



The Study of Components of Creative Culture in Schools under Loei Primary Educational Service Area Office 2

Tanasun Mekwan^{1*} & Wallapha Ariratana²

¹ Faculty of Interdisciplinary Studies, Khon Kaen University

² Faculty of Interdisciplinary Studies, Khon Kaen University

* Corresponding author. E-mail: tanasun.m@kkumail.com

Abstract

The research objectives aimed to 1) analyze components and indicators of creative culture 2) verify the congruence between the model for measuring creative culture components of creative culture development in schools under the Loei primary educational service area office 2, with the empirical data. A sample including 285 teachers and administrators from The Loei Primary Educational Service Area Office 2 was drawn using multi-stage sampling. The tool used for data collection was a 5-level rating scale questionnaire with content validity values between 0.67 and 1.00, and a reliability coefficient of 0.979. Descriptive and inferential statistics were performed using the SPSS program. Confirmatory factor analysis (CFA) was performed with the M-plus program. The research results revealed that: 1) Creative culture development in schools under the Loei primary educational service area office 2 consisted of 5 components and 14 indicators; (1) Network teamwork comprising 3 indicators; (2) Work motivation comprising 3 subcomponents; (3) Positive interpersonal relationships comprising 2 indicators; (4) Shared vision for change comprising 3 indicators; (5) Creative environment comprising 3 indicators. 2) The model of creative culture in schools that was developed by the research was consistent with the empirical data with $\chi^2 = 53.431$, $df = 54$, $P\text{-Value} = 0.4963$, $RMSEA = 0.000$, $SRMR = 0.021$, $CFI = 1.000$, $TLI = 1.000$

Keywords: Creative Culture, Creative Culture in School, Composition Analysis



การศึกษาองค์ประกอบวัฒนธรรมสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ธนสรรค์ เมฆวัน¹, วัลลภา อารีรัตน์^{2*}

1 สาขาการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

2 สาขาการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

* Corresponding author. E-mail: tanasun.m@kkumail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้วัฒนธรรมสร้างสรรค์ในสถานศึกษา 2) ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบตัวบ่งชี้วัฒนธรรมสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 285 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ตั้งแต่ 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.979 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานและองค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม M-plus7.0 ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analy : CFA) ผลการวิจัย พบว่า 1) วัฒนธรรมสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มี 5 องค์ประกอบ 14 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (1) การทำงานเป็นทีมแบบเครือข่าย มี 3 ตัวบ่งชี้ (2) แรงจูงใจในการทำงาน มี 3 ตัวบ่งชี้ (3) มนุษยสัมพันธ์เชิงบวก มี 2 ตัวบ่งชี้ (4) วิสัยทัศน์ร่วมมุ่งการเปลี่ยนแปลง มี 3 ตัวบ่งชี้ และ (5) สภาพแวดล้อมสร้างสรรค์ มี 3 ตัวบ่งชี้ 2) โมเดลตัวบ่งชี้วัฒนธรรมสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งมีค่า $\chi^2 = 53.431$, $df = 54$, $P\text{-Value} = 0.4963$, $RMSEA = 0.000$, $SRMR = 0.021$, $CFI = 1.000$, $TLI = 1.000$

คำสำคัญ: วัฒนธรรมสร้างสรรค์, วัฒนธรรมสร้างสรรค์ในสถานศึกษา, การวิเคราะห์องค์ประกอบ



บทนำ

ในโลกยุคหลังจากการเกิดวิกฤตการณ์ของโรคระบาดไวรัส COVID-19 เกิดขึ้น ได้ส่งผลกระทบให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทุกด้าน ทั้งด้านการสร้างค่านิยมใหม่และพฤติกรรมการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย นำไปสู่ปรากฏการณ์ใหม่ทางวัฒนธรรมที่สำคัญในการดำเนินชีวิต (ธัชชนท์ บุญหล้า, 2564) ทำให้องค์กรในยุคปัจจุบันไม่สามารถดำรงอยู่ได้เพียงแค่อึดถือแนวทางเดิม แต่ต้องมีการปรับโครงสร้างองค์กรให้ยืดหยุ่น สร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาของบุคลากรและเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่สนับสนุนการกระจายอำนาจ ทั้งนี้ วัฒนธรรมองค์กรยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งขององค์กร โดยการส่งเสริมค่านิยมที่ดี ความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งไม่เพียงช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังช่วยเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กรอีกด้วย (รุ่งลาวัลย์ สกฤตมาลัยทอง และคณะ, 2560)

วัฒนธรรมสร้างสรรค์ เป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญกับค่านิยมในการปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงานมีปฏิสัมพันธ์และการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เพื่อเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร เกิดความพอใจในความสำเร็จของผู้ร่วมปฏิบัติงานทุกคน มุ่งเน้นการทำงานอย่างสร้างสรรค์ สร้างค่านิยมในการทำงานที่มุ่งความสำเร็จสู่ประสิทธิผล (Cooke and Lafferty, 1989) โดยสถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่ง ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยวัฒนธรรมสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์กรที่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งผู้บริหารต้องเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพรวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรภายในสถานศึกษาที่ดีด้วย จะทำให้เกิดกลไกสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยเสริมสร้างครูให้มีความเข้มแข็งทางวิชาชีพ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ ที่ส่งผลให้ผู้เรียนเติบโตอย่างมีความสุขและพร้อมดำรงชีวิตในสังคม พร้อมทั้งแก้ไขปัญหาในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ (ศิริลักษณ์ แสนตรงและคณะ, 2563) สถานศึกษาที่จะมีวัฒนธรรมสร้างสรรค์เกิดขึ้นได้นั้น ย่อมเป็นหน้าที่ของผู้อำนวยการสถานศึกษาในทุกองค์กร ที่จะต้องส่งเสริมและมีการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทุกคน มีจิตสำนึกในการร่วมกันสร้างวัฒนธรรมสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรอย่างแท้จริง เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ชลธิชา บุญนทร์, 2564) จึงเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรมีความรักความศรัทธาต่อสถานศึกษา สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาจะต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทางค่านิยมใหม่เช่นเดียวกัน (สุระศิลป์ เกษสวนจิต, 2564)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เป็นองค์การการศึกษา ภายใต้การกำกับ ดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากรายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2566 พบว่าปัญหาและอุปสรรคหลายด้าน เช่น มีโครงการต่างๆ มากมายที่เร่งรัดในการจัดกิจกรรมในช่วงระยะเวลาสั้น ปึงงบประมาณ ที่ส่งผลต่อการจัดกิจกรรมการสอนของครูผู้สอน ภาระงานที่ซ้ำซ้อน ขาดความยืดหยุ่นในการดำเนินงาน เป็นต้น โดยแนวทางในการพัฒนาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมเลย เขต 2 คือ การศึกษาและวิเคราะห์แนวโน้มการจัดการเรียนรู้ในอนาคต การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร การกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์การทำงาน เป้าหมาย เป็นต้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2, 2566) ซึ่งผู้บริหารในสถานศึกษาจะต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดวิธีการในการบริหารจัดการในสถานศึกษา ซึ่งจะทำให้เกิดนวัตกรรมการทำงานในองค์กรแบบใหม่ ๆ จนเกิดค่านิยมและความเชื่อที่เป็นแบบแผนพฤติกรรมที่บุคลากรในองค์กรยึดถือเป็นแนวในการปฏิบัติ (ดลฤดี ปานดวง, 2562) โดยผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีการสร้างความเชื่อมั่นแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน จะทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างเต็มศักยภาพด้วยความเต็มใจ ก้าวไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ร่วมกันจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ที่



เข้มแข็ง ที่จะส่งผลให้องค์กรมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล จนกลายเป็นองค์กรชั้นนำต้นแบบได้ ในอนาคต (อนิวรรณ จันทรเทพและคณะ, 2565)

จากความสำคัญดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่า วัฒนธรรมสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สามารถเป็นเครื่องมือและกลไกสำคัญอีกทางเลือกหนึ่งที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังพบว่างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมสร้างสรรค์ในสถานศึกษามีจำนวนไม่มากนัก จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจและต้องการศึกษาองค์ประกอบตัวบ่งชี้วัฒนธรรมสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางสำหรับพัฒนาผู้บริหารและครูผู้สร้างสถานศึกษาแห่งวัฒนธรรมสร้างสรรค์ ที่สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ ในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำถามการวิจัย

1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้วัฒนธรรมสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประกอบด้วยอะไรบ้าง
2. โมเดลองค์ประกอบตัวบ่งชี้วัฒนธรรมสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 3.1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้วัฒนธรรมสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
- 3.2 เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบตัวบ่งชี้วัฒนธรรมสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 กับข้อมูลเชิงประจักษ์

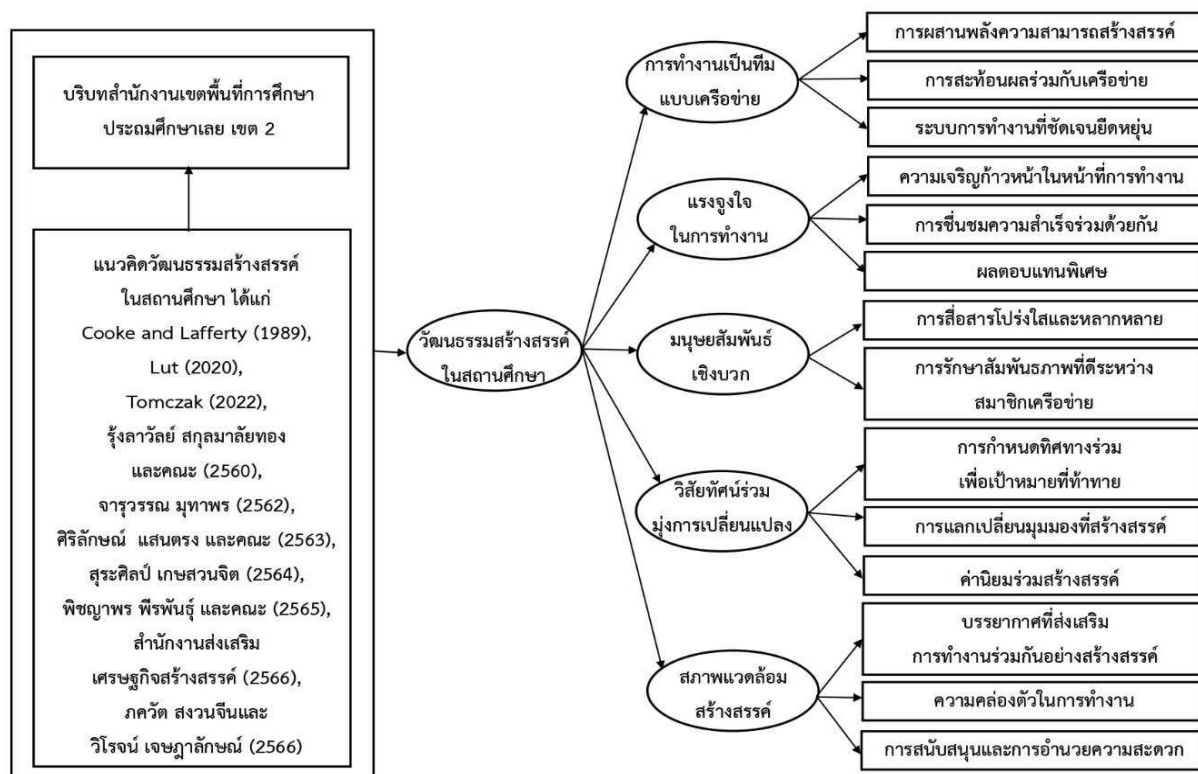
หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

วัฒนธรรมสร้างสรรค์ในสถานศึกษา เป็นพฤติกรรมการปฏิบัติงานร่วมของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา ภายใต้การทำงานร่วมกันเป็นทีมเครือข่าย เพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีและมุ่งบรรลุเป้าหมายที่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของวัฒนธรรมสร้างสรรค์ตามแนวคิดหลักการและทฤษฎีของ Cooke and Lafferty (1989) ได้กล่าวถึงลักษณะพื้นฐาน องค์ประกอบของวัฒนธรรมในลักษณะสร้างสรรค์ (The Constructive Culture) ออกเป็น 4 ลักษณะ คือ มุ่งความสำเร็จ มุ่งสัจการแห่งตน มุ่งบุคคล และมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์, Lut (2020) ได้ให้ทัศนะองค์เกี่ยวกับวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย การมุ่งความสำเร็จ การตระหนักรู้ในตนเอง การสนับสนุนแบบเห็นอกเห็นใจ การสร้างสัมพันธมิตร วัฒนธรรมเชิงรับ และวัฒนธรรมเชิงรุก, Tomczak (2022) ได้สรุปองค์ประกอบของวัฒนธรรมที่สร้างสรรค์ ประกอบด้วย สภาพการทำงานที่สร้างสรรค์ การสนับสนุนจากผู้บริหาร การสร้างทีมงานเชิงบวก ระบบการสร้างแรงจูงใจสำหรับการกระทำที่สร้างสรรค์ และการมอบงานที่ความท้าทาย, รุ่งลาวัลย์ สกุลมาลัยทองและคณะ (2560) สรุปว่าองค์ประกอบของวัฒนธรรมสร้างสรรค์ ต้องประกอบด้วย ด้านนโยบาย และเป้าหมาย การพัฒนาสภาพแวดล้อมสร้างสรรค์ โครงสร้างองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ระบบที่สนับสนุนการปฏิบัติงานสร้างสรรค์ การบริหารและการพัฒนาบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ ผู้นำองค์กรสร้างสรรค์ และพฤติกรรมและทัศนคติสร้างสรรค์, จารุวรรณ มุทาพร (2562) สังเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วยการทำงานเป็นทีม สัมพันธภาพในองค์กร บรรยากาศขององค์กร ค่านิยมในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน, ศิริลักษณ์ แสนตรง และ



คณะ (2563) ได้ศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย พฤติกรรมสร้างสรรค์ ค่านิยมร่วม การสื่อสารสร้างสรรค์ บรรยากาศแบบเปิด การทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) การทำงานเป็นทีมแบบเครือข่าย 2) แรงจูงใจในการทำงาน 3) มนุษย์สัมพันธ์เชิงบวก 4) วิสัยทัศน์ร่วมมุ่งการเปลี่ยนแปลง 5) สภาพแวดล้อมสร้างสรรค์, สุระศิลป์ เกษสวนจิต (2564) กล่าวว่าองค์กรที่มีค่านิยมสร้างสรรค์ บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน มีบรรยากาศการทำงานที่ดี บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานเต็มศักยภาพ เน้นการทำงานเป็นทีม มุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร เป็นองค์ประกอบของวัฒนธรรมสร้างสรรค์, พิชญพร พืระพันธ์ และคณะ (2565) ได้พัฒนาองค์ประกอบวัฒนธรรมสร้างสรรค์ ประกอบด้วย การมุ่งที่ความสำเร็จ การตระหนักถึงศักยภาพของบุคคล การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม การมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก, สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (2566) ซึ่งได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในลักษณะสร้างสรรค์ องค์ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กรและความเป็นผู้นำ โครงสร้างพื้นฐานและสภาพสิ่งแวดล้อม ความร่วมมือและพลวัตของทีม การเรียนรู้และการพัฒนากลยุทธ์การดำเนินงาน, ภาควิต สงวนจีนและวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2566) ได้เสนอองค์ประกอบของวัฒนธรรมสร้างสรรค์ ได้แก่ การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้แบบฝังลึก การสร้างพฤติกรรมเครือข่าย ความพร้อมในด้านทรัพยากร รางวัลตอบแทนภายใน

จากการศึกษาองค์ประกอบวัฒนธรรมสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สามารถนำวิเคราะห์และสังเคราะห์เกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้วัฒนธรรมสร้างสรรค์ในสถานศึกษา ที่เป็นกลไก/วิธีการซึ่งให้ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ตามองค์ประกอบ คือ 1) การทำงานเป็นทีมแบบเครือข่าย 2) แรงจูงใจในการทำงาน 3) มนุษย์สัมพันธ์เชิงบวก 4) วิสัยทัศน์ร่วมมุ่งการเปลี่ยนแปลง 5) สภาพแวดล้อมสร้างสรรค์ โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในรูปแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 152 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 135 คนและครู จำนวน 1,058 คน รวมทั้งสิ้น 1,193 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 32 คน และครู จำนวน 253 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยใช้เกณฑ์สำหรับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นฟังก์ชันของจำนวนพารามิเตอร์ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ ตามแนวคิดของ Hair et al.(2010) การวิจัยครั้งนี้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างประมาณ 15 คนต่อ 1 พารามิเตอร์ (มี 19 พารามิเตอร์ใช้อัตราส่วน 15 : 1) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ดังนี้

1. ใช้การเลือกสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ แบ่งได้ 3 กลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่
2. ใช้หลักการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยจำแนกตามสัดส่วนของจำนวนประชากรผู้บริหารและครูแต่ละแห่งให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีความเป็นตัวแทนครบตามจำนวน

การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างและพัฒนาขึ้นตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ได้จากการสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดองค์ประกอบของวัฒนธรรมสร้างสรรค์ในสถานศึกษา ดังนี้

- 1.1 ศึกษาหลักการ แนวคิดและทฤษฎี การพัฒนาตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมสร้างสรรค์ในสถานศึกษาจากตำรา เอกสารวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดนิยามในการพัฒนาตัวบ่งชี้
- 1.2 นำข้อมูลจากการศึกษาเอกสารมาสร้างกรอบแนวคิด แล้วนำไปสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยอาศัยกรอบแนวคิดที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบในเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 และรูปแบบเชิงทฤษฎีที่ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก จำแนกออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล (Information) เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมสร้างสรรค์ในสถานศึกษา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert, 1967) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยที่สำคัญ ได้แก่ ค่าความตรงของเครื่องมือ (Validity) โดยหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2555) ผู้วิจัยพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้



3.1 ร่างแบบสอบถามเพื่อใช้สอบถามระดับการปฏิบัติ/พฤติกรรมของวัฒนธรรมสร้างสรรค์ในสถานศึกษา จากการสังเคราะห์ในเอกสารที่เกี่ยวข้อง แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ พร้อมข้อเสนอแนะ แล้วปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

3.2 นำร่างแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุง ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence หรือ IOC) โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา เป็นนักวิชาการศึกษาที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก มีประสบการณ์ในตำแหน่งไม่น้อยกว่า 10 ปี ซึ่งมีจำนวน 2 ใน 3 ของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดเห็นชอบหรือค่าดัชนีความสอดคล้อง ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 -1.00

3.3 นำร่างแบบสอบถามที่ได้จากการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องที่อยู่ในระดับที่เหมาะสม ไปหาค่าความเที่ยง (Reliability) เพื่อวัดความสอดคล้องภายใน (Measure of Internal Consistency) โดยไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล (Informant) ที่มีบริบทใกล้เคียง จำนวน 30 คน

3.4 นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความเที่ยง โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's A Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับ (r) เท่ากับ 0.979 จากนั้นนำผลคุณภาพเครื่องมือที่ทดลองใช้ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ ก่อนนำไปเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ในขั้นต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. จัดเตรียมเครื่องมือตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นบันทึกข้อความเสนอคณะสหวิทยาการมหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. นำหนังสือจากคณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังหน่วยงานต้นสังกัดของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด

3. นำหนังสือจากหน่วยงานต้นสังกัด ขออนุญาตจากผู้บริหารสถานศึกษาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. ดำเนินการเก็บข้อมูลแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาและขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับภายใน 2 สัปดาห์ แล้วผู้วิจัยประสานติดต่อขอรับคืนที่ฝ่ายธุรการ ได้รับมาจำนวน 285 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. ตรวจสอบและคัดแยกฉบับที่สมบูรณ์ จำนวน 285 ฉบับ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลสถิติบรรยายโดยใช้การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และสถิติอ้างอิง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ M-plus ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามในการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้วัฒนธรรมสร้างสรรค์ในสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) มากกว่าหรือเท่ากับ 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) เท่ากับหรือต่ำกว่า 20 % และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อคัดสรรตัวบ่งชี้กำหนดองค์ประกอบเชิงยืนยันต่อไป

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบตัวบ่งชี้วัฒนธรรมสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งถ้าผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งแรกยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ผู้วิจัยต้องปรับโมเดลเพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด



สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. วัฒนธรรมสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประกอบด้วย จำนวน 5 องค์ประกอบหลัก 14 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.38-4.48 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 14.31-16.44 ดังภาพที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานความเหมาะสมของตัวบ่งชี้วัฒนธรรมสร้างสรรค์ในสถานศึกษา

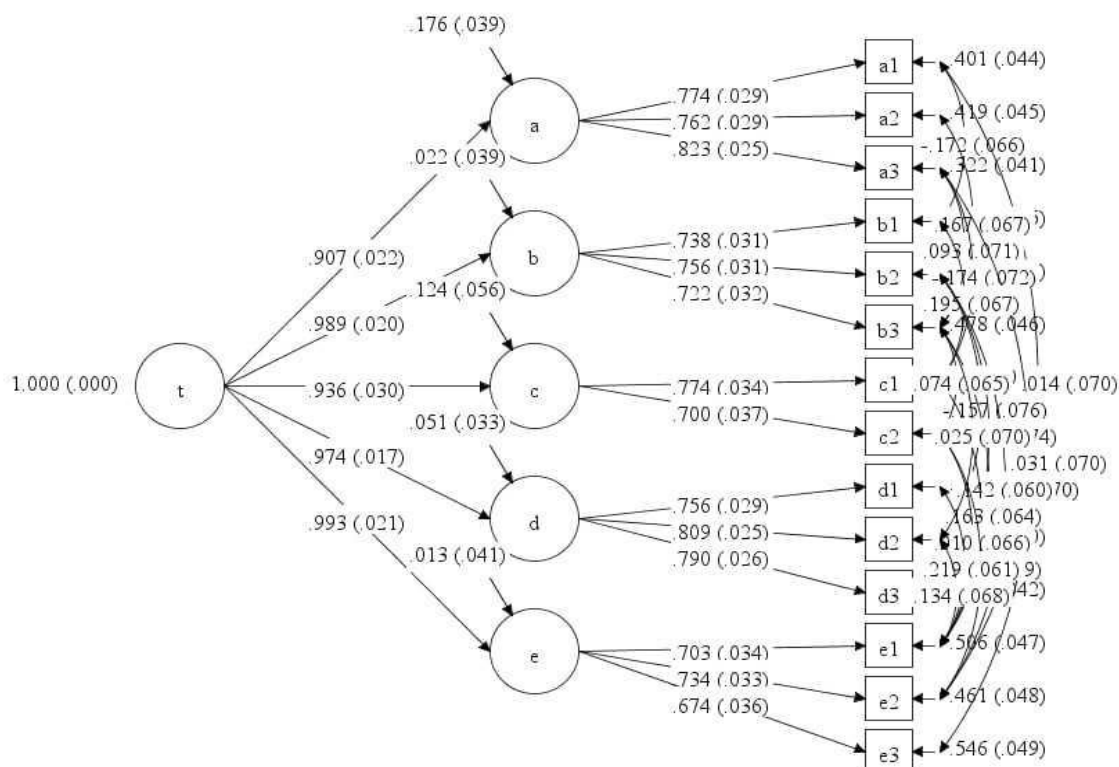
สัญลักษณ์	วัฒนธรรมสร้างสรรค์ในสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
		($\bar{X}$)	S.D.	C.V.	ความหมาย
a	1. การทำงานเป็นทีมแบบเครือข่าย	4.41	0.71	16.10	เหมาะสม
a1	1.1 การผสมผสานพลังความสามารถสร้างสรรค์	4.38	0.72	16.44	เหมาะสม
a2	1.2 การสะท้อนผลร่วมกับเครือข่าย	4.41	0.70	15.93	เหมาะสม
a3	1.3 ระบบการทำงานที่ชัดเจนยืดหยุ่น	4.44	0.71	16.05	เหมาะสม
b	2.แรงจูงใจในการทำงาน	4.46	0.65	14.57	เหมาะสม
b1	2.1 ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน	4.46	0.64	14.32	เหมาะสม
b2	2.2 การชื่นชมความสำเร็จร่วมกัน	4.47	0.64	14.31	เหมาะสม
b3	2.3 ผลตอบแทนพิเศษ	4.45	0.67	15.12	เหมาะสม
c	3.มนุษย์สัมพันธ์เชิงบวก	4.43	0.68	15.35	เหมาะสม
c1	3.1 การสื่อสารโปร่งใสและหลากหลาย	4.41	0.70	15.41	เหมาะสม
c2	3.2 การรักษาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกเครือข่าย	4.45	0.66	14.90	เหมาะสม
d	4.วิสัยทัศน์ร่วมมุ่งการเปลี่ยนแปลง	4.47	0.67	14.99	เหมาะสม
d1	4.1 การกำหนดทิศทางร่วมเพื่อเป้าหมายที่ท้าทาย	4.47	0.66	14.83	เหมาะสม
d2	4.2 การแลกเปลี่ยนมุมมองที่สร้างสรรค์	4.48	0.67	14.95	เหมาะสม
d3	4.3 ค่านิยมร่วมสร้างสรรค์	4.47	0.67	14.98	เหมาะสม
e	5.สภาพแวดล้อมสร้างสรรค์	4.46	0.67	15.02	เหมาะสม



สัญลักษณ์	วัฒนธรรมสร้างสรรค์ในสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
		($\bar{X}$)	S.D.	C.V.	ความหมาย
e1	5.1 บรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์	4.45	0.66	14.82	เหมาะสม
e2	5.2 ความคล่องตัวในการทำงาน	4.47	0.67	14.98	เหมาะสม
e3	5.3 การสนับสนุนและการอำนวยความสะดวก	4.45	0.68	15.42	เหมาะสม
โดยรวมทั้งหมด		4.45	0.68	15.28	เหมาะสม

หมายเหตุ $\bar{X}$ หมายถึง ค่าเฉลี่ย, S.D. หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, C.V. หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย

2. ผลการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตัวบ่งชี้วัฒนธรรมสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด เมื่อพิจารณาค่าไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 53.431 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 54 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p-value) เท่ากับ 0.4963 แสดงว่าค่าไคสแควร์ไม่มีค่านัยสำคัญทางสถิติ ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.000 ค่าดัชนีรากที่สองกำลังสองเฉลี่ย (SRMR) เท่ากับ 0.021 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.000 ค่าดัชนีตรวจสอบความกลมกลืน (TLI) เท่ากับ 1.000 แสดงว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพที่ 2 และตารางที่ 3



$\chi^2 = 53.431$, $df = 54$, $\chi^2 / df = 0.989$, P-Value = 0.4963, RMSEA = 0.000, SRMR = 0.021, CFI = 1.000, TLI = 1.000

ภาพที่ 2 โมเดลการวัดองค์ประกอบตัวบ่งชี้วัฒนธรรมสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ที่มีการปรับแล้ว



ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบหลักของวัฒนธรรมสร้างสรรค์ใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

องค์ประกอบหลัก	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ			ค่าสัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ (R ²)	สัมประสิทธิ์ของ คะแนนองค์ประกอบ (FS)
	β	S.E.	t		
1.การทำงานเป็นทีมแบบเครือข่าย	0.907	0.022	42.075	0.824	0.016
2.แรงจูงใจในการทำงาน	0.989	0.020	50.295	0.978	0.029
3.มนุษย์สัมพันธ์เชิงบวก	0.936	0.030	31.202	0.876	0.025
4.วิสัยทัศน์ร่วมมุ่งการเปลี่ยนแปลง	0.974	0.017	57.363	0.949	0.025
5.สภาพแวดล้อมสร้างสรรค์	0.993	0.021	48.287	0.987	0.030

จากตารางที่ 3 พบว่า องค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐานมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) สามารถเรียงลำดับจากค่ามากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมสร้างสรรค์ ($\beta = 0.993$) 2) แรงจูงใจในการทำงาน ($\beta = 0.989$) 3) วิสัยทัศน์ร่วมมุ่งการเปลี่ยนแปลง ($\beta = 0.974$) 4) มนุษย์สัมพันธ์เชิงบวก ($\beta = 0.936$) และ 5) การทำงานเป็นทีมแบบเครือข่าย ($\beta = 0.907$) ตามลำดับ

การอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบผลเรื่ององค์ประกอบและตัวบ่งชี้วัฒนธรรมสร้างสรรค์ในสถานศึกษาที่มีประเด็นในการนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้วัฒนธรรมสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีจำนวน 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่หลัก 1) การทำงานเป็นทีมแบบเครือข่าย 2) แรงจูงใจในการทำงาน 3) มนุษย์สัมพันธ์เชิงบวก 4) วิสัยทัศน์ร่วมมุ่งการเปลี่ยนแปลง และ 5) สภาพแวดล้อมสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.33-4.48 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ผลวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องจากผู้วิจัยได้มีการศึกษาทบทวนแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมสร้างสรรค์อย่างหลากหลายและรัดกุม ประกอบกับได้มีการนำเสนอร่างโมเดลตัวบ่งชี้การพัฒนาวัฒนธรรมสร้างสรรค์ในสถานศึกษา ต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น จึงได้องค์ประกอบตัวบ่งชี้ที่มีความน่าเชื่อถือ สอดคล้องกับ ศิริลักษณ์ แสนตรง (2563) ที่ระบุองค์ประกอบวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย พฤติกรรมสร้างสรรค์ ค่านิยมร่วม การสื่อสารสร้างสรรค์ บรรยากาศแบบเปิดและการทำงานเป็นทีม และยังสอดคล้องกับ จารุวรรณ มุทาพร (2563) ได้ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ กับความพึงพอใจในการทำงานของครู ประกอบด้วย การทำงานเป็นทีม สัมพันธภาพในองค์การ บรรยากาศขององค์การ ค่านิยมในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน และยังสอดคล้องกับสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (2566) ที่ระบุว่าวัฒนธรรมองค์กรในลักษณะสร้างสรรค์ ควรประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ วัฒนธรรมองค์กรและความเป็นผู้นำ โครงสร้างพื้นฐานและสภาพสิ่งแวดล้อม ความร่วมมือและพลวัตของทีม การเรียนรู้และการพัฒนา และกลยุทธ์การดำเนินงาน

2. ผลการวิจัย พบว่าโมเดลองค์ประกอบตัวบ่งชี้วัฒนธรรมสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนีความ



กลมกลืนของโมเดลการวัดเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด นั่นคือองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่สังเคราะห์ขึ้น มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีข้อค้นพบที่ควรนำมาอภิปรายผล ได้แก่

สภาพแวดล้อมสร้างสรรค์ (Creative environment) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด แสดงให้เห็นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด สำหรับการสร้างวัฒนธรรมสร้างสรรค์ในสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากสภาพแวดล้อมสร้างสรรค์ สามารถสร้างความคล่องตัวในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้อุบัติการณ์สามารถปรับตัวและสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ที่มุ่งให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะความรู้และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมถึงมีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับบริบท ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (2566) ที่ระบุว่า สภาพแวดล้อมสร้างสรรค์ ในองค์กรที่มีความเหมาะสม ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร มีบทบาทช่วยเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์และส่งเสริมการทำงานร่วมกันของบุคลากร เพื่อเป็นการปลูกฝังวัฒนธรรมแห่งความสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ เกียรติศักดิ์ สุภรัตน์และกล้าหาญ ณ น่าน (2565) ที่ระบุว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพและด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม โดยมีการจัดหาอุปกรณ์สำนักงานภายในองค์กรที่ทันสมัยให้เพียงพอและเหมาะสมต่อการทำงาน สอดคล้องกับภควัต สงวนจินและวิโรจน์ เกษภูาลักษณ์ (2566) ได้ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ต่อผลการปฏิบัติงานพบว่า ด้านความพร้อมในด้านทรัพยากร โดยเฉพาะทรัพยากรด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้อุบัติการณ์สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล (Digital Transformation) ในขณะเดียวกัน การทำงานเป็นทีมแบบเครือข่าย เป็นองค์ประกอบที่มีผลต่อการพัฒนาเพื่อมุ่งไปสู่การมีวัฒนธรรมสร้างสรรค์ในสถานศึกษาน้อยที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก การทำงานเป็นทีมแบบเครือข่ายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้มีการจัดโครงการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาโดยใช้พื้นที่เป็นฐานในการทำงานเป็นทีมที่ใช้เครือข่ายในการปฏิบัติงานเป็นประจำอยู่แล้ว จึงสอดคล้องกับผลการวิจัยที่การทำงานเป็นทีมแบบเครือข่าย เป็นองค์ประกอบที่มีน้ำหนักต่อวัฒนธรรมสร้างสรรค์น้อยที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของธนเสถียร โมะริสสันและคณะ (2565) พบว่า ปัจจัย การทำงานเป็นทีมแบบเครือข่าย (NES) มีอิทธิพลรวมสูงสุด 0.383 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดสรรงานตามความสามารถของบุคลากรและการมีส่วนร่วมในการทำงาน ส่งผลดีต่อองค์กรโดยรวมในทำนองเดียวกันกับ ไชยวิทย์ แจ่มเที่ยงตรงและคณะ (2564) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างทีมงานของผู้บริหารเพื่อพัฒนาศักยภาพโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย พบว่าการพัฒนาทีมงานอย่างเป็นระบบ แสดงให้เห็นว่าหากมีการพัฒนาทีมงานตามขั้นตอนที่เป็นระบบ ทำให้องค์กรสามารถพัฒนาไปอย่างก้าวไกลและมีความมั่นคง

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากผลการวิจัยทำให้ทราบว่า วัฒนธรรมสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่หลัก 1) การทำงานเป็นทีมแบบเครือข่าย มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (1) การผสมผสานความสามารถสร้างสรรค์ (2) การสะท้อนผลร่วมกับเครือข่าย



(3) ระบบการทำงานที่ชัดเจนยืดหยุ่น 2) แรงจูงใจในการทำงาน มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (1) ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (2)การชื่นชมความสำเร็จร่วมกันและ (3) ผลตอบแทนพิเศษ 3) มนุษย์สัมพันธ์เชิงบวก มี 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (1)การสื่อสารที่โปร่งใสและหลากหลาย และ(2)การรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างสมาชิกเครือข่าย 4) วิสัยทัศน์ร่วมมุ่งการเปลี่ยนแปลง มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ (1) การกำหนดทิศทางร่วมเพื่อเป้าหมายที่ท้าทาย (2) การแลกเปลี่ยนมุมมองที่สร้างสรรค์และ (3) ค่านิยมร่วมสร้างสรรค์ และ5) สภาพแวดล้อมสร้างสรรค์ มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (1) บรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ (2) ความคล่องตัวในการทำงานและ (3)การสนับสนุนและอำนวยความสะดวก

เมื่อจัดเรียงองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐานมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) สามารถสรุปองค์ความรู้เป็นโมเดลองค์ประกอบ ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 องค์ประกอบวัฒนธรรมสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ในรูปแบบคะแนนมาตรฐานตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ควรนำรูปแบบการพัฒนา วัฒนธรรมสร้างสรรค์ในสถานศึกษา โดยการพัฒนาคู่มือการปฏิบัติงานให้เป็นแนวทางๆ ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือสภาพแวดล้อมสร้างสรรค์ นำมาบูรณาการหรือประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาสู่การเป็นสถานศึกษาแห่งวัฒนธรรมสร้างสรรค์

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับวัฒนธรรมสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ความสนใจเฉพาะตัวแปรที่เป็นระดับ



พฤติกรรมกรรมการแสดงออกของบุคลากรในสถานศึกษาในเรื่องของวัฒนธรรมสร้างสรรค์ ดังนั้นหากมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ จะทำให้การอธิบายวัฒนธรรมสร้างสรรค์ในสถานศึกษามีความชัดเจนมากขึ้น

2.ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมสร้างสรรค์ตามขนาดสถานศึกษาในบริบทสถานศึกษาเอกชนเพื่อให้ได้รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมสร้างสรรค์ที่เหมาะสมตามบริบทนั้น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- เกียรติศักดิ์ ศุภรัตน์ และ กล้าหาญ ณ น่าน. (2566). สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา. *วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*, 10(1), 20-35
- จารุวรรณ มุทาพร. (2562). โมเดลสมการโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์กับความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 . วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชลธิชา บุณนท์. (2564). วัฒนธรรมสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ไชยวิทย์ แจ่มเที่ยงตรง. (2564). การสร้างทีมงานของผู้บริหารเพื่อพัฒนาศักยภาพโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 4(2), 201-214.
- ดลฤดี ปานทอง. (2562). วัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงงานน้ำตาลในจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธนเสฏฐ์ โมระศิลป์. (2565). การบริหารพื้นที่ทำงานเสมือนจริงในมุมมองของการออกแบบงานความคล่องตัวและการทำงานเป็นทีมแบบเครือข่ายเพื่อผลิตภาพองค์กร. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคม*, 12(2), 519-534
- ธันนัท บุญหล้า. (2564). โครงศึกษาวัฒนธรรมไทยในกระแสการเปลี่ยนแปลงจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากุล. (2555). การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย: คุณสมบัติการวัดเชิงจิตวิทยา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิชญาพร พืชรินทร์, วิโรจน์ เจริญลักษณ์และ ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ปัญญา. (2565). กรอบแนวคิดศักยภาพความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม: ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์. *วารสารวิชาการร้อยแก่นสาร*, 8(2), 306-318.
- ภควัต สงวนเงินและวิโรจน์ เจริญลักษณ์. (2566). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานขาย : บทบาทของการควบคุมพฤติกรรมและการสนับสนุนทางสังคม. *วารสารบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 7(1), 68-87
- รุ่งลาวัลย์ สุกุลาลัยทอง,ศรเนตร อารีโสภณพิเชฐและ พงษ์ศิริ บรรณพิทักษ์. (2560). กลยุทธ์การเสริมสร้างวัฒนธรรมสร้างสรรค์ในสถาบันอุดมศึกษาไทย. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*, 11(1), 321-344.
- ศิริลักษณ์ แสนตรง, ดาวรรณ ฤทธิการ และวัลลภา อารีรัตน์. (2563). การวิเคราะห์องค์ประกอบ วัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม*, 10(1), 9-17.



- สุระศิลป์ เกษสวนจิต. (2564). โมเดลสมการโครงสร้างวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อโรงเรียนคุณภาพ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. (2566). รายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2566.
สืบค้นจาก <https://www.loei2.go.th/wp/>
- สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์. (2566). รายงาน “Creative Maturity: How to Foster Creativity in
Your Organization สร้างองค์กรอย่างไรให้สร้างสรรค์”. สืบค้นจาก
<https://www.cea.or.th/en/single-research/Creative-Maturity>
- อนิวรรณ จันทร์เทพ, จิตรา จันทราเกตุวิ และ ทิวัธ มณีโชติ. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ตามความคิดเห็นของครู กลุ่มโรงเรียน
เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระบรมราชชนนีพันปีหลวง. วารสาร มจร.อุบลปริทรรศน์, 7(2), 2063-2076
- Cook, R.A. & Lafferty, L.J. .(1989). *Organization culture inventory*. Plymouth, MI:Human
Synergistics.
- Hair, J.F. et al. (2010). *Multivariate Data Analysis*. USA: Pearson Education International.
- Likert, R. (1967). *The Human Organization: Its Management and Value*. New York: McGraw-Hill
- Lut, D. M. (2020). *Constructive organizational culture: Ideal work environment for
GenerationZ*. <https://www.researchgate.net/publication/341266779>
- Tomczak, K. (2022). The creative culture and level of innovation in the selected manufacturing
enterprises. *Management and Production Engineering Review*, 13(2), 117-126.