

แนวทางการสร้างวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ในการจัดการศึกษาครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

เขตกรุงเทพมหานคร

Guidelines for Creating the Constructive Organizational Culture in Educational Management for Universities in the Rajabhat System in Bangkok

รองศาสตราจารย์ ดร. สจิวรรณ ทรรพวุฒ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ในการจัดการศึกษาครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานของอาจารย์ และเสนอแนวทางสร้างวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ในการจัดการศึกษาครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์จากคณะครุศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ และวิทยาลัยการฝึกหัดครู จำนวน 175 คน เก็บรวบรวมข้อมูลได้ 156 คน คิดเป็นร้อยละ 89.14 และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ

แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที่ ทดสอบค่าเอฟ และวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ในการจัดการศึกษาครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานคร เป็นรายด้านและรวมทุกด้าน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านมิติมุ่งความสำเร็จ ด้านมิติมุ่งบุคคล ด้านมิติมุ่งสังคม และด้านมิติมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์ 2) เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ในการจัดการศึกษาครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและทั้งสี่ด้านไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางสร้างวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ในการจัด

การศึกษาครุศาสตร์ พบว่า เริ่มจากการวิเคราะห์และประเมินวัฒนธรรมองค์การ กำหนดความเชื่อ ค่านิยม แนวปฏิบัติ และแบบแผนการประพฤติ จัดทำแผนในการสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ตรวจสอบดำเนินงาน และปรับปรุงแก้ไขแนวทาง การดำเนินงาน พัฒนาวัฒนธรรมองค์การ

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ / จัดการศึกษาครุศาสตร์

Abstract

The objectives of this research were to examine and compare constructive organizational culture in educational management of universities in the Rajabhat system in Bangkok. The study examines the data based on gender, age, educational background and working experiences of lecturers of the universities. Moreover, it also aimed to establish guidelines for creating the constructive organizational culture in educational management for these universities. The research samples consisted of 175 lecturers in the Faculty of Education of the universities in the Rajabhat system as well as those in the Lecturer Training Colleges in Bangkok; however, 156 of which (accounting for 89.14 percent) answered a questionnaire. Apart from this, 5 experts were also interviewed. Data were collected via the use of a questionnaire and in-depth interviews. The collected data were analyzed with statistics

including percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and content analysis.

The results revealed that: 1) The overall constructive organizational culture in educational management in these universities was rated at a high level and when considering at each dimension, every dimension was also rated at a high level. These aspects, arranged in a descending order based on the mean scores, were achievement-orientation, humanistic-encouraging orientation, self-actualizing orientation, and affinitive orientation. 2) Opinion on the overall constructive organizational culture and on its each dimension of the respondents with different gender, age, educational background, and work experiences was not different. 3) In creating the constructive organizational culture in educational management for these universities, the process should start with the analysis and assessment of organizational culture, following by the determination of beliefs, values, practice guidelines, and codes of conduct; the development of a plan for creating and improving organizational culture, the implementation of the plan, the monitoring after the implementation, the revision of the developed plan, and the development of the organizational culture.

Keywords: Constructive Organizational Culture / Educational Management

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองให้สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เกื้อหนุนต่อการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสม ในขณะที่การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมโลก วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้นการปฏิรูปการศึกษาเพื่อการพัฒนาครู และการเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่และภาระงานของครูในศตวรรษที่ 21 จึงมีความสำคัญยิ่งสำหรับครูในยุคไร้พรมแดน ซึ่งเป็นสังคมโลกที่สลับซับซ้อน เชื่อมโยงและเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สังคมโลกกลายเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ครู บุคลากรทางการศึกษา องค์กรแห่งการศึกษา ต้องปรับตัวให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้ ประสบการณ์และทันสถานการณ์โลก เป็นผู้มองกว้าง คิดไกล ใฝ่รู้ จัดระบบ การเรียนการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ยึดพื้นฐานความรู้ความสามารถ ความสนใจ และความตั้งใจของผู้เรียนเป็นหลัก ครูในอนาคตจำเป็นต้องมีมาตรฐานคุณภาพในระดับครูมืออาชีพที่ได้รับการยอมรับของสังคมในระดับสูง (สมหมาย ปวะบุตร, 2557, หน้า 25) ดังนั้นสถาบันผลิตครูจะต้องเตรียมความพร้อมสำหรับการผลิตครูยุคใหม่ โดยเฉพาะบทบาทในด้านการจัดการความรู้ การออกแบบความรู้ การพัฒนาสังคม พัฒนาประเทศชาติ และการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคคลในชาติ พร้อมทั้งจะดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความรู้ มีคุณธรรมและมีความสุข

การยกระดับคุณภาพครูไทยในศตวรรษที่ 21 ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตครูให้ได้มาตรฐานเพื่อรองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 กล่าวถึงมาตรฐานการปฏิรูปการครูศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ให้ทันสมัยกับวิทยาการ

เรียนรู้ ซึ่งมีแนวทางที่สำคัญ ได้แก่ พัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับการเรียนรู้แบบใหม่ในศตวรรษที่ 21 พลิกหรือพัฒนารูปแบบและวิธีสอนของครูให้เป็นผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ จัดระบบการฝึกสอน และการนิเทศให้มีประสิทธิภาพ สร้างงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิวัฒนาการทางความรู้ และเทคโนโลยี และพัฒนาคณาจารย์ให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการ และสร้างองค์ความรู้ใหม่ (สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณภาพเยาวชน, 2557, หน้า 13) ดังนั้นคณะครุศาสตร์ ของสถาบันผลิตครูต้องมีวัฒนธรรมองค์การที่ดีที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพตอบสนองตามเจตนารมณ์และเป้าหมายในการผลิตครูยุคใหม่ ทั้งนี้เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การเป็นค่านิยม ความเชื่อ และหลักการพื้นฐานที่ทำหน้าที่ในฐานะที่เป็นรากฐานของระบบการจัดการองค์การ และกลุ่มของการปฏิบัติและพฤติกรรมจัดการ ซึ่งขยายและเสริมแรงหลักการพื้นฐานการปฏิบัติทั้งหลายดำรงอยู่ มีความหมายต่อสมาชิกขององค์การ เป็นภาพตัวแทนยุทธศาสตร์สำหรับการอยู่รอดขององค์การ ซึ่งดำเนินการได้ดีในอดีตและสมาชิกขององค์การเชื่อว่าจะดำเนินการได้ดี (Denison, 1990, p. 2) ประกอบกับเป็นแบบแผนของฐานคติพื้นฐานร่วม ซึ่งได้รับการเรียนรู้จากองค์การในฐานะที่เป็นสิ่งที่สามารถแก้ปัญหาของการปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอกและการบูรณาการสิ่งที่มีอยู่ภายในองค์การ (Schein, 2004, p. 17) วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อพนักงานและกระบวนการทำงานขององค์การโดยเฉพาะอย่างยิ่ง วัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งสามารถควบคุมพฤติกรรมขององค์การได้เป็นตัวกำหนดว่าพนักงานต้องทำอะไร คิดและทำในแนวเดียวกับวัฒนธรรมองค์การ (Greenberg & Baron, 2003, p. 526) จึงอาจกล่าวได้ว่า

วัฒนธรรมองค์การมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์การด้วยการอุทิศตน เสียสละ ตัดสินใจทำงานร่วมกัน และมุ่งมั่นที่จะให้ภารกิจขององค์การประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์จะเน้นการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ มีการสร้างค่านิยมในการทำงานที่มุ่งความสำเร็จและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม มิได้ตรีสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และมีความรู้สึกร่วมกันท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา (กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา, 2557, หน้า 20)

มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ส่งผลมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานครเป็นมหาลัยนับแต่นั้น เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน คณะครุศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ และวิทยาลัยการฝึกหัดครู ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีภารกิจหลักในการผลิตบัณฑิตครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรปริญญาตรีของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา วัฒนธรรมองค์การนับได้ว่าเป็นส่วนที่มีความสำคัญต่อการทำให้การจัดการศึกษาของคณะครุศาสตร์มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามมาตรฐานวิชาชีพ แต่ที่ผ่านมากการผลิตครูของสถาบันการผลิตครูยังมีปัญหาซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ ดังเช่น จากงานวิจัยพัฒนาเพื่อส่งเสริมสถาบันผลิตครูสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ : กรอบการจัดกลุ่มคุณภาพสถาบันผลิตครูสำหรับประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556, หน้า 163) พบว่าการผลิตครูไม่เชื่อมโยงกับการพัฒนาครู การผลิตครูมีความซ้ำซ้อนกันมิได้ตามความเชี่ยวชาญทำให้การผลิตครู

ไม่ตรงกับความต้องการของประเทศ ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ อีกทั้งคณาจารย์คณะครุศาสตร์ /ศึกษาศาสตร์ ซึ่งมีความสำคัญยิ่งต่อการผลิตครูโดยรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับปรับปรุง จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางสร้างวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ในการจัดการศึกษาคุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ในการจัดการศึกษาคุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ในการจัดการศึกษาคุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงานของอาจารย์
3. เพื่อเสนอแนวทางสร้างวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ในการจัดการศึกษาคุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

อาจารย์ที่มีเพศ อายุ วุฒิ การศึกษา และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ในการจัดการศึกษาคุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

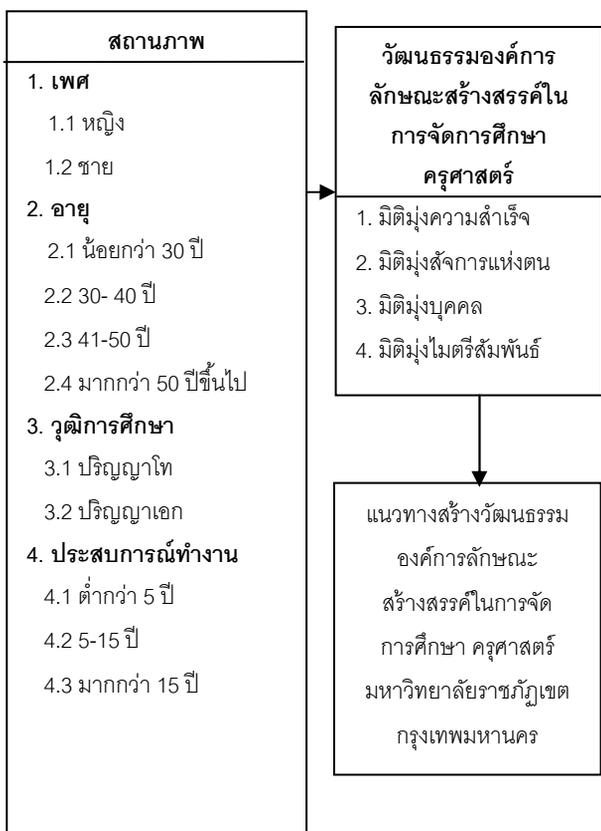
กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ การสร้างวัฒนธรรมองค์การ การจัดการศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21

การจัดการศึกษาศาสตรบัณฑิต ข้อเสนอแนะการผลิตครู และข้อเสนอแนะการยกระดับคุณภาพครูในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยประมวลเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรกลุ่มที่ 1 เป็นอาจารย์จากคณะครุศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์และวิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

และมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร รวมจำนวนทั้งสิ้น 303 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie Morgan) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 175 คน จากนั้นทำการเทียบสัดส่วนแต่ละมหาวิทยาลัยราชภัฏแล้วสุ่มอย่างง่าย

1.2 ประชากรกลุ่มที่ 2 เป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้

ข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแนวทางการสร้างวัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค์ในการจัดการศึกษาศาสตรมหาวิทยาลัยราชภัฏกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 คน

2. เครื่องมือในการวิจัย

2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรม

องค์การลักษณะสร้างสรรค์ในการจัดการศึกษาศาสตรมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานคร แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิกการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ในการจัดการศึกษาศาสตรมหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Raing Scale) 5 ระดับ ครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ มิตินุ่งความสำเร็จ มิตินุ่งสัจการแห่งตน มิตินุ่งบุคคล และมิตินุ่งไมตรีสัมพันธ์ และตอนที่ 3 เป็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Form) แล้วตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน มีค่า IOC (The Idex of Item Objective Congruence) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 จากนั้นนำไปทดลองใช้ (try out) และวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.987

2.2 แบบสัมภาษณ์การวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัย และพิจารณาข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเชิงปริมาณเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ในการจัดการศึกษาครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานคร ตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอความอนุเคราะห์ให้คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ออกจดหมายขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามกับอาจารย์คณะครุศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์และวิทยาลัยฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานคร และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการสร้างวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ในการจัดการศึกษาครุศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและส่งกลับทางไปรษณีย์ แจกทั้งสิ้นจำนวน 175 ฉบับ ได้รับคืนมาจำนวน 156 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.14 ส่วนการสัมภาษณ์นั้นได้หมายผู้ทรงคุณวุฒิและดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ในการจัดการศึกษาครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานคร ใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ในการจัดการศึกษาครุศาสตร์ จำแนกตามเพศ วุฒิกการศึกษา โดยใช้สถิติ t-test (Independent) ส่วนจำแนกตาม อายุและประสบการณ์ทำงาน ใช้สถิติ F-test หากพบความแตกต่างจะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD.

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ในการจัดการศึกษาครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานคร และแนวทางการสร้างวัฒนธรรมองค์การ มีดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นอาจารย์ในหลักสูตรครุศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 156 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 61.54 อายุระหว่าง 30-40 ปี ร้อยละ 50.00 วุฒิกศศึกษาปริญญาโท ร้อยละ 60.90 และมีประสบการณ์ทำงาน 5-15 ปี ร้อยละ 37.82

2. วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ในการจัดการศึกษาครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานคร

2.1 วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ในการจัดการศึกษาครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานคร เป็นรายด้านและรวมทุกด้าน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านมิติมุ่งความสำเร็จ ด้านมิติมุ่งบุคคล ด้านมิติมุ่งสังคมแห่งตน และด้านมิติมุ่งไม่ตรีสัมพันธ

2.2 วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ในการจัดการศึกษาครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานคร เป็นรายด้านและรายข้อดังนี้

2.2.1 ด้านมิติมุ่งความสำเร็จ พบว่าโดยภาพรวมมีอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจเพื่อการผลิตบัณฑิตครูที่มีคุณภาพ ประเด็นยุทธศาสตร์จัดการศึกษาสอดคล้องกับค่านิยมและวิสัยทัศน์ขององค์การ และกำหนดเป้าประสงค์ในพันธกิจหลักของการผลิตบัณฑิตครู เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกส่วน

2.2.2 ด้านมิติมุ่งสัจการแห่งตน พบว่าโดยภาพรวมมีอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ สมาชิกขององค์การมีความเต็มใจในการทำงานจัดการศึกษาครุศาสตร์ สมาชิกในองค์การเคารพต่อการเป็นเอกบุคลลของเพื่อนร่วมงาน และสมาชิกในองค์การมีบุคลิกภาพที่พร้อมในการทำงานจัดการศึกษาครุศาสตร์

2.2.3 ด้านมิติมุ่งบุคคลพบว่าโดยภาพรวมมีอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ สนับสนุนให้สมาชิกได้รับการพัฒนาศักยภาพด้วยการอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง ยกย่อง เชิดชู เกียรติสมาชิกในองค์การที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ และลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับคุณวุฒิและประสบการณ์ทำงาน

2.2.4 ด้านมิติมุ่งไม่ตรีสัมพันธ พบว่าโดยภาพรวมมีอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ สมาชิกในองค์การแสดงกิริยาปฏิบัติต่อกันด้วยการยกย่องให้เกียรติซึ่งกันและสมาชิกในองค์การมีอิทธยาศัยที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

ทั้งในและนอกองค์การ สมาชิกในองค์การปรับตัวในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

3. การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ในการจัดการศึกษาครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานของอาจารย์พบว่า โดยภาพรวมและทั้งสี่ด้านของวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ในการจัดการศึกษาครุศาสตร์ ได้แก่ ด้านมิติมุ่งความสำเร็จ ด้านมิติมุ่งสัจการแห่งตน ด้านมิติมุ่งบุคคล และด้านมิติไม่ตรีสัมพันธ ไม่แตกต่างกันทุกสถานภาพของอาจารย์ที่เปรียบเทียบ

4. แนวทางสร้างวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ในการจัดการศึกษาครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยเขตกรุงเทพมหานครพบว่าหน่วยงานจัดการศึกษาครุศาสตร์จะต้องสร้างแรงบันดาลใจให้สมาชิกในองค์การเข้าใจในบริบทภายในและภายนอกของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์การในการจัดการศึกษาครุศาสตร์ในศตวรรษที่ 21 ยุค 4.0 และมาตรฐานวิชาชีพสากล สมาชิกในองค์การร่วมกันวิเคราะห์และประเมินวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ในการจัดการศึกษาครุศาสตร์ในปัจจุบัน และสิ่งที่สมาชิกทุกคนพึงปรารถนาให้มีสำหรับวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ในอนาคต ศึกษากลยุทธ์และค่านิยมของการจัดการศึกษาครุศาสตร์เชื่อมโยงกับมหาวิทยาลัยจัดทำแผนในการสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ติดตาม และประเมินวัฒนธรรมองค์การ นำผลที่ได้จากการประเมินไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์และกำหนดมาตรฐานในการพัฒนาแผนการปฏิบัติการต่อไป

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ในการจัดการศึกษาครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมทุกด้าน และรายด้าน ได้แก่ ด้านมิติมุ่งความสำเร็จ ด้านมิติมุ่งสังเคราะห์ตนเอง ด้านมิติมุ่งบุคคล และด้านมิติไม่ตรีสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากเช่นกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มีลักษณะการให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์ และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำงานมีลักษณะที่ส่งผลให้สมาชิกในองค์กรประสบผลสำเร็จในการทำงาน และมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความต้องการความสำเร็จในการทำงาน และมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการ ความสำเร็จ และความต้องการไม่ตรีสัมพันธ์ (วิจารณ์ พาณิช, 2550, หน้า 73) หากพิจารณาถึงวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ด้านมิติมุ่งความสำเร็จ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยนิยมสูงสุด เท่ากัน 2 ข้อ คือ ประเด็นยุทธศาสตร์จัดการศึกษา สอดคล้องกับค่านิยม และวิสัยทัศน์ขององค์การ และกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ เพื่อการผลิตครูที่มีคุณภาพ ในเรื่องของยุทธศาสตร์นั้นนับได้ว่ามีความสำคัญในการวางแผนที่นำมาใช้เพื่อกำหนดแผนการทำงาน ด้านต่างๆ อย่างสอดคล้องกับสถานการณ์ หรือสภาพแวดล้อม โดยให้ความสำคัญกับการก้าวไปในอนาคต มีการพิจารณาความสามารถขององค์กร และวิเคราะห์ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และผลกระทบต่อองค์กรในอนาคต เพื่อบอกทิศทางกรดำเนินงานและแนวทางปฏิบัติที่จะบรรลุตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้ (คณีภรณ์ วงเวียน, 2554, หน้า 13) ซึ่งการวางแผนจะเกี่ยวข้องกับการกำหนดพันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน

เพื่อให้องค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนั้นในส่วนที่เกี่ยวกับกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจเพื่อผลิตครูให้มีคุณภาพนั้น การจัดการศึกษาครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานคร ได้ให้ความสำคัญอาจเป็นเพราะสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2558, หน้า 13-14) ได้ให้ข้อเสนอแนะการผลิตครู อาทิ ควรเร่งการจัดทำแผนการผลิตครูที่สัมพันธ์กับการใช้ครูในระดับชาติ สัมพันธ์กับแนวโน้มความต้องการครูประเภทต่าง ๆ ของประเทศ โดยหน่วยงานผู้ใช้ครู และหน่วยงานผลิตครู ต้องร่วมมือการจัดทำแผนความต้องการใช้ครูราย 5 ปี และ 10 ปี ของแต่ละพื้นที่การศึกษาโดยยึดความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา รวมทั้งเร่งดำเนินการเสริมสร้างความพร้อม และความเข้มแข็งให้สถาบันผลิตครู เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้

สำหรับวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ด้านมิติมุ่งสังเคราะห์ตนเอง มีข้อสังเกตที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ องค์การสามารถนำสิ่งที่ขัดแย้งมาประสานโยชน์ร่วมกันได้ เนื่องจากการทำงานไม่ว่าจะเป็นงานอะไรก็ตามที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จเพียงลำพังคงจะเป็นเรื่องที่ทำได้ยากมาก ต้องอาศัยการรวมพลังความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่มจากบุคคลหลายฝ่ายหลายคน การบริหารความขัดแย้งที่จะทำสิ่งที่ขัดแย้งมาประสานประโยชน์ร่วมกันได้เป็นสิ่งที่ทุกคนพึงปรารถนา ซึ่งเป็นหน้าที่ที่บริหารไม่ควรจะปล่อยปละละเลยให้สภาพของความขัดแย้งภายในองค์กรดำเนินต่อไปเรื่อย ๆ เพราะจะทำให้ความขัดแย้งทวีความรุนแรงภายในองค์กรหากไม่ดำเนินการแก้ไข หรือควบคุมได้จะทำให้เกิดปัญหาตามมาอย่างมากมายในองค์กร ฉะนั้นผู้บริหารทุกคนจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในการจัดการความขัดแย้ง (อมรรัตน์

อัศวราเศรษฐสุกุล, 2554 อ้างถึงใน ณัชชา คงศรี, 2555, หน้า 91-92) ในมิติมุ่งบุคคลนั้น พบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สนับสนุนให้สมาชิกรับการพัฒนาศักยภาพ ด้วยการอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานต่อเนือง ยกย่องเชิดชูเกียรติสมาชิกในองค์การที่มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ ทั้งนี้อาจเนื่องจากการพัฒนาวิชาชีพครู ในเอกสารครูอภิวัฒน์ การเรียนรู้สู่คุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องครอบคลุมเพื่อการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 โดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญเพื่อการสร้างครู ให้เป็นผู้ที่มีทักษะความรู้ความสามารถในเชิงบูรณาการ การใช้เครื่องมือและกำหนดยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติใน ชั้นเรียน และสร้างให้ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์ และกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ได้เหมาะสม สร้างนวัตกรรม และวิธีการเรียนรู้ในเชิงบูรณาการที่มีเทคโนโลยี เป็นตัวเกื้อหนุนการเรียนรู้แบบสืบค้นและวิธีการเรียน จากการใช้ปัญหาเป็นฐานเพื่อการสร้างทักษะขั้นสูงทาง ความคิด (สุวณี อึ้งวรากร, 2558, หน้า 68-70) ส่วนมิติ มุ่งไม่ตรีสัมพันธ์ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมาชิกใน องค์การแสดงกิริยาปฏิบัติต่อกันด้วยการยกย่องให้เกียรติ ซึ่งกันและกันเสมอ ซึ่งในสวนนี้สอดคล้องกับทฤษฎี ลำดับความต้องการของมาสโลว์ (1954, pp. 80-84) ที่วางหลักการไว้ว่า ผู้ปฏิบัติงานจะถูกจูงใจ หรือกระตุ้น ให้ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการซึ่งมีลักษณะ เป็นลำดับขั้นจากต่ำไปสูง ซึ่งการยกย่องให้เกียรติกันนั้น จะอยู่ลำดับขั้นที่ 4 เป็นความต้องการที่จะได้รับการ ยอมรับนับถือ โดยทุกคนในสังคมมีความต้องการ และปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นซึ่งมี 2 ประเภท คือ 1) ความต้องการมีพลังเข้มแข็ง ความสำเร็จ ความเก่งกล้าสามารถ ความอิสระเสรี และความต้องการ มีเกียรติ มีชื่อเสียง มีฐานะที่ได้รับมอบหมายซึ่งคนอื่น

ให้ความเชื่อถือและเห็นความสำคัญ จากหลักการ ดังกล่าวการให้เกียรติซึ่งกันและกันจึงเป็นปัจจัยสำคัญ ในวัฒนธรรมองค์การการทำงาน

2. จากการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์ในการจัดการศึกษาครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานครจากความคิดเห็น ของอาจารย์จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสาขาครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์เป็นศาสตร์ เกี่ยวกับศิลปะและวิทยาการสอน หรือการจัดการเรียนรู้อ การผลิตครูใหม่หรือการเตรียมครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนประจำการ รวมทั้งการพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษาประจำการสำหรับการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย หรือการเรียนรู้ที่ไม่เป็นทางการ ประกอบด้วยวิชาชีพครู และวิชาเอกที่จะสอนทั้งในด้านมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และวิทยาศาสตร์เพื่อพัฒนาค้นทั้งในวัยเรียน และนอกวัยเรียนให้มีคุณภาพ สามารถพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมให้มีการพัฒนาที่ยั่งยืน ผนวกกับ สถาบันผลิตครูจะต้องกำหนดแนวทางการเตรียม นักศึกษาครู เพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะที่จำเป็น พร้อมที่จะ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำ ให้คณาจารย์ไม่ว่าจะมีสถานภาพส่วนบุคคลที่ต่างกัน แต่ทุกคนมีเป้าหมายเดียวกันในการที่จะผลิตครูให้มี คุณภาพ ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรีสาขา ครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ ประกอบกับการพัฒนา คุณภาพการศึกษาตามแนวทางคุไทย 4.0 ที่จะต้องมี การพัฒนาควบคู่กันไป ซึ่งดิเรก พรสีมา (ออนไลน์, 2560, หน้า 1) ได้กล่าวถึงคุไทย 4.0 จะใช้สมรรถนะที่ ครูมีอยู่ในการทำให้นักเรียนกลายเป็นนักเรียน 4.0

ด้วยการเพิ่มกิจกรรมการเรียนรู้ที่จะทำให้นักเรียนรับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ผนวกกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการการพัฒนาทักษะทางสังคม คุณธรรม จริยธรรม คารวธรรม การสร้างเสริมสุขภาพ ออนามัย การเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศของโลก การจัดการเกี่ยวกับเศรษฐกิจของตนเอง ครอบครัว การเป็นผู้ประกอบการใหม่รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การป้องกันภาวะโลกร้อน การยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณี และจรรยาบรรณวิชาชีพ เข้าไปในทุกวิชาที่สอน สร้างชุมชนแห่งความสงสัย กระตือรือร้น นักเรียนลงมือค้นหาคำตอบที่สงสัยผ่านกระบวนการเรียนการสอนที่เรียกว่า การเรียนรู้โดยยึดปัญหาเป็นฐาน

3. แนวทางการสร้างวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค้ในการจัดการศึกษาครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานคร พบว่ามีการวางแผนสร้างวัฒนธรรมองค์การ โดยร่วมกันวิเคราะห์และประเมินวัฒนธรรมองค์การ ศึกษากลยุทธ์ และค่านิยมการจัดการศึกษาครุศาสตร์ กำหนดความเชื่อ ค่านิยม แนวปฏิบัติ และแบบแผนการประพฤติไปสู่ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค้ จัดทำแผนในการสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค้ สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค้ การประพฤติตน และการปฏิบัติงานในการจัดการศึกษาครุศาสตร์ ดำเนินตามแผนการสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ตรวจสอบการดำเนินงาน สร้างวัฒนธรรมองค์การ รวมทั้งปรับปรุงการดำเนินงาน พัฒนาวัฒนธรรมองค์การ จากข้อเสนอของแนวทางการสร้างวัฒนธรรมองค์การดังกล่าว จะเห็นได้ว่ายึดแนวทางของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (Deming Cycle) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเป็นกระบวนการบริหารงานที่

ก่อให้เกิดประสิทธิภพในองค์การ หรือการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน ปฏิบัติตามแผน ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข ซึ่งก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องอันจะส่งผลให้มีคุณภาพตามมา ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค้อย่างยิ่งย่น ขณะเดียวกันแนวทางการสร้างวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค้ มีความสอดคล้องกับที่ เอกชัย ก็สุขพันธ์ (2553, หน้า 46-48) ได้กล่าวถึงการปรับสร้างวัฒนธรรมองค์การมี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ศึกษาวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์การ 2) ประเมินวัฒนธรรมองค์การที่เป็นปัจจุบัน 3) วิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การที่ต้องการปรับเปลี่ยน 4) กำหนดแนวทางสนับสนุน และผลักดันวัฒนธรรมที่ต้องการ และ 5) วัดและประเมินผลต่อเนื่อง ซึ่งแนวทางนี้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานเชิงคุณภาพ ดังกล่าวที่สามารถนำมาปรับประยุกต์ใช้ในการสร้างวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค้ในการจัดการศึกษาครุศาสตร์

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง แนวทางสร้างวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค้ในการจัดการศึกษาครุศาสตร์ เขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากการวิจัย ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์การผลิตบัณฑิตครุศาสตร์ควรให้ความสำคัญและส่งเสริมให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติ สร้างความรู้ความเข้าใจกับสมาชิกในองค์การ เน้นการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับผลงานที่ได้จากตัวชี้วัดความสำเร็จของการผลิตครูที่จะนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานที่ตรงกับเป้าหมายและ

ตัวชี้วัด ซึ่งเป็นวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มิติมุ่งความสำเร็จ

1.2 ผู้บริหารควรตระหนักและให้ความสำคัญกับ ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์การแสวงหาทางเลือกที่จะดำเนินการแก้ไขพร้อมทั้งวิเคราะห์หาสาเหตุและวิธีการที่จะทำให้สมาชิกได้รับโอกาสดูแลเป็นธรรมอย่างเท่าเทียมกัน โดยเฉพาะการใช้เหตุผล ความจริง และความถูกต้องในสิ่งที่เข้าใจไม่ตรงกัน หาข้อตกลงร่วมกันที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจ ร่วมกันปฏิบัติงานพร้อมกับตระหนักในค่านิยมเป็นเอกลักษณ์ของสังคมไทย คือมีเมตตา เอื้ออาทร เห็นอกเห็นใจ และเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ที่จะต้องดำรงไว้เพื่อให้สังคมไทยสงบสุข

1.3 องค์การจัดการศึกษาคูศาศาสตร์ ควรจัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศการทำงาน กิจกรรมการทำงาน และกิจกรรมประสานความสัมพันธ์ให้สมาชิกในองค์การมีความสุขและภูมิใจในการทำงานด้วยการประเมินสุขภาวะที่ดีในองค์การ ได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ พร้อมกับแสวงหาแนวทางสร้าง

องค์การแห่งความสุข ซึ่งจะส่งผลให้สมาชิกในองค์การมีความสุขดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ที่ดีในเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศในการทำงานที่ดี มีแรงจูงใจในการทำงาน เพิ่มพลังแห่งความคิด และเพิ่มผลการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาคูศาศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานคร

2.2 ควรศึกษาการพัฒนา รูปแบบการจัดการศึกษาคูศาศาสตร์ในยุค 4.0 ภายใต้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานคร

2.3 ควรศึกษาสมรรถนะความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารหลักสูตรคุศาศาสตร์บัณฑิตที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา. (2557). การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในย่านธุรกิจไอศก. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- คณิงภรณ์ วงเวียน. (2554). การพัฒนายุทธศาสตร์การท่องเที่ยวเชิงนิเทศอย่างยั่งยืน : กรณีศึกษาเกาะเสม็ด จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ยุทธศาสตร์การพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ณัชชา คงศรี. (2555). การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์, 14(1), 89-99.
- ดิเรก พรสีมา. (2560, มิถุนายน 8). **ครูไทย 4.0**. สืบค้นเมื่อ มิถุนายน 8, 2560, จาก <http://www.moc.go.th/moc/th/news/detail.php>.

เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. (2558). **รายงานผลการศึกษาศานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ: สำนักเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ.

วิจารณ์ พานิช. (2550). **ผู้บริหารองค์กรอัจฉริยะ ฉบับนักปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.

ส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน, สำนักงาน. (2557). การยกระดับคุณภาพครูไทยในศตวรรษที่ 21. ใน **เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ “อภิวัดน์การเรียนรู้ – สู่อุดเปลี่ยนประเทศไทย”** (6-8 พฤษภาคม 2557). กรุงเทพฯ: มาตาการพิมพ์.

สมหมาย ปวงบุตร. (2557). **เอกสารประกอบการสอนรายวิชาการพัฒนาความเป็นครูวิชาชีพ**. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

สุวณี อึ้งวรากร. (2558). “ครู : อภิวัดน์การเรียนรู้สู่คุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21”. **วารสารเครือข่ายวิทยาลัยและพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้**, 2(1), 65-78.

เอกชัย กี่สุขพันธ์ และคณะ. (2553). **การนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Danison, D.R. (1990). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. New York: John Wiley & Sons.

Greenberg, Jerald & Baron, Robert A. (2003). *Behavior in Organization Understanding and Managing the Human Side of work*. (8 th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: prentice Hall.

Schein, E.H. (1992). *Organizational culture and leadership* (2 nd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.