



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4

“GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา The Characteristics of School Administrators and the Development of Constructive Organizational Culture in Educational Institutions

ปรเมศวร์ รอบคอบ และสุทธิพงศ์ บุญผดุง

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

E-Mail: S64561802095@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความนี้นำเสนอคุณลักษณะของผู้บริหารกับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ความสามารถ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านมนุษยสัมพันธ์ และรูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ได้แก่ มิติมุ่งความสำเร็จ (Achievement) มิติมุ่งสังการแห่งตน (Self-actualizing) มิติมุ่งบุคคล (Humanistic-encouraging) มิติมุ่งมิตรสัมพันธ์ (Affiliative) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษาสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา, วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์, สถานศึกษา

Abstract

This article presents the characteristics of school administrators and the development of constructive organizational culture in educational institutions to study the concepts and theories involve the characteristics of school administrators were personalities, moral and ethics, knowledge and abilities, vision and human relations and the development of constructive organizational culture models including achievement, self-actualizing, humanistic-encouraging and affiliative to be a guideline in development of constructive organizational culture in educational institutions to efficiently success.

Keywords: the characteristics of school administrators, constructive organizational culture, educational institutions

บทนำ

การศึกษาไทยในปัจจุบันเกิดการไหลบ่าด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง ค่านิยม ความเชื่อ วัฒนธรรมและองค์ความรู้ด้านต่างๆ อย่างรวดเร็วมีการเชื่อมโยงกับประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกวมไปถึงการศึกษาซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อประชากรของชาติ การศึกษาจึง



เป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคุณภาพทักษะชีวิตของคนให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ คู่คุณธรรม รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมการดำเนินชีวิตในองค์การของคนในสังคมยุคใหม่ ที่มีวัฒนธรรมและแนวปฏิบัติแบบเดิม ๆ ผสมผสานกับวัฒนธรรมในยุคเทคโนโลยีและนำมาปฏิบัติสืบทอดต่อกันมาเป็นรุ่น ๆ วัฒนธรรมมิใช่เป็นเพียงแต่ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมโดยทั่วไปเท่านั้นแต่ยังเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์การต่าง ๆ รวมถึงองค์การของสถานศึกษาด้วย หากกล่าวถึงองค์การแล้วคำว่า “วัฒนธรรม” (อัสวิน เชื้อเมือง, 2561) มักจะเชื่อมโยงกับพฤติกรรมองค์การ กระบวนการทำงานความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารที่ดีในองค์การหรือความเป็นผู้นำในองค์การที่จะนำมาพัฒนาเพื่อเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาให้ทันสมัย ซึ่งเป็นแบบแผนพฤติกรรมที่ดีของผู้บริหารในองค์การที่ยึดถือว่าเป็นแนวทางการปฏิบัติ และนำพฤติกรรมเหล่านั้นมาใช้ในการปฏิบัติงานโดยที่มีพื้นฐานมาจากความเชื่อและค่านิยมต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ที่ดี

คุณลักษณะของผู้บริหารในปัจจุบันนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาองค์การ องค์การที่ดีมีศักยภาพคือองค์การที่เติบโตขึ้นไปเรื่อย ๆ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเป็นหัวใจหลักสู่ความสำเร็จในการสร้างสรรค์องค์การ ผู้บริหารจะต้องเพิ่มขีดความสามารถของตัวเองให้ก้าวไปข้างหน้าและเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นตลอดเวลาซึ่งสอดคล้องกับอุปนิสัยใจคอ เจตคติ ความเป็นผู้นำ (คณินันต์ย กิจวิธิ, 2560) เปิดกว้างในเรื่องทัศนคติ มีวิสัยทัศน์ มองการไกล มองอนาคต วางแผนและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรออกมาตามความถนัด รู้จักผู้ร่วมงาน เป็นผู้ตามที่ดี มีระเบียบเรียบร้อยงานที่ชัดเจน ยอมรับพาไปสู่ความสำเร็จและมีประสิทธิภาพแก่องค์การและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่องค์การอื่น ๆ

จากความเป็นมาข้างต้นผู้เขียนเล็งเห็นความสำคัญถึงประโยชน์ของคุณลักษณะของผู้บริหารกับการพัฒนาองค์การเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา เพราะความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับคนในองค์การในสถานศึกษาจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงมีมิติในการสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์การที่ดีมีประสิทธิภาพ ทำให้งานประสบผลสำเร็จเดินไปด้วยกันอย่างมีระบบ จึงมีแนวความคิดทำบทความวิชาการเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารกับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การของผู้บริหารในอนาคต

หลักการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษานั้นจะมีแต่เพียงอำนาจอย่างเดียวคงไม่ได้ จำเป็นต้องมีบาร์มีควบคู่กันไปด้วย เพื่อให้บุคลากรเกิดความเคารพนับถือ และพร้อมที่จะทำงานหนักเพื่อคุณและองค์การ ซึ่งอยู่ที่การวางตัวของผู้บริหารทุกคนในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้าต่อไปโดยมีแนวความคิดและความหมายดังนี้ (เจริญ แสนภักดี, 2549 : 86-90) ; (Yukl. 1998 : pp. 145-154) ฮอดเกตส์ (Hodgetts, 1999 : pp 256-258) ฮอย และ มิสเกล (Hoy & Miskel, 2001 : pp. 397-399) ได้คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง ภาพลักษณ์หรือลักษณะเฉพาะของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ รูปร่างหน้าตา กิริยามรรยาทท่าทาง ค่านิยมที่เหมาะสมและมีความเชื่อถือที่จะนำพาสถานศึกษาเจริญก้าวหน้าประสบผลสำเร็จ กล้าที่จะแสดงออกทางความคิดสร้างสรรค์ สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์การให้เป็น



ยอมรับจากคนอื่น ๆ รู้จักควบคุมอารมณ์ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มองเหตุการณ์ต่างๆ ในเชิงบวก เห็นอกเห็นใจกับผู้ร่วมงาน และสามารถยืดหยุ่นการตัดสินใจในการปรับตัวได้ดี

2) ด้านคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การประพฤติสิ่งที่ดีงามของลักษณะนิสัย มีความเมตตาต่อผู้ร่วมงาน มีความเสียสละยุติธรรมเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม วางตัวให้เหมาะสมเป็นกลาง รักและเคารพสิทธิของผู้อื่น ยึดระบบคุณธรรมในการบริหารงาน ซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่นเสมอ มีความรับผิดชอบหน้าที่และบทบาทของผู้บริหารที่ดี

3) ด้านความรู้ความสามารถ หมายถึง ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสดงออกถึงลักษณะของพฤติกรรมทักษะด้านความรู้ความสามารถการมีประสบการณ์และทักษะรอบด้าน มีความเฉลียวฉลาดปฏิภาณไหวพริบ สามารถแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีมีความรู้ความเข้าใจของกฎหมายและข้อบังคับแบบแผนในการปฏิบัติหน้าที่

4) ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดแนวความคิดถึงเหตุการณ์ความเป็นไปได้ในอนาคตของผู้บริหารต่อการแสดงความคิดเห็นวิสัยทัศน์ในการดำเนินงาน มองเห็นอนาคตว่าเป็นจริง เป็นผู้มองการณ์ไกลสามารถคาดการณ์ต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี กำหนดเป้าหมายและการสร้างภาพลักษณ์ให้องค์การหรือองค์กรสถานศึกษาได้ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพสิ่งแวดล้อมทางสังคมเศรษฐกิจ การเมือง ค่านิยมขององค์กรพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและมีการกำหนดกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ต่อการพัฒนาสถานศึกษาได้

5) ด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการสร้างความสัมพันธ์อันดีงามระหว่างผู้บริหารกับครู สร้างกระบวนการจงใจผูกมิตรไมตรี มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กับคนในองค์กร จริ่งใจต่อหน้าและลับหลัง ให้เกียรติต่อบุคคลในองค์กรอย่างทั่วถึง เคารพสิทธิของผู้อื่นอย่างเท่าเทียม ใช้พฤติกรรมในการแสดงความยินดีด้วยความจริงใจเป็นกันเอง อารมณ์ดี สามารถพูดคุยเล่นกับผู้บังคับบัญชาอย่างสมควรตามโอกาส

ผู้บริหารจะต้องนำคุณลักษณะเหล่านี้แสดงออกถึงพฤติกรรมทุกด้านอย่างเหมาะสมต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิผลความสำเร็จสู่สถานศึกษา คุณลักษณะตรงตามภาษาอังกฤษว่า characteristics ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาตามความหมาย ศิวสมน แปนพิม (2562 : 37) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรอบรู้ในวิชาชีพเป็นอย่างดี รอบรู้ในงานที่เกี่ยวข้องกับบริหาร เป็นผู้มองการณ์ไกลสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปใช้ในการปฏิบัติตนได้ทุกประการ แต่การที่จะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ของผู้บริหารสถานศึกษาของแต่ละคนที่แตกต่างกัน สิ่งสำคัญที่สุดการสร้างภาวะผู้นำต้องฝึกฝนและปฏิบัติด้วยตนเองเท่านั้นจึงจะเกิดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขึ้นโดยสมบูรณ์ ซึ่งสอดคล้องกับ ชิวสารณ์ กิ่งแก้ว (2561 : 55) และ ศิริลักษณ์ มีจันท (2560 : 18) ซึ่งได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารไว้ว่า คุณลักษณะผู้บริหารที่ดีจะต้องมีคุณสมบัติและพฤติกรรมที่ดีต่อองค์กร มีคุณธรรมจริยธรรม ทั้งด้านการจัดการระบบสารสนเทศ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถในการบริหารจัดการ และด้านมนุษยสัมพันธ์ และมีการส่งเสริมการปฏิบัติงานบริหารให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์กรสูงสุด

จากข้อความข้างต้นจะเห็นได้ว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณสมบัติที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้คุณธรรมในการบริหารจัดการงานในองค์กรสถานศึกษาผู้บริหารต้องมีบุคลิกภาพอันดีแก่ รูปร่าง หน้าตา กิริยาท่าทางที่น่าเชื่อถือ มีความรอบรู้คู่กับประสบการณ์ สามารถแก้ไขปัญหาได้ทุกสถานการณ์ มีวิสัยทัศน์ และกำหนดเป้าหมายชัดเจนในการปฏิบัติงาน สร้างภาพลักษณ์ให้องค์กรมุ่งพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน



วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์

การขับเคลื่อนองค์การไปในทิศทางที่ดีขึ้นเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์นั้นบุคลากรในองค์การนั้นจะต้องร่วมมือกันสนับสนุนและช่วยเหลือกันการทำงานถึงประสบผลสำเร็จสู่สถานศึกษา วัฒนธรรมองค์การตรงตามภาษาอังกฤษว่า Organizational Culture ซึ่งมีผู้ให้ความหมาย ดังนี้

วัฒนธรรมองค์การตามความหมายของ Gordon (1999) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การคือสิ่งที่อธิบายสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่รวมเอาข้อสมมุติความเชื่อและค่านิยมที่สมาชิกขององค์การมีส่วนร่วมและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อมีปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างอย่างเป็นทางการในการกำหนดรูปแบบพฤติกรรม ซึ่งสอดคล้องกับ Wilkins and Patterson (1985) ซึ่งได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์กร ไว้ว่าสิ่งที่บุคคลในองค์กรมีความเชื่อว่าสิ่งใดควรปฏิบัติ หรือสิ่งใดที่ไม่ควรปฏิบัติในองค์กร

วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ที่มีลักษณะของการให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำงานมีลักษณะที่ส่งผลภายในองค์การประสบความสำเร็จในการทำงาน มุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จในการทำงาน และความต้องการมิตรสัมพันธ์ ซึ่งลักษณะพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ แบ่งเป็น 4 มิติ คือ

1) มิติมุ่งความสำเร็จ (Achievement) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกในการทำงานของสมาชิกภายในองค์กรที่มีภาพรวมของลักษณะการทำงานที่ดี มีการตั้งเป้าหมายร่วมกัน พฤติกรรมการทำงานของทุกคนเป็นแบบมีเหตุมีผล มีหลักการและการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นและมีความสุขในการทำงาน รู้สึกว่างานมีความหมายและมีความท้าทาย ลักษณะเด่นคือสมาชิกในองค์กรมีความกระตือรือร้น และรู้สึกว่าการท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา

2) มิติมุ่งสัจการแห่งตน (Self-actualizing) คือ องค์การที่มีค่านิยม และพฤติกรรมการแสดงออกของการทำงานในทางสร้างสรรค์ โดยเน้นความต้องการของสมาชิกในองค์กรตามความคาดหวัง เป้าหมายการทำงานอยู่ที่คุณภาพงานมากกว่าปริมาณงานโดยที่เป้าหมายของตนสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งความสำเร็จของงานมาพร้อม ๆ กับความก้าวหน้าของสมาชิกในองค์กร ทุกคนมีความเต็มใจในการทำงานและภูมิใจในงานของตน สมาชิกทุกคนได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองจากงานที่ทำอยู่ รวมทั้งมีความอิสระในการพัฒนางานของตน ลักษณะเด่น คือ สมาชิกในองค์กรมีความยึดมั่นผูกพันกับงานและมีบุคลิกภาพที่มีความพร้อมในการทำงานสูง

3) มิติมุ่งบุคคล (Humanistic-encouraging) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกของการทำงานที่มีรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและมุ่งบุคคลเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์กร โดยถือว่าสมาชิกคือ ทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร การทำงานมีลักษณะติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพสมาชิกมีความสุขและภูมิใจในการทำงาน มีความสุขต่อการสอน การนิเทศงานและการเป็นพี่เลี้ยงให้แก่กัน ทุกคนในองค์กรได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ลักษณะเด่น คือ ทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่สุดขององค์กร

4) มิติมุ่งมิตรสัมพันธ์ (Affiliative) คือ องค์การที่มีลักษณะที่มุ่งให้เกิดความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างตัวบุคคล สมาชิกทุกคนในองค์การมีความเป็นกันเอง เปิดเผย จริงใจ และไวต่อความรู้สึกของเพื่อน



ร่วมงานและเพื่อนร่วมทีม ได้รับการยอมรับและเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกัน ลักษณะเด่น คือ ความเป็นเพื่อนและความจริงใจต่อกัน

วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์จะต้องเน้นการทำงานขององค์การอย่างสร้างสรรค์ สามารถสร้างค่านิยมในการทำงานที่มุ่งความสำเร็จและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การได้ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

วัฒนธรรมองค์การตามความหมายของ วรวรรณ มิถุนดี (2562 : 19-20) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การหมายถึง สิ่งประดิษฐ์ ลักษณะการทำงานที่เหมาะสมสำหรับสถานการณ์ต่างๆ เอกลักษณ์ นโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ มีแบบแผนพฤติกรรม ความเข้าใจ ระเบียบ แบบแผนการปฏิบัติ การเรียนรู้วิถีแก้ไขปัญหาและการถ่ายทอดวิธีคิด วิธีชีวิตคนในองค์การที่อยู่กันอย่างราบรื่นและยั่งยืน ปทัสถานการกระทำของบุคคลมีพฤติกรรมเฉพาะของกลุ่มมีแนวทางการทำงานร่วมกัน การใช้สัญลักษณ์บ่งบอกด้านบรรทัดฐาน เป็นตัวบ่งชี้ถึงกลุ่มของความน่าเชื่อถือหรือรูปแบบที่ใช้สัญลักษณ์บ่งบอกด้านค่านิยม อุดมการณ์และด้านสังคม ความเข้าใจและข้อสมมติฐานของบุคลากรภายในองค์การข้อสมมติฐานพื้นฐานของบุคลากรภายในองค์การสมมติฐานทางจิต ความคิดร่วมกันของบุคลากรในองค์การโดยใช้เทคโนโลยี วัฒนธรรมขององค์การเป็นเสมือนบุคลิกภาพหรือจิตวิญญาณขององค์การ ได้รับการยอมรับของคนในองค์การซึ่งสอดคล้องกับ พลาธิป เกียรติวรรณนะ (2561 : 32-33) และ อัครวิน เชื้อเมือง (2561 : 10) ซึ่งได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์จะเน้นการทำงานอย่างสร้างสรรค์สร้างค่านิยมในการทำงานมุ่งความสำเร็จและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เน้นการทำงานเป็นทีม สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน และมีความรู้สึกทำงานท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา ต่อไปก็จะกล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การของแห่งการเรียนรู้ซึ่งเป็นวัฒนธรรมองค์การของอีกรูปแบบหนึ่งที่มีความสำคัญที่จะทำให้บุคลากรในองค์การของเกิดการพัฒนาในการเรียนรู้การทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายขององค์การ มีความรับผิดชอบและการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนการร่วมมือกันของสมาชิกการให้การสนับสนุนการจัดการการติดต่อสื่อสาร

จากข้อความข้างต้นจะเห็นได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลอื่นๆ ในสังคมเดียวกันอยู่ร่วมกันปฏิบัติเหมือนกัน เป็นวิถีทางในการปฏิบัติงานในองค์การนั้นๆ ตลอดจนเสมือนเป็นมาตรการในการประเมินคุณค่าทางวัตถุและพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ได้แสดงออกได้ทั้งในทางจิตใจ อารมณ์และความเข้าใจง่าย ๆ เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการบริหารพัฒนาแก้ปัญหาต่างๆ ในองค์การ เพราะการทำงานในองค์การเดียวกันต้องมีความกระตือรือร้น ตั้งใจในหน้าที่ของตนเองมีความจริงใจ สามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุข งานที่ออกมาก็จะประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางแผนไว้ การพัฒนาองค์การในหน่วยงานหรือสถานศึกษาก็จะมีความสร้างสรรค์สวยงามตามแบบแผนการบริหารสมัยใหม่

สรุป

ผลการศึกษาบทความเรื่อง “คุณลักษณะของผู้บริหารกับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา” ซึ่งได้สังเคราะห์จากบทความวิจัยและบทความวิชาการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ อันนำไปสู่แนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษาสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้เขียนได้สรุปผลการศึกษาไว้ดังนี้



1. คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านบุคลิกภาพ ผู้บริหารมีการแสดงออกทางกายวาจาใจ รู้จักควบคุมอารมณ์ได้ดี รูปร่างดี ท่าทางที่เหมาะสมมีความน่าเชื่อถือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารมีลักษณะนิสัยที่มีความเมตตาต่อผู้ร่วมงานมีความยุติธรรมเห็นแก่ประโยชน์ส่วนร่วม ด้านความรู้ความสามารถ ผู้บริหารยุคใหม่มีความรู้ความสามารถประสบการณ์ทักษะรอบด้าน ฉลาดในการคิดแก้ไขปัญหาสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสามารถมองการณ์ไกลถึงอนาคต ตั้งเป้าหมายขององค์การพัฒนาศักยภาพองค์การอย่างต่อเนื่องเกิดประสิทธิผลในการทำงานดี ด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจเชิงบวกให้กับบุคลากร มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน เคารพสิทธิของผู้อื่นด้วยความเท่าเทียม และมีความเหมาะสมมากที่ผู้บริหารจะพัฒนาตนเอง เพิ่มขีดความสามารถให้ทันสมัยพร้อมนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ

2. การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา เมื่อพิจารณาแล้ว พบว่านำมาใช้ได้จริงกับสถานศึกษาและมีบทบาทอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การให้มีความสัมพันธ์กันระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรได้นั้นต้องอาศัยความร่วมมือทุกฝ่าย มีน้ำใจต่อกัน มีการเคารพสิทธิหน้าที่ผู้อื่น ผู้บริหารได้เปิดใจกว้างมากขึ้น เรียนรู้ซึ่งกันและกัน เข้าใจกันงานทุกอย่างก็จะออกมาได้อย่างสร้างสรรค์พร้อมเดินหน้าพัฒนาองค์การไปด้วยกันอย่างมีคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

- คณินนิตย์ กิจวิธิ. (2560). การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- เจริญ แสงภักดี. (2549). คุณลักษณะและตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. รายงานการวิจัย วิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- ชีวะสาธน์ กิ่งแก้ว. (2561). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- พลาธิป เกียรติวรรณ. (2561). ปัญหาและแนวทางพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณณ มินนดี. (2562). รูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำและการบริหาร, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- ศิริลักษณ์ มีจันท. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4

“GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”

ศวัสมน แป้นพิม. (2562). **คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.**

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

อศวิน เชื้อเมือง (2561) **วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**

ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

Alan, L. Wilkins and Kerry J. Patterson. (1985). **You Can't Get There From Here: What Will Make Culture Projects Fail.** Gaining Control of the Corporate Culture.

25, San Francisco: Jossey – Bass.

Gordon, J. R. (1999). **Management and Organization.** London: McGraw-Hill.

Hodgetts, R. M. (1999). **Modern human relations at work.** (7th ed.). New York: Dryden.

Hoy, W. K., and Miskel, C. G. (2001). **Education administration: Theory, research, and practice.** (6thed.). New York: McGraw-Hill.

Yukl J. (1998). **Leadership in organization.** (4th ed) Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.