



ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1
**The Impact of Creative Leadership among Administrators on The
Teamwork Performance of Teachers In Schools under The Prachinburi
Primary Educational Service Area Office 1**

รัตติยากร พิพัฒศรี^{1*}, ผศ.ดร.กุลจิรา รักษนคร²

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, ประเทศไทย

Rattiyakorn Pipatsri^{1*}, Phra Maha Kriangsak Witichai²

^{1,2}Faculty of Education, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

✉: * rattiyakorn.pipa@northbkk.ac.th

(*Author Corresponding Email)

Received: 15 May 2026; Revised: 29 May 2026; Accepted: 28 June 2026

© The Author(s) 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน 2) ศึกษาระดับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรีเขต 1 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร กับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรีเขต 1 และ 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 เป็นรูปแบบการวิจัยแบบสำรวจ ใช้กระบวนการวิจัยเชิงปริมาณโดยเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง 298 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรีเขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ภาวะผู้นำด้านการมีจินตนาการ เป็นปัจจัยเพียงด้านเดียวที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, สมรรถนะการทำงานเป็นทีม

Abstract

This research aimed to 1) study the level of opinions on creative leadership among administrators, 2) study the level of teamwork competence among teachers in schools under the Prachinburi Primary Educational Service Area Office 1, 3) study the relationship between creative leadership of administrators and teamwork competence of teachers in schools under the Prachinburi Primary Educational Service Area Office 1, and 4) study the impact of creative leadership of administrators on teamwork competence of teachers in schools under the Prachinburi Primary Educational Service Area Office 1. The research employed a quantitative survey methodology, collecting data from a sample of 298 individuals. The results showed that: 1) the overall opinion of creative leadership among administrators in schools under the Prachinburi Primary Educational Service Area Office 1 was at the highest level; 2) the overall teamwork competence of teachers in schools under the Prachinburi Primary Educational Service Area Office 1 was at the highest level; 3) imaginative leadership was the only factor with a statistically significant positive correlation with teachers' teamwork competence at the 0.05 level; and 4) creative leadership of administrators significantly impacted teachers' teamwork competence. Affiliated with the Prachinburi Primary Educational Service Area Office, Zone 1, with statistical significance at the 0.05 level.

Keywords: Leadership, Creative Leadership, Teamwork Competence

1. บทนำ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างผลสำเร็จในระดับองค์กร โดยสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ จึงมุ่งเน้นที่การสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรและส่งเสริมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดเชิงสร้างสรรค์และการเรียนรู้จึงถือเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาและปรับปรุง กระบวนการทำงาน การให้โอกาสแก่บุคลากรในการแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความคิดจะช่วย เสริมสร้างแรงขับเคลื่อนที่นำไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนในองค์กร (Constantin, Ionut Constantin, 2023) นอกจากนี้ แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ยังเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีมและการใช้ศักยภาพของแต่ละบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่จะนำทีมงานหรือผู้ปฏิบัติงาน ให้ดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนด โดยผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบ สามารถวิเคราะห์ความต้องการของแต่ละบุคคลเพื่อจูงใจให้ปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ มีความยืดหยุ่นในการคิดและการตัดสินใจ มีวิสัยทัศน์คิดนอกกรอบไม่ยึดติดกับ "กรอบความคิด" (อริศรา อุ่มสิน, 2560) เน้นการสร้างทรัพยากรบุคคลให้เป็นทีมงานที่สร้างสรรค์มีความสามารถพอที่จะต่อการกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัลในปัจจุบันที่สำคัญ คนที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องสร้างสภาพแวดล้อมสำหรับผู้อื่นให้ มีความสร้างสรรค์ (Puccio, Murdock and Mance, 2007)

ผู้นำจึงต้องเป็นผู้ที่ส่งเสริมและให้กำลังใจทีมงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้แสดงออกทาง ความคิดและกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จะเห็นได้ว่าผู้นำจะต้องเป็นคนที่มี ภาวะผู้นำ เพื่อที่จะสามารถนำพาองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้

บุคลากรภายในองค์กรต้องให้ความร่วมมือกัน และมีการทำงานเป็นทีม ซึ่งผู้บริหารที่ดีต้องส่งเสริมทีมให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ถือเป็นคุณสมบัติที่ผู้นำองค์กรจำเป็นต้องมีเพื่อส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีมภายในองค์กร การขับเคลื่อนองค์กรให้เดินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ผู้นำในยุคใหม่ต้องมีความสามารถในการจูงใจ ประสานงาน รวมถึงการนำบุคคลอื่นอย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการ และมีความยืดหยุ่น ด้วยวิธีการ หรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างท้าทายและสร้างสรรค์ ซึ่งการดำเนินการเหล่านี้เป็นคุณสมบัติของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ และคณะ, 2565) สถานศึกษาที่มีผู้บริหารที่สามารถนำบุคลากรภายในองค์กรได้ จะทำให้บุคลากรภายในสถานศึกษาเห็นความสำคัญของตนเองในการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ตามคุณภาพ และเพื่อให้เกิดการเรียนรู้เป็นเครื่องมือในการสร้างผลผลิตในทางสร้างสรรค์ เป็นผลผลิตใหม่ ๆ ที่เกิดจากความคิดและสติปัญญาของผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โลกและสังคมได้เปลี่ยนแปลงไปแล้วเรามีความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนกระแสนของการศึกษาใหม่ เพื่อให้การศึกษาเป็นเครื่องมือของการสร้างและสร้างอย่างสร้างสรรค์ก่อให้เกิดผลผลิตในทางสร้างสรรค์เป็นผลผลิตใหม่ ๆ ที่เกิดจากความคิดสติปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างมีความรับผิดชอบ ตลอดเวลาและที่สำคัญจะต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ ๆ ในการนำองค์กรสู่ความสำเร็จทั้งด้านผลผลิต และ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, 2563)

การส่งผลของครูในการทำงานเป็นทีมให้เกิดความสำเร็จในงาน ต้องมีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับเพื่อนมนุษย์ส่งเสริม และพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้สมาชิกและทีมมีศักยภาพและมีความพร้อมในการทำงานเป็นทีมที่สามารถทำงานให้ ประสบความสำเร็จได้ต้องประกอบด้วย ความสามารถพิเศษ (Talent) ความรู้ (Knowledge) การมีอิทธิพล ต่อความคิดของคนในองค์กร ประสบการณ์ และความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานในเชิงเทคนิคที่จำเป็นสำหรับการทำงานของทีม ความสำคัญของการรวมตัวกันเพื่อทำงานเป็นทีม ความรู้ความสามารถ และศักยภาพในตัวบุคคลมีขอบเขตที่จำกัด จึงต้องมารวมกลุ่มกันเพื่อนำจุดดี จุดด้อย ความรู้ และความสามารถที่แตกต่างกันเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา เพื่อประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2564) การทำงานเป็นทีมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การช่วยสร้างประโยชน์แก่บุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ลดการทำงานเพียงลำพังทำให้บุคลากรมองเห็นคุณค่าของตนเอง นอกจากนี้ยังช่วยให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะการทำงานใหม่ ๆ ที่ได้จากการเรียนรู้ร่วมกับบุคคลอื่นภายในทีมรวมถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสมาชิกภายในทีม ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ช่วยให้ระดับความเครียดในการทำงานลดลง และนำเอาศักยภาพของตนเองมาใช้ในการทำงานมากยิ่งขึ้น (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2561) จึงเห็นได้ว่าองค์กรได้นำเอาการทำงานแบบทีมเข้ามาใช้อย่างมาก เพราะมีความยืดหยุ่นที่มากขึ้นมีสมรรถภาพในการรวมตัวกันได้รวดเร็ว และทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ได้แก่ (1) ทีมงานจะไม่ได้รู้สึกว่ามีผู้นำหรือหัวหน้าทีมไม่มีใครเป็นเจ้านายหรือผู้บังคับบัญชาต่างกันที่ตำแหน่งและหน้าที่แต่สิ่งที่เหมือนกันคือทุกคนได้รับเกียรติและศักดิ์ศรีเท่าเทียมกันในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานและเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานที่มีความสำคัญเท่าเทียมกัน (2) ทีมงานจะทำงาน

ไปด้วยเรียนรู้ไปด้วยพัฒนาไปด้วย มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นเพราะได้รับการชี้แนะบ่มเพาะหล่อหลอมจากหัวหน้าทีมหรือผู้นำที่พร้อมจะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ในกรณีเกิดความผิดพลาด ทีมงานจะไม่ตำหนิว่ากล่าวแต่จะเต็มไปด้วยบรรยากาศของการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงไปร่วมกัน (3) ทีมงานจะกลายเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับทีมงานรุ่นใหม่ ๆ ที่เข้ามาพร้อมถ่ายทอดประสบการณ์ดี ๆ พร้อมทั้งจะเป็นพี่เลี้ยงให้กับน้องใหม่และพร้อมที่จะเป็นต้นแบบให้กับน้องในรุ่นต่อ ๆ ไป (4) ทีมงานจะทำงานโดยไม่ได้มองผลประโยชน์หรือค่าตอบแทนเป็นเรื่องสำคัญที่สุด เนื่องจากสิ่งที่ทีมงานได้รับนั้นได้รับผลตอบแทนอย่างสมเหตุสมผลตามผลการปฏิบัติงานของทีมและยังได้รับความรู้สึกดี ๆ ความปรารถนาดีจากเพื่อนร่วมทีมจากหัวหน้าทีมที่สำคัญ ผลตอบแทนจึงมีใช้ทุกสิ่งทุกอย่างที่จะทำให้คนอยู่หรือไป แต่บรรยากาศการทำงานเป็นทีมจะเป็นสิ่งดึงดูดให้ทีมงานอยู่ในองค์กรอย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2561)

สมรรถนะของครูประการหนึ่งที่ระบุไว้ในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ.2566-2570 คือ การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงาน รวมทั้งให้มีการเชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารในหน่วยงานให้ส่งเสริมสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้า และรองรับการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ของบุคลากรในหน่วยงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย (สำนักงาน ก.พ. สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2567) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรีเขต 1 เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการดูแลและพัฒนาการศึกษาระดับประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดปราชญ์บุรี โดยมีหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ จากรายงานผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ในปีงบประมาณ 2567 พบว่า จากการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตลอดปีงบประมาณ ที่ได้มีการดำเนินงานขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และนโยบายและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรีเขต 1 พบปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินโครงการและกิจกรรม ที่ยังไม่ตรงตามจุดประสงค์ ตัวชี้วัดในบางโครงการข้อมูลไม่ครบถ้วน ไม่สมบูรณ์ โดยจากรายงานมีข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยเน้นย้ำและสนับสนุนให้บุคลากรทำงานแบบบูรณาการ ตลอดจนมีมติในการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้อง พัฒนาการจัดการความรู้ในหน่วยงานให้เป็นระบบ เพื่อพัฒนามาตรฐานและตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานทุกภารกิจมีความชัดเจน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรีเขต 1, 2568)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรีเขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครู ซึ่งส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนต่อไป

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรีเขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรีเขต 1
3. เพื่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร กับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรีเขต 1
- 4 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1

3. การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1” ผู้ศึกษาได้เตรียมแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

1.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันเน้นไปที่ความสามารถในการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ภายนอกและความเปลี่ยนแปลงของโลกที่รวดเร็ว โดยผู้บริหารต้องมีบทบาทสำคัญในการแสดงความกล้าเผชิญกับความท้าทายใหม่ๆ มีความคิดนอกกรอบ และมีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงที่สุด นอกจากนี้ยังต้องอาศัยความรู้และประสบการณ์ทางการบริหารมาใช้ในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน มองเห็นภาพอนาคต และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการภายใต้สภาวะสังคมที่มีการพัฒนาทางเทคโนโลยีและการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง (ปนิธาน ลอยบ้านแพ้ว และ พิภพ วังเงิน, 2567)

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และจินตนาการในการสร้างแรงบันดาลใจและส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดเชิงสร้างสรรค์ ผู้นำลักษณะนี้จะไม่ยึดติดกับกรอบเชิงความคิดแต่จะมีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจและเน้นการใช้ศักยภาพของสมาชิกในทีมให้เกิดประโยชน์สูงสุด (อริศขรา อุ่มสิน, 2560) ซึ่งองค์ประกอบสำคัญประกอบด้วยด้านวิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว และการมีจินตนาการ เพื่อเปลี่ยนกระบวนการทัศนในการนำองค์กรสู่ความสำเร็จทั้งด้านผลผลิตและผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, 2563; กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ และคณะ, 2565)

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมเน้นความสำคัญของการรวมกลุ่มบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและศักยภาพที่แตกต่างกันมาช่วยกันแก้ปัญหาและลดการทำงานเพียงลำพัง ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรและลดความเครียดในการทำงานของบุคลากร (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2561; พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2564) สมรรถนะการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย 3 ด้านหลัก คือ สมรรถนะด้านความรู้ของทีม สมรรถนะด้านทักษะของทีม และสมรรถนะด้านทัศนคติของทีม โดยทีมงานยุคใหม่จะเน้นความเท่าเทียมกันของสมาชิก การเรียนรู้และพัฒนาไปพร้อมกับการทำงาน และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีดึงดูดให้บุคลากรอยู่ในองค์กรอย่างยั่งยืน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง, 2563)

4. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาป्राจีนบุรี เขต 1” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บ รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยแบ่งการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้กำหนดประชากรคือ ผู้บริหารและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชินบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จาก 114 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 1,166 คน สำหรับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้คำนวณตามสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนร้อยละ 0.05 จากนั้นจึงดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยสุ่ม ได้กลุ่มตัวอย่างรวมจำนวน 298 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการพัฒนา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งโครงสร้างออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร 4 ด้าน และระดับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู 3 ด้าน โดยใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) 5 ระดับ สำหรับกระบวนการสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยเริ่มต้นจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดและร่างแบบสอบถาม จากนั้นนำไปผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พบว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1 ทุกรายการ

สำหรับการหาคุณภาพเครื่องมือในด้านความเชื่อมั่น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการวิเคราะห์พบว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .892 แสดงว่าเครื่องมือวิจัยฉบับนี้มีความเชื่อมั่นเพียงพอที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเริ่มต้นด้วยการขอหนังสือส่งตัวจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก เพื่อขอความอนุเคราะห์จากสถานศึกษาเป้าหมายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จากนั้นจึงดำเนินการแจกแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังกลุ่มตัวอย่าง โดยมีการแนบเอกสารชี้แจงจุดประสงค์และวิธีการตอบข้อมูลอย่างชัดเจน เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูลทุกฉบับอย่างละเอียด เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ในการประมวลผลข้อมูล ผู้วิจัยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปและระดับตัวแปร สำหรับการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) และใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบอำนาจพยากรณ์และหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ใดที่สามารถร่วมกันพยากรณ์หรือส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู

5. ผลการวิจัย

1. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 298 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.4 โดยส่วนมากมีช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี (ร้อยละ 43.3) รองลงมาคือช่วงอายุ 31-40 ปี (ร้อยละ 40.3) สำหรับระดับการศึกษานั้น ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 53.4 และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.7

2. ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านวิสัยทัศน์ ซึ่งมีความโดดเด่นในการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรบรรลุเป้าหมายร่วมกัน รองลงมาคือด้านความคิดสร้างสรรค์ที่เน้นการกล้าตัดสินใจทดลองวิธีการบริหารที่แตกต่าง และด้านการมีจินตนาการที่มีจุดเด่นเรื่องการถ่ายทอดภาพลักษณ์ในอุดมคติของโรงเรียนให้เป็นรูปธรรม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ซึ่งผู้บริหารมีความพร้อมในการปรับเปลี่ยนแผนงานเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

3. สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ระดับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีความโดดเด่นมากที่สุดคือ สมรรถนะทักษะของทีมนำ โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานกลุ่ม รองลงมาคือสมรรถนะความรู้ของทีมนำ ซึ่งครูมีความเข้าใจเป้าหมายและมาตรฐานคุณภาพงานเป็นอย่างดี และลำดับ

สุดท้ายคือสมรรถนะทัศนคติของทีมที่ให้ความสำคัญกับการยอมรับและเปิดใจกว้างต่อข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาทีม ตลอดจนมีความเชื่อมั่นไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานเพื่อร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

4. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทั้ง 4 ด้าน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ด้านการมีจินตนาการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .648 และมีอำนาจในการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .420 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสามารถร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูได้ร้อยละ 42.0

6. อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 จากการศึกษาวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านความคิดสร้างสรรค์ รองลงมาคือด้านการมีจินตนาการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว โดยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในภาพรวมที่อยู่ในระดับมากที่สุดนั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Amabile (1996) และ Ford (1996) ที่อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการกระตุ้นและสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร ผ่านการคิดนอกกรอบและการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการนวัตกรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ จิรุตญา พรหมสมปาน (2565) อธิบายว่า ผู้นำลักษณะนี้จะมีสามารถในการบริหารจัดการสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์และสนับสนุนการทดลองสิ่งใหม่ ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ ภาณุพงศ์ อุณชาติ (2565) ที่มองว่าผู้นำต้องมีความสามารถในการจูงใจให้ผู้อื่นเปิดกว้างในการทดลองสิ่งใหม่และสร้างกระบวนการทำงานที่มีความคล่องตัว สอดคล้องกับแนวคิดของ Mainemelis, Kark, and Epitropaki (2015) อธิบายว่า ภาวะผู้นำลักษณะนี้จะสร้างเงื่อนไขที่เอื้อต่อสิ่งที่อาจเป็นไปได้ในอนาคตแม้จะยังไม่สามารถทำได้ในปัจจุบัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภักดิ์ภูษิต จันทนวรรณ และสมพงษ์ ธรรม (2566) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แห่งศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับสูง โดยประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญทั้งด้านจินตนาการ วิสัยทัศน์ และความยืดหยุ่น

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและโดดเด่นในเรื่องการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ อรรถชัย แนวจินดี (2564) ที่พบว่า ผู้นำควรสร้างภาพความสำเร็จในอนาคตเพื่อกำหนดทิศทางและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของนคร ชูสอนสาย (2565) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญยิ่งต่อการกำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์เพื่อให้เกิดภาพแห่งความสำเร็จที่ชัดเจน สำหรับด้านความคิดสร้างสรรค์ ที่ผู้บริหารกล้าตัดสินใจ

ทดลองวิธีการบริหารที่แตกต่างนั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ พัชร อินทาปัจ (2563) ที่อธิบายว่าผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะไม่ยึดติดกับแบบแผนเดิมและกล้าท้าทายสิ่งใหม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มลิกา ทองฉิม (2566) ที่พบว่าผู้บริหารใช้เชาวน์ปัญญาในการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนความคิดใหม่ ๆ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร

ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ที่มีจุดเด่นในการปรับเปลี่ยนแผนตามสถานการณ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ ชุตินา สิริอด (2565) ที่อธิบายว่าความยืดหยุ่นช่วยให้องค์กรรองรับความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กชพร จันทรแดง และนิรันดร์ จุลทรัพย์ (2566) ที่พบว่าความยืดหยุ่นและการปรับตัวช่วยลดอุปสรรคและขยายวิธีการทำงานให้กว้างขวางขึ้น และสุดท้ายใน ด้านการมีจินตนาการ ที่โดดเด่นเรื่องการถ่ายทอดภาพลักษณ์อุดมคติให้เป็นรูปธรรมนั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ จันจิรา น้ำขาว (2562) ที่อธิบายว่าผู้นำต้องแสดงพฤติกรรมที่ตอบสนองเชิงจินตนาการและคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดในทุกสถานการณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัฒนกรณ์ บุญศร (2566) ที่พบว่าจินตนาการและวิสัยทัศน์เป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญของภาวะผู้นำในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Stoll (2020) ที่พบว่า การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการของบุคลากรเป็นความท้าทายพื้นฐานที่ผู้นำโรงเรียนยุคใหม่ต้องกำหนดเป็นเงื่อนไขสำคัญในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานเพื่อยกระดับการเรียนรู้ในสถานศึกษา

2. สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดในทุกองค์ประกอบ ได้แก่ สมรรถนะทักษะของทีม สมรรถนะความรู้ของทีม และสมรรถนะทัศนคติของทีม ตามลำดับ ผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดของ Topchik (2007) ที่อธิบายว่า ทีมเป็นตัวชี้วัดคุณภาพของการทำงานร่วมกัน ซึ่งต้องอาศัยการพึ่งพาอาศัยกัน และการตัดสินใจที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ของทีม โดยทีมที่มีสมรรถนะสูงจะช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างต่อเนื่องทั้งในด้านเทคนิคและทักษะ สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ที่อธิบายว่า การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และ สอดคล้องกับแนวคิดของ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564) ที่ให้ทัศนะว่า สมาชิกในทีมที่ยอดเยียมจะมีการร่วมมือกันวางแผนงานร่วมกัน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มผลิตภาพในงานบริหารสถานศึกษา นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับแนวคิดของ Moorhead and Griffin (2001) ที่ระบุว่าการทำงานเป็นทีมแตกต่างจากกลุ่มทั่วไปตรงที่เน้นการกระทำที่มุ่งสู่เป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน

ด้านสมรรถนะความรู้ของทีม พบว่าครูมีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด โดยประเด็นที่โดดเด่นที่สุดคือ ความเข้าใจในเป้าหมายและมาตรฐานคุณภาพงานรองลงมาคือความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชาการ ผลการศึกษานี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Melany Hebles (2022) ที่พบว่า มิติด้านความรู้เกี่ยวกับการทำงาน

เป็นทีมเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้นักศึกษาหรือบุคลากรเข้าใจบทบาทของตนเองและสมาชิก รวมถึงเข้าใจ กลยุทธ์ที่จะช่วยสนับสนุนการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Joann (2019) ที่พบว่า ความรู้ในด้าน บทบาทและความรับผิดชอบ (Roles and Responsibilities) ช่วยให้ทีมสามารถทำงานร่วมกันได้โดยลดความ ขัดแย้งและเพิ่มความเข้าใจในมุมมองของแต่ละบุคคล และยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เหมือนฝัน บุรจิภา ชัย (2563) ที่พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยในด้านการรับรู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของทีมสูงที่สุด

ด้านสมรรถนะทักษะของทีม พบว่าครูมีทักษะการทำงานเป็นทีมในระดับมากที่สุด โดยจุดแข็งที่ สำคัญคือการนำเทคโนโลยีมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานกลุ่ม และการถ่ายทอดความเชี่ยวชาญให้เพื่อน ร่วมงาน ซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ Navío-Marco, Ardura, and Galán (2025) ที่อธิบายว่า สมรรถนะ การทำงานเป็นทีมส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในยุคดิจิทัล และช่วยพัฒนาทักษะการร่วมมือของครูผ่าน เทคโนโลยีได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ María Luisa Sein-Echaluze (2024) ที่พบว่า ทักษะ ร่วมกันของทีมสามารถพัฒนาผ่านเทคโนโลยีที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน ซึ่งช่วยระบุดีพัฒนาการและ ความก้าวหน้าของทีมได้อย่างโปร่งใส และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตตารีย์ สุขบุตร (2562) ที่พบว่า ทักษะ ด้านการตัดสินใจและการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เป็นตัวบ่งชี้สำคัญที่มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดในการ เสริมสร้างทีมครู

ด้านสมรรถนะทัศนคติของทีม ผลการศึกษาพบว่าครูมีทัศนคติในระดับมากที่สุด โดยให้ ความสำคัญสูงสุดกับการยอมรับและเปิดใจกว้างต่อข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาทีม ผลการศึกษานี้ สอดคล้องกับ แนวคิดของ Karimi and Farivarsadri (2024) ที่อธิบายว่า การสื่อสารอย่างเปิดเผยช่วยลดความขัดแย้งและ สร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ซึ่งเป็นรากฐานของความร่วมมือที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ Raman (2019) ที่พบว่า การทำงานเป็นทีมช่วยให้ครูเกิดแรงจูงใจและมีความผูกพันต่อการทำงานมากขึ้น และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา จิตพลีชีพ (2561) ที่พบว่า การยอมรับในตัวตนและบทบาทของเพื่อนครู รวมถึงความไว้วางใจในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน เป็นแนวทางสำคัญที่ส่งผลให้การทำงานเป็นทีม ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวิทย์ จันทร์สว่าง (2565) ที่พบว่าสมรรถนะด้าน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบหลักที่ทำให้การจัดการศึกษามุ่งสู่ เป้าหมายร่วมกันได้

ความโดดเด่นของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมในระดับมากที่สุดของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 นี้ ยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Stoll (2020) ที่พบว่า การส่งเสริม ความคิดสร้างสรรค์ผ่านทีมงานจะช่วยยกระดับการเรียนรู้ของทั้งสถานศึกษา และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Maker (2022) ที่พบว่าทักษะการทำงานร่วมกันและการสื่อสารที่เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 เป็นสิ่งที่ครูและ ผู้นำยุคใหม่นำมาใช้เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนในโรงเรียนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1” ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะองค์ประกอบด้านการมีจินตนาการที่เป็นปัจจัยหลักในการถ่ายทอดภาพลักษณ์ความสำเร็จในอุดมคติให้กลายเป็นรูปธรรม ซึ่งช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและกล้าที่จะออกจากกรอบวิธีปฏิบัติเดิมๆ เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาร่วมกัน นอกจากนี้ การที่ผู้บริหารส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เน้นความเท่าเทียมและการเรียนรู้พัฒนาไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน ยังช่วยยกระดับทักษะการใช้เทคโนโลยีและทัศนคติเชิงบวกในการทำงานกลุ่ม ส่งผลให้เกิดความร่วมมือที่เหนียวแน่นและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. สรุป

ในส่วนของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จะมุ่งเน้นการใช้ความสามารถในการปรับตัวและแนวคิดนอกกรอบเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากร โดยเฉพาะการแสดงบทบาทเป็นแบบอย่างที่มีวิสัยทัศน์และจินตนาการเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการคิดเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำในลักษณะนี้ส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ โดยมุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีมด้วยความไว้วางใจและการยอมรับซึ่งกันและกัน กิจกรรมในการพัฒนาควรเน้นการสื่อสารอย่างเปิดกว้างและการใช้ศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างเต็มที่ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวผ่านความท้าทายในยุคดิจิทัลและบรรลุเป้าหมายตามคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

8. ข้อเสนอแนะ

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีนโยบายผลักดันให้ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาทักษะด้านการสร้างภาพลักษณ์อุดมคติและแรงบันดาลใจ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดเกิดความเข้าใจในทิศทาง และเป้าหมายร่วมกันขององค์กร โดยเน้นการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการคิดริเริ่มและการนำเสนอแนวทางใหม่ ๆ ในการยกระดับมาตรฐานคุณภาพการศึกษา

2) หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดทำแผนยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันของครู โดยการจัดสรรทรัพยากรและแพลตฟอร์มเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อรองรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการแก้ไขปัญหาาร่วมกันในรูปแบบทีม ซึ่งจะช่วยลดข้อจำกัดด้านระยะทางและเวลา ส่งผลให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานและสร้างผลลัพธ์ที่มีคุณภาพให้แก่ผู้เรียน

3) ควรมีการจัดทำนโยบายอบรมพัฒนาศักยภาพทั้งในระดับผู้บริหารและครูให้มีความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยมุ่งเน้นการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลายและการสร้างความไว้วางใจภายในทีม เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นแม้จะมีประสบการณ์หรือแนวคิดที่แตกต่างกัน ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรเกิดความเข้มแข็งและสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กขพร จันทรแดง, & นิรันดร์ จุลทรัพย์. (2566). ความยืดหยุ่นและการปรับตัวของครูในสถานศึกษายุควิถีใหม่. *วารสารทัศน์มิติทางการศึกษา*, 1(2), 1–15.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, และคณะ. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และการบริหารจัดการศึกษายุคใหม่*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย.
- จันจิรา น้ำขาว. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จิรธยา พรหมสมปาน. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. ใน *การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13* (น. 2020–2037). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). *ภาวะผู้นำร่วมสมัย*. ปัญญาชน.
- ชุตินา สิริอด. (2565). การบริหารความเปลี่ยนแปลงและความยืดหยุ่นขององค์กรทางการศึกษา. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษา*.
- ฐิตารีย์ สุขบุตร. (2562). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
- นคร ชูสอนสาย. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์].
- ปณิธาน ลอยบ้านแพ้ว, & พิกพ วังเงิน. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. *วารสารวิชาการการจัดการภาครัฐและเอกชน*.
- พัชรี อินทาปัจ. (2563). *การทำนายแบบแผนเดิม: บทบาทของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคเปลี่ยนผ่าน*. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์*.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2564). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลและการทำงานเป็นทีม*. สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัย.

- ภักดีคุณุญ จันทนวรานนท์, & สมพงษ์ ธรรม. (2566). การพัฒนาแบบวัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แห่งศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารโรงเรียน. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 8(2), 1287-1307.
- ภาณุพงศ์ อุณาตติ. (2565). การสร้างกระบวนการทำงานที่คล่องตัวด้วยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์. *วารสารวิชาการบริหารการศึกษาศึกษา*.
- มลิษา ทองนิม. (2566). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย]*.
- เหมือนฝัน บุรจิภาชัย. (2563). การรับรู้บทบาทหน้าที่และสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู. *วารสารการศึกษาศาสตร์*.
- วรวิฑู จันทร์สว่าง. (2565). สมรรถนะด้านการให้ความร่วมมือและช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา. *วารสารวิชาการครุศาสตร์*.
- วัฒนกรณ์ บุญตร. (2566). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัด. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ*, 3(7), 11-21.
- สุกัญญา จิตพลชีพ. (2561). *สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช]*.
- สำนักงาน ก.พ. สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2567). *คู่มือการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการยุคใหม่*.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1. (2568). *รายงานข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2568*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2561). *มาตรฐานสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือน*.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง. (2563). *คู่มือสมรรถนะข้าราชการ (Competency)*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- อริศรา อุ่มสิน. (2560). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และภาวะผู้นำ*. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย.
- อรรถชัย แนวเงินดี. (2564). การสร้างวิสัยทัศน์และภาพความสำเร็จในอนาคตของผู้บังคับบัญชาใหม่. *วารสารการพัฒนาองค์กร*.
- ไพฑูรย์ สีนารัตน์. (2563). *ความเป็นผู้นำทางการศึกษา*. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context*. Westview Press.
- Constantin, I. C. (2023). Creative leadership in organizational development. *Journal of Management Studies*.

- Ford, C. M. (1996). A theory of individual creative action in multiple social domains. *Academy of Management Review*, 21(4), 1112–1142.
<https://doi.org/10.5465/amr.1996.9704071865>
- Hebles, M. (2022). Knowledge dimensions in teamwork competence. *International Journal of Educational Research*.
- Joann, R. (2019). Roles and responsibilities in collaborative teams. *Educational Leadership Quarterly*.
- Karimi, H., & Farivarsadri, G. (2024). Exploring the collaboration skills among architecture students: A quantitative study in North Cyprus. *Buildings*, 14(7), Article 1984.
<https://doi.org/10.3390/buildings14071984>
- Mainemelis, C., Kark, R., & Epitropaki, O. (2015). Creative leadership: A multi-contextual framework. *Academy of Management Annals*, 9(1), 393–482.
<https://doi.org/10.1080/19416520.2015.1024502>
- Maker, C. J. (2022). Collaboration and communication skills for the 21st century. *Journal for the Education of the Gifted*.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2001). *Organizational behavior: Managing people and organizations*. Houghton Mifflin.
- Navío-Marco, J., Ardura, D., & Galán, A. (2025). Teamwork skills development in hybrid and online universities: The perspective of the future teachers. *Journal of New Approaches in Educational Research*. <https://doi.org/10.1007/s44322-025-00032-1>
- Puccio, G. J., Murdock, M. C., & Mance, M. (2007). *Creative leadership: Skills that drive change*. SAGE Publications.
- Raman, Y. (2019). *School management and leadership: Teamwork in schools*. Academic Press.
- Sein-Echaluce, M. L. (2024). Technology-supported teamwork skills development. *Journal of Educational Computing Research*.
- Stoll, L. (2020). Creating capacity for learning: The role of creative leadership in schools. *European Journal of Education*.
- Topchik, G. S. (2007). *The first-time manager's guide to team building*. AMACOM.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). Harper & Row.