



The Role of School Administrators in Promoting a Creative Organizational Culture in Schools under the Lopburi Primary Educational Service Area Office 1

Wiphada Rujirakul¹, Phasayakorn Laosawatdikul² and Sanchai Chuchee³

¹M.Ed. student, Educational Administration Program, Faculty of Education, Thepsatri Rajabhat University, Thailand

²⁻³Faculty of Education, Thepsatri Rajabhat University, Thailand

¹E-mail: kruwiphada29@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0009-8028-0957>

²E-mail: sayakorn@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0008-7020-5649>

³E-mail: sunchai.c@lawasri.tru.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0008-6832-0824>

Received 09/02/2025

Revised 18/03/2025

Accepted 20/04/2025

Abstract

Background and Aims: Organizational culture is an important factor affecting the success and sustainable development of organizations in the present era. Creating a strong and valuable organizational culture can help strengthen good relationships within the organization, promote cooperation, and effectively increase work efficiency. This research therefore aims to 1) study the role of school administrators in promoting a creative organizational culture in schools under the Lopburi Primary Educational Service Area Office 1, and 2) compare the role of school administrators in promoting a creative organizational culture in schools under the Lopburi Primary Educational Service Area Office 1, classified by gender, age, position, experience, and school size.

Methodology: This research is qualitative. The sample consisted of school administrators and teachers under the Lopburi Primary Educational Service Area Office 1 for the academic year 2023, totaling 320 individuals, selected through stratified random sampling. The research instrument used was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.956. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and one-way ANOVA.

Results: 1. The overall role of school administrators in promoting a creative organizational culture in schools under the Lopburi Primary Educational Service Area Office 1 was at the highest level. 2. The comparison of the role of school administrators in promoting a creative organizational culture in schools under the Lopburi Primary Educational Service Area Office 1, classified by gender, age, experience, and school size, showed no significant differences. However, when classified by position, there were differences with a statistical significance level of .05.

Conclusion: School administrators play an important role in promoting creative organizational culture by emphasizing organizational success, personnel self-development, giving importance to people in the organization, and building good relationships among each other. The overall picture shows that administrators are committed to creating a creative work atmosphere. However, when considering various factors, it was found that gender, age, experience, and size of the school did not significantly





affect the role of administrators. However, the position of the individual did affect management, with administrators playing a more prominent role than teachers in promoting organizational culture.

Keywords: Role of School Administrators; Organizational Culture; Creative;



บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

วิภาดา รุจิระกุล¹, ภัสยกร เลาสวัสดิกุล² และ สรรชัย ชูชีพ³

¹นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

²⁻³คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จและการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรในยุคปัจจุบัน การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่แข็งแกร่งและมีคุณค่า สามารถช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ส่งเสริมความร่วมมือ และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ และขนาดของสถานศึกษา

ระเบียบวิธีการวิจัย: การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 320 คน ได้มาโดยสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.956 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบเอฟ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย: พบว่า 1. บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ และขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผล: ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ โดยเน้นให้เกิดความสำเร็จในองค์กร การพัฒนาตนเองของบุคลากร การให้ความสำคัญกับผู้คนในองค์กร และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ภาพรวมแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่สร้างสรรค์ อย่างไรก็ตาม เมื่อนำปัจจัยต่าง ๆ มาพิจารณา พบว่า เพศ อายุ ประสบการณ์ และขนาดของสถานศึกษาไม่ได้ส่งผลต่อบทบาทของผู้บริหารมากนัก แต่ตำแหน่งของบุคคลมีผลต่อการบริหาร โดยผู้บริหารมีบทบาทเด่นชัดกว่าครูในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ

คำสำคัญ: บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา; วัฒนธรรมองค์การ; การสร้างสรรค์; สถานศึกษา

บทนำ

ภายใต้รูปแบบการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ในยุคการบริหารจัดการศึกษาไทยในปัจจุบัน ท่ามกลางกระแสแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ (globalization) ซึ่งอยู่ภายใต้เงื่อนไขการปรับเปลี่ยนการแข่งขัน เพื่อสร้างข้อ

ได้เปรียบและความมุ่งมั่นของสังคมที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็วและความหลากหลายนั้น ต่างส่งผลกระทบต่อวงวิชาชีพ โดยเฉพาะด้านการศึกษา ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปรับเปลี่ยนบริบทและโครงสร้างการบริหารของการบริหารจัดการศึกษาภายใต้ สาระแห่งบัญญัติของกฎหมายการศึกษา ที่เรียกว่า “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545) เป็นการปฏิรูปการศึกษาไทยทุกด้าน ทั้งการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาคุณภาพของบุคลากร และการประกันคุณภาพของสถานศึกษา โดยเฉพาะการคาดหวังคุณภาพของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษานำหลักการบริหารหลากหลายวิธีมาปรับใช้ในสถานศึกษาของตนเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคม การเมืองและวัฒนธรรม (ธีระ รุญเจริญ, 2548) วัฒนธรรมองค์การเป็นแบบแผนความคิด ความรู้สึกที่สมาชิกได้ร่วมกันกำหนดนโยบายในองค์การเพื่อเป็นบรรทัดฐานให้สมาชิกประพฤติปฏิบัติและสืบทอดไปสู่สมาชิกใหม่ขององค์การ ในการบริหารโรงเรียนผู้บริหารจึงควรพิจารณาให้ลึกซึ้งว่าวัฒนธรรมใดบ้างที่เป็นอุปสรรคและวัฒนธรรมใดบ้างที่ช่วยส่งเสริมการบริหารงานอันเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนงานในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งนี้ เพื่อความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียนและความเจริญก้าวหน้าของสังคมโดยรวมและจากการที่วัฒนธรรมโรงเรียนที่แข็งแกร่งจะเป็นศูนย์รวมพลังยึดเหนี่ยวบุคลากรเข้าด้วยกัน ทุกคนเข้าใจความมุ่งหมายของโรงเรียนเพื่อนำไปสู่ทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน ทุกคนมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้การยอมรับให้ความไว้วางใจ โดยการมอบหมายกระจายอำนาจ ทุกคนรู้จักบทบาท อำนาจหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน เข้าใจถึงความหลากหลายของบุคลากร โดยรู้จักใช้ความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถให้ความเอื้ออาทร ดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของบุคลากรในการปฏิบัติงานและสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้า ความเป็นธรรม ซื่อสัตย์ต่อทุกคนในการปฏิบัติงาน โดยการปลูกฝังการมีจิตสำนึกร่วมกัน สร้างค่านิยมให้รู้สึกว่าโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของทุก ๆ คนทุกคนเป็นเจ้าของ ทุกคนมีความพอใจ เต็มใจและตั้งใจทุ่มเทการทำงาน (วราพร พุ่มโพธิ์ทอง, 2555)

ผู้บริหารในยุคปัจจุบันเริ่มให้ความสนใจวัฒนธรรมองค์การ และนำวัฒนธรรมดังกล่าวมาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการโรงเรียน และยังมีการสนับสนุนให้มีการศึกษาวิจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมากขึ้น เพราะวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Nahavandi & Malekzadei, 1990) การสร้างความมั่นคงและเอกลักษณ์ร่วม การสร้างพฤติกรรมที่อยู่ร่วมกันในสมาชิก (Ivancevich & Matterson, 1989) การสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานโดยมีขวัญและกำลังใจจะส่งผลต่อความประทับใจของสมาชิกในรูปแบบการปฏิบัติงาน การสร้างสรรค์ ความผูกพันองค์การ คุณภาพในการปฏิบัติงานผลิต การปรับตัวขององค์การ เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้บุคลากรในโรงเรียนมีความรักความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และเป็นเครื่องมือที่จะเชื่อมโยงกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนให้ดำเนินไปอย่างราบรื่น จึงกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการที่จะนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการในโรงเรียน (Trice & Beyer, 1993)

จะเห็นได้ว่าลักษณะของวัฒนธรรมองค์การมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ โดยเฉพาะวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์เป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงานโดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานกับองค์การด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานร่วมกันเพื่อความสำเร็จของงาน เน้นคุณภาพงานมากกว่าปริมาณงาน โดยคำนึงถึงความเจริญก้าวหน้าของ

บุคลากร ควบคู่กับความสำเร็จของงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ คูก (Cooke, 1989) ได้อธิบายเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ซึ่งแบ่งเป็น 4 มิติ คือ 1) มิติมุ่งความสำเร็จ 2) มิติมุ่งสัจการแห่งตน 3) มิติมุ่งบุคคล 4) มิติมุ่งไมตรีสัมพันธ์ จากการศึกษาของ ศุภนิจ ธรรมวงศ์ (2548) พบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน หากองค์การมีวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ มีนโยบายส่งเสริมการปฏิบัติให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ย่อมทำให้บุคลากรอันเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาองค์การสามารถปฏิบัติงานให้เต็มศักยภาพของตน มีความกระตือรือร้น รักและมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การส่งผลให้เกิดความสุขและรักในการทำงาน

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริม แก้ปัญหา พัฒนา และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนอย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ และขนาดของสถานศึกษา

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหาร ผู้นำ ผู้จัดการองค์กร หัวหน้างาน ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานขนาดเล็กหรือหน่วยงานขนาดใหญ่ หน่วยงานราชการหรือภาคเอกชนก็ตาม ย่อมมีบทบาทที่เป็นผลต่อความสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่ง บางครั้งการจัดองค์กรแม้จะไม่เรียบร้อย ไม่ถูกต้องอยู่บ้าง ก็อาจมีผลงานสูงได้ หากผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ดี แต่ถ้าคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำของผู้บริหารไม่ดี แม้การจัดองค์กรจะถูกต้องหรือดีเพียงใด ผลงานที่เกิดขึ้นของหน่วยงานนั้นๆ ย่อมสมบูรณ์ได้ยาก ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติและพฤติกรรมในการนำที่ถูกต้องเหมาะสม เพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์กรขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือผู้นำซึ่งจะวินิจฉัยสั่งการหรือตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้

บุญตา ไกลเลิศ (2550) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา คือ บทบาทในการกำหนดนโยบายและนำนโยบายของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติรวมทั้งผล การปฏิบัติงานแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาและเป็นบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบในสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับของทางราชการและของสถานศึกษา

ธีระ รุญเจริญ (2550) ได้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 คือ 1) การบริหารสถานศึกษา 2) จัดการศึกษาในรูปแบบการศึกษาในระบบ นอกระบบหรือการศึกษาตามอัธยาศัยรูปแบบใด

รูปแบบหนึ่งหรือทั้งสามรูปแบบ 3) จัดกระบวนการเรียนการสอน 4) ประเมินผู้เรียน 5) จัดทำสาระหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรแกนกลางในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคมภูมิ ปัญญาท้องถิ่น 6) ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นองค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน 7) พัฒนาระบบการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน 8) ให้ความร่วมมือในการจัดเตรียมเอกสารหลักฐานที่มีข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษาตามคำร้องขอของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา 9) ระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 10) ปกครอง ดูแล บำรุงรักษาใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา 11) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการใช้เทคโนโลยีการศึกษา และ 12) พัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของผู้เรียน

สรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษามีทั้งบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดไว้ รวมทั้งภารกิจที่ควรทำตามหลักจริยธรรม คุณธรรม ของนักบริหารอันพึงจะมีเพื่อให้หน่วยงานหรือองค์การบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

วีรัช สงวนวงค์วาน (2550) กล่าวว่า กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์การ และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์การนั้น วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นเสมือน “บุคลิกภาพ” หรือ “จิตวิญญาณ” ขององค์การ

เบคเกอร์ (Backer, 1982) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบความเข้าใจร่วมกันของสมาชิกในองค์การ ซึ่งทำให้แต่ละองค์การมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป โดยทุกองค์การในสังคมจะมีขอบเขตของค่านิยม ความเชื่อ และสัญลักษณ์แห่งองค์การซึ่งมีอิทธิพลต่อโครงสร้างกิจกรรม และพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ โดยสิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพในการทำงานของบุคคล ทำให้เกิดจิตสำนึกในเป้าหมายของการทำงาน การนำมาซึ่งคุณค่าแห่งความภาคภูมิใจในกิจกรรมขององค์การ

โอเวนส์ (Owens, 1987) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การก่อตัวของวัฒนธรรมองค์กรจะเกิดขึ้นโดยที่ประวัติความเป็นมาขององค์การมีอิทธิพลต่อความเชื่อ ความเชื่อมีอิทธิพลต่อค่านิยม ค่านิยมมีอิทธิพลต่อบรรทัดฐานและมาตรฐานของงาน และบรรทัดฐานของงานมีอิทธิพลต่อรูปแบบพฤติกรรมของบุคคลในองค์การที่แสดงออกมา โดยการเรียนรู้และยอมรับเป็นแนวทางปฏิบัติ ซึ่งการปฏิบัติดังกล่าวจะเกิดขึ้นทีละเล็กละน้อยสม่ำเสมอ และกลายเป็นสิ่งที่หล่อหลอมพฤติกรรมของบุคคลนั้นขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์การ และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์การนั้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของ คูก (cook)

วัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของของคูก (Cook, 1989) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรเป็นลักษณะสร้างสรรค์ คือ เป็นองค์การที่มีลักษณะของการให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน การทำงานมีลักษณะที่ส่งผลให้สมาชิกภายในองค์การประสบความสำเร็จในการทำงาน และมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จใน

การทำงานและมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จ และความต้องการไมตรีสัมพันธ์ ซึ่งลักษณะพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ แบ่งเป็น 4 มิติ คือ

1. **มิติมุ่งเน้นความสำเร็จ (Achievement)** คือ การที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ความสำคัญกับค่านิยมและพฤติกรรมในการแสดงออกในการทำงานของสมาชิกภายในองค์การ โดยมุ่งเน้นที่ความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การ คือ ความต้องการความสำเร็จ มีภาพรวมของลักษณะการทำงานที่ดี มีการตั้งเป้าหมายร่วมกัน พฤติกรรมการทำงานของทุกคนเป็นแบบมีเหตุมีผล มีหลักการและการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกในองค์การมีความสุขในการทำงาน รู้สึกว่างานมีความสำคัญและท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา

2. **มิติมุ่งเน้นสัจการแห่งตน (Self-actualizing)** คือ การที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ความสำคัญกับค่านิยม และพฤติกรรมการทำงานในทางสร้างสรรค์ โดยเน้นการทำงานที่มีคุณภาพมากกว่าปริมาณงาน มุ่งเน้นเป้าหมายของงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ รวมทั้งความสำเร็จของงานมาพร้อม ๆ กับความก้าวหน้าของสมาชิกในองค์การ บุคลากรในองค์การมีความเต็มใจในการทำงานและภูมิใจในงานของตน พยายามกำจัดสถานการณ์ที่ไม่สร้างสรรค์ให้หมดไป สร้างสรรค์งานใหม่ขึ้นมาอย่างมีประสิทธิภาพ สมาชิกทุกคนได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองจากงานที่ทำอยู่ มีความอิสระในการพัฒนางานของตน สมาชิกในองค์การมีความมุ่งมั่นผูกพันกับงาน และมีบุคลิกภาพที่มีความพร้อมในการทำงานสูง

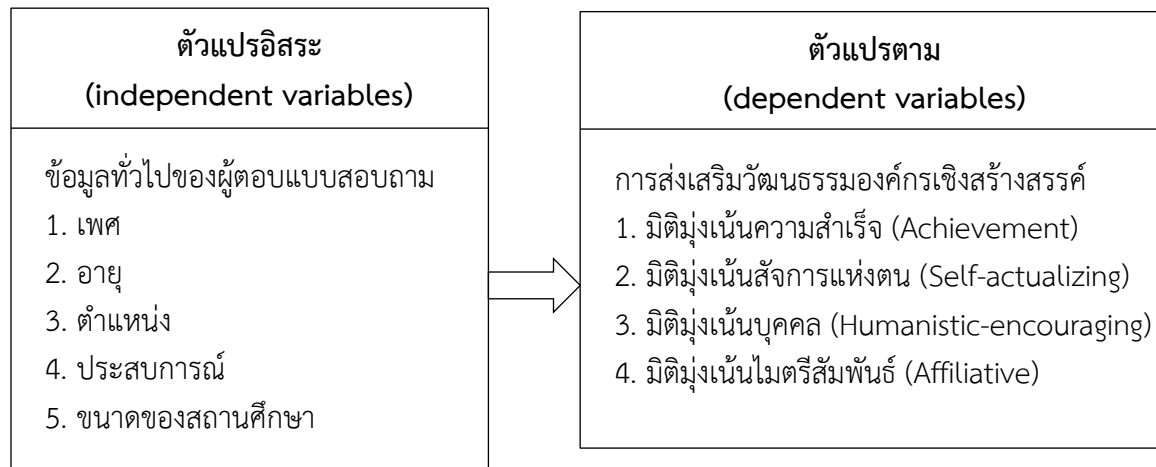
3. **มิติมุ่งเน้นบุคคล (Humanistic-encouraging)** คือ การที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ความสำคัญกับค่านิยม และพฤติกรรมการทำงานที่มีรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม และมุ่งเน้นบุคคลเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์การ โดยถือว่าสมาชิกคือ ทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์การ การทำงานมีลักษณะติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกมีความสุขและภูมิใจในการทำงาน มีความสุขต่อการสอนนักเรียน การนิเทศการสอนให้แก่กัน ทุกคนในองค์การได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่สุดขององค์การ

4. **มิติมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ (Affiliative)** คือ การที่ผู้บริหารส่งเสริมให้มีค่านิยมและพฤติกรรมในการแสดงออกที่มุ่งเน้นความสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในองค์การ สมาชิกทุกคนในองค์การมีความเป็นกันเอง และแสดงออกถึงความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน การแสดงออกของบุคคลในองค์การจะเน้นการร่วมงานที่มีความอบอุ่น เสมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน มีการแบ่งปันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน คือ เห็นความสำคัญของมนุษย์สัมพันธ์มากกว่ามุ่งการแข่งขัน

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์จะเน้นการทำงานอย่างสร้างสรรค์สร้างค่านิยมในการทำงานที่มุ่งความสำเร็จและความพึงพอใจในการทำงานของผู้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เน้นการทำงานเป็นทีม สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานและมีความรู้สึกรักว่างานท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ตามแนวคิดของ คูก (Cooke, 1989) ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำนวน 144 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 1,602 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 158 คน และครู 1,444 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1, 2566)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สูตรของทาโร่ ยามานะ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ยอมให้มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ในการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คน แต่เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีจำนวนน้อยกว่าครู ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง 20 : 80 โดยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 20 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ได้จำนวน 64 คน และครู ร้อยละ 80 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ได้จำนวน 256 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นคำถามแบบสำรวจรายการ (checklist) ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ และขนาดของสถานศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (Cooke, 1989) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 30 ข้อ ดังนี้ 1. มุ่งเน้นความสำเร็จ (Achievement) จำนวน 7 ข้อ 2. มุ่งเน้นสัจการแห่งตน (Self-actualizing) จำนวน 8 ข้อ 3. มุ่งเน้นบุคคล (Humanistic-encouraging) จำนวน 7 ข้อ 4. มุ่งเน้นมิตรสัมพันธ์ (Affiliative) จำนวน 8 ข้อ

ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ของลิกเคิร์ต (Likert's scale) (ระวีวรรณ ชินะตระกูล, 2542) โดยใช้เกณฑ์กำหนดน้ำหนักคะแนนและมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง บทบาทในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง บทบาทในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง บทบาทในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง บทบาทในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง บทบาทในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ และตำแหน่ง โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) และเมื่อจำแนกตาม อายุ ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) เพื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA)

3. การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ผู้วิจัยดำเนินการ โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 และวิธีการสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม จากนั้น สร้างแบบสอบถามภายใต้กรอบแนวคิดการวิจัยโดยกำหนดวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม กำหนดประเด็นหลักตามกรอบแนวคิดวิจัย ซึ่งรูปแบบคำถามมี 2 รูปแบบ คือ แบบตรวจสอบรายการ (check list) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยเพื่อพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (content validity) โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of Item-objective congruence : IOC) ที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ผลการพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม พบว่า แบบสอบถามทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 แบบสอบถามทั้งฉบับจึงมีความเหมาะสม

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์ มาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 10 คน และครูในสถานศึกษาจำนวน 20 คน ที่เป็นสถานศึกษานอกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ซึ่งได้ทั้งหมดจำนวน 30 คน ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.956

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาความเชื่อมั่น (reliability) จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบแบบสอบถามครบตามจำนวนคำถาม จากนั้นผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามในแต่ละข้อคำถามจนได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัย

5. การวิเคราะห์และการแปลความหมายของข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบหาความสมบูรณ์ความถูกต้องในการตอบแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และการหาร้อยละ (percentage) แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

2. วิเคราะห์หัตถาผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง โดยแปลความหมายการให้คะแนนจากค่าเฉลี่ย (mean) ตามเกณฑ์ดังนี้ (ประคอง กรณสูตร, 2542)

- | | |
|---------------------|--|
| 4.51 – 5.00 หมายถึง | บทบาทในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด |
| 3.51 – 4.50 หมายถึง | บทบาทในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก |
| 2.51 – 3.50 หมายถึง | บทบาทในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง |
| 1.51 – 2.50 หมายถึง | บทบาทในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อย |
| 1.00 – 1.50 หมายถึง | บทบาทในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

3. เปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ และตำแหน่ง โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) และเมื่อจำแนกตาม อายุ ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) เพื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติต่าง ๆ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนของประชากรโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

2. การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เพื่อวัดความเที่ยงตรง (validity)

3. การหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์แบบสอบถาม ประกอบด้วย การหาร้อยละ (percentage) การหาค่าเฉลี่ย (mean) หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

5. สถิติที่ใช้ในบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ประกอบด้วย การทดสอบความแตกต่างระหว่างประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยการทดสอบเอฟ (F-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ตามวัตถุประสงค์สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้วิเคราะห์บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์	ระดับบทบาท		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. มิตินุ่งเน้นความสำเร็จ	4.66	0.51	มากที่สุด
2. มิตินุ่งเน้นสัจการแห่งตน	4.62	0.52	มากที่สุด
3. มิตินุ่งเน้นบุคคล	4.62	0.58	มากที่สุด
4. มิตินุ่งเน้นมิตรสัมพันธ์	4.62	0.51	มากที่สุด
ภาพรวม	4.63	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ในภาพรวม อยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.51) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายด้านจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับแรก มากที่สุด คือ มิตินุ่งเน้นความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.51) และรองลงมา คือ มิตินุ่งเน้นสัจการแห่งตน ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.52) และน้อยที่สุด คือ มิตินุ่งเน้นบุคคล ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.58) และมิตินุ่งเน้นมิตรสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.51) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

2. การเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ และ ตำแหน่ง โดยใช้การทดสอบที (t-test) และเมื่อจำแนกตามอายุ ประสิทธิภาพ และขนาดของสถานศึกษา ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) โดยการทดสอบเอฟ (F-test) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ

การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ใน สถานศึกษา	เพศ				t	P
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. มิตินุ่งเน้นความสำเร็จ	4.77	0.44	4.60	0.53	1.534	.130
2. มิตินุ่งเน้นสัจการแห่งตน	4.69	0.45	4.59	0.55	0.860	.393

การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ใน สถานศึกษา	เพศ				t	P
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
3. มิตินุ่งเน้นบุคคล	4.78	0.49	4.54	0.60	2.000	.050*
4. มิตินุ่งเน้นมิติสัมพันธ์	4.71	0.40	4.58	0.56	1.322	.190
ภาพรวม	4.74	0.42	4.58	0.55	1.517	.134

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 2 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านมิตินุ่งเน้นบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านมิตินุ่งเน้นความสำเร็จ มิตินุ่งเน้นสัจการแห่งตน และมิตินุ่งเน้นมิติสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง

การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ใน สถานศึกษา	ตำแหน่ง				t	P
	ผู้บริหาร		ครู			
	สถานศึกษา					
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. มิตินุ่งเน้นความสำเร็จ	4.89	0.24	4.59	0.55	3.399	.001*
2. มิตินุ่งเน้นสัจการแห่งตน	4.84	0.28	4.56	0.56	3.030	.004*
3. มิตินุ่งเน้นบุคคล	4.87	0.25	4.54	0.62	3.445	.001*
4. มิตินุ่งเน้นมิติสัมพันธ์	4.84	0.25	4.56	0.55	3.097	.003*
ภาพรวม	4.86	0.23	4.56	0.55	3.421	.001*

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 3 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามอายุ

ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ เชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. มิตินุ่งเน้นความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	0.12	3.00	0.39	0.144	.933

ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ เชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
	ภายในกลุ่ม	21.90	82.00	0.27		
	รวม	22.01	85.00			
2. มิตินุ่งเน้นสัจการแห่งตน	ระหว่างกลุ่ม	0.04	3.00	0.015	0.053	.984
	ภายในกลุ่ม	23.20	82.00	0.28		
	รวม	23.25	85.00			
3. มิตินุ่งเน้นบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.09	3.00	0.03	0.086	.967
	ภายในกลุ่ม	28.13	82.00	0.34		
	รวม	28.21	85.00			
4. มิตินุ่งเน้นมิติสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	0.04	3.00	0.01	0.051	.985
	ภายในกลุ่ม	22.35	82.00	0.27		
	รวม	22.39	85.00			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.03	3.00	0.01	0.040	.989
	ภายในกลุ่ม	22.35	82.00	0.27		
	รวม	22.39	85.00			

จากตารางที่ 4 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามอายุ พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์

ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ เชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. มิตินุ่งเน้นความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	0.50	2.00	0.25	0.957	.388
	ภายในกลุ่ม	21.52	83.00	0.26		
	รวม	22.01	85.00			
2. มิตินุ่งเน้นสัจการแห่งตน	ระหว่างกลุ่ม	0.31	2.00	0.15	0.552	.578
	ภายในกลุ่ม	22.94	83.00	0.28		
	รวม	23.25	85.00			
3. มิตินุ่งเน้นบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.42	2.00	0.21	0.625	.538
	ภายในกลุ่ม	27.80	83.00	0.33		
	รวม	28.21	85.00			
4. มิตินุ่งเน้นมิติสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	0.17	2.00	0.08	0.309	.735

ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร เชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ภาพรวม	ภายในกลุ่ม	22.22	83.00	0.27		
	รวม	22.39	85.00			
	ระหว่างกลุ่ม	0.32	2.00	0.16	0.600	.551
	ภายในกลุ่ม	22.07	83.00	0.27		
	รวม	22.39	85.00			

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร เชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. มิติมุ่งเน้นความสำเร็จ (Achievement)	ระหว่างกลุ่ม	0.76	3.00	0.25	0.982	.406
	ภายในกลุ่ม	21.25	82.00	0.26		
	รวม	22.01	85.00			
2. มิติมุ่งเน้นสัจการแห่งตน (Self-actualizing)	ระหว่างกลุ่ม	0.62	3.00	0.21	0.752	.524
	ภายในกลุ่ม	22.63	82.00	0.28		
	รวม	23.25	85.00			
3. มิติมุ่งเน้นบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.28	3.00	0.43	1.299	.281
	ภายในกลุ่ม	26.94	82.00	0.33		
	รวม	28.21	85.00			
4. มิติมุ่งเน้นมิตรสัมพันธ์ (Affiliative)	ระหว่างกลุ่ม	0.59	3.00	0.20	0.741	.530
	ภายในกลุ่ม	21.80	82.00	0.27		
	รวม	22.39	85.00			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.78	3.00	0.26	0.981	.406
	ภายในกลุ่ม	21.61	82.00	0.26		
	รวม	22.39	85.00			

จากตารางที่ 6 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 สามารถนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

1.วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 พบว่า

1.1 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 มีการบริหารที่เน้นความสำเร็จ (Achievement) คือ การส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีเป้าหมายร่วมกัน มุ่งหวังผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม และสนับสนุนให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เชื่อมโยงกับความสำเร็จของสถานศึกษา มิติการเน้นมิตรสัมพันธ์ (Affiliative) มีบทบาทในการสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร สร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและเป็นมิตร ซึ่งส่งผลให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกที่ดีต่อกัน ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและสร้างสรรค์ นอกจากนี้ มิติมุ่งเน้นสั่งการแห่งตน (Self-actualizing) ยังช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง และการเติบโตทางความรู้และทักษะส่วนบุคคล ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาและนำเสนอความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานมากยิ่งขึ้น ส่วนมิติมุ่งเน้นบุคคล (Humanistic-encouraging) ส่งเสริมการให้ความสำคัญกับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเต็มที่ ซึ่งเป็นการแสดงถึงการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นมนุษย์ มอบโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการพัฒนาตนเอง ทั้งยังสร้างแรงจูงใจและความมั่นใจในการทำงานร่วมกันในองค์กร ดังนั้น การที่บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์มีผลในระดับสูงในทุกมิติ จึงอาจเกิดจากการบริหารที่มีความรอบคอบและเน้นความสำคัญในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ความสำเร็จในงาน และการพัฒนาศักยภาพของบุคคลในองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ นฤชล คุ่มกลาง (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 : กรณีศึกษาโรงเรียนในเขตเทศบาลนครนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ด้านมิติมุ่งเน้นความสำเร็จ (Achievement) อยู่ระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 มีการส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน การสร้างความสามัคคีภายในองค์กรถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาได้สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนำไปสู่การสนับสนุนให้ทุกคนทำงานเพื่อเป้าหมายเดียวกัน นอกจากนี้ ผู้บริหารยังได้กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้ การมีวิสัยทัศน์ชัดเจนและการกำหนดแนวทางที่ตรงเป้าหมายทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นและรู้สึกมีส่วนร่วมในความสำเร็จของโรงเรียน สอดคล้องกับการศึกษาของ นฤชล คุ่มกลาง (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 : กรณีศึกษาโรงเรียนในเขตเทศบาลนครนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ในด้านมิติมุ่งความสำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ด้านมิติมุ่งเน้นสัจการแห่งตน (Self-actualizing) อยู่ระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งกตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติด้านบวกเกี่ยวกับการทำงาน ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ และรู้สึกมีคุณค่าในสิ่งที่ทำ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรมและพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้และทักษะ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน การพัฒนาตนเองเหล่านี้ช่วยให้บุคลากรสามารถนำความรู้ใหม่มาประยุกต์ใช้ในห้องเรียนอย่างสร้างสรรค์ ส่งผลให้การเรียนการสอนมีคุณภาพและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ นฤชล คุ่มกลาง (2560) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครราชสีมาเขต 1 : กรณีศึกษาโรงเรียนในเขตเทศบาลนครนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ในด้านมิติมุ่งเน้นสัจการแห่งตน อยู่ในระดับมากที่สุด

1.4 ด้านมิติมุ่งเน้นบุคคล (Humanistic-encouraging) อยู่ระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งกตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 มีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข โดยเฉพาะการส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขในการสอน ผู้บริหารยังเน้นการใช้ระบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การให้โอกาสเช่นนี้ช่วยเพิ่มความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ทำให้พวกเขารู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จร่วมกันและมีคุณค่าต่อสถานศึกษา สอดคล้องกับการศึกษาของ มุกดา คำอานา (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งกตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ในด้านมุ่งเน้นบุคคล อยู่ระดับมากที่สุด

1.5 ด้านมิติมุ่งเน้นมิตรสัมพันธ์ (Affiliative) อยู่ระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งกตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกันในการทำงาน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความเคารพและความไว้วางใจนี้ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและเปิดกว้าง นอกจากนี้ ผู้บริหารยังสนับสนุนให้บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งส่งผลให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดความร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพ การสนับสนุนด้านมิตรสัมพันธ์นี้จึงทำให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมและมุ่งมั่นต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ มุกดา คำอานา (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งกตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ในด้านมิติมุ่งเน้นมิตรสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา ส่งกตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ และขนาดของสถานศึกษา พบว่า

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบทบาทหน้าที่ในการบริหารและการสอนที่ได้รับมอบหมายไม่ได้ถูกกำหนดโดยเพศ แต่ขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และความรับผิดชอบในบทบาทที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร นอกจากนี้ การฝึกอบรมและการพัฒนาวิชาชีพทั้งสำหรับผู้บริหารและครูมักจะเป็นหลักสูตร

เดียวกัน ทำให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารวัฒนธรรมองค์กรมีความใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ มน ฤทัย ทองใบ (2560) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารและครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีอายุ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษามักขึ้นอยู่กับนโยบาย การฝึกอบรม หรือการปฏิบัติตามกรอบแนวทางการบริหาร มากกว่าปัจจัยอายุ การสร้างวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ยังต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา โดยไม่คำนึงถึงอายุ ดังนั้น ความคิดเห็นจึงมีแนวโน้มใกล้เคียงกันเนื่องจากบริบทและเป้าหมายการทำงานที่คล้ายคลึงกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ กาญจนนาพร พันธุ์เทศ (2560) ได้ศึกษา เรื่อง วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่ง มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่แตกต่างกันในกระบวนการบริหารจัดการ ผู้บริหารอาจมองวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ในภาพรวมและในเชิงนโยบายมากกว่า ขณะที่ครูอาจมองจากมุมมองเชิงปฏิบัติการในห้องเรียนและการจัดการการเรียนการสอนโดยตรง การทำความเข้าใจจากมุมมองที่แตกต่างกันนี้ทำให้เกิดความแตกต่างทางความคิดเห็นในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร นอกจากนี้ ความแตกต่างในความคาดหวังในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรอาจส่งผลให้เกิดมุมมองที่ไม่เหมือนกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ ปิยนันท์ ศิริโสภณ (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่ง มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษามักถูกกำหนดโดยนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติตามแนวทางเดียวกัน ไม่ว่าจะมีความประสบการณ์มากหรือน้อยก็ตาม อีกทั้ง การสร้างวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ไม่ว่าบุคคลนั้นจะมีความประสบการณ์ยาวนานแค่ไหนก็ตาม ทักษะและความคิดเห็นจึงมีความคล้ายคลึงกันในระดับที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ รัตนารณ์ ฤทธิรงค์ (2557) ได้ศึกษา เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ หลักการและแนวทางในการบริหารจัดการวัฒนธรรมองค์กรมักเป็นแบบแผนที่คล้ายกันในทุกสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ บุคลากรในสถานศึกษาต่างปฏิบัติงานภายใต้โครงสร้างองค์กรและนโยบายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ทำให้ความคิดเห็นในการส่งเสริมวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์มีแนวโน้มที่จะไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ ชุตินันท์ เจริญนิธย์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูปฏิบัติงานในขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ด้านมิติมุ่งเน้นความสำเร็จ (Achievement) ในรายข้อส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการทำงานร่วมกันอย่างเป็นขั้นตอน ดังนั้นผู้บริหารควรมีการวางแผนที่ชัดเจน มีระบบการติดตามและประเมินผลที่รอบคอบ เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารควรจัดให้มีการประชุมเป็นระยะเพื่อหารือและปรับแผนการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์และเป้าหมายที่ต้องการ

2. ด้านมิติมุ่งเน้นสัจการแห่งตน (Self-actualizing) ในรายข้อส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีอิสระในการพัฒนางานของตน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการพัฒนางานของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยจัดให้มีการฝึกอบรมและส่งเสริมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองตามความถนัดและความสนใจ สิ่งนี้จะช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าถึงศักยภาพของตนเองได้เต็มที่และรู้สึกพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น อีกทั้งยังช่วยให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์และกล้าตัดสินใจในการพัฒนางานใหม่ ๆ

3. ด้านมิติมุ่งเน้นบุคคล (Humanistic-encouraging) ในรายข้อส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนบุคลากรในโรงเรียนให้ได้รับการประสานงานภายในองค์กรอย่างเป็นระบบมีแบบแผน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้มีการจัดตั้งทีมงานที่เน้นการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และจัดให้มีระบบการทำงานที่ชัดเจนเพื่อลดความขัดแย้งในการประสานงาน การสื่อสารที่ดีในองค์กรจะช่วยสร้างความเข้าใจและความร่วมมือที่เข้มแข็งระหว่างบุคลากร ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างให้บุคลากรสามารถเสนอความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะได้โดยไม่รู้สึกรู้สึกถูกจำกัด

4. ด้านมิติมุ่งเน้นมิตรสัมพันธ์ (Affiliative) ในรายข้อส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนบุคลากรในโรงเรียนให้สร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานให้มีลักษณะของความเป็นพี่เป็นน้องเหมือนครอบครัวเดียวกัน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการจัดกิจกรรมเชิงสังคมที่ส่งเสริมความเป็นกันเองระหว่างบุคลากร เช่น การจัดงานเลี้ยง การพบปะสังสรรค์ การทำกิจกรรมกลุ่มต่าง ๆ เพื่อสร้างบรรยากาศที่เหมือนครอบครัวเดียวกัน การทำเช่นนี้จะช่วยลดความตึงเครียดในการทำงาน และทำให้บุคลากรรู้สึกผูกพันและมีความรับผิดชอบร่วมกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ทั้งนี้ควรมีการศึกษาถึงตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์ได้เช่นกัน เช่น ปัจจัยด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ปัจจัยด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นต้น เพื่อศึกษาว่าปัจจัยด้านใดที่ส่งผลมากที่สุดต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน รวมทั้งเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการดำเนินงานในสถานศึกษา

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางข้อเสนอแนะ

เชิงนโยบายในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การที่เป็นอุปสรรค หรือขัดขวางต่อการพัฒนาสถานศึกษา และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การเชิงสรรค์ที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดความเข้มแข็ง ในด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียน อันเป็นผลดีต่อการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาให้มีความสำเร็จ เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนาพร พันเทศน์. (2560). วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะวิทยาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ชุตินัน เนืองนิตย์. (2558). การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ธีระ รุญเจริญ. (2548). สู่ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : แอล.ที.เพรส.
- นฤชล คุ่มกลาง. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1: กรณีศึกษาโรงเรียนในเขตเทศบาลนครนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
- บุญตา ไกลเลิศ. (2550). บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ประคอง กรรณสุต. 2542. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิยนันท์ ศิริโสภณ. (2565). วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- มณฑุทัย ทองใบ. (2560). การศึกษาวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา
- มุกดา คำอานา. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- รวีวรรณ ชินะตระกูล. (2542). การทำวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ที.พี.พรินท์.



- รัตนารณ ฤทธิรงค์. (2557). *วัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกล.*
- วรภาพร พุ่มโพธิ์ทอง. (2555). *การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วิรัช สงวนวงษ์วาน. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่นอินโดไชน่า.*
- ศุภนิจ ธรรมวงศ์. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลพบุรี เขต 1. (2566). *ข้อมูลบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลพบุรี เขต 1. สพบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลพบุรี เขต 1.*
- Backer, H. S. (1982). *Culture: A sociological view.* New York: Yale Review Summer.
- Cooke, R. (1989). *Organizational culture inventory.* Plymouth, MI: Haman Synergistics.
- Ivancevich, J. H., & Matterson, (1989). *Management: Principles and function (4th ed.).* Boston: Irwin.
- Nahavandi, A. (2000). *The art and science of leadership (2nd ed.).* New Jersey: Prentice Hall. New York: McGraw-Hill.
- Owens, Robert G. (1987). *Organizational behavior in schools (3rd ed.).* New Jersey: Prentice-Hall.
- Trice, H. M., & Beyer, J. M. (1993). *The culture of work organizations.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis.* New York: New York: Harper. & Row.