



การวิเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ Factor Analysis of Constructive Culture for Small - Sized Schools In the Northeast of Thailand

ศิริลักษณ์ แสนตรง¹ ดาวรุวรรณ ถวิลการ² และ วัลลภา อาริรัตน์³
Sirilak Saentrong,¹ Dawruwan Thawinkarn² and Wallapha Ariratana³

Article History

Received : August 12, 2019

Revised : March 11, 2020

Accepted : March 11, 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์และ 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล การวัดองค์ประกอบวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 840 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามกลุ่มจังหวัด เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาตั้งแต่ 0.60-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม M-plus 7.0 ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 5 องค์ประกอบหลัก 16 องค์ประกอบย่อย และ 43 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (1) พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม มี 4 องค์ประกอบย่อย 13 ตัวบ่งชี้ (2) บรรยากาศแบบเปิด มี 3 องค์ประกอบย่อย 7 ตัวบ่งชี้ (3) การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ มี 3 องค์ประกอบย่อย 7 ตัวบ่งชี้ (4) ค่านิยมร่วมมี 3 องค์ประกอบย่อย 7 ตัวบ่งชี้ และ (5) การทำงานเป็นทีม มี 3 องค์ประกอบย่อย 9 ตัวบ่งชี้ 2) โมเดลการวัดองค์ประกอบวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งมีค่า $\chi^2 = 71.87$, $df = 55$, $p = 0.06$, $RMSEA = 0.02$, $SRMR = 0.02$, $CFI = 0.99$, $TLI = 0.99$

คำสำคัญ : การวิเคราะห์องค์ประกอบ ; วัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ ; โรงเรียนขนาดเล็ก

¹ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, Doctoral Student in Department of Educational Administration, Faculty of Education, Khon Kaen University

² อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, Lecturer, Faculty of Education, Khon Kaen University

³ รองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, Associate Professor, Faculty of Education, KhonKaen University



ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to analyze the components of constructive culture and 2) to verify the congruence between the model for measuring constructive cultural components of small-sized schools in the Northeast of Thailand and the empirical data. A sample including 840 teachers and administrators from small-sized schools in the Northeast of Thailand was drawn using stratified random sampling by province. The tool used for data collection was a 5-level rating scale questionnaire with content validity values between 0.60 and 1.00 and the reliability coefficient of 0.98. Confirmatory factor analysis (CFA) was performed with the M-plus 7.0 program.

The research found as follows: 1) Constructive culture for small-sized schools in the Northeast of Thailand consisted of 5 main components, 16 subcomponents and 43 indicators, namely (1) creative behavior in innovation comprising 4 subcomponents, 13 indicators, (2) open climate comprising 3 subcomponent, 7 indicators, (3) creative communication comprising 3 subcomponents, 7 indicators, (4) shared values comprising 3 subcomponents, 7 indicators and, (5) teamwork comprising 3 subcomponents, 9 indicators. 2) The model for measuring constructive cultural components of small-sized schools in the Northeast of Thailand was congruent with the empirical data according to the statistical values of Chi square = 71.870, df = 55, $p=0.0630$, RMSEA = 0.019, SRMR = 0.017, CFI = 0.999, TLI = 0.997.

Keywords : Factor Analysis ; Constructive Culture ; Small - Sized Schools

บทนำ

วัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์เป็นกลไกทางองค์การที่มีความสำคัญที่จะทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนาย่างเต็มศักยภาพในการเรียนรู้การทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายขององค์การทำให้บุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้เกียรติและยอมรับซึ่งกันและกัน และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งผลให้บุคลากรในองค์การเดียวกันทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งมีผลให้การทำงานบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (Cook & Lafferty, 1989) สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1979) ที่ได้เสนอว่า วัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์เป็นลักษณะหนึ่งของบรรยากาศองค์การที่แสดงถึงลักษณะการทำงานในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ การสร้างวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์นั้น เป็นเรื่องง่ายโดยการให้กลุ่มคนได้ทำในสิ่งที่ต้องการทำ ผลที่ได้คือวัฒนธรรมของกลุ่ม ความท้าทายในการสร้างวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ที่สำคัญ คือ การสร้างรากฐานที่สร้างสรรค์ในองค์การซึ่งจะกลายเป็นรากฐานของวัฒนธรรม และเป็นค่านิยมที่กลุ่มคนยอมรับที่จะปฏิบัติร่วมกัน (Cooke, 2015)

กระทรวงศึกษาธิการ มีนโยบายสร้างความเข้มแข็งและยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กให้สูงขึ้นในด้าน

การบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน และด้านคุณภาพนักเรียน เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนให้ตระหนักถึงถึงเหตุผลและความจำเป็นของทางราชการในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ส่งเสริมการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาวิจัยและพัฒนาแบบการบริหารจัดการ การจัดการเรียนรู้ สื่อและนวัตกรรม ในบริบทของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน สร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู นักเรียน และชุมชน โดยจัดให้มีกิจกรรมร่วมกัน เผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานต่อสาธารณชน (Chittayawong, 2019) มุ่งให้ผู้เกี่ยวข้องทุกคนมีส่วนร่วม ในทุกขั้นตอนเพื่อ พัฒนาผู้เรียนให้เกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กที่จะต้องมีความเข้มแข็ง มีวัฒนธรรมการทำงานที่แตกต่างจากโรงเรียนอื่น แต่เป็นวัฒนธรรมรูปแบบใหม่ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรในโรงเรียนมีบทบาทในการสร้างสรรค์ ผู้เรียนให้มีความคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ มีผลงานและมีความรับผิดชอบ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีเป้าหมายเพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะเข้าใจวัฒนธรรม และบริบทบุคคลขององค์การอย่างดี และกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนมีลักษณะพฤติกรรม



เชิงสร้างสรรค์ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปเพื่อการคิดวิเคราะห์และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ให้กับผู้เรียน กระบวนการของการศึกษาจะต้องเน้นไปที่การสร้างและพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ (Sinlarat et al, 2017) โรงเรียนขนาดเล็กจึงเป็นอีกหนึ่งปัจจัยทางการศึกษาที่ทำนายผู้บริหารในทุกยุคทุกสมัย ซึ่งหากสามารถบริหารโรงเรียนขนาดเล็กได้อย่างมีประสิทธิภาพ แล้วนั้นย่อมแสดงให้เห็นถึงศักยภาพของโรงเรียนขนาดเล็กที่จะสามารถจัดการศึกษาให้เข้าถึงชุมชนสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับนักเรียนในถิ่นทุรกันดาร และลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงการศึกษาได้จากการศึกษาของ Thawinkarn (2016) ที่กล่าวไว้ว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีสภาพแวดล้อมภายนอกเป็นปัจจัยเอื้อต่อการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของนักเรียนแต่สภาพแวดล้อมภายในเป็นจุดอ่อนต่อการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของนักเรียน เช่น ขาดแคลนบุคลากรผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ผู้บริหารไม่มีความชำนาญในการบริหารจัดการ เนื่องจากเป็นผู้บริหารบรรจุใหม่ งบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และไม่สามารถบริหารจัดการตามขอบข่ายงาน 4 งานได้ตามที่กำหนด ซึ่งปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในของโรงเรียนขนาดเล็กที่เป็นจุดอ่อนต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้นเองที่มีความเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมการทำงาน ของโรงเรียนขนาดเล็ก เนื่องจากสถานศึกษา ในปัจจุบัน ครูและผู้บริหารมีภาระงานที่นอกเหนือจากการสอนมากมายครูบางส่วนที่เคยทำงานมานานไม่คุ้นกับภาระงานดังกล่าวทำให้เกิดความท้อแท้และเบื่อหน่ายต่องานที่ปฏิบัติอยู่และไม่มีความคิดสร้างสรรค์สิ่งดี ๆ ให้กับสถานศึกษา แต่ถ้าสามารถเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมโรงเรียนในเรื่องการทำงานและความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นได้จะทำให้มีการพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีได้ (Phosawang, 2018) สอดคล้องกับ Wonglaykhae (2015) ได้กล่าวว่า โรงเรียนขนาดเล็กบางแห่งหรือส่วนใหญ่ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนพัฒนาผู้เรียนได้เต็มศักยภาพอย่างมีคุณภาพ เป็นผลให้นักเรียนมีคุณภาพที่ค่อนข้างต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับสถานศึกษาขนาดอื่นๆ ซึ่งเป็นปัญหาจากการที่โรงเรียนขนาดเล็กขาดความพร้อมในปัจจัยต่างๆ เช่น มีครูไม่ครบชั้นเรียน ขาดแคลนสื่อการเรียนการสอนและวัสดุอุปกรณ์โดยเฉพาะสื่อและเทคโนโลยียุคใหม่

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กต้องพิจารณาถึงการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงาน ในโรงเรียนขนาดเล็กให้เป็นวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งจะเป็กลไกสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพมีบุคลากรที่มีความเข้มแข็งทางวิชาชีพ เป็นครูนักนวัตกรรม รู้จักผู้เรียน มีความคิด

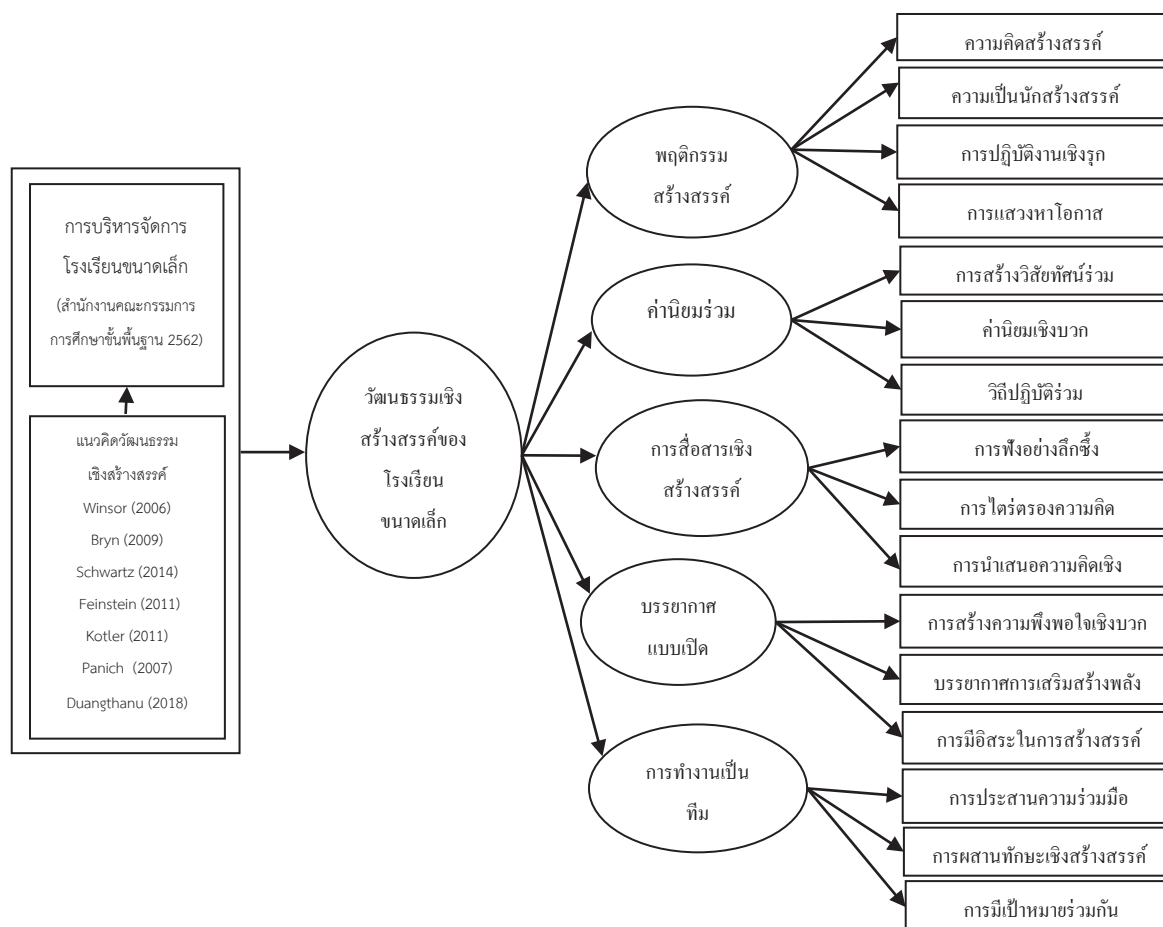
ริเริ่มสร้างสรรค์ ในการที่จะพัฒนาศักยภาพในตัวผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข วัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นกลไกการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษาทางเลือกใหม่ ที่จะทำให้นักศึกษามีความรักและศรัทธาต่อโรงเรียนขนาดเล็ก สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนขนาดเล็กได้และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของนักเรียนให้ทัดเทียมกับมาตรฐานทักษะความรู้ในศตวรรษที่ 21 ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. วิเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดองค์ประกอบวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กรอบแนวคิดการวิจัย

วัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยศึกษาจากแนวคิดของ Winsor (2006), Bryn (2009), Schwartz (2014), Feinstein (2011), Kotler (2011), Panich (2007) ซึ่งกล่าวถึงวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ในองค์การและแนวคิดของ Duangthanu (2018) ซึ่งกล่าวถึงวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เพื่อนำมาสังเคราะห์ได้องค์ประกอบของวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนขนาดเล็ก 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม 2) ค่านิยมร่วม 3) การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ 4) บรรยากาศแบบเปิด 5) การทำงานเป็นทีม โดยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 7,058 แห่ง มีผู้บริหาร จำนวน 7,058 คน และครู จำนวน 46,397 คน (Office of Basic Education Policy and Planning Office of the Basic Education Commission, 2017)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 420 โรงเรียน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ สำหรับกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นฟังก์ชันของจำนวน พารามิเตอร์ คือต้องมีขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ประมาณ 20 คน ต่อ 1 พารามิเตอร์ (Hair et al., 2010) สำหรับการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 21 พารามิเตอร์ใช้อัตราส่วน 20:1 ได้ขนาดของ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 840 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามกลุ่มจังหวัด โดยผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารและครู จำนวน 840 คน จำแนกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 420 คน และครู จำนวน 420 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษา องค์ประกอบวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนขนาดเล็กใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ ตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบวัฒนธรรม เชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีองค์ประกอบหลัก จำนวน 5 องค์ประกอบ องค์ประกอบย่อย 16 องค์ประกอบ มีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและ ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 มีค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ 0.98



การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่างวันที่ 1-28 กุมภาพันธ์ 2562 โดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้กับโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และติดตามแบบสอบถามคืนด้วยตนเองเป็นบางส่วนจนกระทั่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งสิ้น 840 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างในแบบสอบถาม ตอนที่ 1 โดยคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อหาองค์ประกอบวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

สรุปผลการวิจัย

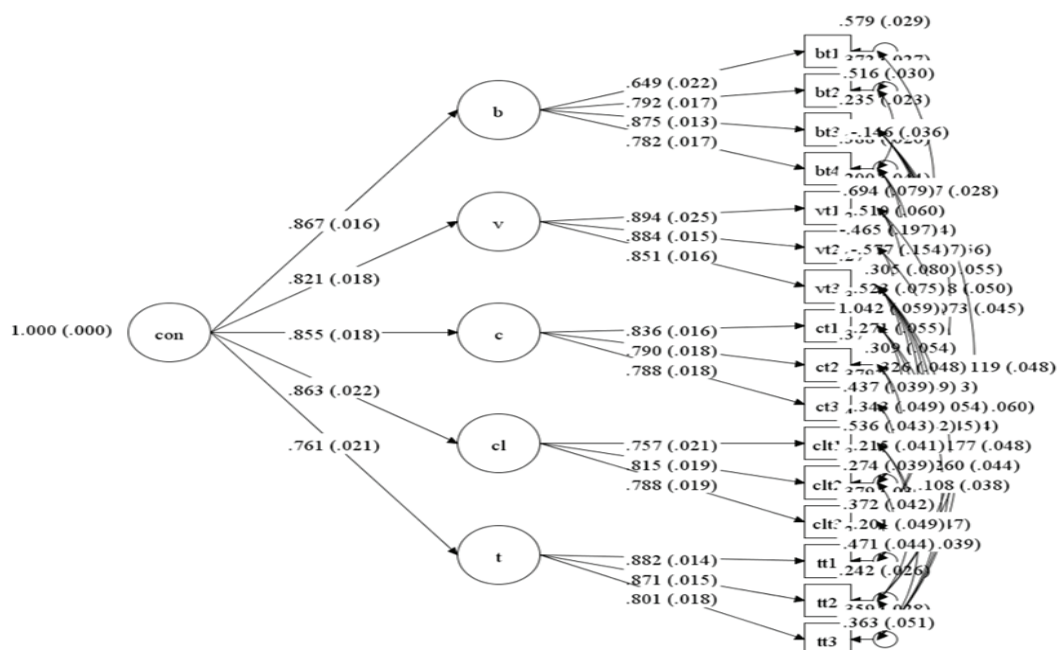
1. วัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 16 องค์ประกอบย่อย และ 43 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.13-4.38

และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 13.93-16.22 เป็นองค์ประกอบที่มีความเหมาะสม สามารถคัดสรรไว้ในโมเดลการวัดองค์ประกอบได้ทุกตัว ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย

องค์ประกอบวัฒนธรรม เชิงสร้างสรรค์	$\bar{X}$ = / > 3.00	C.V. = / < 20%
1. พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.13-4.26	14.45-16.22
2. ค่านิยมร่วม	4.18-4.30	14.65-16.03
3. การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์	4.22-4.28	14.49-15.13
4. บรรยากาศแบบเปิด	4.28-4.33	14.08-14.88
5. การทำงานเป็นทีม	4.27-4.38	13.93-15.12

2. โมเดลการวัดองค์ประกอบวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งมีค่า $\chi^2 = 71.87$, $df = 55$, $p = 0.06$, $RMSEA = 0.02$, $SRMR = 0.02$, $CFI = 0.99$, $TLI = 0.99$ ซึ่งเรียงจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม 2) บรรยากาศแบบเปิด 3) การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ 4) ค่านิยมร่วม และ 5) การทำงานเป็นทีมดังผลการวิเคราะห์องค์ประกอบตามโมเดลการวัด ดังตารางที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันวัฒนธรรม เชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีการปรับแล้ว



สัญลักษณ์ตัวแปร

con	แทน	วัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์
b	แทน	พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม
v	แทน	ค่านิยมร่วม
c	แทน	การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์
cl	แทน	บรรยากาศแบบเปิด
t	แทน	การทำงานเป็นทีม

สามารถสรุปและแสดงรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบหลักเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

องค์ประกอบ	น้ำหนักองค์ประกอบ			FS	R ²
	β	S.E.	t		
1. พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (b)	0.87	0.01	53.50**	0.01	0.75
2. บรรยากาศแบบเปิด (cl)	0.86	0.02	39.66**	0.01	0.74
3. การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ (c)	0.85	0.01	47.50**	0.01	0.73
4. ค่านิยมร่วม (v)	0.82	0.01	44.57**	0.00	0.67
5. การทำงานเป็นทีม (t)	0.76	0.02	36.98**	0.00	0.57

จากตารางที่ 2 สามารถสรุปรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1) พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม(b)พบว่าค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบของทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มากที่สุด ได้แก่ การปฏิบัติงานเชิงรุก รองลงมาได้แก่ ความเป็นนักสร้างสรรค์ สำหรับตัวแปรที่มี ค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์

2) บรรยากาศแบบเปิด (cl) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบของทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มากที่สุด ได้แก่ บรรยากาศแห่งการเสริมสร้างพลังอำนาจ รองลงมาได้แก่ การมีอิสระในการสร้างสรรค์งาน และการสร้างความพึงพอใจเชิงบวก

3) การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ (c) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบของทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มากที่สุด ได้แก่ การฟังอย่างลึกซึ้ง รองลงมาได้แก่ การไตร่ตรองความคิด และการนำเสนอความคิดเชิงสร้างสรรค์

4) ค่านิยมร่วม (v) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบของทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มากที่สุด ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ รองลงมาได้แก่ ค่านิยมเชิงบวก และวิถีปฏิบัติร่วม

5) การทำงานเป็นทีม (t) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบของทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มากที่สุด ได้แก่ การประสานความร่วมมือ รองลงมาได้แก่ การผสมผสานทักษะเชิงสร้างสรรค์ และการมีเป้าหมายร่วมกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม มี 4 องค์ประกอบย่อย 13 ตัวบ่งชี้ บรรยากาศแบบเปิด มี 3 องค์ประกอบย่อย 7 ตัวบ่งชี้ การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ มี 3 องค์ประกอบย่อย 7 ตัวบ่งชี้ ค่านิยมร่วม มี 3 องค์ประกอบย่อย 7 ตัวบ่งชี้ การทำงานเป็นทีม มี 3 องค์ประกอบย่อย 9 ตัวบ่งชี้ รวมองค์ประกอบหลักของวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 5 องค์ประกอบหลัก 16 องค์ประกอบย่อย และ 43 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.13 - 4.38 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 13.93 - 16.22 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ที่ผลวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องจากผู้วิจัยได้มีการศึกษาทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์อย่างหลากหลายรัดกุมและลุ่มลึก ประกอบกับได้มีการนำเสนอร่างองค์ประกอบต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น จึงได้องค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สอดคล้องกับ Feinstein (2011) ซึ่งได้กล่าวว่า องค์ประกอบของวัฒนธรรมสร้างสรรค์มีดังนี้ องค์การมีเป้าหมายที่ชัดเจนกับความสร้างสรรค์ในองค์การ การมีความสัมพันธ์ทางบวกในกลุ่มทีมงาน และการมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้นของบุคลากรในองค์การ และยังสอดคล้องกับ Bryn (2009) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ว่าประกอบไปด้วย การปฏิสัมพันธ์การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการอภิปราย



ในกลุ่มบุคลากรในองค์กร การมีความไว้วางใจความร่วมมือในการทำงานและ การมีความรู้สึกลอดภัยของบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารหรือหัวหน้างานเปิดรับความคิดเห็นใหม่ๆ เพื่อนำไปพัฒนา แนวทางการทำงานและองค์กรได้รับแรงกดดันจากภายนอกทำให้เกิดความท้าทายและนำไปสู่การเกิดความคิดสร้างสรรค์ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1979) ที่พบว่าองค์ประกอบ ที่มีผลต่อองค์การ ประกอบด้วยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ลักษณะสภาพแวดล้อม ลักษณะของบุคคลในองค์กรและลักษณะ องค์กร และยังสอดคล้องกับ Schwartz (2014) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า การสร้างวัฒนธรรมสร้างสรรค์ในโรงเรียนสามารถทำได้โดยการ คำนึงถึงความต้องการของบุคลากรในองค์กร การสอนวิธีพัฒนา ความคิดสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ การสนับสนุนและเปิดโอกาส ให้บุคลากรได้แสดงความคิดสร้างสรรค์ การมอบหมายงานให้ บุคลากรตามความถนัดและความสนใจ การให้เวลาในการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และการจัดสภาพแวดล้อมที่ผ่อนคลายเพื่อให้บุคลากร กลับมาทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ผลการวิจัยพบว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบ วัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนี กลมกลืนของโมเดลการวัดเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด นั่นคือ องค์ประกอบที่สังเคราะห์ขึ้นมีความสอดคล้องกับบริบทของ โรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีข้อค้นพบที่ควร นำมาอภิปรายผล ดังนี้ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมมีค่า น้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมเชิง สร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดสำหรับการ สร้างวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนขนาดเล็กในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งนี้เนื่องจาก พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ นวัตกรรมเป็นพฤติกรรมสำคัญที่โรงเรียนต้องการให้เกิดขึ้น ในตัวบุคลากรทุกคน เพราะเป็นพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมายโดยตรง ให้บุคลากรไปใช้ในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่และการนำความคิดใหม่ ที่เป็นประโยชน์การจัดการเรียนการสอนและกระบวนการทำงาน ใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ หากโรงเรียนมีบุคลากรที่มีพฤติกรรม เชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมจำนวนมาก ย่อมหมายถึงโอกาสในการ สร้างความได้เปรียบกับโรงเรียนอื่นได้มากขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับ Sinlarat (2013) ที่กล่าวถึง ครูสร้างสรรค์ ที่จะต้องสร้างบรรยากาศ ในการเรียนรู้และกระตุ้นผู้เรียนได้แสดงความคิดวิเคราะห์และ สร้างสรรค์ผลงานได้ด้วยตัวเอง เน้นการสอนเชิงรุก สนับสนุน ส่งเสริมผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ด้วยวิธี การสอนอย่างสร้างสรรค์และสอดคล้องกับ Chumkesornkulkit (2018) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นพฤติกรรม

ของบุคลากรในการสนับสนุน และการประยุกต์ใช้ความคิดใหม่ กระบวนการใหม่หรือขั้นตอนการทำงานใหม่ในงานของตนเอง ในกลุ่มงานหรือในองค์การ โดยสิ่งใหม่ดังกล่าวควรเป็นเรื่องใหม่ ในบริบทงานนั้นๆ และมีแนวโน้มที่จะแก้ไขปัญหาขององค์การได้ สรุปได้ว่า พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมมีจุดเริ่มต้นจาก ความคิดสร้างสรรค์ในตัวบุคคลซึ่งสามารถสร้างและพัฒนาให้เกิดขึ้นได้ผ่านการเรียนรู้พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่สำคัญ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

โรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือควรนำ ประเด็นด้านพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งเป็นองค์ประกอบ วัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ที่มีค่าองค์ประกอบมากที่สุดมาใช้กำหนด แผนยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนสถานศึกษา ร่วมกับ กรรมการสถานศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการพัฒนาโรงเรียน และกำหนดแผนปฏิบัติ ราชการประจำปีที่มีมุ่งเน้นให้บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ในการทำงานที่ตรงกับความต้องการตามศักยภาพแต่ละคนและ สามารถนำมาใช้ได้จริงอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้อง สร้างบรรยากาศให้เกิดกระบวนการเรียนรู้โดยเริ่มที่ผู้บริหารที่ต้อง สร้างตนเองให้เป็นต้นแบบผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เน้นการทำงาน แบบมีส่วนร่วมของบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรได้นำเสนอ แนวคิดใหม่มาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขงาน มีการส่งต่อองค์ความรู้ แบบแบ่งปันความคิดที่สามารถปฏิบัติได้จริงผ่านการสื่อสารที่ ทุกคนสามารถรับรู้และเข้าถึงได้อย่างเท่าเทียมกัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้พบว่าองค์ประกอบของวัฒนธรรม เชิงสร้างสรรค์ที่มีค่าองค์ประกอบมากที่สุด คือ พฤติกรรม สร้างสรรค์นวัตกรรม ดังนั้นควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนา พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์ นวัตกรรมขึ้นมากที่สุดในโรงเรียนขนาดเล็กซึ่งจะส่งผลให้เกิด วัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ได้



References

- Bryn, E. (2009). *Creating a Culture of Creativity and Innovation*. Chicago : Loyola University.
- Chumkesornkulkit, P. (2018). Phruttikam sāṅg nawattakam nai kānthamngān : nāṅkhīt patchāi choṅgsāhēt khwām thāthāi [Innovative work Behavior : Concept, Antecedents and Challenges]. *Journal of Behavioral Science for Development (JBSD)*. 10(1), 25-41. Retrieved July 2019, from <https://www.tci-thaijo.org/index.php/JBSD/article/view/110682>.
- Chittayawong, S. (2019). *Nayobāi bōrīhān chātkaṅ rōṅgrīan khaṇāṭ lek [Small School Management Policy]*. Retrieved September 2019, from <https://www.krupatom.com/wp-content/uploads/2019/08/>.
- Cook, R.A. & Lafferty, J.L. (1989). *Organization culture inventory*. Plymouth, MI : Human Syner-gistics.
- Cooke, R. (2015). *Create Constructive Cultures and Impact the World*. Retrieved May 2017, from <http://www.ConstructiveCuture.com>.
- Duangthanu, T. (2018). *Mō de lakaṅ phatthana wātthanatham choṅg sāṅgsan nai rōṅgrīan khayāi 'ōkāṭ sangkat samnakngān khēt phūnthī kānsuksā prathom suksā Khoṅ Kān khēt nung [The Development Model of Constructive Culture in Opportunity Expansion School in Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1 (Unpublished master's thesis)]*. Khon Kaen University, Khon Kaen, Thailand.
- Feinstein, J.S. (2011). *Creative Culture Attribute*. Stanford : Stanford University Press.
- Hair, et al. (2010). *Mutivariate data analysis*. 7th ed. New Jersey : Pearson Education.
- Kotler, Philip, Trías de Bes, Fernando. (2011). *Winning at Innovation*. United Kingdom : Plagrove Macmillan.
- Phosawang, N. (2018). *Kānphatthana mō de lō choṅg sāhēt khoṅg patchāi thī mī 'itthiphon tō wāttha natham khunnaphāp rōṅgrīan prathom suksā sangkat samnakngān khana kammakaṅ kānsuksā naphūn thān nai phāk tawan 'ōk chiāng nūa [The development of a causal relationship model of factors affecting quality culture of primary schools under the office of the basic education commission in the north-eastern region of Thailand (Unpublished Doctoral Dissertation)]*. Sakon Nakhon Rajabhat University, Sakon Nakhon, Thailand.
- Office of Basic Education Policy and Planning Office of the Basic Education Commission. (2017). *Sarup khoṁmūn sārasonthēt thāṅgkān suksā [Data Management Center]*. Retrieved June 2017, from <http://plan.bopp-obec.info/home/>.
- Panich, W. (2007). *Kānchātkaṅ khwāmru phūa 'ongkōn 'atchariya [Knowledge management for intelligent organizations]*. Bangkok : Institute for Knowledge Management for Society (KMI).
- Schwartz, T. (2014). *Six Secrets to Creating a Culture of Innovation*. United States : The Energy Project.
- Sinlarat, P. (2013). *Kānsuksā Thai 4.0 pratyā kānsuksā choṅg sāṅgsan læ phalit phāp [Thai Education 4.0 : Philosophy for Creative and Productive Education]*. Bangkok : Printing of Chulalongkorn University.
- Sinlarat et al. (2017). *Kōn thung rōṅgrīan 4.0 : rōṅgrīan sāṅgsan [Before school 4.0 : Creative school]*. Dhurakij Pundit University. Bangkok : Printing of Chulalongkorn University.



Steers, R.M. (1979). *Motivation and Work Behavior*. New York : McGraw-Hall Book Company.

Thawinkarn, D. (2016). *Rūpbæp kānphatthana watthanatham khunnaphāp khōng rōngriān khanāt lek Nai phāk tawan'ōk chiāng nūā [Quality Culture Development Model for Small Schools in the Northeast of Thailand]*. Bangkok : Office for National Education Standards and Quality Assessment (Public Organization).

Winsor, J. (2006). *Spark : Be more innovative through co-creation*. Chicago : Dearborn Trade Publishing.

Wonglaykhae, P. (2015). *Yup rū mai yup rōngriān khanāt lek [Collapse or not collapse a small school]*.

Retrieved August 2019, from <http://beeadministration.blogspot.com/>