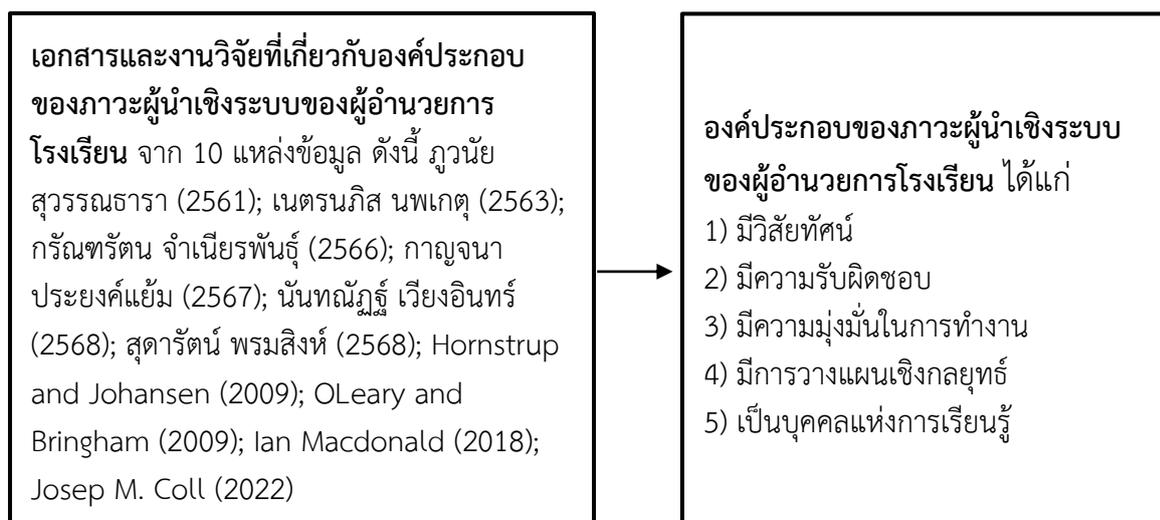
จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้อำนวยการโรงเรียน มีส่วนผลักดันให้เกิดการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทโลกยุคใหม่เพื่อพัฒนาแนวทางปฏิบัติที่ใช้ได้จริงอย่างมีประสิทธิภาพ

### วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้อำนวยการโรงเรียน

#### กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้อำนวยการโรงเรียน จาก 10 แหล่งข้อมูล ดังนี้ ภูวนัย สุวรรณธารา (2561); เนตรนภิส นพเกตุ (2563); กรัณฐรัตน์ จำเนียรพันธุ์ (2566); กาญจนา ประยงค์แย้ม (2567); นันทฉวี เวียงอินทร์ (2568); สุदारัตน์ พรหมสิงห์ (2568); Hornstrup and Johansen (2009); OLeary and Bringham (2009); Ian Macdonald (2018) และ Josep M. Coll (2022) โดยพิจารณาคำถามถึงองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา ในระดับความถี่ตั้งแต่ 5 หรือ ร้อยละ 50 ขึ้นไป ซึ่งสามารถคัดสรรองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์ 2) มีความรับผิดชอบ 3) มีความมุ่งมั่นในการทำงาน 4) มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ และ 5) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

งานวิจัยนี้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสาน แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้  
 ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้อำนวยการโรงเรียน

### 1. ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีแนวคิดและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา หนังสือ วิทยานิพนธ์ และบทความวิจัย จำนวน 10 แหล่ง เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้อำนวยการโรงเรียน

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบบันทึกการสังเคราะห์เอกสาร บันทึกข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบ คำนิยามและคำอธิบายของภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้อำนวยการโรงเรียน ที่ปรากฏในเอกสารและงานวิจัยแต่ละแหล่ง

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลได้ถูกรวบรวมจากแหล่งเอกสารและงานวิจัยที่ผ่านการพิจารณาคัดเลือกตามเกณฑ์คุณภาพ ได้แก่ ความน่าเชื่อถือ ความเกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัยและการเผยแพร่ในวารสารทางวิชาการหรือสถาบันที่น่าเชื่อถือได้ ข้อมูลจากแต่ละแหล่งจะถูกบันทึกอย่างเป็นระบบลงในแบบบันทึกการวิเคราะห์เอกสาร

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการจัดหมวดหมู่ (Coding) ซึ่งใช้ค่าความถี่และร้อยละในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยพิจารณาองค์ประกอบที่ปรากฏในเอกสารไม่น้อยกว่า 5 ครั้ง หรือเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 50 ของแหล่งข้อมูลทั้งหมด คัดเลือกมาเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้อำนวยการโรงเรียน

ขั้นตอนที่ 2 การยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้อำนวยการโรงเรียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) มีวิสัยทัศน์ 2) มีความรับผิดชอบ 3) มีความมุ่งมั่นในการทำงาน 4) มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ และ 5) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

### 1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้อำนวยการโรงเรียน

1.2 ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูล การยืนยันความเหมาะสมของภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้อำนวยการโรงเรียน โดยการสอบถาม ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เป็นไปตามหลักการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ประกอบด้วย

1.2.1 อาจารย์ผู้สอนในระดับอุดมศึกษา มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก สาขาวิชาที่เกี่ยวกับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

1.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท สาขาวิชาที่เกี่ยวกับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

1.2.3 ครู วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท สาขาวิชาที่เกี่ยวกับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้อำนวยการโรงเรียน แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ (วาโร เฝิงสวัสดิ์, 2568: 133) ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 4.51 ถึง 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 3.51 ถึง 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก

ค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 2.51 ถึง 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง

ค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 1.51 ถึง 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย

ค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 1.00 ถึง 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

เครื่องมือที่ใช้ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)  $\geq 0.50$

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปส่งด้วยตนเอง โดยมีการนัดหมายล่วงหน้า เพื่อชี้แจงแนะนำเบื้องต้น กำหนดนัดหมายสถานที่ก่อนที่ผู้วิจัยจะไปสอบถาม พร้อมทั้งจัดส่งเอกสารโครงร่างและแบบสอบถามล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน

3.3 ดำเนินการเก็บข้อมูลตามที่ได้นัดหมายไว้ และรวบรวมผลการตอบแบบสอบถาม ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์

## 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และให้ความหมายของค่าเฉลี่ยเป็นรายชื่อโดยยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบในแต่ละองค์ประกอบที่ โดยใช้ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป

## ผลการวิจัย (Research Results)

ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้อำนวยการโรงเรียน

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้อำนวยการโรงเรียน

นักวิชาการ องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงระบบ ของผู้อำนวยการโรงเรียน	ภวนัย สุวรรณธรา (2561)	เนตรนภิส นพเกตุ (2563)	กัณฐิธรตัน จำเริญพันธ์ุ (2566)	กาญจนา ประยงค์เข้ม (2567)	นันทวัฒน์ เวียงอินทร์ (2568)	สุดารัตน์ พรหมสิงห์ (2568)	Hornstrup and Johansen	Oleary and Bringham	Ian Macdonald (2018)	Josep M. Coll (2022)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
	1. มีวิสัยทัศน์					✓						9	90
- ด้านวิสัยทัศน์	✓				✓								
- การมีวิสัยทัศน์		✓	✓	✓			✓	✓					
- การมีวิสัยทัศน์ร่วม						✓							

- การกำหนดวิสัยทัศน์											✓			
2. มีความรับผิดชอบ												8	80	✓
- ด้านความรับผิดชอบ	✓		✓	✓	✓									
- มีความรับผิดชอบในวิชาชีพ		✓									✓			
- ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ							✓							
- มีความรับผิดชอบต่อการพัฒนา									✓					
3. มีความมุ่งมั่นในการทำงาน												7	70	✓
- มีความมุ่งมั่นในการทำงาน	✓	✓	✓	✓		✓								
- ความมุ่งมั่น						✓					✓			
4. มีเครือข่ายและความร่วมมือ												3	30	
- ด้านเครือข่ายและความร่วมมือ	✓													
- ด้านการมีส่วนร่วม					✓						✓			
5. มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์												8	80	✓
- มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์		✓	✓		✓			✓	✓					
- การวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์กร							✓							
- มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพทั้งพนักงานและผลผลิต								✓						
- กำหนดการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน											✓			
6. การเป็นที่ปรึกษา												3	30	
- การเป็นที่ปรึกษา		✓						✓						
- การเป็นที่ปรึกษาช่วยเหลือสนับสนุน						✓								
7. การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้												6	60	✓
- การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้		✓				✓				✓				
- การเรียนรู้และพัฒนา					✓				✓					
- การทำความเข้าใจระบบ											✓			
8. สร้างวัฒนธรรมองค์กร												3	30	
- การพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้		✓												
- วัฒนธรรมองค์กร						✓								
- สร้างวัฒนธรรมองค์กร									✓					
9. ด้านการทำงานเป็นทีม					✓							1	10	
10. มีการสื่อสาร									✓			1	10	
12. การติดตามและประเมินผล											✓	1	10	
รวม	4	7	4	5	7	5	5	4	4	5				

จากตารางที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คัดสรรองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป หรือร้อยละ 50 จะได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) มีวิสัยทัศน์ 2) มีความรับผิดชอบ 3) มีความมุ่งมั่นในการทำงาน 4) มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ และ 5) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

ตอนที่ 2 ผลการยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้อำนวยการโรงเรียน

ตารางที่ 2 แสดงผลการยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้อำนวยการโรงเรียน

ข้อที่	องค์ประกอบ	ความเหมาะสม		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. มีวิสัยทัศน์		4.92	0.28	มากที่สุด
1.1	ผู้อำนวยการมีกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษา ได้อย่างชัดเจนและเป็นระบบ	5.00	0.00	มากที่สุด
1.2	ผู้อำนวยการมีการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์	4.80	0.45	มากที่สุด
1.3	ผู้อำนวยการมีการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนและสร้างแรงบันดาลใจในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ให้บุคลากร	4.80	0.45	มากที่สุด
1.4	ผู้อำนวยการสามารถเปลี่ยนวิสัยทัศน์เป็นแผนการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมได้	5.00	0.00	มากที่สุด
1.5	ผู้อำนวยการสร้างระบบการติดตามผลเพื่อการตัดสินใจอย่างเป็นระบบและอย่างต่อเนื่อง	5.00	0.00	มากที่สุด
2. มีความรับผิดชอบ		5.00	0.00	มากที่สุด
2.1	ผู้อำนวยการปฏิบัติงานตามพันธกิจและเป้าประสงค์ของสถานศึกษาอย่างครบถ้วน	5.00	0.00	มากที่สุด
2.2	ผู้อำนวยการตัดสินใจโดยยึดหลักคุณธรรม ความถูกต้อง และผลประโยชน์ของสถานศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด
2.3	ผู้อำนวยการแสดงความโปร่งใสในการบริหารงานของสถานศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด
2.4	ผู้อำนวยการพัฒนาระบบการตรวจสอบและประเมินผลของสถานศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด
2.5	ผู้อำนวยการสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทได้อย่างเหมาะสม	5.00	0.00	มากที่สุด
3. มีความมุ่งมั่นในการทำงาน		4.96	0.20	มากที่สุด
3.1	ผู้อำนวยการแสดงถึงความตั้งใจและความต่อเนื่องในการทำงาน	5.00	0.00	มากที่สุด
3.2	ผู้อำนวยการอุทิศเวลาเพื่อขับเคลื่อนงานของสถานศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด

3.3	ผู้อำนวยการสามารถดำเนินงานด้วยความกระตือรือร้นรอบคอบ	5.00	0.00	มากที่สุด
3.4	ผู้อำนวยการมีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.80	0.45	มากที่สุด
3.5	ผู้อำนวยการมุ่งส่งเสริมความสำเร็จและประสิทธิผลของสถานศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด
4. มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์		5.00	0.00	มากที่สุด
4.1	ผู้อำนวยการสามารถกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน	5.00	0.00	มากที่สุด
4.2	ผู้อำนวยการสามารถวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกสถานศึกษาได้อย่างรอบด้าน	5.00	0.00	มากที่สุด
4.3	ผู้อำนวยการสามารถจัดทำแผนกลยุทธ์ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	5.00	0.00	มากที่สุด
4.4	ผู้อำนวยการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด
4.5	ผู้อำนวยการมีระบบติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงแผนกลยุทธ์ได้อย่างต่อเนื่อง	5.00	0.00	มากที่สุด
5. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้		4.95	0.22	มากที่สุด
5.1	ผู้อำนวยการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด
5.2	ผู้อำนวยการพัฒนาทักษะของตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	4.80	0.45	มากที่สุด
5.3	ผู้อำนวยการสามารถเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้ตลอดชีวิต	5.00	0.00	มากที่สุด
5.4	ผู้อำนวยการมีการวางแผนและประเมินผลการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ	5.00	0.00	มากที่สุด
5.5	ผู้อำนวยการสามารถใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	5.00	0.00	มากที่สุด
<b>ค่าเฉลี่ยภาพรวม</b>		<b>4.94</b>	<b>0.23</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 2 ผลการยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผลการยืนยันองค์ประกอบหลักภาพรวม พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.94$  S.D.= 0.23) โดยองค์ประกอบแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์ ( $\bar{X}=4.92$ , S.D. = 0.28) 2) มีความรับผิดชอบ ( $\bar{X}=5.00$ , S.D.= 0.00) 3) มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ( $\bar{X}=4.96$ , S.D.= 0.20) 4) มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ( $\bar{X}=5.00$ , S.D.= 0.00) และ 5) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ( $\bar{X}=4.95$ , S.D.= 0.22)

## อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา ในครั้งนี้ผลการวิจัย พบว่า มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) มีวิสัยทัศน์ 2) มีความรับผิดชอบ 3) มีความมุ่งมั่นในการทำงาน 4) มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ และ 5) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้ อาจเนื่องจากว่า องค์ประกอบดังกล่าวส่งเสริมให้ผู้อำนวยการโรงเรียน มีมุมมองที่ครอบคลุมต่อความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์กร และตระหนักถึงผลกระทบของการตัดสินใจที่ส่งผลกระทบต่อระบบโดยรวม ผู้นำที่มีการคิดเชิงระบบจะสามารถพิจารณาปัญหาอย่างรอบลึกและแก้ไขได้อย่างตรงจุด โดยมุ่งแก้ไขสาเหตุหลักมากกว่าผลที่ปรากฏ ส่งผลให้องค์กรเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน อีกทั้งยังเอื้อต่อการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน ลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน และยกระดับประสิทธิภาพในภาพรวม พร้อมทั้งเสริมสร้างความสามารถขององค์กรในการปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สูดาร์ตัน พรหมสิงห์ (2568: 115) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ 2) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 3) ความมุ่งมั่นในการทำงาน 4) การวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์กร และ 5) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ กาญจนา ประยงค์แย้ม (2567: 563) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงระบบ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการมีส่วนร่วม 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 3) ด้านการทำงานเป็นทีม 4) ด้านมุ่งมั่นในการทำงาน และ 5) ด้านมีความรับผิดชอบต่อ

อีกทั้ง 5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นไปตามแนวทางการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมไปถึงการตอบแบบสอบถามของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 พบว่า มีวิสัยทัศน์ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า วิสัยทัศน์ช่วยให้ผู้นำกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจนในการดำเนินชีวิตหรือการทำงานวิสัยทัศน์ทำให้เรามองเห็นอนาคต รู้ว่าควรพัฒนาและตัดสินใจอย่างไรให้สอดคล้องกับเป้าหมายนั้นนอกจากนี้ยังช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคเมื่อมีวิสัยทัศน์ที่ดี ก็จะนำไปสู่ความก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ กาญจนา ประยงค์แย้ม (2567: 566) ที่ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการวิเคราะห์บริบทและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาในปัจจุบัน รวมทั้งมีวิสัยทัศน์ในการคาดการณ์อนาคต จะสามารถวางแผนการบริหารงานอย่างเป็นระบบภายใต้ภาวะผู้นำ และตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้แสดงบทบาทเชิงรุกในการกำหนดกลยุทธ์เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ตลอดจนมีความเข้าใจในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผล

องค์ประกอบที่ 2 พบว่า มีความรับผิดชอบ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ความรับผิดชอบช่วยให้ผู้นำตระหนักถึงผลลัพธ์ที่การตัดสินใจของตนส่งต่อทั้งระบบ ไม่ใช่เพียงส่วนใดส่วนหนึ่ง ผู้นำที่มีความรับผิดชอบเชิงระบบจะพิจารณาผลกระทบระยะสั้นและระยะยาวอย่างรอบคอบ พร้อมรับมือกับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นอย่างมีสติ นอกจากนี้ยัง ส่งเสริมวัฒนธรรมความรับผิดชอบร่วมกันในทีม ทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการดูแลผลลัพธ์และคุณภาพงานโดยรวมและช่วยให้องค์กรพัฒนาอย่างยั่งยืนบนพื้นฐานของความไว้วางใจและความโปร่งใส ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ เนตรนภิส นพเกตุ (2563: 68) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบต่อปฏิบัติงานและเสริมสร้างงานให้ได้ ประสพผลสำเร็จสูงสุดทั้งปริมาณและคุณภาพ และสอดคล้องกับทัศนะ นันทฉัตร เวียงอินทร์ (2568: 141) ที่ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ สะท้อนคุณธรรมในการ

บริหาร ความกล้าตัดสินใจและความโปร่งใสของผู้นำซึ่งมีผลต่อความ น่าเชื่อถือและมาตรฐานขององค์กรอย่าง ยั่งยืน

องค์ประกอบที่ 3 พบว่า มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ความมุ่งมั่นในการ ทำงาน ช่วยให้ผู้นำยืนหยัดทำงานตามเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง แม้เผชิญอุปสรรคหรือความซับซ้อนของระบบ ผู้นำที่มีความมุ่งมั่นจะมองเห็นความเชื่อมโยงของงานทุกส่วนและเข้าใจว่าความพยายามของตนส่งผลต่อ ความสำเร็จขององค์กรมากเพียงใด ความมุ่งมั่นเชิงระบบยังช่วยสร้างแรงกระตุ้นให้ทีมงานทุ่มเทและร่วมมือกัน อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ผลลัพธ์ที่มั่นคงและยั่งยืน สุดท้ายยังช่วยให้องค์กรปรับตัวและเติบโตท่ามกลางการ เปลี่ยนแปลงได้อย่างมั่นใจ ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ เนตรนภิส นพเกตุ (2563: 69) ที่ได้กล่าวว่า ความมุ่งมั่น ในการบริหารงานเป็นลักษณะของผู้ที่มีความตั้งใจจริงในการปฏิบัติหน้าที่ แสดงออกถึงความรับผิดชอบ ความ อดทน และความอดสาหัส พร้อมทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจในการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้ภารกิจบรรลุผล สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

องค์ประกอบที่ 4 พบว่า มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การวางแผนกลยุทธ์ ช่วย ให้ผู้นำสามารถมองภาพรวมขององค์กรและเชื่อมโยงปัจจัยต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ ผู้นำจะสามารถ วิเคราะห์สถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกเพื่อกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายระยะ ยาว การวางแผนเชิงระบบยังช่วยลดความเสี่ยงจากการตัดสินใจแบบแยกส่วน ทำให้กลยุทธ์มีความชัดเจนและมี ทิศทางที่มั่นคง นอกจากนี้ ยังส่งเสริมให้ทุกฝ่ายในองค์กรเข้าใจบทบาทของตนและทำงานร่วมกันอย่างสอด ประสาน นำไปสู่การพัฒนาและเติบโตอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ นันทฉวี เวียงอินทร์ (2568: 141) ที่ได้กล่าวว่า ผู้นำที่สามารถกำหนดทิศทางองค์กรโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ และการมีส่วนร่วมของ ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย และยังสอดคล้องกับทัศนะของ เนตรนภิส นพเกตุ (2563: 69) ที่ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้า หรือความล้มเหลวขององค์กรล้วนมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการกำหนดแผนงานของผู้นำ เนื่องจากแผนที่วาง ไว้ นั้นเป็นกรอบสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจด้านการบริหารในด้านต่าง ๆ ให้ดำเนินไปอย่างเชื่อมโยงและเป็น ระบบ ซึ่งมีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

องค์ประกอบที่ 5 พบว่า เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การเป็นบุคคลแห่งการ เรียนรู้ช่วยให้ผู้นำเปิดรับข้อมูลใหม่ ๆ และปรับตัวได้ทันที่ในสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อน ผู้นำที่รักการเรียนรู้ จะสามารถมองเห็นรูปแบบ ความเชื่อมโยง และโอกาสในการพัฒนาระบบได้ชัดเจนยิ่งขึ้น การเรียนรู้ อย่าง ต่อเนื่องยังทำให้ผู้นำสามารถตัดสินใจบนพื้นฐานของความรู้ที่ทันสมัยและรอบด้าน นอกจากนี้ การเป็น แบบอย่างของผู้เรียนรู้อย่างสร้างวัฒนธรรมการพัฒนาในทีม ส่งเสริมให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืนและพร้อมรับมือ กับความเปลี่ยนแปลงในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ เนตรนภิส นพเกตุ (2563: 70) ที่ได้กล่าวว่า ผู้นำ ถือเป็นแบบอย่างสำคัญของบุคลากรภายในองค์กร จึงจำเป็นต้องตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนา ตนเองผ่านการเรียนรู้และการฝึกปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ผู้นำควรที่จะต้องเปิดรับการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อ เสริมสร้างขีดความสามารถของตนให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ อันจะนำไปสู่การสร้างผลงานที่มีคุณภาพ พร้อมทั้ง ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ กระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานพัฒนาศักยภาพร่วมกัน และ สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

## องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ผู้วิจัย ได้ค้นพบองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) มีวิสัยทัศน์ 2) มีความรับผิดชอบ 3) มีความมุ่งมั่นในการทำงาน 4) มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ และ 5) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสามารถสรุปเป็นแผนภาพ ดังนี้



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา  
ที่มา : (อัสนี อัมพร, 2569)

1) การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้อำนวยการโรงเรียน ในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน เป็นระบบ และสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์จะเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมกำหนดแนวทางและสร้างความเป็นเจ้าของร่วมกัน ยังสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ให้เข้าใจง่าย สร้างแรงบันดาลใจ และพลังในการขับเคลื่อนการทำงาน วิสัยทัศน์ที่ดีต้องสามารถแปลงเป็นแผนการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมและปฏิบัติได้จริง พร้อมทั้งมีระบบติดตาม ประเมินผล และนำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจได้ต่อเนื่องเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ (อัสนี อัมพร, 2569)

2) มีความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจและเป้าประสงค์ของสถานศึกษาอย่างครบถ้วนและต่อเนื่อง โดยยึดหลักคุณธรรม ความถูกต้อง และผลประโยชน์ของโรงเรียนเป็นสำคัญ ผู้อำนวยการที่มีความรับผิดชอบจะแสดงความโปร่งใสในการบริหารงาน เปิดเผย ตรวจสอบได้ และพร้อมรับการประเมินผล นอกจากนี้ ยังพัฒนาระบบการตรวจสอบและประเมินผลเพื่อยกระดับคุณภาพการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ (อัสนี อัมพร, 2569)

3) มีความมุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้อำนวยการโรงเรียน แสดงถึงความตั้งใจจริงและความต่อเนื่องในการปฏิบัติหน้าที่ พร้อมทั้งอุทิศเวลาและพลังความสามารถเพื่อขับเคลื่อนงานของสถานศึกษาอย่างเต็มที่ มีความมุ่งมั่นจะดำเนินงานด้วยความกระตือรือร้น รอบคอบ และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค อีกทั้งยังใฝ่พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการบริหารงาน ทั้งนี้ เพื่อมุ่งส่งเสริมความสำเร็จ ประสิทธิภาพ และความก้าวหน้าของโรงเรียน (อัสนี อัมพร, 2569)

4) มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้อำนวยการโรงเรียน ในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน โดยอาศัยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกอย่างรอบด้าน ผู้บริหารที่มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์จะสามารถจัดทำแผนงานที่เป็นระบบ มีทิศทางชัดเจนและสามารถ

นำไปปฏิบัติได้จริง อีกทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิด วางแผน และดำเนินงานร่วมกัน นอกจากนี้ยังมีระบบติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (อัสนี อัมพร, 2569)

5) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การที่ผู้อำนวยการโรงเรียนให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้และทักษะของตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ พร้อมทั้งส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารที่เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้จะเป็นแบบอย่างที่ดีในการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีการวางแผนและประเมินผลการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ ยังสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการติดตามและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารและพัฒนาสถานศึกษา (อัสนี อัมพร, 2569)

### ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

#### 1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลจากการศึกษาองค์ประกอบ ทำให้ทราบถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะของภาวะผู้นำมากขึ้น

1.2 หน่วยงานต้นสังกัดหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรนำผลการวิจัย ไปสร้างแนวทางพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา ในแต่ละองค์ประกอบไปพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

#### 2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรที่จะต้องศึกษาสภาพปัญหาและสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรที่จะต้องศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา

### เอกสารอ้างอิง (References)

- กรัณท์รัตน จำเริญพันธ์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงระบบตามหลักปาปนิกรธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุค VUCA WORLD. *วารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์*. 4(1): 46-53.
- กาญจนา ประยงค์แย้ม. (2567). ภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. *วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. 11(3): 558-573.
- ภูวนัย สุวรรณธารา. (2561). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำเชิงระบบของครุวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชน. *ปริญญาพนธ์ ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เนตรนภิส นพเกตุ. (2563). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*. 31(1): 60-74.

- นันทฉัตร เวียงอินทร์. (2568). การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงระบบในบริบทของการอุดมศึกษาไทย. **วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์**. 4(2): 129-143.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2568). **วิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. สกลนคร: สมศักดิ์การพิมพ์.
- สุดารัตน์ พรหมสิงห์. (2568). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น. **HRD JOURNAL**. 16(1): 111-126.
- อุกฤษฏ์ ดอนบรรเทา. (2567). การบริหารจัดการสถานศึกษายุคใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ. **วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี**. 7(2): 529-545.
- อาทิตยา ไสยพร. (2567). **ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ บริหารอย่างไรให้เข้าถึงใจครูและนักเรียน**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.educathai.com/knowledge/articles/693> สืบค้นเมื่อ 25 มกราคม 2569.
- Coll, J. M. (2022). **The emerging approach to driving regenerative economics and sustainable Transformation**. [Online]. Available: <https://medium.com/@josepmcoll/what-is-systems-leadership-47c53a571620>. Retrieved on 11 December 2568.
- Hornstrup, C., & Johansen, T. (2009). Systemic leadership and organization studies. **International Journal of Appreciative Inquiry**, 11(3), 7-16.
- O’Leary, R., & Blomgren, B. L. (2009). **The collaborative public manager**. Washington D.C. Georgetown University Press.
- Macdonald, I. & Burke, C. & Stewart, K. (2018). **Systems Leadership Creating Positive Organizations**. London: Routledge.

