ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND THE ORGANIZATIONAL CLIMATE OF THE SCHOOL UNDER NAKHON RATCHASIMA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

ฉัตรติกรณ์ แก้วประเสริฐ[1],สรรฤดี ดีปู่[2]
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
Chattikorn Kaewprasert[1], Sanrudee Deepu[2]
Nakhon Ratchasima Rajabhat University
Corresponding Author E-mail : Chattikornkaewprasert@gmail.com[1], sanrudee.d@gmail.com[2]

(Received : February 24, 2025; Edit : March 11, 2025; accepted : March 12, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 317 คน ด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิในการสุ่มตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การทำงานเป็นทีม

2. บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ การส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .951 ($r = 0.951$, $p < 0.001$)

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ บรรยากาศองค์การ

Abstract

The objectives of this study were to examine (1) the creative leadership of school administrators, (2) the organizational climate of schools, and (3) the relationship between the creative leadership of school administrators and the organizational climate of schools under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3. The sample group consisted of school administrators and teachers under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3 during the first semester of the 2024 academic year, totaling 317 individuals. The stratified random sampling method was employed, using school size as the stratification criterion. The research instrument was a questionnaire. The statistical methods used for data analysis included frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The results of the research found that:

1. The overall creative leadership of school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3 was at the highest level. When analyzed by aspect, all dimensions were also at the highest level, with the highest mean score found in teamwork.

2. The overall organizational climate of schools under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3 was at the highest level. When analyzed by aspect, all dimensions were also at the highest level, with the highest mean score found in support for work performance.

3. The relationship between the creative leadership of school administrators and the organizational climate of schools under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3 showed a significant positive correlation at the .01 level, with a high correlation coefficient of .951. ($r = 0.951$, $p < 0.001$)

Keywords: Relationships, Creative leadership, Organizational climate

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยมีเป้าหมายในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยกระจายอำนาจทางการศึกษาและพัฒนาครูทั่วประเทศเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2566, 9-10) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 จึงมุ่งเน้นการจัดระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ สนองต่อการก้าวทันกระแสสังคมโลกที่เป็นพลวัตและเกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562, ค-ง) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ในฐานะหน่วยงานที่ขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดในพื้นที่อำเภอครบุรี อำเภอเสิงสาง อำเภอปักธงชัย และอำเภอวังน้ำเขียว ของจังหวัดนครราชสีมา จึงมีเป้าหมายในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาและผลิตกำลังคนให้เกิดองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยี วิจัย นวัตกรรม มีทักษะการเรียนรู้และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันระดับจังหวัด ประเทศ และอาเซียน แต่อุปสรรคสำคัญของการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาในพื้นที่คือบริบทของชุมชน ซึ่งส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมและปศุสัตว์ อีกทั้งยังได้รับผลกระทบจากภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ ทำให้มีรายได้น้อย สภาพความเป็นอยู่ยากลำบาก ชุมชนมีบริบทที่แตกต่างกันมากค่อนข้างมาก รวมถึงการดำเนินนโยบายการศึกษายังขาดความต่อเนื่อง นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงของนโยบายการจัดการศึกษา ระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในที่ขาดประสิทธิภาพ งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดและไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการการศึกษา ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ขาดคุณภาพและไม่ตอบสนองหรือเพียงพอต่อความต้องการ รวมถึงข้อจำกัดของการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ของชุมชนเมืองและชนบท ถือเป็นจุดอ่อนต่อการบริหารจัดการการศึกษา รวมถึงการพัฒนางานและบุคลากร ส่งผลให้ครูและบุคลากรหลายคนหมดกำลังใจและเลือกที่จะโยกย้ายออกจากพื้นที่ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3, 2567, 55-57) ซึ่งปัญหาส่วนมากเป็นปัญหาเชิงบริบท มีความซับซ้อน ท้าทายและแตกต่างกัน ต้องอาศัยความรู้และความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้บริหารและผู้นำนโยบายสู่ปฏิบัติที่มีความใกล้ชิดและเข้าใจปัญหาได้ดีที่สุดในการแก้ไขปัญหาให้เหมาะสมกับปัญหาที่เกิดขึ้นในบริบทพื้นที่นั้น ๆ

การบริหารสถานศึกษาบนพื้นฐานของปัญหาเชิงบริบทและความท้าทายที่เกิดขึ้นนั้น ต้องอาศัยองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและดำเนินนโยบายในระดับสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ และเป็นจุดเริ่มต้นของความสำเร็จในภาพรวม นั่นคือผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยความรู้และความสามารถในการนำนโยบายประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และผลักดันให้ครู ซึ่งมีส่วนในการขับเคลื่อนการศึกษาและทำหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ให้ขับเคลื่อนการศึกษาไปในทิศทางเดียวกันที่เหมาะสม เพื่อให้สถานศึกษาและผู้เรียนพร้อมรับการพัฒนาตามนโยบายการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานร่วมกันกับครู เนื่องจากสภาพแวดล้อมในองค์การมีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงานและสะท้อนคุณภาพของการปฏิบัติงาน (วาณิชญา มานิสสรณ์, 2558, 23) ดังนั้นการสร้างบรรยากาศองค์การที่ดีของสถานศึกษาย่อมส่งผลให้ครูเข้าใจในโครงสร้าง อำนาจ บทบาทหน้าที่ของตน ตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความผูกพันและความสามัคคี นำไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน และสถิติในการลาออกจากงานลดลง (อุไรวรรณ บุญธรรมมา, 2559, 88)

การสร้างบรรยากาศองค์การที่ดีให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะความเป็นผู้นำในการตัดสินใจและเผชิญต่อความท้าทายที่เกิดขึ้นเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย โดยคำนึงคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ครู สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก งบประมาณ นโยบาย เวลา และบริบทของแต่ละพื้นที่ (จันจิรา น้ำขาว, 2562, 1-2) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นเงื่อนไขในกำหนดทิศทางการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ความสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ เกิดการเปลี่ยนแปลง และเกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยต้องทำความเข้าใจและมีความรู้ที่ดีเกี่ยวกับบริบทและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์ศักยภาพ ความถนัด และความสนใจของบุคลากรเพื่อกำหนดบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบตามศักยภาพของแต่ละคน สร้างเป้าหมาย แนวทางการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพที่ดี กระตุ้นและจูงใจให้บุคลากรเรียนรู้ พร้อมทำงาน และเกิดความเชื่อมั่นในผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ และมีมาตรฐานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (ดวงแข ขำนอก, 2559, 17) ภายใต้การมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กล้าเผชิญความ

ท้าทาย และมีจินตนาการ พร้อมที่จะแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์โดยพิจารณาอย่างรอบคอบเพื่อให้เกิดความเหมาะสมและผลดีกับทุกภาคส่วน เน้นการทำงานเป็นทีมและเป็นระบบ สามารถนำเสนอแนวทางใหม่ที่ยืดหยุ่น เพื่อช่วยยกระดับมาตรฐานการศึกษาให้เป็นเลิศ และเป็นต้นแบบในการแก้ปัญหาและพัฒนาสถานศึกษา จึงจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (ภรณ์ทิพย์ ปั้นก้อง, 2559, 32)

ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศองค์การให้เหมาะสม เพราะบรรยากาศองค์การเป็นสิ่งที่สำคัญและส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ช่วยให้บุคลากรพัฒนาผลงาน เพิ่มและลดระดับศักยภาพในการทำงาน เป็นปัจจัยประกอบการตัดสินใจย้ายสถานที่ทำงานของบุคคลากร รวมถึงส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ ซึ่งทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ และมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงโดยตรงต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและพฤติกรรมการทำงานในองค์การ (อัจฉรา หนูยศ, 2564, 171-172) ดังนั้นการขับเคลื่อนนโยบายการบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ให้ประสบความสำเร็จได้ภายใต้สภาพปัญหาที่แตกต่างกันตามบริบทของแต่ละพื้นที่นั้น ย่อมต้องอาศัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้ขับเคลื่อนนโยบายในสถานศึกษา ในการสร้างสรรค์แนวทางที่เหมาะสม และอาศัยพลังกาย พลังใจ และพลังความรู้ของครูในการขับเคลื่อนการปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูต้องประสานความร่วมมือภายใต้บรรยากาศองค์การที่ดี ซึ่งจะเป็นจุดเริ่มต้นของความสำเร็จในภาพรวมระดับชาติต่อไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เพื่อให้ได้สารสนเทศในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ในการสร้างบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ให้ประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

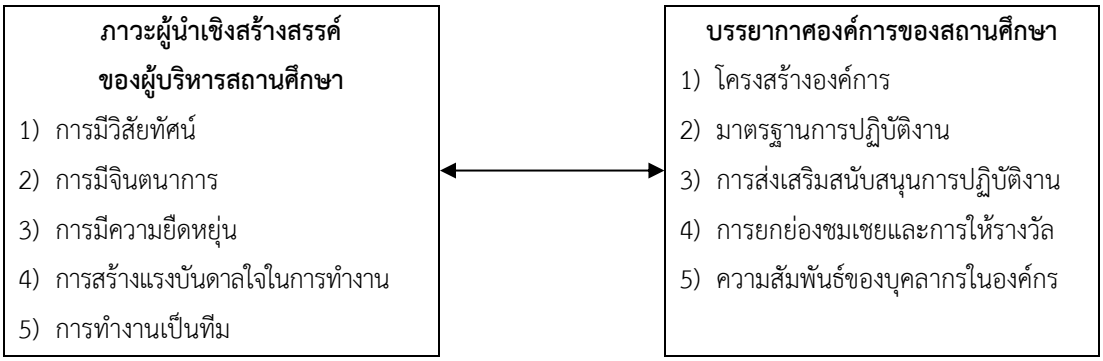
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3
2. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดโดยการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากนักการศึกษาทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีจินตนาการ 3) การมีความยืดหยุ่น 4) การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน และ 5) การทำงานเป็นทีม และสังเคราะห์องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ จากนักการศึกษาทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ ได้องค์ประกอบบรรยากาศองค์การจำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์การ 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 3) การส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงาน 4) การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล และ 5) ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ในปีการศึกษา 2567 รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,768 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 121 คน และครู จำนวน 1,647 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 317 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 22 คน ครูผู้สอนจำนวน 295 คนกำหนด ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan (1970, 608) ทำการสุ่มตัวอย่าง แบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นภูมิ ในการสุ่มแล้วทำการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่
   1.1 การมีวิสัยทัศน์
   1.2 การมีจินตนาการ
   1.3 การมีความยืดหยุ่น
   1.4 การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน
   1.5 การทำงานเป็นทีม

2. บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ได้แก่

2.1 โครงสร้างองค์การ

2.2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน

2.3 การส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงาน

2.4 การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล

2.5 ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check lists) ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1967) โดยมีเกณฑ์ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1967) โดยมีเกณฑ์ดังนี้

5 หมายถึง บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี วรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. กำหนดรูปแบบและโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม เป็นคำถามตรวจสอบรายการ (Check list) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert โดยนำข้อมูลที่ได้มาเรียบเรียงให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิด

3. นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและตรวจสอบความสมบูรณ์ของประเด็นคำถาม โครงสร้างของเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมของภาษา สาระสำคัญให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และนิยามศัพท์ แล้วนำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงแล้ว นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของ

เนื้อหา (Content validity) ความถูกต้องของรูปแบบ (Format) และความถูกต้องของภาษา (Wording) ให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 จึงจะถือว่าผ่านเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, 103) และนำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้สมบูรณ์และเหมาะสม ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่ามีค่า IOC อยู่ระหว่าง 1.00 ทุกข้อ ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์

5. นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงและแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษากับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach (1973, 202-204) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.99 และแยกเป็นรายด้านดังนี้

5.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.99

5.2 บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.98

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วมาเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำนวน 317 คน

2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พร้อมด้วยแบบสอบถามสำหรับครูผ่านช่องทางต่างๆ ได้แก่ ไปรษณีย์ โดยผู้วิจัยจะแนบซองเปล่าพร้อมติดแสตมป์จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ส่งแบบสอบถามกลับคืน และผ่านช่องทางออนไลน์ โดยใช้ Google forms

3. เก็บรวมรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ได้กลับคืนทางไปรษณีย์และแบบออนไลน์ ในกรณีที่ได้รับแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไม่ครบ ผู้วิจัยจะดำเนินการติดต่อประสานขอรับแบบสอบถามด้วยตนเองอีกครั้ง และเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถามที่ได้รับคืนและตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติมาวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละตอน ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย พิจารณาและใช้หลักเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน (Class interval) ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2556, 103)

2.3 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 สำหรับการแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, 105) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้

2.3.1 ค่าตั้งแต่ 0.80- 1.00 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับสูง

2.3.2 ค่าตั้งแต่ 0.60- 0.79 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

2.3.3 ค่าตั้งแต่ 0.40- 0.59 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง

2.3.4 ค่าตั้งแต่ 0.20- 0.39 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับ ค่อนข้างต่ำ

2.3.4 ค่าตั้งแต่ 0.01- 0.19 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับต่ำ

ทั้งนี้ เมื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 แล้ว ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเป็นบวก แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเป็นลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทางตรงข้ามกัน

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. การมีวิสัยทัศน์	4.81	0.49	มากที่สุด
2. การมีจินตนาการ	4.79	0.54	มากที่สุด
3. การมีความยืดหยุ่น	4.80	0.55	มากที่สุด
4. การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน	4.80	0.54	มากที่สุด
5. การทำงานเป็นทีม	4.82	0.49	มากที่สุด
รวม	4.81	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การทำงานเป็นทีม รองลงมาได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การมีความยืดหยุ่น การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน และการมีจินตนาการ ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

องค์ประกอบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. โครงสร้างสถานศึกษา	4.79	0.51	มากที่สุด
2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.81	0.47	มากที่สุด
3. การส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงาน	4.82	0.48	มากที่สุด
4. การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล	4.80	0.55	มากที่สุด
5. ความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานศึกษา	4.81	0.50	มากที่สุด
รวม	4.81	0.48	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงาน รองลงมาได้แก่ มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานศึกษา การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล และโครงสร้างสถานศึกษา ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y
X_1	.868**	.893**	.869**	.861**	.869**	.906**
X_2	.868**	.853**	.898**	.903**	.891**	.918**
X_3	.888**	.843**	.925**	.892**	.869**	.918**
X_4	.899**	.899**	.912**	.902**	.904**	.938**
X_5	.897**	.913**	.895**	.897**	.910**	.938**
X	.911**	.906**	.928**	.918**	.915**	.951**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .951

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การ ของสถานศึกษาโดยภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน (X4) และด้านการทำงานเป็นทีม (X5) มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 3 โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์สูงสุด ในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .938 รองลงมาได้แก่ ด้านการมีจินตนาการ (X2) และด้านการมีความยืดหยุ่น (X 3) มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 3 โดยภาพรวมในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .918 ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุดได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X1) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 3 โดยภาพรวมในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .906

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยและสรุปผลการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านการทำงานเป็นทีม ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 (2567, 56-57) ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในพบว่า จุดแข็งคือครูและบุคลากรทางการศึกษามีการสร้างเครือข่ายในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และประสานความร่วมมือเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นอกจากนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายังได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการในการส่งเสริมระบบประกันคุณภาพภายใน รวมถึงโครงการอื่น ๆ เพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาได้นำครูและบุคลากรเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้นตามบริบทของสถานศึกษา และเปิดโอกาสให้ได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และมาตรฐานวิชาชีพและวิทยาฐานะ สอดคล้องกับแนวคิดของโรจนศักดิ์ อินทนน (2566, 37-57) ที่กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีการพึ่งพาอาศัยกัน ยอมรับและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ส่งผลให้เกิดการทำงานกันอย่างเต็มที่และบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับ

ผลการวิจัยของวาสนา คุระแก้ว (2565, 70) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของของธนาภรณ์ นีลพันธนันท์ (2562, 103) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านการส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 (2567, 56-57) ได้กำหนดกลยุทธ์ในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยส่งเสริม สนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีจรรยาบรรณ และจิตวิญญาณความเป็นครู เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการแบบ Intensive Training การอบรมแบบออนไลน์ (Online Training) การอบรมแบบเรียนรู้ด้วยตนเอง (e-learning) เป็นต้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาตนเอง ให้โอกาสในการรับผิดชอบงานที่มีความท้าทายสูงขึ้น สนับสนุนแนวคิดหรือทักษะใหม่ ๆ ของครูและบุคลากรรุ่นใหม่ ช่วยเหลือการปฏิบัติงานในทุกด้านของครูและบุคลากร บริหารจัดการบุคลากรอย่างเป็นระบบและยอมรับ ยกย่อง และชื่นชมในผลการปฏิบัติงานและความสำเร็จของครูและบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของธัญญานี กียะกูล (2557, 11) ที่กล่าวว่าการส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือครูและบุคลากรในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก การบริหารบุคคลที่เป็นระบบ การสนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน เช่นเดียวกับแนวคิดของเกสร แก้วคง (2566, 40) ที่กล่าวว่าการส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานคือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีทักษะความรู้ใหม่ ๆ ส่งเสริมให้ได้รับโอกาสรับผิดชอบงานที่มีความท้าทาย มากยิ่งขึ้นเพื่อสนับสนุนให้มีการเติบโตทางวิชาชีพ และยอมรับในผลงานและความสำเร็จ สอดคล้องกับผลการวิจัยของของธนัทพงษ์ วังทะพันธ์ (2564, 122-124) ซึ่งศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม พบว่าบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุภัสสร ชูประยูร (2563, 162) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องการศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .951 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน และด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 3 โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์สูงสุด ในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .938 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 มีบทบาทสำคัญต่อบรรยากาศการทำงานของสถานศึกษา ซึ่งการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำเชิง

สร้างสรรค์ สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากร ย่อมส่งผลให้ครูและบุคลากรมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และความพยายามในการพัฒนางานของตนเอง นำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่ดีขึ้นและเป็นไปในเชิงบวก ทำให้ครูและบุคลากรมีเป้าหมายในการพัฒนาองค์การร่วมกัน เกิดทีมที่มีความร่วมมือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไว้วางใจกัน และมีประสิทธิภาพ เป็นจุดเริ่มต้นของความพึงพอใจและความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ ซึ่งเอื้อต่อการพัฒนาสถานศึกษาและการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาบนความท้าทายที่เกิดขึ้นให้เป็นไปในทิศทางบวก และเกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของวัชระ คงแสนคำ (2565, 19) ที่กล่าวว่าการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานเป็นการกระตุ้นจิตวิญญาณของครูและบุคลากรให้มีเป้าหมายและเชื่อมั่นในความสำเร็จที่จะเกิดขึ้น เห็นคุณค่าของความท้าทายในงานที่ทำ ซึ่งนำไปสู่แรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูและบุคลากรเกิดความกระตือรือร้น มองข้ามผลประโยชน์ของตนและข้อขัดแย้งต่าง ๆ และพร้อมเผชิญต่อปัญหาร่วมกัน เพื่อความสำเร็จและเป้าหมายในระยะยาวของสถานศึกษา และสอดคล้องกับแนวคิดของจุไรรัตน์ บุตรศาสตร์ (2565, 7) ที่กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมก่อให้เกิดบรรยากาศ แห่งการเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องภายใต้สภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เกิดเป็นเครือข่ายในการประสานงานและการตัดสินใจที่ขับเคลื่อนงานอย่างเข้มแข็ง สร้างความเชื่อมั่นต่อการทำงานของทีม ทำให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ กลายเป็นความสำเร็จร่วมกัน นับเป็นการสร้างประสิทธิภาพของการทำงาน ซึ่งมีผลต่อประสิทธิผลของงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของวาสนา คุระแก้ว (2565, 429) ซึ่งศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา โดยมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของธัญพิชชา สามารถ (2556, 198) ซึ่งศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของเทศบาลนครในจังหวัดชลบุรี พบว่าภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของเทศบาลนครในจังหวัดชลบุรี โดยมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาถึงบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 และเทศบาลนครในจังหวัดชลบุรี ล้วนมีความแตกต่างทั้งภารกิจ อำนาจหน้าที่ กลุ่มเป้าหมายที่ต้องรับผิดชอบ สภาพบริบทของชุมชน งบประมาณ นโยบายและอื่น ๆ แต่ปัจจัย ข้อจำกัด ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ต่างส่งผลต่อบรรยากาศขององค์การเช่นเดียวกัน และเมื่อพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการทำงานเป็นทีมและการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ แสดงให้เห็นว่าการที่ผู้บริหารองค์การใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยการสร้างการทำงานเป็นทีมและสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร ย่อมทำให้เกิดบรรยากาศองค์การที่ดี สามารถขับเคลื่อนนโยบายขององค์การให้ประสบผลสำเร็จได้แม้ต้องเผชิญกับข้อจำกัดและปัญหาอุปสรรค ที่เป็นเช่นนี้อาจเพราะแรงบันดาลใจและการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความยึดโยงในงานที่ทำ และเกิดความผูกพันซึ่งกันและกัน โดยความเข้าใจและตั้งใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากร เป็นสิ่งที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์การ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ควรส่งเสริมกระบวนการทำงานเป็นทีม และสร้างแรงบันดาลในใจในการทำงานให้กับบุคลากรในองค์การ โดยการอุทิศตนเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความเชื่อมั่นแก่บุคลากร ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ตั้งเป้าหมายร่วมกันในสถานศึกษา สื่อสารให้เห็นถึงคุณค่าและความท้าทายในงาน จุดประกาย โน้มน้าวจิตใจและสร้างแรงจูงใจภายในของบุคลากรให้เปลี่ยนแปลงการทำงานได้ดี บริหารจัดการบุคลากรด้วยความเหมาะสม คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สร้างเครือข่ายการทำงาน เน้นการเรียนรู้ร่วมกันแบบทีม ติดต่อสื่อสารภายในด้วยวิธีที่หลากหลายและทันเวลา ส่งเสริมความร่วมมือในการปฏิบัติงาน สร้างความเข้าใจและความสามัคคีของบุคลากร รวมถึงสร้างสัมพันธภาพและปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสม ให้กำลังใจต่อบุคลากรเมื่อต้องเผชิญต่อปัญหาและอุปสรรคในงาน ส่งเสริมให้บุคลากรคิดเชิงบวกและเกิดเจตคติที่ดี ผูกพันต่อสถานศึกษา และมองข้ามผลประโยชน์ของตนและเห็นประโยชน์ของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดบรรยากาศองค์การที่ดี และส่งผลให้การขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับบรรยากาศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ควรมีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยจัดการอบรมพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์และจัดทำแผนปฏิบัติการที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาและชุมชนภายในเขตพื้นที่บริการ ออกแบบโครงสร้างการบริหารงานให้เหมาะสมกับภารกิจและพันธกิจของสถานศึกษา ประกาศมาตรฐานการปฏิบัติให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทราบและเข้าใจโดยทั่วกัน ผลักดันให้ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงาน โดยมีมาตรการกำหนด และมีการติดตามประเมินผลโดยผู้ใต้บังคับบัญชา พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีทักษะและวิธีการในการสร้างการทำงานเป็นทีม (Team Building) รวมถึงจัดให้มีการยกย่องชมเชยและให้รางวัลในการปฏิบัติงานใด ๆ ที่มีความยากหรือท้าทาย รวมถึงการปฏิบัติงานโดยภาพรวม โดยมอบหมายให้ผู้บริหารสถานศึกษาคัดเลือกครูและบุคลากรที่มีการปฏิบัติงานดี สมควรแก่การยกย่องชมเชยและให้รางวัลได้รับรางวัลดังกล่าว รวมถึงส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการเป็นผู้นำกระบวนการ และส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดการถอดบทเรียนและถอดประสบการณ์เพื่อนำผลไปพัฒนา ปรับปรุงการดำเนินงาน และสะท้อนหรือปรับทัศนะในการทำงานร่วมกัน

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมกระบวนการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ สร้างความเข้าใจอันดีและความสามัคคีของบุคลากร สร้างสัมพันธภาพที่ดีและปฏิสัมพันธ์ภายในทีม ส่งเสริมความร่วมมือในการปฏิบัติงาน สร้างเครือข่ายหรือทีมงานในการปฏิบัติงานต่างๆ ภายในสถานศึกษา เน้นการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย รวมถึงตั้งเป้าหมายและแนวทางในการขับเคลื่อนงานด้วยกัน

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ด้านการมีจินตนาการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการมองภาพอนาคตอย่างต่อเนื่อง โดยเข้าศึกษาอบรมการจัดทำแผนหรือวิสัยทัศน์ระยะยาว และควรจัดทำแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาทั้งแผนประจำปี แผนระยะสั้น และแผนระยะยาว ภายใต้การแนะนำของเขตพื้นที่การศึกษาและการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา และชุมชน

4. บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรทำความเข้าใจในวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ขอบข่ายภารกิจของสถานศึกษา ขอบข่ายงานตามโครงสร้างสถานศึกษา ทราบถึงสภาพแวดล้อมซึ่งเป็นปัจจัยภายในและภายนอกของสถานศึกษา และวิเคราะห์ถึงความต้องการ ความสนใจ ความรู้ความสามารถและทักษะของครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ความต้องการและแนวทางในการช่วยเหลือ สนับสนุนการปฏิบัติงาน ทำเป็นหน้าที่เป็นทั้งผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และผู้ฝึกสอนงาน เป็นที่พึ่งแก่ครูและบุคลากรในหลายเรื่องให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะสร้างความไว้ใจ เชื่อใจ และศรัทธาแก่ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนได้เสียทุกคนได้เป็นอย่างดี

5. บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ด้านโครงสร้างสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจที่จัดเจน ทำความเข้าใจภารกิจและขอบข่ายของสถานศึกษา อบรมและพัฒนาตนเองให้มีความเข้าใจในการวางแผนโครงสร้างการบริหารงานที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ปัจจัยภายใน และสอดคล้องกับพันธกิจที่กำหนด เพื่อนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา เช่น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เป็นต้น

2. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความเป็นบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา

3. ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้างภาวะเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

4. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

5. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

เกสร แก้วคง. (2566). **แนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูไม่มีวิทยฐานะ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก.** [Online]. Available: https://nuir.lib.nu.ac.th/dspace/handle/ 123456789/6029. [2567. สิงหาคม 20].

จันจิรา น้ำขาว. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จุไรรัตน์ บุตรศาสตร์. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อนวัตกรรมองค์กรของสำนักงานคลังจังหวัดในประเทศไทยภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19).** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

ดวงแข ขำนอก. (2559). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ธนัทพงษ์ วังทะพันธ์. (2564). **บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธนาภรณ์ นัลพันธนันท์. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ธัญญานี กียะกูล. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารโรงเรียน กับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย ราชภัฏอุดรธานี.

ธัญพิชชา สามารถ. (2556, มกราคม-เมษายน). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของเทศบาลนครในจังหวัดชลบุรี**. วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย. 15(1), น. 188-201.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุริยาสาส์น.

ภรณ์ทิพย์ ปั้นก้อง. (2559). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

โรจนศักดิ์ อินทนน. (2566). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วัชระ คงแสนคำ. (2565). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก**. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

วาณิชญา มานิสสรณ์. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การกับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานโดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรสื่อ.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วาสนา คุระแก้ว. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. (2567). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3.** [Online]. Available: https://www.korat3.go.th/?p=17330. [2567. สิงหาคม 20].

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2566). **คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี นายเศรษฐา ทวีสิน นายกรัฐมนตรี แถลงต่อรัฐสภา.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

สุภัสสร ชูประยูร. (2563, กันยายน-ธันวาคม). **การศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี.** วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 12(3), 152-170.

อัจฉรา หนูยศ. (2564, มกราคม-เมษายน). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 6(1), 160-174.

อุไรวรรณ บุญธรรมมา. (2559, กันยายน-ธันวาคม). **แนวทางการส่งเสริมบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31**. วารสารราชพฤกษ์, 14(3), 87-94.

Cronbach, L. J. (1973). **Essentials of psychological testing**. 5th ed. HarperCollins Publishers.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970, May-June). **Determining sample size for research activities**. Educational and Psychological Measurement, 30(3), pp. 607-610.

Likert, R. (1967). **"The Method of Constructing and Attitude Scale,"** in Attitude Theory and Measurement. New York: Wiley & Son.