

แนวทางการพัฒนาผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

พิมพ์ศรี บุญลาภ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2552

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

**THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF THE
EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS
UNDER THE OFFICE OF NAKHON SI THUMMARAT
EDUCATIONAL SERVICE AREA 3**

PIMSRI BUNLAP

**Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master
of Education Degree in Educational Administration
Nakhon Si Thammarat Rajabhat University
Academic Year 2009**

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	แนวทางการพัฒนาผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
ผู้วิจัย	นางพิมพ์ศรี บุญลาภ
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ประธานอาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เหมม ทองชัย
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิรวรรณ จงจิตร ศิริจิรกาล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองและเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ในการศึกษาความต้องการ และเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ในปีการศึกษา 2551 จำนวน 108 คน โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติทดสอบ t (t - test) และ ANOVA ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS For Windows ส่วนในการศึกษาแนวทางพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยใช้คำถามปลายเปิดจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเดิม 108 คน และการสนทนากลุ่ม โดยการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหาร จำนวน 17 คน โดยการวิเคราะห์ข้อมูล แบบวิเคราะห์เนื้อหา และรายงานผลวิเคราะห์เชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมต้องการพัฒนาในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านผู้บริหารมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมและจำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์ ใน 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์

การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล การสร้างแรงคลใจ และการกระตุ้นการใช้ปัญญา ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

3. แนวทางในการพัฒนาเพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารใน 4 องค์ประกอบ พบว่า ในด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ผู้บริหารจะต้องมีการแสวงหาความรู้ให้ทันโลกอยู่เสมอ มีเป้าหมายชัดเจน มีการวางแผนปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ในด้านการสร้างความสัมพันธ์รายบุคคล ผู้บริหารจะต้องใช้หลักการการบริหารแบบมีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมภาคภูมิใจ เห็นความสำคัญและคุณค่าของตนเองเพื่อพัฒนาองค์กร ในด้านการสร้างแรงคลใจ ผู้บริหารจะต้องทำเป็นแบบอย่าง กระตุ้น ส่งเสริม ให้คำปรึกษาและชื่นชม สร้างผลงาน ให้ประจักษ์เป็นที่ยอมรับของชุมชน ในด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารจะต้องให้ความจริงใจ ความยุติธรรม และสร้างความเข้าใจและให้ผู้ร่วมงานใช้ประสบการณ์ของตนเองในการทำงาน

และในการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้ง 4 ด้านดังกล่าวแล้ว มี 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1) การศึกษาเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขั้นที่ 2) ดำเนินการปฏิบัติตนเพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขั้นที่ 3) การวัดและประเมินผลพัฒนาตนเองเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขั้นที่ 4) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ABSTRACT

The Title	The Guideline of leadership of The Educational Institution Administrators Under Nakhon Si Thummarat Educational Service Area Office 3
The Author	Mrs. Pimsri Bunlap
Program	Educational Administration
Thesis Chairman	Assistant Professor Dr.heam Thongchai
Thesis Advisor	Assistant Professor Veeravan Jongjit Sirijirakal

The objective of this research were to study self – improving for being leaders in changing and to study routes of improving leards for developing the small – size school authorities affiliated with Nakhon Si Thummarat Educational Service Area 3 in 2008,at the number of 147 persons. Researcher}own created questionnaire about routes of improving leaders for developing the small – size school authorities affiliated with Nakhon Si Thummarat Educational Service Area 3 was Rating Scale. Data were analyzed by SPSS For Windows program computer. Percentage, mean, standard division were used in data analyzing. Data from the Discussing Leading Group were analyzed in description.

The finding were as follows :

1. Need in improving leaders to develop the small – size school authorities affiliated with Nakhon Si Thummarat Educational Service Area 3 were found that self improving needs to be leaders for developing the small – size school authorities affiliated with Nakhon Si Thummarat Educational Service Area 3,in general, must be improved in high level. In each side consideration, they all must also be improved in high level.

2. Routes of improving leaders to develop the small – size school authorities affiliated with Nakhon Si Thummarat Educational Service Area 3 were found they were improved in high level, in general. In each side consideration, we also found that using intelligential stimulation got a high improvement at the highest level and the minor result was that the inspirational motivation got the highest level in improving and the lowest level was the side of strong influence on ideal.

3. the trend in the development for is change leader of the executive in 4 an element meets that in the sense of binginfluential manner the ideology , the executive will must have knowledge seeking modernize always there is distinct aim there is planning works systematically relation focusing individually in the sense of building up friendship individual the executive will must use the principle administrates to like model to participate in share think share do share proudly see the importance and the worth of oneself for develop the organization in the sense of building inspiration the executive will must pretend the precedence encourage encourage give advices and admire build the works are evident is accepted of the community in the sense of using intellect stimulation the executive will must give the sincerity justice and build the understanding and give the colleague use the experience of oneself in the work.

and in oneself development for is change leader both of 4 a side has
aforementioned already there is 4 the step be the 1) education step learns for
develop oneself be change leader 2) levels manage to behave for are change leader
3) measurement levels and evaluate to develop oneself are change leader
4) development oneself levels continuously.



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือ แนะนำ แก้ไข ในการค้นคว้าและการจัดทำวิทยานิพนธ์ อย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เหม ทองชัย ประธานกรรมการที่ปรึกษา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิรวรรณ จงจิตร ศิริจิรกาล กรรมการที่ปรึกษา และ ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ข้อคิดเห็นต่างๆ ในการทำวิจัยตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยมาโดยตลอด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณบุคลากรและคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนขอนแก่นประชาสรรค์ทุกท่าน และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าของท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง เพื่อเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อมูล และการนำผลการวิจัยไปใช้อย่างถูกต้อง และโดยเฉพาะผู้อำนวยการโรงเรียนขอนแก่นประชาสรรค์และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในตรวจสอบเครื่องมือและการตอบแบบสอบถามในการวิจัย ขอขอบคุณฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ที่กรุณาอำนวยความสะดวกและขอขอบคุณสมาชิกในครอบครัวที่ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจในการวิจัยเป็นอย่างดี

ประโยชน์และคุณค่าของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 และผู้มีพระคุณทุกท่าน

พิมพ์ศรี บุญลาภ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	ก
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญแผนภาพ.....	ฌ
บทที่.....	1
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ของการวิจัย.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง.....	8
หลักของการเปลี่ยนแปลง.....	8
กระบวนการของการเปลี่ยนแปลง.....	10
ความจำเป็นและความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง.....	15
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง.....	21
แนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลง.....	23
ขั้นของการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน.....	24
ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	26
แนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	30
ทฤษฎีและภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง.....	33

บทที่	หน้า
ทฤษฎีภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของเบส.....	33
ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจากมุมมองอื่น.....	35
แนวปฏิบัติสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	38
แนวทางการพัฒนาผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา.....	43
การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์.....	43
การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล.....	44
การสร้างแรงคลใจ.....	44
การกระตุ้นการใช้ปัญญา.....	44
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	45
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	49
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	49
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	49
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	54
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	82
สรุปผลการวิจัย.....	86
อภิปรายผลการวิจัย.....	90
ข้อเสนอแนะ.....	91
บรรณานุกรม.....	95
ภาคผนวก.....	98
ภาคผนวก ก ราชานามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	99
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	101
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	109
ภาคผนวก ฉ แบบบันทึกข้อมูลเพิ่มเติมจากการวิจัย.....	123
ประวัติผู้วิจัย	125

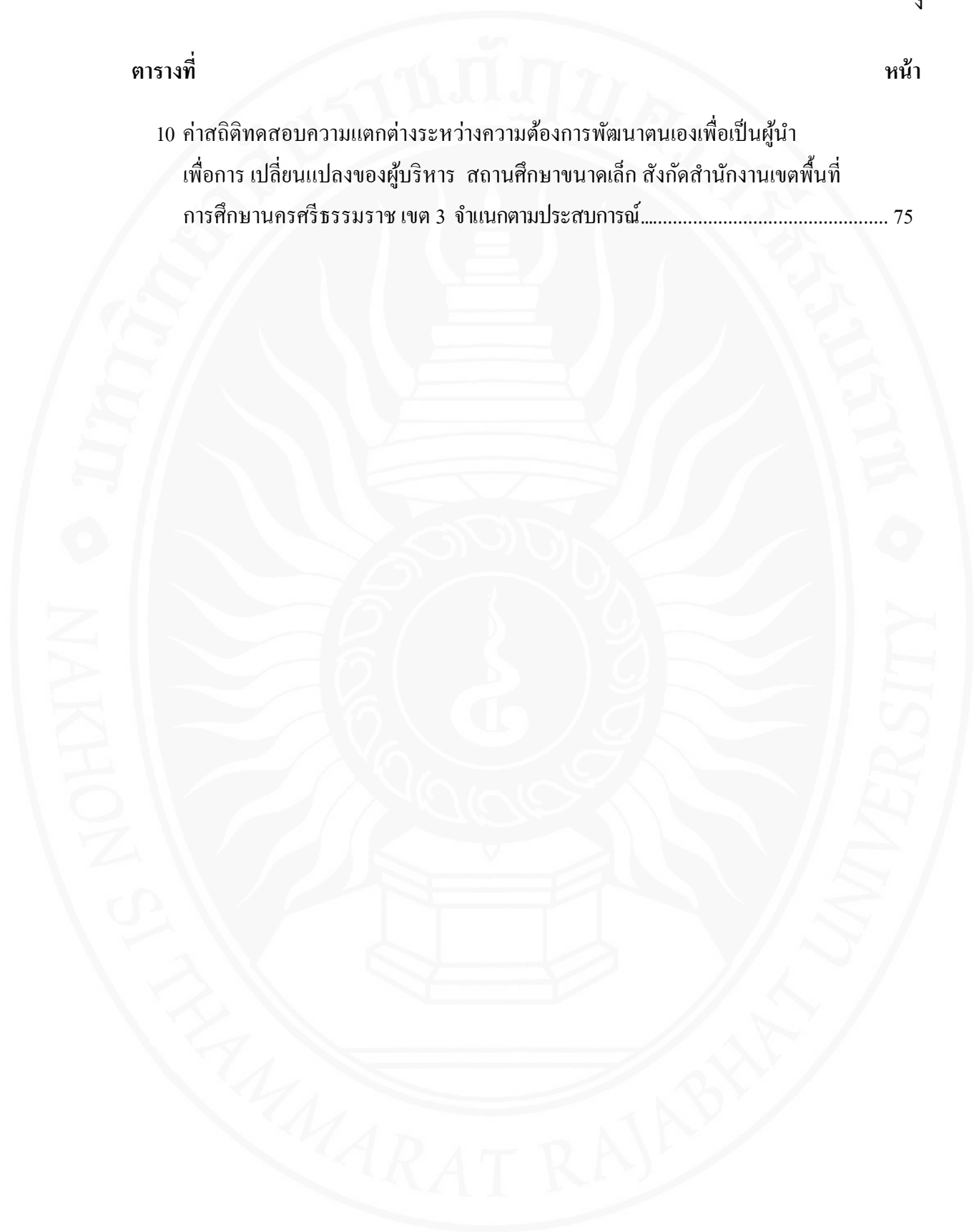
สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามสถานภาพ ระดับการศึกษา เพศ และอายุของกลุ่มตัวอย่าง	58
2 แสดงความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ โดยรวมทุกด้าน.....	60
3 แสดงความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	62
4 แสดงความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการมุ่งความสัมพันธรัายบุคคล	65
5 แสดงความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการจูงใจด้านแรงคดใจ.....	67
6 แสดงความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา.....	70
7 ค่าสถิติทดสอบความแตกต่างระหว่างความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำ เพื่อการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามเพศ	73
8 ค่าสถิติทดสอบความแตกต่างระหว่างความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำ เพื่อการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามอายุ	74
9 ค่าสถิติทดสอบความแตกต่างระหว่างความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำ เพื่อการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา.....	75

ตารางที่

หน้า

- 10 ค่าสถิติทดสอบความแตกต่างระหว่างความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำ
เพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์..... 75



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2 แสดงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระยะการเริ่มต้น.....	12
3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระยะการส่งเสริมการใช้.....	13
4 ภาพแสดง A Model For Change.....	20
5 การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของ GE : หลักเบื้องต้นสู่การเปลี่ยนแปลง สมการของความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง.....	23
6 ขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน.....	24
7 ลักษณะของการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน.....	26

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2 แสดงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระยะการเริ่มต้น.....	12
3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระยะการส่งเสริมการใช้.....	13
4 ภาพแสดง A Model For Change.....	20
5 การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของ GE : หลักเบื้องต้นสู่การเปลี่ยนแปลง สมการของความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง.....	23
6 ขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน.....	24
7 ลักษณะของการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน.....	26