

กัญญา โพธิ์วัฒน์. 2548. ทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนประถมศึกษา : การศึกษา
เพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. [ISBN 974-284-754-1]
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : รศ.ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ, ผศ.ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย,
ศ.ดร.ฟอร์เรสต์ ดับเบิลยู พาร์เคย์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ การศึกษาเพื่อทำความเข้าใจถึงลักษณะ เงื่อนไขและ
กระบวนการเกิดขึ้น การดำรงอยู่ และผลที่ติดตามมาจากปรากฏการณ์ของทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ในโรงเรียนประถมศึกษา เป็นการศึกษาเพื่อหาข้อสรุปเชิงทฤษฎี ที่จะนำไปสู่การสร้างทฤษฎีจาก
ฐานราก ซึ่งเป็นวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยเลือกพื้นที่ที่ศึกษาโดยวิธีการเลือกเชิงทฤษฎี เป็น
โรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลางแห่งหนึ่งซึ่งมีลักษณะสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
ผู้วิจัยเข้าไปศึกษาและจัดเก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยการสัมภาษณ์ระดับลึก การวิเคราะห์เอกสาร
การสังเกตและจดบันทึก และการจัดกลุ่มสนทนา ผู้ให้ข้อมูลหลักได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน
กรรมการสถานศึกษา คณะครู ผู้นำชุมชน ผู้ปกครองนักเรียน นักเรียน ศึกษานิเทศก์ และผู้มา
ศึกษาดูงานที่โรงเรียน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีแปลความและตีความหมายข้อมูล แล้วสร้างมโน
ทัศน์ขึ้นโดยอาศัยความไวทางทฤษฎี และใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม Atlas/ti รุ่น 4.2 ช่วยในการ
จัดระบบการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นสุดท้าย

ผลการวิจัยพบว่า

1. ทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนมีลักษณะสำคัญคือ เป็นการร่วมกันทำงานที่
ได้รับมอบหมาย เป็นงานบุกเบิกที่พยายามให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด เพื่อให้เป็นแหล่งเรียนรู้แก่บุคคล
อื่น การก่อตัวขึ้นของทีมมีพื้นฐานมาจากการรักษาเกียรติประวัติของโรงเรียน และการตอบสนอง
นโยบายตามสายงานบังคับบัญชา ทีมในโรงเรียนแบ่งออกเป็น 3 ระดับคือทีมระดับโรงเรียน
ระดับหัวหน้างาน และระดับปฏิบัติการ ทั้งนี้สมาชิกคนหนึ่งอาจเข้าไปเป็นสมาชิกของทีมได้หลาย
ทีม เป้าหมายของทีมคือการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และเป็นแหล่งเรียนรู้ของบุคคลอื่น
สำหรับพฤติกรรมของทีมที่สำคัญคือการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การร่วมคิดร่วมทำ การปฏิบัติงาน
ได้เกินระดับปกติ การพึ่งพาและช่วยเหลือกัน การแก้ปัญหาและขจัดความขัดแย้ง การตัดสินใจ
ร่วม และความไวต่อการเปลี่ยนแปลง

2. เงื่อนไขการเกิดกลายเป็นทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน แยกเป็นเงื่อนไขที่
เกิดขึ้นภายในโรงเรียนคือ สมาชิกมีความชัดเจนในนโยบาย ผู้บริหารมีคุณลักษณะเฉพาะตัว มี

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการสร้างผู้นำร่วม และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กรณีเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ความรู้สึกผูกพันกับชุมชน และการทำงานร่วมกับเครือข่าย ส่วนกระบวนการเกิด กลายเป็นทีมเป็นผลมาจากการนำ (leading) ของผู้บริหารในด้านการจูงใจผู้ร่วมงาน การบุกเบิก แสวงหา/ทำหา และการอุทิศตนให้กับงาน นอกจากนี้ยังเป็นผลมาจากการทำงานที่ได้รับ มอบหมายให้ถึงขั้นนำไปใช้ได้ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของสมาชิกทีม การมีส่วนร่วมกับชุมชน การมุ่งมั่นไปสู่ความสำเร็จ และการเผชิญปัญหาในโรงเรียน

3. ทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงดำรงอยู่ได้ด้วยความชัดเจนในบทบาทหน้าที่และความเป็น ผู้นำทางวิชาการ การเกาะเกี่ยวกันเป็นทีมแห่งการเรียนรู้ ความใส่ใจในงานและจุดมุ่งหมาย และ การตรวจสอบและแก้ไข มีการปรับวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดมั่นในปรัชญาของโรงเรียน ความ รับผิดชอบตามหน้าที่ การสื่อสารอย่างทั่วถึง มีบรรยากาศที่สร้างสรรค์ และความโปร่งใสในการ บริหาร

4. ผลที่ติดตามมาจากการเป็นทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อสมาชิกและโรงเรียน กรณีที่ เป็นผลในทางบวกคือ พฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน การเป็นตัวแบบนวัตกรรม ความ พึงพอใจในงาน การยอมรับจากภายนอก และการมีชื่อเสียง ส่วนผลในทางลบคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของนักเรียนต่ำในระยะแรก ครูทำงานหนัก ไม่มีเวลาพัฒนาผลงานวิชาการของตนเอง และ ครูบางคนยังไม่สามารถปรับตัวร่วมเป็นทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้

Gunya Pothivat. 2005. **A Transformational Leadership Team in a Primary School :
A Grounded Theory Study.** Doctor of Education Thesis in Educational
Administration, Graduate School, Khon Kaen University. [ISBN 974-284-754-1]
Thesis Advisors : Assoc.Prof. Dr. Wirot Sanrattana, Asst.Prof. Dr. Paisan Suwannoi,
Prof. Dr. Forrest W. Parkay

ABSTRACT

The objective of this study was to understand the characteristics, condition and processes, and consequences resulting from a transformational leadership team at a primary school. The study utilized qualitative methods to develop a grounded theory. The researcher selected the study site by using theoretical sampling and identifying a medium-size school congruent with the research objectives. The researcher participated in the study and collected data through in-depth interviews, document analysis, observations and field notes, and focus group discussions. The key informants were the school administrators, the school committee, the teacher team, community leaders, the students' caretakers, the students, educational supervisors, and school visitors. Data were analyzed by using translating and interpretative data. Then, the concepts were developed depending on theoretical sensitivity. The data analysis system was organized by computer program.

The research findings are as follows:

1. The major characteristics of transformational leadership team were: collaborating on the assigned work and initiating work for best practice in order to be a source of learning for other people. The forming of the team had basis from keeping honor and history of school and responded the policy according to work order line. Teams in the school were divided into three 3 levels: school team level, work chief level, and practice level. One member could be member of more than one team. The team's goal was to develop the students' learning and to be source of learning for others. The important behaviors of the team were: creating a shared vision, collaborating in thinking and practicing, practicing over normal level, depending on and helping each other, problem solving, and eliminating conflict, shared decision making, and being sensitive to change.

2. The occurring conditions of transformational leadership team in a school could be divided into the occurred conditions inside school including the members were clear in policy, the administrator had specific characteristics, he had transformational leadership,

there were shared leader development, and shared learning. The external conditions were affiliation with community and working with network. Team development was related to the administrators motivating co-workers, initiating searching, and dedicating oneself to the work. Besides, it was related to practicing the assigned work to practical level. For collaborating of team members, collaborating with community, oriented achievement, and coping problems in school.

3. For transformational leadership team could exist with clarity in role, function, and academic leadership, cohesive within team, attention in work and objective, and investigating and correcting. The work culture focusing on school philosophy was adjusted, responsibility according to duty, throughout communication, created climate, and accountability in administration.

4. The consequence effect from being transformational leadership team to members and school, the positive effects including the students' learning behavior, being innovation role model, job satisfaction, being acceptance from outsider, and receiving reputation. For negative effects were the students' learning achievement were low at the beginning, the teachers worked very hard, they didn't have time for their academic performance, and some teachers couldn't adapt themselves to becoming a member of a transformational leadership team.