ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กร ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

Creative Leadership of Administrators Affecting Organizational Culture in Schools under The Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2

นันทพร ขาวใจผ่อง
Nuntaporn Chouchaiporng
ขัตติยา ด้วงสำราญ
Khattiya Duangsamran
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Mahamakut Buddhist University
E-mail: nuntapornkru.nok@gmail.com
วันที่รับบทความ (Received) : 11 เมษายน 2566
วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 22 ธันวาคม 2567
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 22 ธันวาคม 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 2) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 92 โรงเรียน ได้จากการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธี เปิดตารางเคซี่ มอร์แกน โดยมีผู้ให้ข้อมูล โรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครูผู้สอน 3 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 368 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สมการถดถอยพหูคูณแบบขั้นตอน วิเคราะห์สถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยมีผลการวิเคราะห์รายด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจาก

มากไปหาน้อย คือ การมีวิสัยทัศน์ การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีความยืดหยุ่นและการปรับตัวการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

2) ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ วัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความมุ่งประสงค์ ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีคุณภาพ การมอบอำนาจ การตัดสินใจ ความไว้วางใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ความเอื้ออาทร การยอมรับ และความหลากหลายของบุคลากร ตามลำดับ

3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว การทำงานเป็นทีม และการมีความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถเขียนรูปแบบสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ $\hat{Y}$ =.990** + .329**(X_3) + .331** (X_5) + .284**(X_4) $\hat{Z}_y$ = .321**(Z_{X3}) + .343** (Z_{X5}) + .366**(Z_{X4})

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารสถานศึกษา, วัฒนธรรมองค์กร

ABSTRACT

The purposes of this study are 1) To study the creative leadership of administrators under the Nakhon Pathom primary educational service area office 2, 2) To study the organizational culture in schools under the Nakhon Pathom primary educational service area office 2, and 3) To find out the creative leadership of administrators affecting organizational culture in schools under the Nakhon Pathom primary educational service area office 2. The sample is a group of 92 schools under the Nakhon Pathom primary educational service area office 2 determined by using Krejcie and Morgan table. The data is collected from 4 personnel of each school, including a school administrator and 3 teachers altogether 368 samples, using the questionnaires as the data collection instruments. Data analysis of this study includes frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis using statistical package.

This study result found that :

1. The analysis results of the creative leadership of administrators under the Nakhon Pathom primary educational service area office 2 visionary in overall, and in each aspect were rated at a high level. These aspects were placed from the highest to the lowest of results as follows: visionary, creativity, flexibility and adaptability, individualized consideration, and teamwork, respectively.

2) The analysis result of the organizational culture in schools under the Nakhon Pathom primary educational service area office 2 in overall, and in each aspect were rated at a high level. These aspects were placed from the highest to the lowest of results as follows : organization purpose, integrity, quality, empowerment, decision, trust, sense of community, caring, recognition, and diversity respectively.

3) The creative leadership of administrators affects organizational culture in schools under the Nakhon Pathom primary educational service area office 2 statistically significant at 0.01 level. Flexibility and adaptability, teamwork skill and creativity affect organizational culture in schools under the Nakhon Pathom primary educational service area office 2 statistically significant at 0.01 level which gives the regressions of estimation for raw score $\hat{Y}$ and standard score $\hat{Z}_y$ as following $\hat{Y}$ =.990** + .329**(X_3) + .331**(X_5) + .284**(X_4) $\hat{Z}_y$ = .321**(Z_{X3}) + .343** (Z_{X5}) + .366**(Z_{X4})

Keywords: creative leadership, school administrator, organizational culture

1. บทนำ

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา และบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ ทั้งยังเป็นผู้ที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรอย่างมาก ทั้งในแง่การสร้างพฤติกรรมและควบคุมพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำ และมีพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมที่ถือได้ว่าเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์โน้มน้าวให้ผู้ตามมีความเต็มใจและมีความกระตือรือร้นในการร่วมกันปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลบรรลุและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ประสิทธิผลของสถานศึกษา ถือได้ว่าเป็นผลแห่งความสำเร็จ และความมีประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นผลที่สืบเนื่องจากการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำที่มีความสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาสถานศึกษาจนบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ดังนั้น สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลหรือที่ประสบความสำเร็จนั้นต้องอาศัยภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ต้องอาศัยบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ต้องอาศัยความทุ่มเทพยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ต้องอาศัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ต้องอาศัยเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย ต้องอาศัยทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพ ต้องอาศัยความมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร จัดการเรียนการสอน เทคโนโลยีและหลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นทิศทางของการพัฒนาที่ถูกต้องอันเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้บริหาร (เสาวนีย์ สมบูรย์ศิริโรรัตน์, 2562, หน้า 13)

องค์กรเป็นรูปแบบของการทำงานของมนุษย์ที่มีลักษณะการทำงานเป็นกลุ่ม มีการประสานงานกันตลอดเวลา ตลอดจนต้องมีการกำหนดทิศทาง มีการจัดระเบียบวิธีทำงานและติดตามวัดผลสำเร็จของงานที่ทำอยู่เสมอ (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2551, หน้า 5) โรงเรียนเป็นหน่วยงานหนึ่งขององค์การที่มีหน้าที่สำคัญคือ พัฒนาการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพสูง มีเป้าหมายมุ่งเน้นการปลูกฝัง อบรม พัฒนาเพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ เพื่อให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์คือ พัฒนาการทั้งทางกาย อารมณ์สังคมและสติปัญญาไปพร้อม ๆกัน เพื่อผลิตสมาชิกให้มีคุณภาพแก่สังคมมนุษย์ให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ดังนั้นโรงเรียนจึงประกอบด้วยบุคคลซึ่งมีหลายฝ่าย ได้แก่ ครูอาจารย์ บุคลากรซึ่งบุคคลเหล่านี้เมื่อมาอยู่รวมกันในองค์การหรือในสถานศึกษาจะหล่อหลอมรวมค่านิยม ความคิดความเชื่อและพฤติกรรมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันที่ทุกคนยอมรับและปฏิบัติติดต่อกันมาเป็นเวลานานจนกลายเป็นวัฒนธรรมในโรงเรียน สอดคล้องกับ อ้อยทิพย์ สุทธิเทพ (2543, หน้า 11, อ้างถึงใน วนิดา เที่ยงสงค์, 2557, หน้า 1) ที่กล่าวว่า ในการอยู่ร่วมกันจำเป็นต้องอาศัยกฎ กติกาซึ่งกฎ กติกาเหล่านั้นอาจมาจากระเบียบของทางราชการ หรือกฎเกณฑ์ที่เกิดจากความคิดความเชื่อและค่านิยมต่างๆของโรงเรียนที่ปฏิบัติกันมาจนกลายเป็นระเบียบประเพณีปฏิบัติเป็นกติกาของการอยู่ร่วมกันและยึดเป็นปทัสถานในการปฏิบัติตามครรลองที่ถูกที่ควร ซึ่งเรียกว่า “วัฒนธรรมโรงเรียน” หรือ “วัฒนธรรมองค์กร”

วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นตัวหลอมความคิดความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคคลที่อยู่ในโรงเรียนนั้นและเป็นเครื่องมือหรือวิธีการที่ทำให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งเป็นกฎเกณฑ์หรือเป็นระเบียบของการกระทำหรือการปฏิบัติงานของบุคคล เป็นเข็มชี้ทิศทางตามที่กำหนดในเป้าหมาย เป็นเครื่องมือที่ยึดเหนี่ยวบุคลากรในโรงเรียนให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป็นเครื่องมือถ่ายทอดสืบทอดต่อกันจากรุ่นหนึ่งไปอีกรุ่นหนึ่งซึ่ง วรพจน์ สุทธิสัย (2536, หน้า 1, อ้างถึงใน วนิดา เที่ยงสงค์, 2557, หน้า 2) กล่าวว่า องค์การหรือโรงเรียนทุกแห่งต่างมีวัฒนธรรมเป็นของตัวเองซึ่งประกอบด้วยวัฒนธรรมย่อยหลาย ๆ อย่าง วัฒนธรรมเหล่านี้ต่างก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์การและแผนงานเสมอ สอดคล้องกับเซอร์จิโอวานนี่ (Sergiovanni, 2001 , p.108 อ้างถึงใน เรียมใจ คูณสมบัติ, 2554, หน้า 36) ที่กล่าวว่า โรงเรียนทุกแห่งมีวัฒนธรรมเป็นของตนเอง แต่โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมักจะมีวัฒนธรรมโรงเรียนที่เข้มแข็งและมีหน้าที่ของวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของการจัดการของบุคคลและโรงเรียน วัฒนธรรมองค์กรทำหน้าที่เสมือนการตั้งเข็มทิศที่นำพาสมาชิกไปในทิศทางที่ควรไป เป็นปทัสถานที่แสดงให้สมาชิกเห็นว่าจะประสบความสำเร็จในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างไร เป็นสิ่งที่มีความหมายและความสำคัญสำหรับครู นักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรอื่น ๆ

ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร โดยเฉพาะภาวะผู้นำของผู้บริหารสามารถส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของคนในองค์กรเพื่อให้

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด สอดคล้องกับเอกพล อินทรพิชัย (2552, หน้า 36) กล่าวว่า ผู้นำมีอำนาจหน้าที่ที่ต้องนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กรทำให้องค์กรอยู่รอดได้ ผู้นำจึงต้องทำภารกิจอันสำคัญยิ่งต่อบุคลากรในองค์กรคือการจูงใจให้บุคลากรมีความพึงพอใจ ปฏิบัติงานให้เต็มความรู้ความสามารถทั้งนี้เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิผลของงานตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อีกทั้งเป็นตัวแปรที่สามารถใช้ทำนายความสำเร็จขององค์กรได้

โรงเรียนใดที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจวัฒนธรรมอย่างดีจะทำหน้าที่เป็นผู้นำในการเสริมสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น บุคลากรจะเห็นพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างและปฏิบัติตาม วัฒนธรรมโรงเรียนช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจลักษณะการทำงานและเลือกแนวทางที่ถูกต้องในการแก้ปัญหาและการปฏิบัติร่วมกัน จึงมีความจำเป็นจะต้องทำความเข้าใจถึงความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความเชื่อและการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งมีผลกระทบต่อระบบการบริหารและการพัฒนาโรงเรียน ถ้าเข้าใจถึงวัฒนธรรมโรงเรียนและสามารถนำมาปรับใช้ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมจะส่งผลให้การบริหารโรงเรียนประสบผลสำเร็จหรือมีประสิทธิภาพ (สุชาติ พาอยู่สุข, 2550, หน้า 2)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความต้องการที่จะศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้จากการวิจัยมาเป็นข้อมูลพื้นฐาน เป็นแนวทางในการวางแผนสำหรับผู้บริหารเพื่อใช้เป็นทางเลือกในการส่งเสริมแก้ปัญหาและพัฒนาโรงเรียน เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม บทบาทหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียนให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานเพื่อให้มีความผูกพันเป็นหนึ่งเดียว และร่วมพัฒนาโรงเรียนให้เกิดความสำเร็จความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

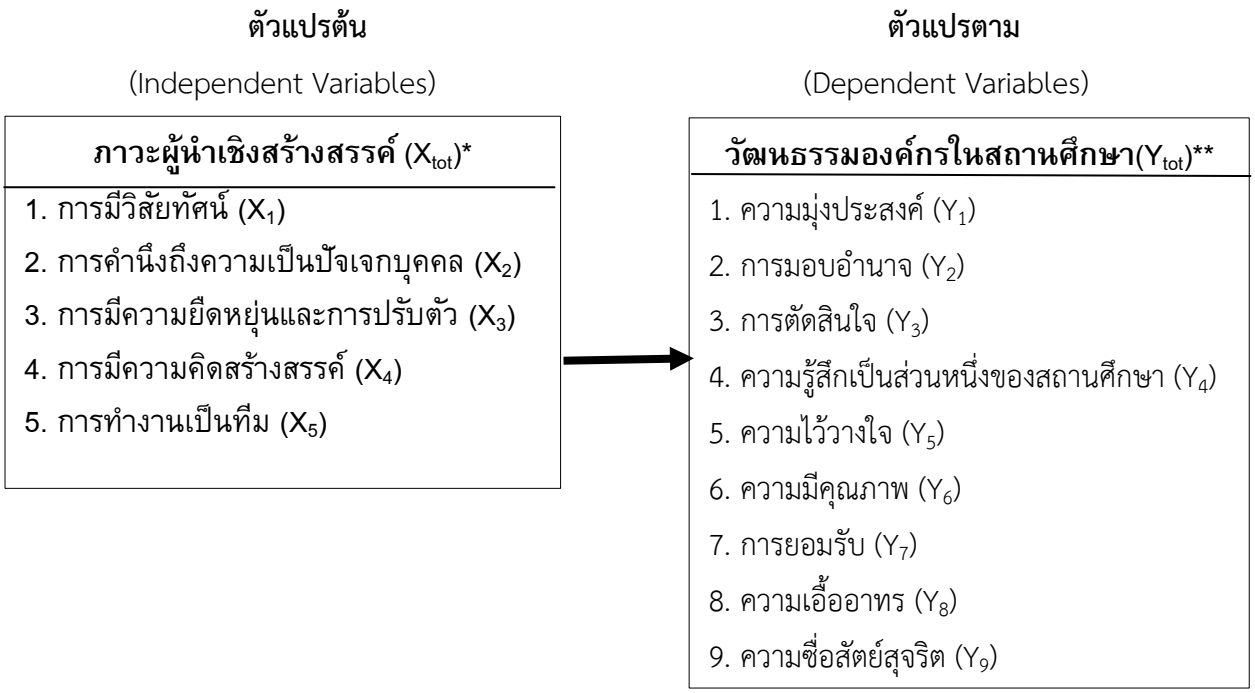
2. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

3. สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

4. กรอบแนวคิดการวิจัย



ที่มา :* Robinson, K. (2007). ThePrinciples of CreativeLeadership. New York: McGraw-Hill, p. 120)

:** Jerry L.Patterson,Stewart C purkey and Jackson V. Parker.(1986). Productive School Systems for a Nonrational World (New York: McGraw-Hill, p. 50-51)

5. ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 120 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 92 โรงเรียน ได้จากการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธี เปิดตารางเคซี่ มอร์แกน โดยมีผู้ให้ข้อมูล โรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครูผู้สอน 3 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 368 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยจำกัดขอบเขตด้านเนื้อหาไว้ ดังนี้ การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ในด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ตามแนวคิด

ของโรบินสัน (Robinson, 2007, p. 120) ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ 5) การทำงานเป็นทีม

ส่วนวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาใช้ตามแนวคิดของแพทเทอร์สัน, เพอร์กี้ และพาร์คเกอร์ (Jerry L.Patterson,Stewart C purkey and Jackson V. Parker, 1986, p. 50 - 51) ประกอบด้วย 10 ประการ ดังนี้ 1) ความมุ่งประสงค์ 2) ความมอบอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็น ส่วนหนึ่งของสถานศึกษา 5) ความไว้วางใจ 6) ความมีคุณภาพ 7) การยอมรับ 8) ความเอื้ออาทร 9) ความซื่อสัตย์สุจริต และ 10) ความหลากหลายของบุคลากร

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

ขอบข่ายด้านพื้นที่ ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

6. ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

2. ทำให้ทราบถึงวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

3. ทำให้ทราบถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

4. สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 สามารถนำผลที่ได้ไปเป็นแนวทางไปใช้ในการวางแผนเพื่อบริหารงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

7. วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จัดเตรียมโครงร่างวิจัย เป็นการศึกษาจากเอกสาร ตำรา ข้อมูล สถิติ วิทยานิพนธ์ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จัดทำโครงร่างงานวิจัย ดำเนินการจัดสรรเครื่องมือเสนอโครงร่างวิทยานิพนธ์ต่อสาขาวิชา เพื่อขอความเห็นชอบและอนุมัติจากศึกษาศาสตร์

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือและนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำไปทดลองกับผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (try - out) จำนวน 8 โรงเรียน โรงเรียนละ 4 คน เพื่อหาคำตอบความเชื่อมั่น (reliability) แล้วนำเครื่องมือดังกล่าวมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือแล้วนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้องทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนของการจัดทำร่างผลการวิจัยเพื่อนำเสนอคณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่

คณะกรรมการผู้ควบคุมเสนอแนะ จัดพิมพ์และส่งรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ต่อศึกษาศาสตร์เพื่อขออนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

8. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ลักษณะของคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ตามแนวคิดของโรบินสัน(Robinson K, 2007) ประกอบไปด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ และ5) การทำงานเป็นทีม จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ตามแนวคิดของ แพทเทอร์สัน, เพอร์กี้ และพาร์คเกอร์ (Jerry L.Patterson,Stewart C purkey and Jackson V. Parker, 1986, p. 50 - 51) 10 ประการ ดังนี้ 1) ความมุ่งประสงค์ 2) ความมอบอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา 5) ความไว้วางใจ 6) ความมีคุณภาพ 7) การยอมรับ 8) ความเอื้ออาทร 9) ความซื่อสัตย์สุจริต และ 10) ความหลากหลายของบุคลากร จำนวน 53 ข้อ

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และความเหมาะสมทางภาษาของข้อคำถามซึ่งใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยวิธีการ IOC (Index of item Objective Congruence) ผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 และนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปหาค่าความเชื่อมั่น(Reliability) โดยการทดลองใช้ (Try - Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ซึ่งมิใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 8 โรงเรียน โรงเรียนละ 4 คนรวมเป็น 32 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach,อ้างใน วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551,หน้า 245) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.773

9. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยทำหนังสือถึงคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ผ่านประธานสาขาวิชาการบริหารการศึกษา เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง แล้ว

ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถาม จำนวน 368 ฉบับ และเดินทางไปรับแบบสอบถามด้วยตนเอง แล้วจึงนำข้อมูลเหล่านั้นไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

10. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ ใช้ค่าเฉลี่ย (X) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยมาแปลความหมายโดยใช้ เกณฑ์แปลผล

3. วิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา ใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยมาแปลความหมายโดยใช้ เกณฑ์แปลผล

4. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ใช้การวิเคราะห์สมการทดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

11. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.47) และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.43) และรายด้านอยู่ในระดับ มาก ทุกด้าน

ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์รายด้านและโดยภาพรวมกับวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์การทำนายตามความสำคัญดังนี้ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว(X_3) .329 การทำงานเป็นทีม (X_5) .331 และการมีความคิดสร้างสรรค์ (X_4) .284 ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ ในรูปของสมการพยากรณ์คะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$\hat{Y}$ =.990** + .329**(X_3) + .331** (X_5) + .284**(X_4)

$\hat{Z}_y$ = .321**(Z_{X3}) + .343** (Z_{X5}) + .366**(Z_{X4})

12. สรุปผลการวิจัย

สามารถสรุปสาระสำคัญของผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การมีวิสัยทัศน์ การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ วัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความมุ่งประสงค์ ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีคุณภาพ การมอบอำนาจ การตัดสินใจ ความไว้วางใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ความเอื้ออาทร การยอมรับ และความหลากหลายของบุคลากร ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว การทำงานเป็นทีม และการมีความคิดสร้างสรรค์ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

13. อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยมีผลการวิเคราะห์รายด้านโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นการนำบุคคลอื่น ผ่านกระบวนการหรือ วิธีการร่วมกัน เป็นการค้นหาปัญหาอย่างละเอียด ถี่ถ้วน และการดำเนินการแก้ปัญหาด้วยแนวทางใหม่ ๆ เป็นกระบวนการที่จำเป็นที่จะต้องใช้ภาษาในการสื่อสารร่วมกันระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็วว่า รู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ในระดับใด ในด้านกระบวนการเชิงสร้างสรรค์จะต้องมีทักษะในการจัดการกับบุคคลอื่น ๆ ในลักษณะที่เป็นลำดับ ขั้นตอน การรู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์จะช่วยให้มีต้นแบบในการสร้างภาวะผู้นำแบบใหม่ที่มีความสมบูรณ์แบบยิ่งขึ้นได้ (บาซาดูร์ (Basadur), 2008) โดยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการติดต่อประสานงาน กับบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกัน และกับบุคคลที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยเวลา ทรัพยากร โอกาส เพื่อจะมีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกัน (แฮรีส (Harris), 2009)

ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ วัฒนธรรมองค์กร คือ วิถีการดำรงชีวิตในองค์กร และวิถีชีวิตโดยรวมของคนในองค์กร ซึ่งเป็นมาตรฐานสำหรับเอาไว้ให้พนักงานยึดเป็นหลักในการทำงานและการใช้ชีวิตอยู่ในองค์กร (วิเชียร วิทยอุดม, 2551, หน้า 398) สอดคล้องแพตเตอร์สัน เพอร์กีและพาร์เกอร์ (Patterson, Purkey and Parker. 1986 : pp. 50 - 51) ที่ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร 10 ประการ ประกอบด้วย ความมุ่งประสงค์ขององค์กร การมอบอำนาจ การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความไว้วางใจ คุณภาพ การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต และความหลากหลายของบุคลากร สอดคล้องกับซึ่งคลัคคอน และเคลลี ที่กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กร เป็นแบบหรือวิถีการดำรงชีวิตที่ทำให้องค์กร มีเอกลักษณ์ของตนเองต่างไปจากองค์กรอื่น และแบบการดำรงชีวิตนี้สามารถแลกเปลี่ยนกันและกันหรือแพร่กระจายออกไปได้ในหมู่สมาชิกของสังคม โดยมีการเรียนรู้ผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคม วัฒนธรรมนี้เปรียบเสมือนเป็นกาวหรือหลักที่ยึดองค์กรหรือหน่วยงานให้กลมเกลียวไม่แตกสลายลงไป

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์การทำนายตามความสำคัญดังนี้ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว การทำงานเป็นทีม และการมีความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจาก คุณลักษณะที่จำเป็นและสำคัญมากสำหรับผู้บริหารสมัยใหม่ในการแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กรให้เหมาะสม สอดคล้องกับสังคม เหตุการณ์ สถานการณ์ และบุคคล คือความสามารถในการปรับตัว และมีความยืดหยุ่น อันเป็นสมรรถนะที่หากผู้บริหารขาดเสียแล้ว อาจเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการกำหนดนโยบาย กระบวนการบริหาร การเป็นผู้นำทีมและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปรับตัวและยืดหยุ่นของผู้บริหาร (ธเนศ ขำเกิด, 2547) นอกจากนี้จอห์นสัน และจอห์นสัน (Johnson and Johnson. 2003, p. 435) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานของกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันมารวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน และเดอ โบโน่ (De Bono1970; อ้างถึงใน ณัฐยา ป้องกัน, 2556)กล่าวว่า ความสามารถของผู้บริหารในด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดนอกกรอบ เพื่อสร้างแนวความคิดใหม่ ที่จะนำมาใช้แก้ปัญหาได้หลาย ๆ แนวคิด และแนวคิดเหล่านี้ออกไปพัฒนาต่อเพื่อให้สามารถใช้แก้ปัญหาที่ต้องการได้ จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารทั้ง 3 ด้าน มีความสำคัญและเป็นพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จในองค์กร จากซายน์ (Schein, 2004, p. 17) ที่ได้อธิบายความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่า หมายถึง แบบแผนของฐานคติร่วมกันซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ในองค์กร ช่วยให้เกิดการแก้ปัญหา การปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมภายนอก และเกิดการบูรณาการต่อสิ่งแวดล้อมที่อยู่ภายในองค์กร สามารถดำเนินไปได้อย่างดี และได้รับการถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่ในฐานะที่เป็นแนวทางที่ถูกต้องต่อการแก้ปัญหานั้นสอดคล้อง

กับชีลด์ (Shils, 1961, p. 119) ที่กล่าวว่า ทุกองค์กรในสังคมจะมีขอบเขตของค่านิยม ความเชื่อและสัญลักษณ์ขององค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อโครงสร้างกิจกรรม และพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร โดยสิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพในการทำงานของบุคคล ทำให้เกิดจิตสำนึกในเป้าหมายของการทำงานและการนำมาซึ่งคุณค่าแห่งความภาคภูมิใจในกิจกรรมขององค์กร จึงสามารถสรุปได้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว การทำงานเป็นทีม และการมีความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา

14. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยเพื่อนำไปใช้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารให้การยอมรับคุณค่าของเพื่อนร่วมงานและสนับสนุนให้บุคลากรยอมรับคุณค่าของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรยอมรับคุณค่าของเพื่อนร่วมงานและสนับสนุนให้เกิดการยอมรับคุณค่าของกันและกันภายในองค์กร ใช้การสนับสนุนความแตกต่างระหว่างบุคคลให้แต่ละบุคคลมีคุณค่าในตนเองตามความถนัดของงาน

2. วัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านความหลากหลายของบุคลากร พบว่า มีการหล่อหลอมและผสมผสานกันด้วยวัฒนธรรมองค์กรเพื่อช่วยให้ทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรมีกิจกรรม หรือกระบวนการในการหล่อหลอมบุคลากรในองค์กรด้วยวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน เพื่อเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดหมายร่วมกันภายในองค์กร

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ทำเกิดวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ที่นอกเหนือจากภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษานครปฐม เขต 2. (2564). **แผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. 2564.** นครปฐม: ทองบุญการพิมพ์.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.** กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2552). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์.** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **วิธีการทางสถิติสาหรับการวิจัย เล่ม 1** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยะสาสน์.

วรพจน์ นิลจู. (2554). **ภาวะผู้นำ.** กรุงเทพฯ: อิน เฮาส์ โนว์เลจ.

วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2547). **พฤติกรรมองค์กร.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2546). **การบริหารการศึกษา : หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็น และบทวิเคราะห์.** พิมพ์ครั้งที่ 4.กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์.

สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). **ภาวะผู้นำในองค์การการศึกษา.** กรุงเทพฯ: ปัญญาชน

ปราโมทย์ พรหมนิล. (2561). **การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 6.** JOURNAL OF NAKHONRATCHASIMA COLLEGE. Vol.12 No.1 January – April 2018 : 24-33

วัชรี คงทรัพย์. (2562). **อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบริษัท เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา สำนักงานใหญ่.** Journal of the Association of Researchers. 24(3). September – December 2019.

เรียมใจ คูณสมบัติ. (2554). **ภาวะผ้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วนิดา เที่ยงสงค์. (2557). **การศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

Basadur, M. (2008). **Leading Other to Think Innovatively Together. Creative: Leadership.** Journal of The Leadership Quarterly.

Jerry L.Patterson,Stewart C purkey and Jackson V. Parker. (1986). **"Guiding Belie's of Our School District." Productive Schoot Systems for a Nonratianat World.** New York : McGraw – Hill.

Robinson, K. (2007). **The Principles of Creative Leadership.** New York : McGraw –Hill.

Harris, A. (2009). **Creative leadership.** Journal of Management in Education, 23(1), 9-11.