

**ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรม
องค์กรเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษาในกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร**
**THE RELATIONSHIP BETWEEN CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL
ADMINISTRATORS AND CREATIVE ORGANIZATION CULTURE OF SCHOOL IN
THE SOUTHERN KRUNGTHON GROUP UNDER BANGKOK METROPOLITAN
ADMINISTRATION**

วรภรณ์ ทวีกุล* และ กัลยมน อินทุสุต

มหาวิทยาลัยรามคำแหง และ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Woraporn Thaweekun* and Kanyamon Indusuta

Ramkhamhaeng University and Ramkhamhaeng University

*Corresponding Author E-mail : Woraporn.tw@gmail.com

(วันที่รับบทความ : มีนาคม 30, 2567 ; วันที่แก้ไขบทความ : เมษายน 26, 2567 ; วันที่ตอบรับบทความ : พฤษภาคม 3, 2567)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษาในกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษาในกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร ประชากรประกอบด้วย ครูในสถานศึกษากลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 2,943 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษากลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 333 คน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของโคเฮน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณ 5 ค่า จำนวน 52 ข้อ มีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80–1.00 และค่าความเชื่อมั่นด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.986 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
- 2) วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษาในกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษาในกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์

Abstract

This study was a survey research. The objectives of this research were 1) to study teachers' opinions towards creative leadership of school administrators in the Southern Krungthong Group under Bangkok Metropolitan Administration, 2) study teachers' opinions towards creative organization culture of schools in the Southern Krungthong Group under Bangkok Metropolitan Administration, 3) and study the relationship between creative leadership of school administrators and creative organization culture of schools in the Southern Krungthong Group under Bangkok Metropolitan

Administration. The population included 2,943 teachers in schools in the Southern Krungthong Group under Bangkok Metropolitan Administration, 333 in-service teachers in schools in the Southern Krungthong Group under Bangkok Metropolitan Administration in academic year 2023 were selected to participate in the study by using Cohen's table, stratified sampling, and simple random sampling. Data were collected via 52 items-questionnaires which were 5 rating scale. The data was computed validity with the Item Objective Congruence index. The result of total mean score was at 0.80-1.00. The reliability of the questionnaire using Cronbach's Alpha Coefficient was at 0.986. The data were analyzed by SPSS to calculate frequency distribution, Percentages, Means, Standard Deviations, and Pearson Product Correlation Coefficient.

The findings show that :

- 1) The overall creative leadership of school administrators in the Southern Krungthong Group under Bangkok Metropolitan Administration was at high level.
- 2) The overall creative organization culture of schools in the Southern Krungthong Group under Bangkok Metropolitan Administration was at high level.
- 3) The relationship between creative leadership of school administrators and creative organization culture of schools in the Southern Krungthong Group under Bangkok Metropolitan Administration was at high level with a statistically significant difference at the .01 level.

Keywords : Creative Leadership, Creative Organization Culture

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสถานการณ์โลกที่พลิกผันและเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน ทั้งด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี บรรยากาศและสิ่งแวดล้อม โรคอุบัติใหม่ เกิดกระแสความปกติใหม่ (New Normal) ที่โลกปัจจุบันมีความซับซ้อนและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในระบบความรู้ ระบบสังคมเศรษฐกิจ ระบบงาน และการปฏิบัติดิจิทัล ตลอดจนการพัฒนาและปฏิรูปประเทศที่ต้องเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน ส่งผลต่อการพัฒนา มนุษย์ที่จำเป็นต้องมีสมรรถนะที่หลากหลาย รวมถึงทักษะชีวิตมากขึ้น นอกเหนือจากทักษะขั้นพื้นฐาน คือ อ่านออก เขียนได้ คิดคำนวณเป็น จำเป็นต้องมีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างสร้างสรรค์ การสื่อสาร และการทำงานร่วมกับผู้อื่น รู้เท่าทันการใช้เทคโนโลยีในยุคดิจิทัล ดังนั้นทิศทางการผลิตและพัฒนากำลังคนจึงต้องเน้นพัฒนาให้มีทักษะและสมรรถนะสูง เป็นกำลังคนที่สามารถพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาสร้างนวัตกรรมในยุคอุตสาหกรรม 4.0 ได้จากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ส่งผลให้ประเทศไทยจำเป็นต้องเร่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ทันโลกและการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพประชากรให้เป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่มีคุณค่าต่อประเทศชาติ (สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์, 2564 : 1) ระบบการศึกษาจึงต้องมีการพัฒนาเพื่อให้อสอดคล้องกับภาวะความเป็นจริง ให้ผู้เรียนได้พัฒนาไปสู่ทักษะแห่งอนาคตสำหรับการดำรงชีวิตในโลกแห่งศตวรรษที่ 21

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานคร มีสำนักงานศึกษาเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานประเภทสามัญศึกษาของกรุงเทพมหานคร ดำเนินการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลศึกษา ประถมศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 437 แห่ง กระจายในพื้นที่ 50 สำนักงานเขต การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานครมีจุดเน้นในการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับสถานการณ์ ความเปลี่ยนแปลงของโลกและประเทศไทย ภาพฝันของเมืองกรุงเทพมหานครในอีก 20 ปี ข้างหน้าจะก้าวขึ้นเป็น “มหานครแห่งอาเซียน” (สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร, 2557 : คำนำ) รวมทั้งมีเป้าหมายในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนภายใต้วิสัยทัศน์ “จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ เพื่อพัฒนาสู่อัตลักษณ์ผู้เรียนแห่งมหานครที่พร้อมด้วยคุณธรรม” (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2563 : ง) จากนโยบายดังกล่าวเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนนโยบายสู่เป้าหมาย สถานศึกษาจำเป็นต้องมีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ รวมทั้งมีภาวะผู้นำที่จะนำพาสถานศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูปได้อย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตาม จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กรของกรุงเทพมหานครพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันยังขาดทักษะความเป็นผู้นำและคุณลักษณะในการบริหารงาน ซึ่งนำไปสู่การบริหาร

จัดการสถานศึกษาไม่ประสบผลสำเร็จ โครงสร้างการบริหารมีหลายระดับ ทำให้การสื่อสารภายในองค์กรเกิดความล่าช้า ไม่ทันต่อสถานการณ์ ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างไม่เต็มที่ เนื่องจากครูมีภาระงานอื่นนอกเหนือจากการสอน และขาดแรงจูงใจในความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครู รวมทั้งขาดสิ่งจูงใจและสนับสนุนการปฏิบัติงานอื่น ครูไม่สามารถเลือกการอบรมได้โดยตนเองหรือตามความสนใจของตนเอง อัตราค่าจ้างครูไม่เพียงพอ เนื่องจากลาออก และโอนย้ายกลับภูมิลำเนา ประสบปัญหาการขาดแคลนครูผู้สอน เมื่อครูพบเจออุปสรรคและปัญหา ขาดคนคอยช่วยเหลือ หหมดกำลังใจในการปฏิบัติงาน (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2565 : ออนไลน์)

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิดการบริหารแบบเดิม ๆ มีประสบการณ์การทำงานมานาน ไม่มีการเปลี่ยนแปลง ครูไม่ได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ไม่มีการกระตุ้นหรือสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครู ไม่เปิดรับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ และไม่มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิม ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา บรรยากาศเดิม ๆ ที่ไม่ได้รับการแก้ไขกระทบต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน รวมทั้งกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาด้วย

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษาในกลุ่มกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสถานศึกษา พัฒนาภาวะผู้นำแบบใหม่ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมสถานศึกษาให้มีความพร้อมสู่การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สามารถพัฒนาผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

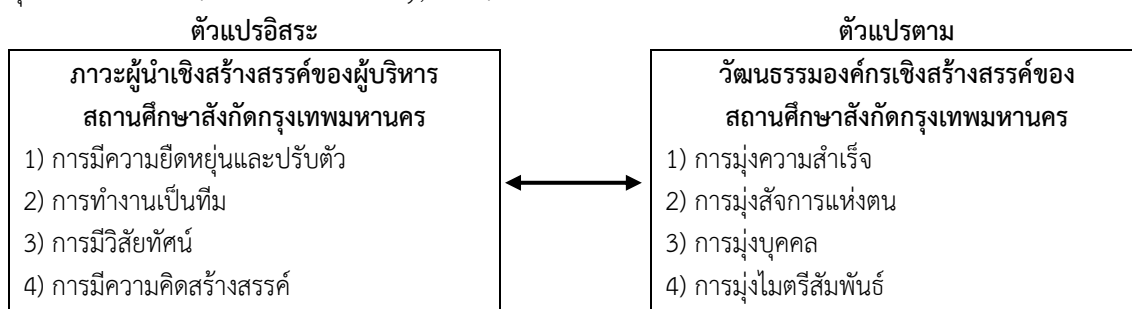
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษาในกลุ่มกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษาในกลุ่มกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการสังเคราะห์และการวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากแนวคิดของนักวิชาการ เอกสารเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 เล่ม ได้องค์ประกอบ 4 ด้าน

ตัวแปรตาม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดของคูกและลาฟเฟอร์ตี (Cooke and Lefferty, 1989) มีองค์ประกอบ 4 ด้าน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก
2. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษาในกลุ่มกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษาในกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูในสถานศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 2,943 คน (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2566 : 14)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของโคเฮนและคิม (Cohen, et al, 2018 : 206) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 333 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ประกอบด้วยขั้นตอนที่ 1 สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยการแบ่งสำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 7 สำนักงานเขต แล้วนำมาเทียบสัดส่วน ขั้นตอนที่ 2 สุ่มโรงเรียนในแต่ละสำนักงานเขต โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ การปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ การทำงานเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ และการมีความคิดสร้างสรรค์
2. ตัวแปรตาม คือ วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ การมุ่งความสำเร็จ การมุ่งส่งการแห่งตน การมุ่งบุคคล และการมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษาในกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยแบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อทราบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Scales) จำนวน 28 ข้อ และตอนที่ 3 แบบสอบถามเพื่อทราบระดับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษาในกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 24 ข้อ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษาในกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาดำรง เอกสารงานวิจัย มาสร้างแบบสอบถาม และพัฒนาแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และสำนวนภาษาให้มีความถูกต้องเหมาะสม จากนั้นปรับปรุงตามคำแนะนำเพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ประกอบด้วยผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถาม ตามค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.8-1.0

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไข และผ่านการหาค่า (IOC) แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรคำนวณสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.986

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าความเชื่อมั่น ไปดำเนินการเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ประสานขอหนังสืออนุญาตเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มอบให้กับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการขอความอนุเคราะห์จากข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านทางรูปแบบออนไลน์ (Google Form)

3. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และนำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษาในกลุ่มกรุงเทพมหานคร ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของครู			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	4.39	0.56	มาก	4
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.42	0.51	มาก	1
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.42	0.52	มาก	2
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.41	0.56	มาก	3
รวม	4.41	0.44	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.42$) ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.42$) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.41$) และด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ($\bar{X} = 4.39$)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษาในกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษาในกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร

วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ของสถานศึกษา	ความคิดเห็นของครู			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. การมุ่งความสำเร็จ	4.40	0.53	มาก	3
2. การมุ่งสัจการแห่งตน	4.44	0.54	มาก	1
3. การมุ่งบุคคล	4.33	0.63	มาก	4
4. การมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์	4.42	0.53	มาก	2
รวม	4.40	0.44	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษาในกลุ่มครูชั้นได้ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมุ่งสัจการแห่งตน ($\bar{X} = 4.44$) ด้านการมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.42$) ด้านการมุ่งความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.40$) และด้านการมุ่งบุคคล ($\bar{X} = 4.33$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษาในกลุ่มครูชั้นได้ สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษาในกลุ่มครูชั้นได้ สังกัดกรุงเทพมหานคร

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา				
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y _{tot}
X ₁	.657**	.563**	.511**	.462**	.608**
X ₂	.698**	.620**	.496**	.445**	.618**
X ₃	.663**	.672**	.517**	.473**	.654**
X ₄	.774**	.738**	.486**	.468**	.668**
X _{tot}	.770**	.729**	.541**	.500**	.699**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษาในกลุ่มครูชั้นได้ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy}=.699$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษาระดับค่อนข้างสูง ($r_{x4y}=.668$) รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษาระดับค่อนข้างสูง ($r_{x3y}=.654$) ด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษาระดับค่อนข้างสูง ($r_{x2y}=.618$) และด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษาระดับค่อนข้างสูง ($r_{x1y}=.608$)

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มครูชั้นได้ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564-2569) ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาทุนมนุษย์และบริหารจัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูงมีเป้าประสงค์ในการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน โดยพัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นมืออาชีพและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และระเบียบคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานครว่าด้วยการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2560 กำหนดให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้รับการพัฒนาตามระเบียบฯ ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มครูชั้นได้ สังกัดกรุงเทพมหานคร จึงได้รับการพัฒนาโดยมีการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

ผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพมาก มีความสามารถในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีเทคนิคกลยุทธ์ และวิธีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งให้มีคุณภาพ มีเจตคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม รวมทั้งการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารสถานศึกษามหานครระดับสูง ซึ่งส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้รับการพัฒนาศักยภาพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมในยุคปัจจุบัน มีความสามารถในการใช้ความรู้ที่ยั่งยืนในการพัฒนาวิสัยทัศน์ทางการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางการศึกษา เพื่อประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์และนโยบายทางการศึกษา และปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานเป็นทีมร่วมกันบริหารงานโดยกำหนดเป้าหมายสถานศึกษาที่ชัดเจน มองการณ์ไกลและมองภาพรวมเป็นหลัก มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร มีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง และมีความยืดหยุ่นในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของออร์ปี ทองศรีนุ่น (2565 : 13) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีผลกระทบต่อผู้ร่วมงานและองค์กร เป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงาน ทำให้กลุ่มคนรวมตัวกันได้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม ซึ่งส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทจิรา น้ำขาว (2562 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของมานะศักดิ์ สมบูรณ์ (2564 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ตามความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะผู้บริหารมีการปรับตัวตามสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการทำงาน สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูคิดค้นหาเทคนิควิธีการ นำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไขกฎระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษารวมทั้งผู้บริหารมีความยืดหยุ่นด้านอารมณ์ มีความสามารถด้านการบริหารจัดการอารมณ์ (EQ) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556 : 55-56) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบปรับตัวและยืดหยุ่นของผู้บริหารมีอย่างน้อย 5 ประการ คือ (1) การวิเคราะห์พฤติกรรมมนุษย์ (2) ความสามารถด้านการบริหาร EQ (3) การปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง (4) การจัดการกับปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ (5) การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563 : 37) ที่ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะผู้บริหารสถานศึกษาช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานเป็นทีมร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบการทำงานของครูเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นระบบและชัดเจน นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเปิดโอกาสให้ครูได้และบุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : ออนไลน์) ได้กำหนดสมรรถนะหลักการทำงานเป็นทีม 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (1) การให้ความร่วมมือช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน (2) การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน (3) การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย (4) การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม (5) การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยแลกเปลี่ยนรับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน และ

ร่วมสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของเตชินธ์ อินทบำรุง (2560 : 106) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำงานแบบทีม อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านวิสัยทัศน์ ตามความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาอยู่เสมอ ในการบริหารงานผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์เชิงนโยบายทั้งระดับประเทศ ระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับท้องถิ่น รวมทั้งวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทโรงเรียนเพื่อกำหนดเป้าหมายสถานศึกษาที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบุศรา ปุณริบูรณ์ (2563 : 55) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมองภาพในอนาคต มองเห็นวิธีการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และยังสอดคล้องกับแนวคิดของชูโฮรี มะลีเป็ง (2565 : 42-43) ได้กล่าวไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อนอุปสรรคและโอกาส โดยอาศัยความรู้ของบุคคลในการผสมผสานความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และใช้ดุลยพินิจจากประสบการณ์หรือความรู้ปรับภาพความคิดให้ชัดเจน มีความเป็นไปได้ และสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะทางอุดมคติร่วมขององค์กรที่เหมาะสมกับสถานการณ์นั้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรุณ สุขสอน (2564 : 78) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ตามความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะผู้บริหารมีความคล่องแคล่วในการคิด ทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงรวดเร็ว มีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบ และมีวิธีในการแก้ปัญหาของการทำงานอย่างเป็นระบบ อีกทั้งยังเปิดโอกาสและส่งเสริมบรรยากาศให้ครูเกิดความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวินา สุทธิโพธิ์ (2561 : 25) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า (1) มีการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ (2) มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และนำเทคโนโลยีมาใช้ (3) มีความคล่องตัวในการคิดแก้ปัญหา (4) ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่น (5) มีความสามารถเชื่อมโยงพลังความสามารถและกระตุ้นให้มีแรงบันดาลใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐ ช่วยงาน (2565 : 67) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก

2. วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษาในกลุ่มกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะบุคลากรในสถานศึกษา มีความรับผิดชอบในงานและรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ของตน อุทิศตนทำงานเพื่อให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จ ในการปฏิบัติงานมีการวางแผนงานก่อนการลงมือปฏิบัติทั้งบุคลากรในสถานศึกษาได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่และสามารถพัฒนางานของตนเองได้อย่างอิสระ รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ และเข้ารับการอบรม เพื่อนำมาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนอยู่เสมอ ในการติดต่อสื่อสารบุคลากรในสถานศึกษามีการติดต่อประสานงานอย่างเป็นระบบแบบแผน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา รวมทั้งผู้บริหารและครูมีการนิเทศการสอนและเป็นพี่เลี้ยงให้แก่นักด้วยความเต็มใจและเป็นกัลยาณมิตร ความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานศึกษามีการเอาใจใส่ งามไถ่เพื่อนร่วมงานที่มีเรื่องทุกข์ใจ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน และมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานในลักษณะเหมือนครอบครัวเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Cooke and Lefferty (1989 : 245) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสมดุลอย่างพอเหมาะระหว่างคนกับงานส่งเสริมให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน และการบรรลุเป้าหมายของตนเองมีความผสมกลมกลืนระหว่างการบรรลุเป้าหมายขององค์กรพร้อมกับการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ทำให้บุคคล กลุ่ม และองค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญช่วย ศิริเกษ (2560 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรม

องค์การแบบสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง มีวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณวิภา พงษ์ราศรี (2564 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 5 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ด้านการมุ่งความสำเร็จ ตามความคิดเห็นของครูที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษาในกลุ่มครูชั้นได้ สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในสถานศึกษาล้วนมีมีโนทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน ครูและบุคลากรมีความรับผิดชอบในงานและรับผิดชอบต่อการกระทำของตน อุทิศตนทำงานเพื่อให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จ ในการปฏิบัติงานมีการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ วางแผนงานก่อนการลงมือปฏิบัติ เมื่อได้รับมอบหมายงานที่นอกเหนือจากเดิม ครูและบุคลากรก็เต็มใจปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอรสา สระทองแก้ว (2561 : 27) กล่าวถึงลักษณะของบุคคลที่มุ่งเน้นความสำเร็จคือเป็นบุคคลที่ทำงานอย่างมีเป้าหมาย วางแผนการดำเนินงาน มีความมานะพยายามและความอดทน ไม่ย่อท้อต่อความยากของงาน มีความรับผิดชอบในงานและรับผิดชอบต่อการกระทำของตน แข่งขันกับมาตรฐานที่เป็นเลิศ และต้องการทำงานที่ท้าทายความสามารถ และสอดคล้องกับงานวิจัยของซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของมุกดา คำอานา (2557 : 88) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการมุ่งสัจการแห่งตน ตามความคิดเห็นของครูที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษาในกลุ่มครูชั้นได้ สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ บุคลากรในสถานศึกษาสามารถพัฒนางานของตนเองได้อย่างอิสระ รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ และเข้ารับการอบรม เพื่อนำมาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนอยู่เสมอ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวราพร พุ่มโพธิ์ทอง (2555 : 62) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งสัจการแห่งตน อยู่ในระดับมาก

2.3 การมุ่งบุคคล ตามความคิดเห็นของครูที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษาในกลุ่มครูชั้นได้ สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะในการทำงานมีลักษณะ การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีการติดต่อประสานงานอย่างเป็นระบบ แบบแผน เป็นลำดับขั้นตอน ประสานงานมอบหมายงานตามสายบังคับบัญชาจากบนลงล่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าสายชั้น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้างาน เป็นต้น ในขณะที่เดียวกันก็มีการรายงานจากล่างสู่บนเช่นกัน อีกทั้งผู้บริหารมีรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมมุ่งบุคคลเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ครูมีความสุขและภูมิใจในการทำงาน มีความสุขต่อการสอน ผู้บริหารและครูมีการนิเทศการสอนและเป็นพี่เลี้ยงให้แก่กันด้วยความเต็มใจและเป็นกัลยาณมิตร ผู้บริหารการสนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงานของครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญช่วย ศิริเกษ (2560 : 73) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ผลการวิจัยพบว่ามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง มีวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งบุคคล อยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านการมุ่งโมตรสัมพันธ ตามความคิดเห็นของครูที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษาในกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะครูและบุคลากรในสถานศึกษามีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีความเป็นกันเอง เปิดเผย จริใจ และไวต่อความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน มีการเอาใจใส่ ถามไถ่เพื่อนร่วมงานที่มีเรื่องทุกข์ใจ ให้คำแนะนำเมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหาในการทำงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน และมีสัมพันธภาพในลักษณะเหมือนครอบครัวเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประจักษ์ ทามิ (2558 : 28) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ของโรงเรียนในจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ของโรงเรียนในจังหวัดนครพนมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งโมตรสัมพันธ อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษาในกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะทำให้วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษามากขึ้นด้วย และในทางกลับกันหากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับต่ำ จะทำให้วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษาต่ำไปด้วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาทุกแห่งในสังกัดกรุงเทพมหานครล้วนมีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรตามวิสัยทัศน์ของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ส่งผลให้สถานศึกษาในสังกัดจำเป็นต้องมีการปรับตัวตามไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อวิเคราะห์นโยบายระดับประเทศ และระดับกรุงเทพมหานคร นำมากำหนดนโยบายที่ชัดเจนของสถานศึกษา และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ซึ่งมีบทบาทต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูและบุคลากร เรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีภาพรวมของลักษณะการทำงานที่ดี มีการตั้งเป้าหมายร่วมกัน อาศัยความร่วมมือทุกฝ่ายในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบุตรา ภูริบุญฤทธิ์ (2563 : 54) กล่าวว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เพราะจะทำให้สามารถวางแผนในการบริหารองค์กรได้ถูกต้อง และยังสามารถบริหารงานตามแผนให้ประสบความสำเร็จได้ รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาของกรุงเทพมหานครยังมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงวิธีการทำงานและการแก้ปัญหาของการทำงานอย่างเป็นระบบ ขณะเดียวกันยังมีความยืดหยุ่นในการทำงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานเป็นทีมร่วมกัน รวมทั้งเปิดโอกาสและส่งเสริมบรรยากาศให้ครูเกิดความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ ส่งผลให้องค์กรมีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานตามหลักการ มีการวางแผนก่อนการปฏิบัติ ครูและบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานและรู้สึกว่าการงานมีความหมาย มีความท้าทาย ได้สร้างสรรค์งานตามที่ตนถนัดอย่างเต็มความสามารถ ครูและบุคลากรทุกคนมีความเต็มใจในการทำงานและภูมิใจในงานของตน อีกทั้งผู้บริหารให้การสนับสนุนในการพัฒนาด้านเองจากงานที่ทำอยู่ ส่งผลให้ครูและบุคลากรทุกคนเห็นหน้าพัฒนาองค์กรร่วมกันอย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญฤทัย ภูสาระ (2562 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับธีรรัตน์ ศิริวัฒน์ (2565 : 193) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราชโดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกระจายอำนาจในการบริหารงานต่าง ๆ อย่างเหมาะสม รวมถึงมอบหมายงานตามความถนัดและประสบการณ์ให้ครูและบุคลากรที่มีประสบการณ์และ

ความชำนาญเพื่อการตัดสินใจที่รวดเร็วและถูกต้อง รวมทั้งเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่แตกต่างของครู

1.2 ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายสถานศึกษา

1.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นให้ครูมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เน้นการมีส่วนร่วมของครู ให้กำลังใจ และคอยชี้แนะการดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างบรรยากาศในการค้นคว้าและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย

2. วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษาในกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร มีข้อเสนอแนะดังนี้

2.1 ด้านการมุ่งความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม ไม่มากจนเกินไป หรือมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรคนเดิมซ้ำ ๆ กระจายงานอย่างทั่วถึง ตรงกับความถนัดและตรงตามความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อให้ครูและบุคลากรมีความสุขในการทำงาน รู้สึกว่างานมีความหมาย และเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน

2.2 ด้านการมุ่งสัจการแห่งตน ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนและคอยอำนวยความสะดวกในการทำงานด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นวัสดุอุปกรณ์ กำลังใจและคำชี้แนะเมื่อเกิดอุปสรรคในการทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้ลุล่วงประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

2.3 ด้านการมุ่งบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาความดีความชอบของครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างยุติธรรม มีเกณฑ์และมาตรฐานการประเมินความดีความชอบที่ชัดเจน และประกาศให้ทราบโดยทั่วกันก่อนการดำเนินการพิจารณาความดีความชอบของครูและบุคลากรในสถานศึกษา รวมทั้งสามารถตรวจสอบผลการพิจารณาความดีความชอบได้

2.4 ด้านการมุ่งไม่ตรีสัมพันธ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกันและใส่ใจในความรู้สึกซึ่งกันและกัน สนับสนุนกิจกรรมกลุ่มที่มุ่งส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก ทั้งกิจกรรมในงานตามภารกิจและกิจกรรมเสริมอื่น ๆ ในโอกาสที่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ โดยศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษาในกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ สามารถพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริง

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษาในกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ขวัญฤทัย ภูสาระ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล

ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

จันจิรา น้ำขาว. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชูไธรี มะลิเป็ง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานด้านการพัฒนา

กระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2.

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

- ณัฐ ช่วยงาน. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เตชินธ์ อินทบำรุง. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- นริรัตน์ ศิริวัฒน์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช. **วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์**, 7 (2), 193-206.
- บุญช่วย ศิริเกษ. (2560). วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง. **วารสารสมาคมนักวิจัย**, 22 (2), 65-79.
- บุศรา ปุณธิบุรณ์. (2563). องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ประจักษ์ ทามี่. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ของโรงเรียนในจังหวัดนครพนม. **วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม**, 5 (3), 24-32.
- มานะศักดิ์ สมบูรณ์. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มุกดา คำอานา. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วินา สุทธิโพธิ์. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- วรรณวิภา พงษ์ราศี. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5. ใน **การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 8 วันที่ 27 มีนาคม 2564** (หน้า 386-395). นครราชสีมา : วิทยาลัยนครราชสีมา.
- วราพร พุ่มโพธิ์ทอง. (2555). วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรุตม์ สุขสอน. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2564). แนวทางการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนในศตวรรษที่ 21. **ครูสภาวิทยากร JOURNAL OF TEACHER PROFESSIONAL DEVELOPMENT**, 2 (1), 1-15.
- สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2563). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564-2569)**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : วันไอนด์ย์ จำกัด.
- สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2565). **แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2566**. [Online]. Available : https://webportal.bangkok.go.th/user_files/116/31372437661f7b1743a4727.34480878.pdf. [2566, ธันวาคม 14].
- สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2566). **รายงานสถิติการศึกษา ปีการศึกษา 2566 โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร**. กรุงเทพฯ : ร้านพจนก้องกระดาษ.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือการประเมินสมรรถนะครู. [Online]. Available : <https://www.tw-tutor.com/downloads/competency%20teacher%20%282553%29.pdf>. [2566, ธันวาคม 14].
- สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร. (2557). แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2556–2575. สมุทรสาคร : พิมพ์ดี จำกัด.
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุรศักดิ์ เล็กวงษ์. (2563). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อรสา สระทองแก้ว. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อารี ทองศรีนุ่น. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- Cohen, L., et al. (2018). *Research Methods in Education*. 8th edition. New York : Routledge.
- Cooke, R. A. and Lafferty, J. C. (1989). *Organization Culture Inventory*. Minnesota : Human Synergistic.