

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 4*

THE CREATIVE LEADERSHIP OF THE SCHOOL ADMINISTRATORS
AFFECTING TEAMWORK IN SCHOOL UNDER NAKHON SI
THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4

ทรงวุฒิ มากมี

Songwut Makmee

ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่

Teeraphong Somkhaoyai

กษมา ศรีสุวรรณ

Kasama Srisuwan

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

E-mail: songwut.kru@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีแบบผสมผสานวิธี โดยเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างคือ ครู จำนวน 315 คน โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ และสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 5 คน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

* Received 17 December 2022; Revised 18 December 2023; Accepted 22 December 2023

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยตัวแปรมีอำนาจพยากรณ์ มีจำนวน 2 ตัวแปร คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรอบรู้ บริหารงานแบบมีส่วนร่วม เน้นการใช้งานบุคคลให้ตรงกับความสามารถ ถ้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ มีวิธีการกระตุ้นให้ครูมีการทำงานเป็นทีมในขับเคลื่อนงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, เชิงสร้างสรรค์, การทำงานเป็นทีม

ABSTRACT

The research aimed to study 1) the level of creative leadership of school administrators and the level of teamwork in educational institutions, 2) the relationship between the creative leadership of school administrators that affects working as a team in educational institutions, and 3) guidelines for developing creative leadership of school administrators that affect teamwork in educational institutions. This research used a mixed-method research method. Data were collected using questionnaires from a sample group of 315 teachers. The statistics used in the analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. Five key informants were also interviewed.

The study showed that:

1. Overall, the creative leadership of school administrators and teamwork in educational institutions under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 4 were high.

2. For creative leadership of school administrators affecting teamwork in educational institutions, two variables had predictive power: having a vision and having creativity affecting teamwork in educational institutions, with the statistically significant at the 0.05 level.

3. For guidelines for developing creative leadership among school administrators affecting teamwork in educational institutions under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 4, school administrators must have a broad vision, be knowledgeable, have participation management,

focus on using people to match their abilities, dare to initiate and create new ideas, and develop ways to encourage teachers to work as a team to drive work for achieving organizational goals.

Keywords: Leadership, Creativity, Teamwork

บทนำ

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา มีบทบาท และอิทธิพลต่อการดำเนินงานที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพสูงสุด มีความรู้และทักษะเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิตในอนาคต ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการในฐานะหน่วยงานหลักในภาคการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพคนของประเทศ ภายใต้วิสัยทัศน์ที่ว่ามุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในสังคม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้กำหนดนโยบายปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 เกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งและมีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลว หากองค์กรใดมีผู้นำหรือผู้บริหารที่มีคุณธรรมจริยธรรม ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ องค์กรหรือหน่วยงานนั้นก็สามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้เป็นอย่างดี ผู้ที่มีภาวะผู้นำจะต้องมีศิลปะ และความสามารถที่จะจูงใจให้ผู้ปฏิบัติทำตามได้โดยใช้ความรู้ความสามารถในการนำคนไปสู่เป้าหมายตามสถานการณ์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจุบันผู้นำต้องเป็นผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ มีความเชื่อมั่น กล้าตัดสินใจ กล้าเสี่ยงยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้น พร้อมเผชิญปัญหา มีความสามารถในการสร้างกำลังใจ สามารถปฏิบัติงานจนได้รับการยอมรับจากคนรอบข้างเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล (สุวิมล โดปิ่นใจ, 2556) จะเห็นได้ว่าการทำงานเป็นทีมเป็นพื้นฐานของความสำเร็จในการที่จะบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการในการทำงานหรือการดำเนินการตามกระบวนการบริหารนั้น ไม่อาจประสบความสำเร็จได้ การทำงานเป็นทีมจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารทั้งหลายควรหันมาให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะการทำงานต้องอาศัยความร่วมมือจึงจะทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (สมยศ นาวิการ, 2540)

โลกปัจจุบันนี้ไม่มีใครที่จะอยู่เพียงลำพังได้ การทำงานเป็นทีมจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารต้องมีพื้นฐานที่จะก่อให้เกิดการทำงานเป็นกลุ่ม ซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกลุ่มแต่ละกลุ่มจะแตกต่างกันออกไป เนื่องมาจากธรรมชาติและคุณลักษณะของคนที่มารวมกันเป็นกลุ่มแล้วจะเกิดพลวัตรของกลุ่มในเรื่องต่าง ๆ อันเป็นผลให้เกิดพลังร่วมของกลุ่มในเชิงบวก

หรืออาจเกิดในเชิงลบได้ สิ่งที่ผู้บริหารองค์การปรารถนา คือ พลังร่วมในเชิงบวกซึ่งผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดพลังร่วมในเชิงบวกให้มากที่สุด (สุพานี สฤณวานิช, 2552)

ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 มีอำนาจหน้าที่ คือ จัดทำนโยบาย การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไป แจกจ่ายจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานรับทราบ กำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษา ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ประสานระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาที่ต้องมีการทำงานร่วมกันกับหน่วยงานที่รับผิดชอบ โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้คุณภาพในการจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4, 2563)

จากที่มาของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ประกอบด้วย ด้านการมีวิสัยทัศน์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การมีความคิดสร้างสรรค์ (บุญรดา ทรงบุญศาสตร์, 2559) เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ซึ่งเป็นวิธีการรวมวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative

Research) มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้กรอบสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ซึ่งได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถาม ออกเป็น 3 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) โดยถามข้อมูลเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 จำนวน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) ด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว 4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ผู้วิจัยจึงได้สรุปตัวแปรออกมาทั้ง 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการติดต่อสื่อสาร 2) ด้านการร่วมมือ 3) ด้านการประสานงาน 4) ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามหลักของลิเคิร์ต (Likert, R, 2003)

2. แบบสัมภาษณ์ (Interview Studies) สัมภาษณ์เกี่ยวกับเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบสัมภาษณ์ คือ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา หน้าที่และความรับผิดชอบ และประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์ สำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารการศึกษาโดยมีการสัมภาษณ์ระดับกึ่งโครงสร้าง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สร้างเครื่องมือในการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยมีขั้นตอนดังนี้

แบบสอบถาม (Questionnaire)

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำเนื้อหามาวิเคราะห์สังเคราะห์และประเมินค่าแล้วหาแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามากลั่นกรอง เรียบเรียง กำหนดกรอบแนวคิดที่เป็นตัวบ่งชี้วัดระดับความคิดเห็นของผู้บริหารแล้วสร้างแบบสอบถามรายข้อ โดยให้ครอบคลุมตามองค์ ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

3. นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบสำนวนภาษา ความถูกต้องของเนื้อหาและขอรับคำแนะนำ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความถูกต้องตามรูปแบบ และความถูกต้องของภาษาได้ค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.8-1.0 โดยได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปทดลองใช้

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 35 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, L. J, 1971) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวม เท่ากับ 0.990 และค่าความเชื่อมั่นรายข้ออยู่ระหว่าง 0.515-0.900

6. ใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้มาจากตารางความสัมพันธ์ระหว่างประชากรและกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับคืนเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์กำหนดขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

ขั้นตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อวัดระดับและประเมินผลโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ยของ Best (บุญชม ศรีสะอาด, 2535)

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อวัดระดับและประเมินผล โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ยของ Best

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ขั้นตอนที่ 5 รวบรวมข้อมูลจากแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 แล้วนำมาสรุปตามโครงสร้างและรายงานผลการวิจัยต่อไป

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวม

ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การมีวิสัยทัศน์	4.58	0.40	มากที่สุด
2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.48	0.42	มาก
3. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	4.44	0.44	มาก
4. การมีความคิดสร้างสรรค์	4.46	0.44	มาก
รวม	4.49	0.38	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน

พบว่า ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (0.40) รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (0.42) ส่วนด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (0.44)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวม

ระดับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การติดต่อสื่อสาร	4.56	0.43	มากที่สุด
2. การร่วมมือ	4.45	0.43	มาก
3. การประสานงาน	4.46	0.43	มาก
4. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4.42	0.44	มาก
รวม	4.47	0.39	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (0.43) รองลงมา คือ ด้านการประสานงาน (0.43) ส่วนด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (0.44)

2. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณแบบขั้นตอนโดยวิธี Enter เพื่อค้นหาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized		t	Sig
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std.Error	Beta			
(Constant)	0.857	.162			5.283*	0.000
การมีวิสัยทัศน์ (AA)	0.246	0.048	0.254		5.154*	0.000
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (BB)	0.034	0.056	0.037		0.603	0.547
การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (CC)	0.098	0.055	0.112		1.790	0.074

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
การมีความคิดสร้างสรรค์ (DD)	0.427	0.057	0.483	7.493*	0.000
$R^2 = .640$ Adjusted R Square = .635					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผลปรากฏว่า การสร้างสมการพยากรณ์ ในการค้นหาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่าปัจจัยตัวแปรมีอำนาจพยากรณ์ มีจำนวน 2 ตัวแปร คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ (AA) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (DD) ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาของครูเป็นไปในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาของครู และตัวแปรพยากรณ์ ทั้ง 4 ด้านร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 รวมได้ร้อยละ 64.00 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อน มาตรฐานของการพยากรณ์ค่า 0.237 โดยสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานตามลำดับ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 0.857 (\text{Constant}) + 0.246 (AA) + 0.034 (BB) + 0.098 (CC) + 0.427 (DD)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.254 (AA) + 0.037 (BB) + 0.112 (CC) + 0.483 (DD)$$

3. ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา พบว่า

3.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ คือการที่มีภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล มองถึงภาพอนาคต มีความรอบรู้ บริหารแบบมีส่วนร่วม มีการแสวงหาข้อมูลที่หลากหลาย มีความคิดสร้างสรรค์ มีจินตนาการ การวางแผนที่ดี สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้เพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รู้จักแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา นำปัจจัย 5 ประการมาปรับใช้โดยมีลำดับดังนี้ 1) นักเรียน 2) บุคลากร 3) สถานศึกษา 4) วิธีการ 5) ทีมงาน กำหนดแผนการปฏิบัติงานเป็นระยะ นำระบบการจัดการเข้าไปจัดขับเคลื่อนการปฏิบัติงานเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ มีการยกระดับการจัดการศึกษาของโรงเรียน และมุ่งพัฒนางานวิชาการซึ่งเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา

3.2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โรงเรียนจะประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับอยู่ที่ความโดดเด่นของงานวิชาการ แต่จะสำเร็จได้ก็ต้องขับเคลื่อนด้วยครู ครูต้องมีความเป็นมืออาชีพผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องส่งเสริมสนับสนุน ให้ครูทุกคนทำงานได้เต็มศักยภาพ การใช้คนให้ตรงกับงาน ความรู้ความสามารถ คอยให้ขวัญกำลังใจ ในการทำงานให้เสร็จต้องใส่ใจไปด้วยงานถึงจะสำเร็จ รับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน เน้นการให้งานแก่บุคคลให้ตรงกับความสามารถของบุคคลนั้น ให้มองว่าบุคคลนั้นพัฒนาสิ่งไหนได้ดีที่สุดแล้วให้บุคคลนั้นใช้ศักยภาพของตนเองลงสู่เรื่องงานอย่างมีคุณภาพ คนทุกคนมีย่อมมีความแตกต่างกัน ครูทุกคนย่อมมีความคิดความต้องการที่จะทำงานตามความถนัดของตนเอง ตัวของผู้บริหารสถานศึกษาเองก็ต้องดูคนให้ออก มองคนให้ได้ ใช้คนให้เป็น เลือกคนให้เหมาะกับงาน เอาทฤษฎีการเสริมแรง การเรียนรู้เข้ามาใช้ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมและค่านิยม สร้างวัฒนธรรมให้คนในองค์กรเกิดการยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้สามารถทำงานร่วมกันด้วยได้ดี และมีความสุขในการทำงานของทุกฝ่าย

3.3 การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การปรับความคิดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ สภาพแวดล้อม ข้อจำกัดต่าง ๆ เพื่อให้ความคิดนั้นสามารถเกิดผลที่เป็นรูปธรรม มีเหตุผลในการตัดสินใจ หากครูมีภาระก็ให้ทำภาระของตัวเองที่สำคัญก่อน แต่ถ้าไม่มีภาระสำคัญใดให้ทำหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานไม่บังคับให้ตรงตามข้อปฏิบัติจนเกินไป มีข้อยกเว้นในการปฏิบัติเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ด้วยการบูรณาการวิธีการทำงานอย่างหลากหลาย มีให้เกิดความตื่นตัว กระฉับกระเฉง และคล่องแคล่วในการทำงาน

3.4 การมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำอย่างผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ความคิดในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง อย่าหยุดนิ่ง กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความกล้า ที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ การตัดสินใจดำเนินการหรือแนวความคิดที่แก้ไขปัญหาที่มีความแตกต่างจากการตัดสินใจปกติ คือการคิดที่ใช้หลักเหตุและผล บวกกับการใช้จินตนาการแบบสร้างสรรค์และเป็นกระบวนการและสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงาน

อภิปรายผล

งานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

1.1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 มีการวิเคราะห้นโยบายรัฐบาลกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัด และการศึกษาสภาพของเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อกำหนดกรอบแนวทางในการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563–2565 ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร นโยบาย เป้าหมาย เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ และแนวทางการขับเคลื่อนและพัฒนาศึกษา ให้สอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกันทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ซึ่งมีสาระสำคัญ 5 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 สภาพการจัดการศึกษา ส่วนที่ 2 นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ส่วนที่ 3 การศึกษาสภาพของเขตพื้นที่การศึกษา ส่วนที่ 4 ทิศทางการพัฒนาการศึกษา ส่วนที่ 5 การนำแผนสู่การปฏิบัติ เพื่อการพัฒนางานทำให้ส่งผลต่อการทำงานของผู้บริหารในสถานศึกษา มีความมุ่งมั่น มีรับผิดชอบ มีเสียสละ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4, 2563) และรัชฎากร อัครจันทร์ กล่าวว่าการใช้ความคิดในการพัฒนางาน อยู่อย่างต่อเนื่องและเน้นผลสำเร็จตลอดจนผลประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นหลัก และการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการปฏิบัติงานที่มีวิสัยทัศน์ มีการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความยืดหยุ่นและปรับตัว มีความคิดสร้างสรรค์ จึงทำให้มีผลอยู่ในระดับมาก (รัชฎากร อัครจันทร์, 2560) สอดคล้องกับ กฤษพล อัมระนันท์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (กฤษพล อัมระนันท์, 2559) และภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง, 2559)

1.2 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา พบว่า การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาของครู อยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูผู้สอนในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานร่วมกัน นั้น จะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากหรือน้อยต่างกันไป แต่ทุกคนนั้นจะมีการปรับตัวให้สามารถเข้ากับทีมงานได้ ก็เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น และครูผู้สอนจะมุ่งต่อผลสำเร็จในการทำงานเป็นอย่างมาก อีกทั้งครูผู้สอนต่างมีความเข้าใจและมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมไปในแนวทางเดียวกันว่า การทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เพื่อการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับสถานศึกษาอื่น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกคนทุกฝ่าย ซึ่งสอดคล้องกับ อริศขรา อุ่มสิน พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (อริศขรา อุ่มสิน, 2560) และดวงแข ข่านอก พบว่าภาวะผู้นำ

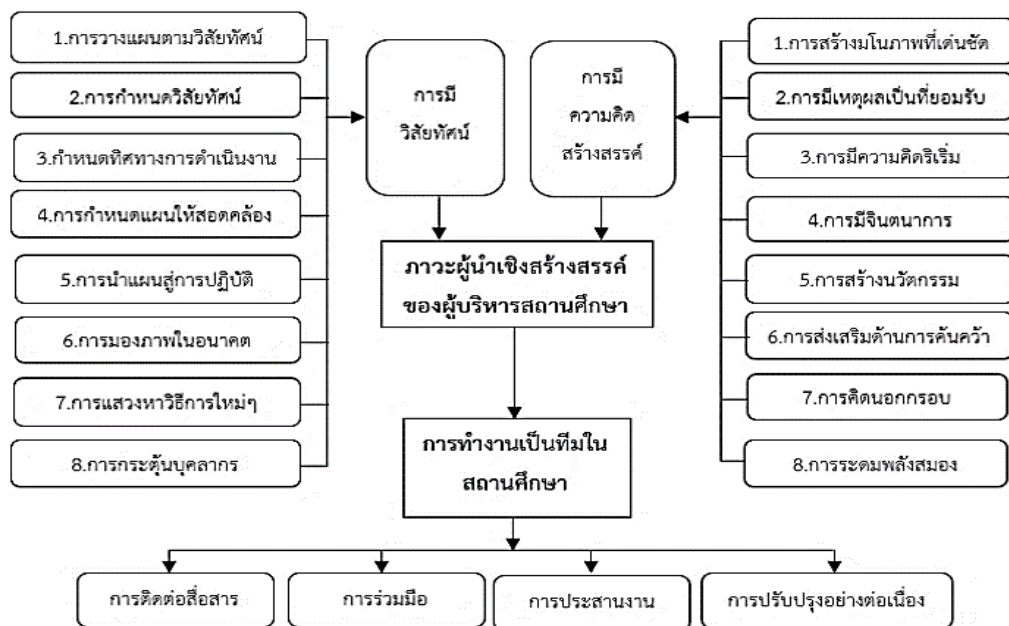
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (ดวงแข ขำนอก, 2559)

2. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงาน เป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2 ด้าน คือ ด้านการมี วิสัยทัศน์ และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น มีความรับผิดชอบ มีความเสียสละ มีการใช้ความคิดในการพัฒนางาน คิดอย่างสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง พร้อมกับการ ร่วมกันทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ธนัญญา ประจงใจ พบว่ามีการส่งผลต่อ การทำงานเป็นทีมตามความเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การการศึกษา ประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (ธนัญญา ประจงใจ, 2557) และ ลำเทียน เผ่าอาจ พบว่ามีการส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยาย โอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก (ลำเทียน เผ่าอาจ, 2559)

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 4 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความรอบ รู้ บริหารงานแบบมีส่วนร่วม การบริหารงานต้องคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เลือกคนให้ เหมาะกับงาน เน้นการใช้งานบุคคลให้ตรงกับความสามารถ การมีความยืดหยุ่นและปรับตัวใน การบริหารงานก็เป็นสิ่งสำคัญ ปรับความคิดให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ รวมถึงข้อจำกัดเพื่อให้ความคิดนั้นสามารถเกิดผลที่เป็นรูปธรรม ใช้เหตุผลในการตัดสินใจ แก้ปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับ สุภาพ ฤทธิ์บำรุง ที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความคิด สร้างสรรค์กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความกล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ ในการ ปฏิบัติงาน ร่วมกันขับเคลื่อนงานเพื่อเป้าหมายของสถานศึกษา (สุภาพ ฤทธิ์บำรุง, 2556) สอดคล้องกับ Stenberg พบว่า ผู้นำสถานศึกษาที่ดีนั้นจะต้องไปด้วย การตัดสินใจที่ชาญ ฉลาดมีความคิดสร้างสรรค์ในการนำหลักสูตรมาปรับใช้ได้จริง มีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ในการ วิเคราะห์ความคิดของตนและของบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความสามารถในการ โน้มน้าวใจบุคลากรในสถานศึกษาให้เห็นคุณค่าของตนเอง และทำให้ทุกคนมีเป้าหมาย ร่วมกัน (Stenberg, R.J, 2016) และ Mungkasem (2017) พบว่า คุณลักษณะของผู้ที่มีภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ การมีความเป็นผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม การมีทัศนคติด้านบวก และการมีความสามารถในการปรับตัว ดังนั้น ภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการทำงาน เป็นทีมในสถานศึกษา (Mungkasem, U, 2017)

สรุป

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบออกมาได้เป็น 4 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาของครูแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ 1) ด้านการติดต่อสื่อสาร 2) ด้านการร่วมมือ 3) ด้านการประสานงาน 4) ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และจากการศึกษาข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา แล้วนำมาวิเคราะห์โดยค่าสถิติ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาของครูทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ การติดต่อสื่อสาร การร่วมมือ การประสานงาน และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยด้านการมีวิสัยทัศน์ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษามากที่สุดและรองลงมาคือด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาในเชิงบวก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ในด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนวิสัยทัศน์ กำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทางการดำเนินงานให้สอดคล้องนำไปสู่การปฏิบัติ มีการมองภาพในอนาคต แสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ในการกระตุ้นการทำงานของบุคลากร ส่วนในด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างมโนภาพที่เด่นชัด มีเหตุผลเป็นที่ยอมรับ มีความคิดริเริ่ม มีจินตนาการ มีการสร้างนวัตกรรมจากการค้นคว้า ในการคิดนอกกรอบ รวมไปถึงการระดมพลังสมองเพื่อให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ขึ้นดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย (ที่มา: จากการสังเคราะห์ของผู้วิจัย)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ให้ผู้บริหารเพิ่มวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพิ่มโอกาสในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ร่วมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานด้วยการบูรณาการวิธีการทำงานอย่างหลากหลาย ตื่นตัว กระฉับกระเฉง และคล่องแคล่วในการทำงาน
2. ให้ผู้บริหารสถานศึกษามีกำกับ นิเทศและติดตาม เสริมแรง พร้อมกับให้ขวัญกำลังใจในการเพิ่มศักยภาพของครู รวมไปถึงการพิจารณาความดี ความชอบ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ให้ชัดเจน และวางแผนตามวิสัยทัศน์ จากนั้นดำเนินการตามแผนงานสู่การปฏิบัติ เพื่อที่จะพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4
2. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4
3. ควรศึกษาการพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2561-2579. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กฤษฎพล อัมระนันท์. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ดวงแข ข่านอก. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารการศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ธัญญา ประจงใจ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตรด. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2535). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: ชมรมเด็ก.

บุญรดา ทรงบุญศาสตร์. (2559). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง. (2559). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

รัชฎากร อัครจันทร์. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมยศ นาวิก. (2540). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ เรื่องการจูงใจ: จากแนวความคิดไปสู่การประยุกต์ใช้. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บรรณกิจ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4. (2563). แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565. นครศรีธรรมราช: สพป. นครศรีธรรมราช เขต 4.

สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุวิมล โตปิ่นใจ. (2556). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบางบ่อ 2 อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

อริศรา อุ่มสิน. (2560). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- Cronbach, L. J. (1971). Test Validation. In R. Thorndike (Ed.), Educational Measurement (2 ed.). Washington DC: American Council on Education.
- Likert, R. (2003). A Technique for the Measurement of Attitude. Chicago: Rand Mc Nally.
- Mungskasem, U. (2017). The Experimental Study of The Creative Leadership Training on Creative Leadership Quality of Education Chief Executive Officers. Dissertation Abstracts International, 23(6), 56-A.
- Stenberg, R.J. (2016). Creative Leadership: It's a Decision. Journal of Leadership, 36(2), 22-24.