

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับความผูกพันต่อองค์กรของครู
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2
The Relationship Between Creative Leadership and Commitment to
Teacher's Organizations in Educational Institutions Under the Secondary
Educational Service Area Office Bangkok 2

ธัชกร มโนวงศ์^{1*}, และ อำนวย ทองโปร่ง²

Thatchakorn Manowong^{1*}, and Amnuay Thongprong²

¹⁻²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง; Faculty of Education, Ramkhamhaeng University, Thailand.

*Corresponding Author; e-mail : 6614470023@rumail.ru.ac.th

DOI : 10.14456/jasru.2025.7

Received : February 23, 2025; Revised : April 7, 2025; Accepted : April 8, 2025

บทคัดย่อ (Abstract)

ที่มาและวัตถุประสงค์ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และ ความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 รวมถึง ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสองปัจจัยนี้ วิธีการวิจัย ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลจาก ครูจำนวน 357 คน ที่สุ่มตัวอย่างจาก 6 สหวิทยาเขต การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD), และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า

1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอยู่ในระดับสูง 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับสูงสุด 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ดังนั้น การส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในโรงเรียนอาจเป็นกลยุทธ์ที่ช่วยเพิ่ม ความผูกพันต่อองค์กรของครู และส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา

คำสำคัญ (Keywords) : ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ความผูกพันต่อองค์กรของครู, ความสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์กับความผูกพัน

Abstract

This research aims to study the creative leadership of school administrator's and the organizational commitment of teachers in the Secondary Educational Service Area Office

Citation : Manowong, T., & Thongprong, A. (2025). The relationship between creative leadership and commitment to



teacher's organizations in educational institutions under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok
2. Journal of Academic Surindra Rajabhat, 3(2), 1–16. <https://doi.org/10.14456/jasru.2025.7>

Bangkok 2. It also seeks to examine the relationship between these two factors. This study employed a quantitative research approach. Data were collected from 357 teacher's who were randomly selected from six educational clusters. The data were analyzed using the mean ($\bar{x}$), standard deviation (SD), and Pearson's correlation coefficient.

The research findings are as follows :

- 1) The principal's creative leadership was at a high level.
- 2) Teacher's organizational commitment was at the highest level.
- 3) The principal's creative leadership had a significantly positive correlation with

Teacher's organizational commitment at the .01 level of statistical significance.

Therefore, promoting creative leadership in schools may be a strategy to enhance teacher's organizational commitment and positively impact the quality of education.

Keywords : Creative Leadership, Teachers Organizational Commitment, Relationship Between Creative Leadership and Organizational Commitment

บทนำ (Introduction)

ภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนองค์กร โดยเฉพาะในสถานศึกษา ซึ่งต้องการผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ กล้าตัดสินใจ และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อให้เกิดความผูกพัน ความร่วมมือ และแรงจูงใจในการทำงาน สามารถสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานและการพัฒนาวิชาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโดยรวม (ธารปาง ต.วิเชียร, 2565) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภาวะผู้นำ

เชิงสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่เน้นการริเริ่มนวัตกรรม การปรับตัวอย่างยืดหยุ่น และการสร้างบรรยากาศแห่งแรงบันดาลใจในการทำงาน ผู้นำที่มีลักษณะเช่นนี้ไม่เพียงแต่มีวิสัยทัศน์และกล้าตัดสินใจเท่านั้น แต่ยังสามารถส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดความไว้วางใจ พัฒนาแนวคิดใหม่ และเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 52 แห่ง พบว่า ครูจำนวนไม่น้อยประสบกับภาวะความไม่ผูกพันต่อองค์กร โดยมีสาเหตุหลักจากหลายปัจจัย ได้แก่ การขาดการสนับสนุนและขาดการรับฟังความคิดเห็นจากผู้บริหาร ขาดบทบาทในกิจกรรมของโรงเรียน ภาระงานที่มากเกินไป และขาดสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โอกาสในการเติบโตทางวิชาชีพที่จำกัด ความไม่เป็นธรรมในระบบผลตอบแทน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เอื้อต่อการเรียนการสอน และความขัดแย้งภายในองค์กร ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจและ

Citation : อัคร มโนวงศ์, และ อำนวย ทองโปร่ง. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูใน



สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ, 3(2), 1-16.

<https://doi.org/10.14456/jasrru.2025.7>

ประสิทธิภาพการทำงานของครูในระยะยาว ซึ่งอาจนำไปสู่การลาออก การขาดแรงจูงใจ และคุณภาพการเรียนการสอนที่ลดลง

เมื่อเปรียบเทียบกับระบบการศึกษาต่างประเทศ จะเห็นว่าประเด็นเรื่องความผูกพันของครูต่อสถานศึกษานั้นได้รับความสนใจอย่างมาก ตัวอย่างเช่น ในสหรัฐอเมริกา งานวิจัยของ RAND Corporation (2022) พบว่า 1 ใน 4 ของครูมีแนวโน้มลาออกจากวิชาชีพ โดยมีสาเหตุหลักจากความเครียดและการขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร ในสหราชอาณาจักร พบว่า อัตราการลาออกของครูในช่วง 5 ปีหลังจบการศึกษา ยังคงสูง โดยเฉพาะในโรงเรียนที่มีนักเรียนจำนวนมากหรือมีความต้องการพิเศษ รายงานยังชี้ว่าความเครียดจากงานและการขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้ครูขาดความผูกพันต่อองค์กร (Weale, S., 2023)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ส่งผลต่อการสร้างและพัฒนาความรู้สึกละแวกดีเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ให้เกิดความผูกพันต่อสถานศึกษาซึ่งจะส่งผลถึงการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู
3. เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับความผูกพันต่อองค์กรของครู

การทบทวนวรรณกรรม (Literature Review)

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) คือแนวคิดที่มุ่งให้ผู้นำสามารถคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมการคิดใหม่ ๆ และปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร โดยงานวิจัยของ Bass และ Avolio (1994) ระบุว่า ผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจสามารถกระตุ้นทีมงานให้พัฒนาความคิดใหม่ ๆ ขณะที่ Amabile (1996) ชี้ให้เห็นว่า บรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ช่วยเพิ่มศักยภาพในการสร้างนวัตกรรม ปัจจัยสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ วิสัยทัศน์ จินตนาการ ความยืดหยุ่น และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถเติบโตและแข่งขันได้ในยุคที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และยังเป็นส่วนสำคัญในการบริหารการศึกษาที่ช่วยส่งเสริมนวัตกรรม การปรับตัว และตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษา Bunnukul และ Mansaraneeyatham (2024) แนะนำว่าผู้บริหาร

Citation : Manowong, T., & Thongprong, A. (2025). The relationship between creative leadership and commitment to



teacher's organizations in educational institutions under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok

2. Journal of Academic Surindra Rajabhat, 3(2), 1–16. <https://doi.org/10.14456/jasru.2025.7>

ควรพัฒนาทักษะนี้เพื่อเสริมการตัดสินใจและการจัดการเชิงกลยุทธ์ ขณะที่ Pensri และ Ruangsuwan (2023) เน้นให้ผู้ดูแลการศึกษาในระบบทางเลือกได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะผู้นำให้เหมาะสมกับพลวัตของสถาบัน

บทบาทของภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในหมู่นักการศึกษาเป็นประเด็นสำคัญอีกประเด็นหนึ่งที่ Zou และ Merritt (2022) เน้นย้ำ การศึกษาวิจัยในมหาวิทยาลัยของจีนแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีลักษณะเด่นคือวิสัยทัศน์ที่สร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการสนับสนุนแบบรายบุคคล มีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ของครู ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Worapongpat, Wongkumchai และ Anuwatpreecha (2024) ที่ยืนยันว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยเพื่อยกระดับประสิทธิภาพของสถาบัน นอกจากนี้ Yasuttamathada และ Worapongpat (2025) แสดงให้เห็นว่ากลยุทธ์ภาวะผู้นำในมหาวิทยาลัยเปิดต้องได้รับการปรับให้เข้ากับสภาพเฉพาะตัวของการศึกษาระยะไกล โดยเน้นที่ความสามารถในการปรับตัวและความสามารถด้านดิจิทัล การศึกษาวิจัยเหล่านี้ร่วมกันชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อนนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ในสภาพแวดล้อมทางการศึกษา ช่วยให้ผู้บริหารสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้คณาจารย์และนักเรียนสำรวจแนวคิดใหม่ๆ

ทักษะทางวิชาชีพสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ต้องบูรณาการองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และเชิงเปลี่ยนแปลงเพื่อรับมือกับความท้าทายของการศึกษายุคใหม่ ตามที่ Siphai และ Siphai (2024) กล่าวไว้ ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความสามารถในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี และความร่วมมือของชุมชน จึงจะสามารถบริหารจัดการสถาบันการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bunnukul และ Mansaraneeyatham (2024) ที่สนับสนุนการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่องในบรรดาผู้นำด้านการศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว การศึกษาวิจัยเหล่านี้เน้นย้ำถึงความต้องการที่เพิ่มขึ้นของผู้บริหารด้านการศึกษาในการนำแนวทางความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมมาใช้ ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของสถาบันและส่งเสริมการเติบโตทางการศึกษาอย่างยั่งยืน การศึกษาวิจัยเหล่านี้จัดทำกรอบงานที่ครอบคลุมสำหรับการพัฒนารูปแบบความเป็นผู้นำด้านการศึกษาที่เหมาะสมกับความท้าทายในปัจจุบัน โดยการรวมมุมมองความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์เชิงการเปลี่ยนแปลง และเชิงนวัตกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) มีความสำคัญอย่างมากในการสร้างความเชื่อมั่นและความเอื้ออาทรภายในองค์กร เมื่อบุคลากรขององค์กรมีความรับผิดชอบและมีสัมพันธ์กันอย่างมั่นคง จะช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรได้อย่างดี นอกจากนี้ ความผูกพันยังช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจจากส่วนต่าง ๆ ขององค์กร เช่น ครูและบุคลากรทางการศึกษา เจ้าหน้าที่ และผู้บริหาร ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างพัฒนาและ

Citation : ธัชกร มโนวงศ์, และ อำนวย ทองโปร่ง. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูใน

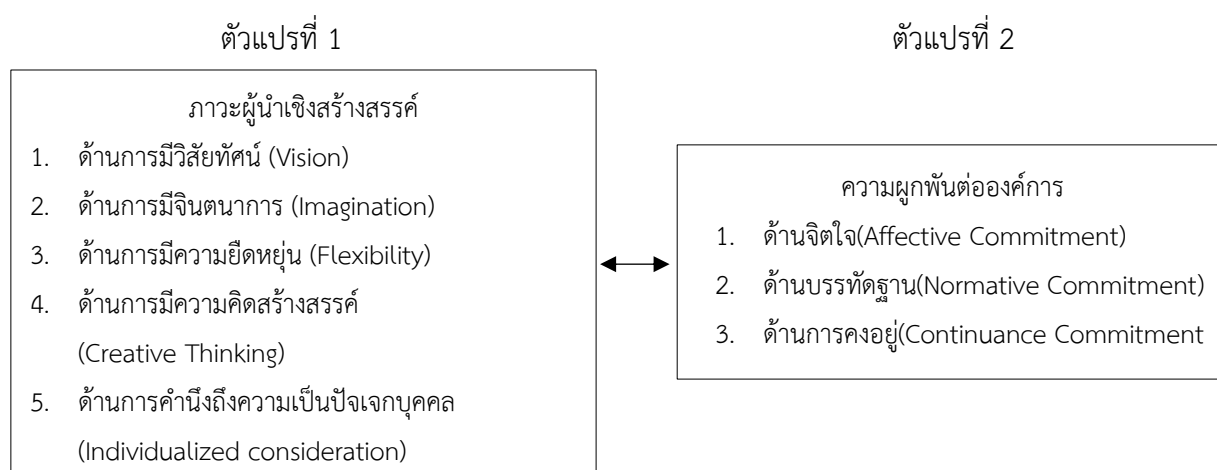


สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ, 3(2), 1-16.

<https://doi.org/10.14456/jasrru.2025.7>

ความสำเร็จขององค์การในระยะยาว และยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความมั่นคงขององค์การ โดย Meyer และ Allen (1990) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในสามมิติ ได้แก่ ความผูกพันเชิงอารมณ์ ซึ่งเกิดจากความรู้สึกผูกพันและความภาคภูมิใจในองค์การ ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง ซึ่งเกิดจากการพิจารณาต้นทุน-ผลประโยชน์ ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หากต้องโยกย้ายออกจากองค์การ และ ความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน ที่สะท้อนถึงความรู้สึกของบุคลากรว่าควรอยู่กับองค์การด้วยเหตุผลทางจริยธรรม ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจและความตั้งใจในการทำงานของบุคลากร องค์การที่สามารถเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานได้จะมีแนวโน้มที่จะรักษาบุคลากรที่มีคุณค่า และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) (ถ้ามี)



วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จากสถานศึกษาจำนวนทั้งหมด 52 โรงเรียน จำนวน 5,534 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Cohen et al. (2018, p.206) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 357 คน

Citation : Manowong, T., & Thongprong, A. (2025). The relationship between creative leadership and commitment to



teacher's organizations in educational institutions under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok
2. Journal of Academic Surindra Rajabhat, 3(2), 1–16. <https://doi.org/10.14456/jasru.2025.7>

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา วิทยฐานะ อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วน 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านจินตนาการ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำนวน 39 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู มีลักษณะเป็นมาตราส่วน 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน จำนวน 22 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของ (Best and Kahn, 1993 : 246-250) และสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product- Moment Correlation Coefficient) มีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .70 ขึ้นไป ถือว่าตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .30 - .69 ถือว่าตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ ต่ำกว่า .30 ถือว่าตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ดังตารางที่ 1

Citation : ธีกร มโนวงศ์, และ อำนวย ทองโปร่ง. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูใน



สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ, 3(2), 1-16.

<https://doi.org/10.14456/jasrru.2025.7>

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน (n = 324)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	ทักษะของครู		
		SD	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision)	4.44	0.60	มาก	3
2. ด้านการมีจินตนาการ (Imagination)	4.42	0.57	มาก	4
3. ด้านการมีความยืดหยุ่น (Flexibility)	4.48	0.52	มาก	1
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)	4.47	0.53	มาก	2
5. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration)	4.48	0.53	มาก	1
รวม	4.46	0.52	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.46) เมื่อพิจารณา พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีความยืดหยุ่น ($\bar{X}$ 4.48) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}$ = 4.48) รองลงมาคือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 4.47) รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$ = 4.44) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการมีจินตนาการ ($\bar{X}$ = 4.42)

2. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโดยภาพรวมและรายด้าน (n = 324)

ความผูกพันต่อองค์กรของครู	$\bar{x}$	SD	ทักษะของครู	
			ระดับ	อันดับที่
1. ด้านจิตใจ (Affective Commitment)	4.53	0.49	มากที่สุด	2
2. ด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)	4.53	0.46	มากที่สุด	2
3. ด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment)	4.54	0.48	มากที่สุด	1
รวม	4.53	0.46	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.53) เมื่อพิจารณาพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการคงอยู่ ($\bar{X}$ = 4.54) รองลงมาคือ ด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X}$ = 4.53) และด้านจิตใจ ($\bar{X}$ = 4.53) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ดังตารางที่ 3 ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู

Citation : Manowong, T., & Thongprong, A. (2025). The relationship between creative leadership and commitment to



teacher's organizations in educational institutions under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok

2. Journal of Academic Surindra Rajabhat, 3(2), 1–16. <https://doi.org/10.14456/jasru.2025.7>

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความผูกพันต่อองค์กรของครู			
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_{tot}
X_1	0.73**	0.77**	0.71**	0.78**
X_2	0.76**	0.78**	0.74**	0.80**
X_3	0.74**	0.80**	0.77**	0.81**
X_4	0.75**	0.78**	0.77**	0.81**
X_5	0.75**	0.82**	0.76**	0.82**
X_{tot}	0.79**	0.84**	0.79**	0.85**

** แทน ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา(X_{tot}) กับความผูกพันต่อองค์กรของครู (Y_{tot}) ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = 0.85^{**}$) หรือมีความสัมพันธ์ในลักษณะที่คล้อยตามกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยจึงนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 มีลักษณะโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล คิดสร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมและพัฒนาองค์กรสู่ความเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม พร้อมส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ยืดหยุ่น และเปิดกว้าง สนับสนุนบุคลากรให้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ วสันต์

ชวกิจไพบูลย์ และคณะ (2566) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ว่า พฤติกรรมการแสดงออกเชิงจินตนาการและมีหลักการ มีวิสัยทัศน์ที่ดี มีการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีการยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ มีความคิดริเริ่มที่สร้างสรรค์และความแตกต่างระหว่างบุคคลมอบหมายงานได้ตรงกับความสามารถของบุคคลนั้น เพื่อนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นคร ชูสอนสาย (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สพม.กรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมทุกด้าน ในระดับมาก

1.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีความรู้และความสามารถในการสื่อสารด้วยรูปแบบต่าง ๆ ที่มองเห็นภาพอนาคตของการดำเนินงานการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่ดี การไตร่ตรองทางความคิดก่อนนำไปสู่การตัดสินใจ การ

Citation : ธัชกร มโนวงศ์, และ อำนวย ทองโปร่ง. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูใน



สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ, 3(2), 1-16.

<https://doi.org/10.14456/jasrru.2025.7>

วางแผนที่เหมาะสมนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา สอดคล้องแนวคิดของ เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริโรจน์ (2562) กล่าวถึง ด้านวิสัยทัศน์ ไว้ว่า เป็นกระบวนการคิดและการมองภาพรวมที่เป็นไปได้ในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ มองการณ์ไกลมองเห็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ในอนาคตมีใจกว้างยอมรับความคิดเห็น คิดว่าริเริ่มสร้างสรรค์มองเห็นสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตสถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้ง พร้อมทั้งจะปรับเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดรับสิ่งใหม่ๆ สะท้อนภาพให้เห็นถึงสิ่งที่สมาชิกต้องการ สอดคล้องกับแนวคิดของ สืบพงษ์ ทัพหลวง (2564) กล่าวถึง ด้านวิสัยทัศน์ ไว้ว่า เป็นการสร้างภาพอนาคตหรือการมองอนาคตซึ่งจะเป็นเป้าหมายในการเดินไปสู่อนาคต โดยวิธีการนำเอากระบวนการวางแผนมาใช้หรือหมายถึงสิ่งที่อยากเห็น

ในอนาคตและเป็นสิ่งที่ดีกว่าเดิม วิสัยทัศน์จะเกิดจากการรู้จักคิดโดยใช้ปัญญาและมุ่งมั่นให้เกิดขึ้นจริง

1.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการมีจินตนาการ ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา

มีความสามารถคิดจินตนาการอย่างสร้างสรรค์ สร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาและความคาดหวังเป็น

มโนภาพที่ดีให้แก่บุคลากร ใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหา สร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการมีจินตนาการ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในสถานศึกษา และมีกำหนดเป้าหมายในการบริหารสถานศึกษาที่ชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของ วสันต์ ชวกิจไพบูลย์ และคณะ (2566) ได้กล่าวถึง ด้านจินตนาการ ไว้ว่า เป็นการสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในสถานศึกษาและพัฒนาตนเองให้มีความสามารถสูงขึ้นและนำผลการพัฒนาตนเองมาสร้างสรรค์งานมีความเชื่อมั่นและสร้างแรงจูงใจให้ครูเพื่อที่จะสร้างสรรค์งานและพัฒนางานไปในรูปแบบใหม่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พัชรินทาปัจ (2563) ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการมีจินตนาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการมีความยืดหยุ่น อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา

มีพฤติกรรมของผู้บริหารที่ตื่นตัวในการบริหารงาน สร้างบรรยากาศที่ดีเกิดความสุขสนทน เคารพในสิทธิส่วนบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน สร้างแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปรับเปลี่ยนความคิดหรือวิธีการตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน สอดคล้องกับแนวคิดของ เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริโรจน์ (2562) กล่าวถึง ด้านความยืดหยุ่น ไว้ว่า เป็นความสามารถใน

การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง แสวงหาคำตอบได้อย่างอิสระ มีความคิดที่หลากหลายเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ ปรับตัวได้ตามสถานการณ์มีการกระจายอำนาจการบริหารงานในองค์กร ให้แก่เพื่อนร่วมงาน ผู้ที่จะสร้างหรือรับสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อนำมาพัฒนาองค์กรให้มี

ประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภูวนาท คงแก้ว และคึกฤทธิ์ ศิลาลาย (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำ

เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 ด้านการมีความยืดหยุ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา

ใช้กระบวนการคิดที่หลากหลาย โดยการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมการทำงานของบุคลากร พัฒนาการทำงานด้านนวัตกรรม ดำเนินไปสู่เป้าหมายความเป็นเลิศของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ จิราวรรณ อินเกิด (2564) กล่าวว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถของผู้บริหารในการคิดได้หลายแบบ แล้วนำมาสร้างมโนภาพ ที่เด่นชัดไว้ในจิตใจอย่างมีเหตุผล มีการแสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีจินตนาการและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษากระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความกล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนร่วมองค์กรหรือสังคม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิไลลักษณ์

ชาวอุทัย (2564) ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรีระยอง ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ที่สามารถพัฒนาวิธีการต่างๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลายทันกับโลกในยุคปัจจุบันนำมาใช้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ วสันต์ ขวักจิกไพบูลย์ และคณะ (2566) ได้กล่าวถึง

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไว้ว่า เป็นการมอบหมายงานให้ครูรับผิดชอบอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ปฏิบัติต่อครูโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน และให้ความเป็นกันเอง จริงใจและมีความยุติธรรม รับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของครูด้วยความสนใจและตั้งใจจริงเปิดโอกาสให้แต่ละบุคคลได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตามที่แต่ละคนต้องการ เพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทุกคนได้พัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเท่าเทียม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ คณวัชร ประทุมชัย และคณะ (2566) ศึกษา ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

Citation : ธัชกร มโนวงศ์, และ อำนวย ทองโปร่ง. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูใน



สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ, 3(2), 1-16.

<https://doi.org/10.14456/jasrru.2025.7>

การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ภาพรวม ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครู ปฏิบัติตามคำสั่งและกฎระเบียบของสถานศึกษา เพื่อต้องการที่จะรักษาการเป็นบุคลากรที่ดี ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของบุคลากรในโรงเรียนอย่างมาก ทำให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา วัฒนธรรมในสถานศึกษาของท่านอยู่กันแบบพี่น้อง เป็นครอบครัวเดียวกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทำกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุดาทิพย์ เกาะสมบัติ (2563) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กร ไว้ว่าทัศนคติด้านบวกของบุคลากรที่มีต่อองค์กรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเห็นได้จากความพยายาม ความเสียสละความภักดีตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และอยากเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวัจน์ สารถวิล และคณะ (2565) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

2.1 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านจิตใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเพราะครู มีความเชื่อมั่นในความมั่นคงของสถานศึกษาต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงถึงแม้ว่าจะถึงเวลาเลิกงาน ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ท่านคิดริเริ่มสิ่งใหม่เข้ามาในการปฏิบัติงาน

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนอมศักดิ์ ทองประเทือง (2566) พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจในระดับมาก

2.2 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านบรรทัดฐาน ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ ครูมีความปรารถนาในการดำรงอยู่เป็นบุคลากรที่ดีต่อสถานศึกษา วัฒนธรรมในสถานศึกษาอยู่กันแบบพี่น้อง เป็นครอบครัวเดียวกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

ทำกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของบุคลากรในโรงเรียนอย่างมาก ทำให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธมน จิโนจสินธุ์ (2564) กล่าวถึง ด้านบรรทัดฐาน ไว้ว่า เป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคมหรือขององค์กร โดยยอมรับว่า ความจงรักภักดี การอุทิศตนในการทำงานให้กับองค์กร การตอบแทนสิ่งที่ได้รับจากองค์กรเป็นสิ่งที่บุคคลควรกระทำ เพราะเป็นหน้าที่ของสมาชิกที่จะต้องปฏิบัติตามองค์กร และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ กิตติพงศ์ ทาปง (2566) ได้กล่าวถึง ด้านบรรทัดฐาน ไว้ว่า เป็นความปรารถนาในการดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และมีความภาคภูมิใจในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมและสมควรกระทำ ถือเป็นพันธะผูกพันที่ต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

Citation : Manowong, T., & Thongprong, A. (2025). The relationship between creative leadership and commitment to



teacher's organizations in educational institutions under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok

2. Journal of Academic Surindra Rajabhat, 3(2), 1–16. <https://doi.org/10.14456/jasrru.2025.7>

2.3 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการคงอยู่ ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครู มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายจากสถานศึกษา มีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษาที่ทำให้ไม่อยากย้ายสถานศึกษา พร้อมทั้งจะเสียสละเวลาส่วนตนเพื่อให้งานของสถานศึกษาสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จิราภรณ์ สอนดี (2564) กล่าวถึง ด้านการคงอยู่ ไว้ว่า เป็นความผูกพันที่บุคคลมีใจรักที่จะอยู่กับองค์กรและยินดี ที่จะอุทิศตน เสียสละต่อองค์กรเพื่อให้องค์กรได้ดำเนินงานต่อไปได้ด้วยดี และรู้สึกที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไป เนื่องจากบุคคลได้ตระหนักถึงความคุ้มค่าในการได้ทำงานกับองค์กรมากกว่าประโยชน์ที่ได้รับจากวงการอื่นๆ จึงทำให้บุคลากรมีความมั่นคงที่จะทำงานในองค์กรต่อไปถึงแม้ว่าจะมีองค์กรอื่นๆ ให้เงินเดือนหรือตำแหน่งที่สูงกว่า เพราะบุคลากรเชื่อว่า จะต้องสูญเสียผลประโยชน์ของตนเองอย่างมากหากต้องออกจากวงการไป บุคลากรจึงมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนกว่าจะเกษียณและทำให้มีความรู้สึกที่จะปรารถนาอยู่กับองค์กรต่อไป และสอดคล้องผลการวิจัยของ

นิรุติ พิมภาสูง (2562) พบว่า โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนสูงสุดคือ มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรของโรงเรียนให้นานเท่าที่จะทำได้ กล่าวคือ

การที่บุคลากรต้องการอยู่ทำงานกับองค์กรให้นานที่สุด โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนที่ได้รับและคำนึงถึงเงื่อนไขที่จะเกิดขึ้นตามมา หากย้ายออกจากโรงเรียน เช่น ผลตอบแทนที่สูง สวัสดิการต่าง ๆ ความสัมพันธ์ที่ดีจากเพื่อนร่วมงานจากชุมชน

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก

ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเกิดจากการที่ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสารและมองเห็นอนาคตขององค์กร การคิดอย่างสร้างสรรค์และการตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณ พร้อมทั้งสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรและส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการปฏิบัติตามกฎระเบียบ เพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย Norawati, Yanti, Basem และ Yusup (2024) พบว่า ภาวะผู้นำมีผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียน โดยผ่านแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Sutiyaatno, Santoso และ Susilo (2022) พบว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถเสริมสร้างความผูกพันของครูได้ผ่านวัฒนธรรมองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณิชานันท์ ศิริกุลสถิตย์ (2562) พบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

Citation : ธัชกร มโนวงศ์, และ อำนวย ทองโปร่ง. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูใน



สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ, 3(2), 1-16.

<https://doi.org/10.14456/jasrru.2025.7>

2) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า สถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อที่นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

1.2 ด้านการมีจินตนาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรในสถานศึกษา และรับฟังความคิดของบุคลากรในสถานศึกษา

1.3 ด้านการมีความยืดหยุ่นผู้บริหารควรมีแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างชัดเจน

1.4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความคิดของบุคลากรในโรงเรียน และควรเชื่อมโยงองค์ความรู้และประสบการณ์ที่ตนมี ให้แก่บุคลากรในโรงเรียนได้อย่างสร้างสรรค์

1.5 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการมอบหมายงานตามความถนัด และความเหมาะสมตามศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน

1.6 ด้านจิตใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างเชื่อมั่นในการทำงานหรือความภาคภูมิใจในการเป็นหนึ่งในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้กับครู

1.7 ด้านบรรทัดฐาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของบุคลากรในโรงเรียนอย่างมาก เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา

1.8 ด้านการคงอยู่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจทางบวกเพื่อให้บุคลากรพร้อมที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย เช่น เงินเดือน ของรางวัล เป็นต้น

1.9 ควรพัฒนาหลักสูตรการอบรมที่มุ่งเน้นการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยเฉพาะ เน้นให้ผู้บริหารมีทักษะในการแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์ พร้อมทั้งพัฒนาวิธีการคิดที่เป็นนวัตกรรม และส่งเสริมการสร้าง ความผูกพันกับครูผ่านการเป็นแบบอย่างที่ดี

1.10 หลักสูตรควรใช้กรณีศึกษาจากสถานการณ์จริงในโรงเรียน เพื่อให้ผู้บริหารสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและฝึกฝนการใช้เครื่องมือในการจัดการและสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร

1.11 ภาครัฐควรให้การสนับสนุนด้านงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็นในการพัฒนาผู้นำทางการศึกษา โดยการจัดสรรงบประมาณเพื่ออบรมและพัฒนาทักษะของผู้บริหารและครูในด้านการเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์

Citation : Manowong, T., & Thongprong, A. (2025). The relationship between creative leadership and commitment to



teacher's organizations in educational institutions under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok

2. Journal of Academic Surindra Rajabhat, 3(2), 1–16. <https://doi.org/10.14456/jasrru.2025.7>

1.12 ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน โดยจัดเวทีและการประชุมที่ผู้บริหารและครูสามารถแชร์ประสบการณ์และเรียนรู้จากกันและกัน

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

2.3 ควรมีการวัดผลที่ชัดเจน เช่น ด้านการคิดสร้างสรรค์ การบริหารงาน การสร้างแรงจูงใจ และระดับความผูกพันของบุคลากรภายในโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง (References)

- กิตติพงศ์ ทาปง. (2566). ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. *วารสารบัณฑิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 21(1), 18–35. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/mgsj/article/view/268574/181292>
- คุณวัชร ประทุมชัย, สมาน ประวันโต, และ สมใจ มณีวงษ์. (2566). ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา*, 5(4), 13–28. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/JSSP/article/view/261003/179706>
- จินตนา ติดวงพันธ์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. https://gsmsis.snru.ac.th/ethesis/thesis_detail?r=63421247110
- จิราวรรณ อินเกิด. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 (การศึกษานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนเรศวร. http://www.edu.nu.ac.th/th/news/docs/download/2021_07_02_11_32_37.pdf
- ณิชนันท์ ศิริกุลสถิตย์. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*, 4(3), 557–565. <https://so03.tci-thaijo.org/article/download>
- ณอมศักดิ์ ทองประเทือง. (2566). อิทธิพลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตรัชวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 8(1), 433–448. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/263834/176759>

Citation : อัคร มโนวงศ์, และ อำนวย ทองโปร่ง. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ*, 3(2), 1–16.



<https://doi.org/10.14456/jasrru.2025.7>

- ธมน จิโรจน์สินธุ์. (2564). *ศึกษาความผูกพันต่อการจัดการของบุคลากรโรงเรียนศรีนครมุนีนิ อำเภอกาฬสินธุ์ จังหวัด สกลนคร* (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. <http://www.journalgrad.sru.ac.th/index.php/8thconference/article/view/2470>
- ธารปาง ต.วิเชียร. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างงานที่มีความหมายต่อความผูกพันขององค์กรของครูโรงเรียน เอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา. <http://dspace.lib.buu.ac.th/xmlui/handle/1234567890/5419>
- นคร ชูสอนสาย. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์. <https://libdoc.dpu.ac.th/thesis/Nakorn.Chus.pdf>
- นิรุฒ พิมภาสูง. (2562). *การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต* (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยพะเยา. <https://updc.up.ac.th/handle/123456789/146>
- พัชรี อินทาบัจ. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. <http://www.repository.rmutt.ac.th/xmlui/handle/123456789/3903>
- ภูวนาท คงแก้ว, และ คีฤทธิ ศิลาฉาย. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2. วารสารวิชาการ, 6(4), 82-97.* <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKS/article/view/247655/167840>
- วรวัจน์ สารวิล. (2565). *ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการจัดการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร. วารสารสถาบันวิจัยพัฒนธรรม, 9(2), 178-189.* <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/prij/article/view/258185/174134>
- วสันต์ ขวักไข้อย. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท. วารสารวิจัยวิชาการ, 6(1), 161-176.* <https://doi.org/10.14456/jra.2023.12>
- วิไลลักษณ์ ขาวอุทัย. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรีระยอง. วารสารศึกษาศาสตร์ดุสิต, 2(1), 115-123.* <https://journal.bkkthon.ac.th/upload/doc/spit/60/files/Vol.2%20No.1-12%20P.115-123.pdf>
- เสาวนีย์ สมบูรณ์โรจน์. (2562). *การศึกษภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. <http://www.repository.rmutt.ac.th/xmlui/handle/123456789/3779>

Citation : Manowong, T., & Thongprong, A. (2025). The relationship between creative leadership and commitment to



teacher's organizations in educational institutions under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok
2. Journal of Academic Surindra Rajabhat, 3(2), 1-16. <https://doi.org/10.14456/jasru.2025.7>

สื่บพงษ์ ทัพหลวง. (2564). *การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต).*
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
<http://202.28.34.124/dspace/bitstream/123456789/1576/1/58010586040.pdf>

Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). *Multifactor leadership questionnaire: Manual and sampler set* (3rd ed.). Mind Garden.

Bass, B. M. (1990). *From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision.* Organizational Dynamics, 18(3), 19–31. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-S](https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-S)

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Psychology Press.

Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>

Kelloway, E. K., Turner, N., Barling, J., & Loughlin, C. (2012). Transformational leadership and employee psychological well-being: The mediating role of employee trust in leadership. *Work & Stress*, 26(1), 39–55. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.660774>

Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill/Irwin.

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)

Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). SAGE Publications.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.

Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>

Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89–126. <https://doi.org/10.1177/0149206307308913>

Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson Education.

Citation : ธัชกร มโนวงศ์, และ อำนวย ทองโปร่ง. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับความผูกพันต่อการของครูใน
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ*, 3(2), 1–16.



<https://doi.org/10.14456/jasrru.2025.7>