Transformational Leadership of School Administrators for Academic Excellence in Chiang Mai Municipality Schools

Priyaphat Chonlasin
Payap University
E-mail: priyaphatpatty@gmail.com
Daranee Payakkul
Payap University
E-mail: daranee_p@payap.ac.th

Received	Reviewed	Revised	Accepted
16/10/2025	30/12/2025	10/02/2026	25/02/2026

Abstract

Background and Aims: In an era of rapid social and technological change, effective school administration requires transformational leadership from educational administrators to drive institutions toward sustainable academic excellence. This involves developing teachers, learners, and educational innovations in alignment with the context of the 21st century. The objectives of this study were: (1) to examine the current conditions, desired conditions, and needs for transformational leadership among school administrators under Chiang Mai Municipality, and (2) to develop guidelines for enhancing transformational leadership of school administrators toward academic excellence in schools under the Chiang Mai Municipality.

Methodology: This study employed a mixed-methods research approach. The research was conducted in two phases. Phase 1 employed a quantitative approach using a 5-point Likert scale questionnaire to collect data from 75 school administrators, teachers, and educational personnel from 11 schools under Chiang Mai Municipality. Phase 2 utilized a qualitative approach through semi-structured interviews with 5 exemplary school administrators and educational administrators from local government organizations. Statistical analyses included percentages, means, standard deviations, Priority Needs Index (PNI modified), and content analysis.

Results: 1) The desirable conditions for transformational leadership of school administrators across all four dimensions were at a high level overall with idealized influence having the highest mean. Current conditions were at a high level overall with intellectual stimulation having the highest mean. Priority needs assessment showed that idealized influence had the highest priority need, followed by inspirational motivation intellectual stimulation, and individualized consideration, respectively. Regarding 21st-century skills of administrators, the top three priority needs were: systematic planning and monitoring skills technology utilization skills in administration and communication and human relations and adherence to the Four Brahmaviharas principles skills. 2) The development approaches for transformational leadership derived from interviews comprised seven strategies: 1) establishing direction and creating inspiration, 2) stimulating and supporting learning innovation, 3) assessing and developing teacher potential, 4) managing teacher diversity, 5) developing 21st-century skills, 6) creating team atmosphere, and 7) building networks and collaboration.

Conclusion: The study found that school administrators under Chiang Mai Municipality demonstrated a good level of transformational leadership, particularly in the areas of idealized influence and intellectual stimulation. However, further development is needed in inspiring motivation and recognizing individual differences. The key skills for 21st-century administrators include systematic planning, the use of technology in management, and interpersonal skills. The proposed development guidelines emphasize setting clear directions, inspiring others, enhancing teacher potential, and promoting teamwork to sustainably advance academic excellence within schools.

Keyword: Academic Excellence; Transformational; Educational Administrator; Transformational Leadership

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่

ปรียาภัทร์ ชลสินธุ์
มหาวิทยาลัยพายัพ
อีเมล: priyaphatpatty@gmail.com
ดารณีย์ พยัคฆ์กุล
มหาวิทยาลัยพายัพ
อีเมล: daranee_p@payap.ac.th

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: ในยุคที่สังคมและเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถปรับตัวและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการอย่างยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาครู ผู้เรียน และนวัตกรรมทางการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของศตวรรษที่ 21 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์และความต้องการจำเป็นสำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ 2) พัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่

ระเบียบวิธีการวิจัย: การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยผสมผสาน ดำเนินการเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 75 คน จากโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ 11 แห่ง ระยะที่ 2 เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างกับผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นแบบอย่างและผู้บริหารการศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 5 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย: 1) สภาพที่พึงประสงค์สำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สภาพปัจจุบันภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีค่าเฉลี่ยสูงสุด จากการประเมินความต้องการจำเป็นพบว่าด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามลำดับ ทักษะของ

ผู้บริหารในศตวรรษ ที่ 21 พบว่า ทักษะที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ทักษะด้านการวางแผนการดำเนินงานและติดตามผลอย่างเป็นระบบทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารและการสื่อสารและทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และการยึดหลักพรหมวิหาร 4 และ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ได้จากการสัมภาษณ์มี 7 แนวทาง ได้แก่ 1) การกำหนดทิศทางและสร้างแรงบันดาลใจ 2) การกระตุ้นและสนับสนุนนวัตกรรมการเรียนรู้ 3) การประเมินและพัฒนาศักยภาพครู 4) การจัดการความแตกต่างของครู 5) การพัฒนาทักษะศตวรรษที่ 21 6) การสร้างบรรยากาศทีมงาน และ 7) การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ

สรุปผล: ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับดี โดยเฉพาะด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการกระตุ้นทางปัญญา อย่างไรก็ตาม ยังมีความต้องการพัฒนาเพิ่มเติมในด้านการสร้างแรงบันดาลใจและการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ทักษะสำคัญของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ การวางแผนอย่างเป็นระบบ การใช้เทคโนโลยีในการบริหาร และทักษะมนุษยสัมพันธ์ ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาเน้นการกำหนดทิศทาง สร้างแรงบันดาลใจ พัฒนาศักยภาพครู และส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อยกระดับความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ : ความเป็นเลิศทางวิชาการ; แนวทางการพัฒนา; ผู้บริหารสถานศึกษา; ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 ได้ส่งผลให้ระบบการศึกษาทั่วโลกต้องเร่งปรับตัว โดยประเทศไทยเองก็เผชิญกับความท้าทายในการปฏิรูประบบการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่มุ่งสร้างพลเมืองคุณภาพ มีคุณธรรม และทักษะที่เหมาะสมต่อการดำรงชีวิต กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดนโยบายยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนโรงเรียนให้ตอบสนองต่อเป้าหมายดังกล่าว โดยเฉพาะ “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” ที่ช่วยสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นทางปัญญา และปรับองค์กรให้ก้าวทันพลวัตของสังคม (วิจารณ์ พานิช, 2565)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายในวงการการศึกษาสากล Bass & Riggio (2006) ได้นำเสนอองค์ประกอบสำคัญของคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ส่วนประกอบ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การศึกษาวิจัยของ Leithwood & Sun (2012) แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลลัพธ์ทางการศึกษาในหลายแง่มุม อาทิ

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความผูกพันต่อองค์กรของครู และวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียน การศึกษาของ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2564) ได้ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) และการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคปัจจุบัน เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง กล้าคิดนอกกรอบ และมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน การวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานศึกษาของ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2563) ที่ค้นพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับสูงสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิผล

สำหรับประเทศไทยการกระจายอำนาจด้านการศึกษาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ส่งเสริมให้เทศบาลนครเชียงใหม่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยเฉพาะในระดับประถมศึกษา โดยมีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 11 แห่ง (สำนักการศึกษาเทศบาลนครเชียงใหม่, 2566) เป็นกลุ่มตัวอย่างสำคัญที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอย่างเร่งรัด ทั้งจากความคาดหวังของชุมชน เทคโนโลยีการเรียนรู้ใหม่ ๆ และมาตรฐานการศึกษาที่สูงขึ้น ผู้บริหารในโรงเรียนเหล่านี้จึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่โดดเด่นเพื่อปรับตัวองค์กรให้ก้าวทัน และขับเคลื่อนคุณภาพทางวิชาการให้สอดคล้องกับนโยบายการกระจายอำนาจทางการศึกษาและเป้าหมายการพัฒนาท้องถิ่น หากผู้บริหารขาดทักษะในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โรงเรียนจะไม่สามารถยกระดับคุณภาพนักเรียนและสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการได้อย่างแท้จริง

จากบริบทและปัญหาข้างต้น แสดงให้เห็นว่า การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาโรงเรียนและคุณภาพผู้เรียน งานวิจัยนี้จะช่วยระบุแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและการเปลี่ยนแปลงระดับโลก ทั้งยังเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ผู้บริหาร ครู และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ปรับกลยุทธ์การจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างศักยภาพโรงเรียนให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์และความต้องการจำเป็นสำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่

2. เพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้ศึกษาและค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับหลักการ แนวคิด และทฤษฎีดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนองค์กรให้สามารถพัฒนาและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยมีผู้นำเป็นผู้ขับเคลื่อนสำคัญ ปิยะ ดาบชัย (2563) อธิบายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลในการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันและแรงจูงใจในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรให้สูงกว่าที่คาดหวังไว้ ขณะที่ กัลยา รัตน์ ธีระธนชัยกุล (2562) มองว่าภาวะผู้นำลักษณะนี้สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพและสร้างผลงานที่ดีกว่าเดิม อันนำไปสู่ความก้าวหน้าขององค์กรในระยะยาว นอกจากนี้ จารุวรรณ นูสา (2564) ได้เสนอว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรมีคุณลักษณะสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบที่ส่งเสริมให้การบริหารการเปลี่ยนแปลงบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ

2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรการศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านสังคมและเทคโนโลยี โดย ปิยะ ดาบชัย (2563) อธิบายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลเพื่อปรับเปลี่ยนเจตคติและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรให้เกิดความผูกพันและมุ่งมั่นต่อการบรรลุวัตถุประสงค์และกลยุทธ์สำคัญขององค์กรในระดับที่สูงกว่าความคาดหวัง ขณะเดียวกัน อมรรัตน์ เตชะนอก (2563) ได้กล่าวถึงความสำคัญของทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ว่าจำเป็นต้องมีทักษะที่หลากหลายเพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอ้างอิงจาก แพรดาว สนองผัน (2557) ซึ่งระบุว่าผู้บริหารควรมีทักษะสำคัญ 11 ด้าน เช่น ทักษะทางเทคนิค มนุษยสัมพันธ์ การคิดวิเคราะห์ การใช้เทคโนโลยี การสื่อสาร และการสร้างทีมงาน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง

สามารถสรุปได้ว่า การบริหารจัดการโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันที่มุ่งสู่คุณภาพสูงสุดในสถานศึกษา เป็นการบูรณาการศาสตร์และศิลป์ในกระบวนการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด จนเกิดผลงานที่มีคุณค่าเหนือระดับปกติ สามารถเป็นแบบอย่างให้กับองค์กรอื่นได้

3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ

การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาที่มุ่งยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา ชิโรบล วรรณธะนะ (2562) อธิบายว่า การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักที่มุ่งให้การเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพ ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่สังคมต้องการ ขณะที่ สุชาดา บรรณกิจ (2563) เห็นว่า การบริหารงานวิชาการเป็นตัวชี้วัดคุณภาพและความสำเร็จของโรงเรียน ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพรอบด้าน

สรุปได้ว่า หลักการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาควรมุ่งพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ โดยเริ่มจากการกำหนดเป้าหมายและหลักสูตร วางแผนจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน จัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนและพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องและประเมินผลเพื่อปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุด

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ แบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นสำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา จำนวน 20 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา 55 จำนวน โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่

2. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวัดความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้กับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์และข้อคำถาม เพื่อหาค่าดัชนี Item Objective Consequence Index: IOC ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามเท่ากับ 1.00 ทุกข้อคำถาม เมื่อแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว จึงหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายที่มีลักษณะ คล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้การคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าด้วยวิธี Cronbach’s Alpha Coefficient ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.95 จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นประชากรโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) จากนั้นเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยเป็น

ผู้ดำเนินการเก็บแบบสอบถามทางออนไลน์ (Google Sheet) และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วจึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ผลและสถิติที่ใช้

4.1 วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พร้อมแปลผลตามเกณฑ์ 5 ระดับ

4.2 คำนวณค่าความต้องการจำเป็น (Need Assessment) โดยใช้สูตร Modified Priority Need Index (PNI) (สุวิมล ว่องวานิช, 2550)

4.3 นำค่าความต้องการจำเป็นไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างแบบสัมภาษณ์

ระยะที่ 2 เพื่อพัฒนาแนวทางภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการยอมรับเป็นแบบอย่างที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการจำนวน 3 คน ผู้บริหารการศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2 คน

2. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (แบบสัมภาษณ์)

ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎี งานวิจัย และผลการศึกษาระยะที่ 1 เพื่อสังเคราะห์เป็นกรอบสร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จากนั้นร่างข้อคำถามเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้องกับขอบเขตการวิจัย ก่อนนำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการปรับปรุงไปใช้เก็บข้อมูลจริง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการสถานศึกษาและกองการศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ส่งหนังสือและคิวอาร์โค้ดแบบสอบถามให้ผู้ตอบเข้าถึงออนไลน์ พร้อมกำหนดเวลาส่งกลับ นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อสรุปผล และจัดทำแนวทางภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา นำเสนอผลในรูปแบบตารางเพื่อเป็นแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ สามารถวิเคราะห์ผลการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นสำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน

(N = 75)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพที่พึงประสงค์				สภาพปัจจุบัน				PNI modified	อันดับ
	μ	σ	ระดับ	อันดับ	μ	σ	ระดับ	อันดับ		
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.49	0.42	มาก	1	3.34	0.58	ปานกลาง	4	0.34	1
2.การสร้างแรงบันดาลใจ	4.33	0.46	มาก	3	3.66	0.52	มาก	2	0.21	2
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.39	0.45	มาก	2	3.69	0.55	มาก	1	0.19	3
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.13	0.55	มาก	4	3.65	0.48	มาก	3	0.18	4
รวม	**4.33**	**0.39**	**มาก**		**3.58**	**0.38**	**มาก**		**0.13**	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์สำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อยดังนี้ (1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (3) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และ (4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

สภาพปัจจุบันสำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อยดังนี้ (1) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ (4) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

จากการประเมินความต้องการจำเป็นสำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับจากความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ผลวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการกำหนดทิศทางและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีเป้าหมายร่วมกัน โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมและวงจร PDCA เพื่อวางแผนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง พร้อมทั้งกระตุ้นและสนับสนุนนวัตกรรมผ่านการจัดระบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การเปิดเวทีให้นำเสนอนวัตกรรม การจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอ และการยกย่องความพยายามของครูเพื่อสร้างแรงจูงใจ อีกทั้งควรปรับระบบการประเมินและพัฒนาศักยภาพครูให้เป็นเชิงพัฒนาแทนการตรวจสอบ จัดระบบ Feedback ที่สร้างสรรค์ และสนับสนุนการพัฒนาตามความถนัดเฉพาะบุคคลเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน ควบคู่กับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งผ่านกิจกรรมสร้างความสามัคคี การกำหนดค่านิยมหลักด้านความรับผิดชอบและความซื่อสัตย์ การสื่อสารอย่างโปร่งใส และการที่ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดี ขณะเดียวกันควรมุ่งพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศโดยบูรณาการคุณธรรมและทักษะชีวิตเข้ากับการเรียนรู้เชิงโครงการและการเรียนรู้จากประสบการณ์ พร้อมทั้งจัดระบบแนะแนวที่มีคุณภาพและสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการบริหารก็มีบทบาทสำคัญ โดยผู้บริหารควรจัดทำฐานข้อมูลและระบบ Dashboard ใช้การอบรมทักษะดิจิทัลแก่ครูอย่างต่อเนื่อง และสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา สุดท้าย การสร้างเครือข่ายความร่วมมือถือเป็นหัวใจในการยกระดับคุณภาพสถานศึกษา ผู้บริหารควรทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) กับมหาวิทยาลัย หน่วยงานรัฐ เอกชน และองค์กรต่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ รวมทั้งใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้อย่างยืดหยุ่นและต่อเนื่อง ซึ่งทั้งหมดนี้จะช่วยให้โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่สามารถก้าวสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ผลวิจัยพบว่า โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อยดังนี้ (1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผลวิจัยครั้งนี้พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในลำดับสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่า ครูและบุคลากรมีความคาดหวังให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็น “ต้นแบบที่ดี” มีคุณธรรมและยึดมั่นในวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร ขณะที่ สภาพปัจจุบันด้านนี้กลับอยู่ในลำดับต่ำสุด แสดงให้เห็นถึงช่องว่างของความต้องการที่ควรได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน สอดคล้องกับงานของ พนิดา อินทรเหมือน (2564) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่า ครูมีความคาดหวังสูงในด้านผู้นำเชิงอุดมการณ์ แม้ว่าสภาพจริงจะอยู่ในระดับมาก แต่ยังไม่เด่นชัดมากพอ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ภูวิศ สิงสีดา (2565) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่สามารถทำนายแรงจูงใจของครูได้สูงถึงร้อยละ 99.30 ดังนั้น ผลวิจัยครั้งนี้จึงเน้นย้ำว่า ผู้บริหารควรเสริมบทบาทเชิงแบบอย่าง สร้างศรัทธาและความไว้วางใจ เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรและยกระดับคุณภาพทางวิชาการของโรงเรียนได้อย่างยั่งยืน (2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผลวิจัยครั้งนี้พบว่า สภาพปัจจุบันของการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในลำดับสูงสุด หมายความว่า ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ครูคิดวิเคราะห์ นำเสนอแนวทางใหม่ ๆ และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้จริง ซึ่งสะท้อนถึงความพร้อมของโรงเรียนในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมทางการศึกษา สอดคล้องกับงานของ รัตตินันท์ บุญกล้า (2561) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ผลการกระตุ้นทางปัญญามีค่าเฉลี่ยสูงสุดเช่นเดียวกัน แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมและท้องถิ่นต่างให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะคิดวิเคราะห์และนวัตกรรมของครู ขณะเดียวกัน ศิริลักษณ์ สมีแจ่ม (2562) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสขนาดกลาง สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ยืนยันว่า ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสในกรุงเทพฯ ใช้การกระตุ้นทางปัญญาเพื่อยกระดับคุณภาพครูอย่างต่อเนื่อง ผลลัพธ์ที่สอดคล้องกันนี้สะท้อนว่า การกระตุ้นทางปัญญาเป็นจุดแข็งของผู้บริหารในหลายบริบท แต่ยังจำเป็นต้องพัฒนาให้สมดุลกับการสร้างแรงบันดาลใจและบทบาทเชิงคุณธรรม เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (3) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า การสร้างแรง

บันดาลใจอยู่ในระดับมาก ทั้งในสภาพปัจจุบันและที่พึงประสงค์ แต่ยังไม่ใช่ลำดับสูงสุดเมื่อเทียบกับมิติอื่น ซึ่งหมายความว่า ผู้บริหารสามารถสื่อสารเป้าหมายและปลุกพลังใจของครูได้ดี แต่ยังต้องพัฒนาให้มีความเข้มแข็งต่อเนื่องสอดคล้องกับงานของ อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจเป็นลำดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และเป็นปัจจัยสำคัญที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจของครู นอกจากนี้ มัณฑนา ชุมปัญญา (2563) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ยังชี้ว่าผู้บริหารที่สร้างแรงบันดาลใจให้ครูสามารถเสริมแรงจูงใจในการทำงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น การที่งานวิจัยปัจจุบันจัดลำดับแรงบันดาลใจไม่สูงเท่างานอื่น อาจเกิดจากบริบทท้องถิ่นที่ผู้บริหารเน้นการจัดระบบและนวัตกรรมมากกว่า แต่ก็ชี้ชัดว่ามิติแรงบันดาลใจควรได้รับการเสริมเพื่อเพิ่มพลังร่วมของบุคลากรในโรงเรียน และ (4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผลการวิจัยพบว่า มิติการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมาก แต่เป็นลำดับสุดท้ายทั้งในสภาพพึงประสงค์และปัจจุบัน แสดงว่า ผู้บริหารยังขาดการดูแลหรือสนับสนุนครูรายบุคคลอย่างเพียงพอ ทั้งที่การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นหัวใจของการพัฒนาศักยภาพครู สอดคล้องกับงานของ รุ้งนภา จันทร์ลี (2562) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะการดูแลครูแต่ละบุคคลอย่างต่อเนื่อง และ งานของ Zhu, Avolio & Walumbwa (2009) ศึกษาบทบาทที่เหมาะสมของคุณลักษณะ ของผู้ตามกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพัน ในต่างประเทศก็ยืนยันว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลช่วยเพิ่มความผูกพันของผู้ตามต่อองค์กรและกระตุ้นประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้น การที่งานวิจัยครั้งนี้ให้คะแนนต่ำที่สุดในมิตินี้ สะท้อนว่าผู้บริหารยังไม่ตอบสนองต่อความแตกต่างของครูได้เต็มที่ จึงควรเสริมระบบพี่เลี้ยง การให้ Feedback เฉพาะบุคคล และการพัฒนาตามความถนัด เพื่อสร้างความเท่าเทียมและเพิ่มพลังการทำงานอย่างแท้จริง

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ผลวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า การกระตุ้นและสนับสนุนนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน เนื่องจากผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพและพัฒนานวัตกรรมการสอนใหม่ ๆ จะช่วยสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน โดยแนวทางที่พบว่าเหมาะสม ได้แก่ การจัดระบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างต่อเนื่อง การเปิดเวทีให้นำเสนอนวัตกรรม การสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ และการใช้การสื่อสารเชิงบวกเพื่อยกย่องความพยายามของครู

สิ่งเหล่านี้ถือเป็นแรงขับเคลื่อนที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาอย่างยั่งยืน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ้งนภา จันทร์ลี (2562) ที่ชี้ว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสามารถเสริมสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ โดยเฉพาะการจัดกิจกรรม PLC ที่ช่วยให้ครูได้แลกเปลี่ยนและพัฒนานวัตกรรมการสอนอย่างต่อเนื่อง เช่นเดียวกับงานวิจัยของ มัณฑนา ชุมปัญญา (2563) ที่พบว่า การกระตุ้นให้ครูกล้าคิด กล้าทดลอง และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้นของผู้เรียน อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Atkinson & Pilgreen (2011, อ้างถึงใน ภวัตมิสดีย์, 2562) ที่ยืนยันว่าการสนับสนุนนวัตกรรมและการฝึกฝนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นวิธีการสำคัญในการทำให้โรงเรียนสามารถรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกระตุ้นและสนับสนุนนวัตกรรมจึงเป็นกลไกที่ทำให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเกิดขึ้นจริงและต่อเนื่อง หากผู้บริหารสามารถสร้างระบบสนับสนุนทั้งเชิงโครงสร้าง (ทรัพยากร เวลา งบประมาณ) และเชิงวัฒนธรรมองค์กร (การสื่อสารเชิงบวก บรรยากาศที่เปิดกว้าง) ก็จะช่วยให้ครูและบุคลากรมีแรงบันดาลใจในการสร้างนวัตกรรม ส่งผลโดยตรงต่อความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ในระยะยาว

สรุป

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ทั้งในสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก โดยพบว่าสภาพที่พึงประสงค์เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนสภาพปัจจุบันเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ทั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบช่องว่างความต้องการจำเป็น (PNI) พบว่า ด้านที่มีความต้องการมากที่สุดคือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมาคือการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารควรพัฒนาให้ตนเองเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมและมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ตลอดจนสามารถสร้างแรงบันดาลใจแก่ครูและบุคลากรได้อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งคงความเข้มแข็งด้านการกระตุ้นทางปัญญาและเพิ่มความใส่ใจในความแตกต่างเฉพาะบุคคลมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาผู้วิจัยจึงรวบรวมข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการนำผลวิจัยไปใช้และการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1) ควรส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลและจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ระดับสถานศึกษา

1.2) ควรนำแนวทางที่วิจัยสังเคราะห์ไว้ทั้ง 7 ด้านไปประยุกต์ใช้ ได้แก่ การกำหนดทิศทางและสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นและสนับสนุนนวัตกรรม การประเมินและพัฒนาศักยภาพครู การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง การพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการบริหารและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อความเป็นเลิศ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1) ควรขยายการศึกษาไปยังโรงเรียนเทศบาลในเขตอื่นเพื่อเปรียบเทียบและเพิ่มความเที่ยงตรงภายนอกของผลการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล. (2562). *การจัดการการเปลี่ยนแปลง.* กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

จารุวรรณ นูสา. (2564). *องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ชิโรบล วรรณธะนะ. (2562). *การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์ จุฬาภรณราชวิทยาลัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ปิยะ ดาบชัย. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พนิดา อินทรเหมือน (2564) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. การประชุม *หาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13.*

แพรดาว สนองผัน. (2557). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ภวัต มิสดีย์. (2562). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับต้น มหาวิทยาลัยราชภัฏ.* วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ภูวิศ สิงสีดา. (2565).ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 19*(85), 97-109.

มัณฑนา ชุมปัญญา. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2563). *จิตวิทยาองค์การ.* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัตตินันท์ บุญกล้า. (2561). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

รุ้งนภา จันทร์ลี. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

วิจารณ์ พานิช. (2565). *การศึกษาไทยในยุคเปลี่ยนผ่าน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สถาบันการศึกษา.

ศิริลักษณ์ สมีแจ่ม. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสขนาดกลาง สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักการศึกษาเทศบาลนครเชียงใหม่. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษา 2566 – 25670.*

สุชาดา บรรณกิจ. (2563). *การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2564). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

อมรรัตน์ เตชะนอก. (2563). การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในศตวรรษที่ 21. *วารสารการวิจัย. 5*(6), 364-373.

อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา

สมุทรสงคราม. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์, 3*(64), 1172 - 1173.

Atkinson, T. N., & Pilgreen. T. (2011). Adopting the Transformational Leadership Perspective in a Complex Research Environment. *Research Management Review, 18*(1), 1-23.

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership.* Mahwah, NJ: Erlbaum.

Leithwood, K., & Sun, J. P. (2012). The nature and effects of transformational school leadership: ameta-analytic review of unpublished research. *Educational Administration Quarterly, 48*(3), 387-423.

Zhu, W., Avolio, B. J., & Walumbwa, F. O. (2009). Moderating Role of Follower Characteristics with Transformational Leadership and Follower Work Engagement. *Group & Organization Management, 34*(5), 590-619.