

ภาวะผู้นำของครูและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
ของครูในระดับมัธยมศึกษา

Teachers Leadership and Work Environment That Influence the Effectiveness  
of Teachers Performance in Secondary School Level

ผกา มาศ บัวพงษ์<sup>1</sup> และ กฤษดา เขียววัฒนสุข<sup>2</sup>  
(Pakamass Buapong and Krisada Chienwattanasook)

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาาระดับภาวะผู้นำของครูและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู โดยเก็บตัวอย่างจากครูมัธยมศึกษา จำนวน 186 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำของครูที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อผลการปฏิบัติงานทั้งสามด้าน คือ ภาวะผู้นำครูด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดโปรแกรมการเรียนการสอน และ ด้านการเป็นแบบอย่างการเรียนการสอน มีอิทธิพลมากที่สุดต่อผลการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สมการมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 58.00 ส่วนสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย คุณลักษณะเฉพาะงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านงานนิเทศงาน มีอิทธิพลมากที่สุดต่อผลการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สมการมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 46.20

**คำสำคัญ :** ภาวะผู้นำของครู สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

<sup>1</sup>บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 12110

Master of Business Administration Rajamangala University of Technology Thanyaburi 12110

<sup>2</sup>อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 12110

Lecturer in the Department of Management Faculty of Business Administration Rajamangala University of Technology Thanyaburi 12110

Corresponding author: pakamas\_b@mail.rmutt.ac.th

## ABSTRACT

This study aimed at studying the level of teacher's leadership and work environment that influence the effectiveness of teacher's performance. This research collected 186 secondary school teachers. The research instrument was a questionnaire. The data was analyzed by using descriptive statistics such as frequency, percentage, average, deviation, and multiple regression analysis.

The result shows that teacher's leadership for change has the highest influence on work performance among three aspects. In terms of work environment, instructional program management, and instructional model had the greatest influence on performance. of the teacher with statistical significance at the 0.05 level, the equation had 58.00 percent predictive power. The work environment influenced the teacher's performance, including job-specific characteristics, security, and job supervision. teacher's work with statistical significance at the 0.05 level, the equation had 46.20% predictive power.

**Keyword:** teacher leadership, work environment, work efficiency

### Article history:

Received 11 February 2020

Revised 20 March 2020

Accepted 27 March 2020

SIMILARITY INDEX = 0.00 %

### 1. บทนำ

การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยในประเทศทุกคนที่รัฐบาลต้องส่งเสริมให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงทุกวัยให้มีความรู้เพิ่มขึ้นในทุกด้าน เพื่อก่อให้เกิดเป็นต้นทุนทางปัญญาที่เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาทักษะและคุณลักษณะในการประกอบอาชีพ ประเทศไทยมุ่งเน้นความสำคัญด้านการศึกษาในฐานะกลไกหลักในการพัฒนาประเทศมาโดยตลอด โดยส่งเสริมจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ ครูในฐานะที่เป็นวิชาชีพและเป็นป柱นียบุคคลของสังคมนั้น มีบทบาทและความสำคัญต่อสังคมอย่างมาก เนื่องจากครูเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาชาติบ้านเมืองให้เจริญก้าวหน้าในทุกยุคทุกสมัย การเตรียมความพร้อมในการพัฒนาชาติบ้านเมืองนั้นครูจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการ การศึกษาของโรงเรียน (ชาญชัย อาจิดนสมาจาร, 2550: 49 อ้างถึงใน เทพรังสรรค์ จันทรังษี, 2556)

การมีภาวะผู้นำไม่ใช่ปัจจัยเพียงอย่างเดียวที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยังมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างคนและการพัฒนาบุคลากรประการสำคัญอีก คือ สิ่งแวดล้อมของความคิดและการทำงาน

เรื่องสิ่งแวดล้อมความคิดและงานเป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะเรื่องนี้มีอิทธิพลต่อการหล่อหลอมกลุ่มเกลาและการพัฒนาศักยภาพแห่งตัวตนที่ส่งผลต่อคุณภาพโดยรวมในการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาความสามารถในการทำงานที่เชื่อมระหว่างตัวตนแต่ละคนกับงานที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต (ศิวัพร โปทยานนท์, 2554: 3)

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จะพบว่าการศึกษาคือเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับเยาวชนทุกคน ดังนั้นครูผู้ที่มีส่วนรับผิดชอบโดยตรงจะต้องมีทักษะและภาวะผู้นำของครูที่ดีเพื่อปฏิบัติหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อนักเรียน และความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด จึงเป็นที่มาและความสำคัญของการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำของครูและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษาเพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารในการนำไปพัฒนาวางแผนการบริหารจัดการส่งเสริมภาวะผู้นำของครูในด้านต่าง ๆ และเป็นแนวทางในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานของครู เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีและพัฒนาโรงเรียนสู่องค์กรต้นแบบของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีคุณภาพ

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของครูและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู

## 2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ผู้วิจัยได้รวบรวมและสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ ดังนี้

### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำครู

ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนของครูที่แสดงถึงความสัมพันธ์ส่วนบุคคลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพล Lieberman, Miller and Wasley (2004, อ้างถึงใน เทพรังสรรค์ จันทรังษี, 2556) ก็ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ภาวะผู้นำครู หมายถึง ความสามารถและพฤติกรรมที่แสดงออกของครูในการดำเนินงานการเปลี่ยนแปลงการทำงานโดยปราศจากการขึ้นใจจากผู้นำ

Burger and Hallinger (2007) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำของครู ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ (1) การกำหนดทิศทางการเรียนการสอน หมายถึง รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนารูปแบบการเรียนรู้อุทิศเวลาการเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้ การบูรณาการการเรียนรู้แบบรวม การผลิตสื่อ และพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมผลการเรียนรู้ของผู้เรียน (2) การพัฒนาเพื่อนครูด้านการเรียนการสอน หมายถึง แสวงหาความรู้และเพิ่มพูนทักษะการสอน การเต็มใจยอมรับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการสอนจากเพื่อนร่วมงาน (3) การจัดโปรแกรมการเรียนการสอน หมายถึง การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่มีระบบระเบียบครอบคลุม

การดำเนินการ ตั้งแต่การวางแผน การจัดการเรียนรู้ จนถึงการประเมินผล (4) การปรับเปลี่ยนแบบแผนขององค์กรใหม่ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงขององค์การทั้งหมดหรือบางส่วน ซึ่งรวมถึงการออกแบบโครงสร้างองค์กรใหม่ การติดตั้งระบบสารสนเทศใหม่และการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม (5) การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เหมาะสมเพื่อสนองความต้องการและสนองเป้าหมายของตนเอง หรือเพื่อให้สอดคล้องกับ สิ่งที่สังคมคาดหวัง (6) การเป็นแบบอย่างการเรียนการสอน หมายถึง ปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน งานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความอดุสาหะ ขยัน อดทน มุ่งมั่นและรับผิดชอบงานสอนอย่างเต็มความรู้ (7) การมีส่วนร่วมพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบของสถานศึกษาทุกระบบ โดยมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างดี และ (8) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการจัดการ กระบวนการจัดการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำและผู้ตามมีต่อกันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย

นิสาลักษณ์ จันทร์อร่าม และ กาญจน์ เรืองมนตรี (2561) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า (1) องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการการ มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ เป็นแบบอย่างทางการสอน มีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู พัฒนานักเรียน และเป็นผู้ดำเนินการแก้ปัญหา (2) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยรวมอยู่ในระดับน้อย สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความต้องการจำเป็น ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย คือ การพัฒนานักเรียน การมีส่วนร่วมในการพัฒนา การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (3) แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการครูมี 3 วิธีได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การพัฒนาตนเองรูปแบบ 70:20:10

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คิวพร โปทยานนท์ (2554) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ภายในองค์กรที่อยู่รอบตัวพนักงานที่สามารถส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคลนั้นๆ โดยที่สภาพแวดล้อมอาจเอื้อต่อการทำงาน หรืออาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ทั้งนี้งานวิจัยของ ทิพวรรณ เอี่ยมวงษา (2559) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการนิเทศงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด นอกจากนี้ยังพบว่าประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพมีผลต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด

Gilmer (1973: 380-384) ได้นำเสนอองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 10 องค์ประกอบ ดังนี้ (1) ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ที่พนักงานทำงานในองค์กรได้อย่างสบายใจ และสภาพแวดล้อมมีความปลอดภัยในการทำงาน มีความยุติธรรมในงาน (2) โอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน คือ การที่พนักงานมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีการพัฒนาตนเอง โดยส่งไปฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ และสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ (3) องค์กรและการจัดการ ได้แก่ การวางแผนนโยบายขององค์กร ขั้นตอนการดำเนินงาน ลักษณะโครงสร้างขององค์กร (4) ค่าจ้าง ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน โดยค่าจ้างต้องมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ และมีความเสมอภาคในกระบวนการพิจารณาการ

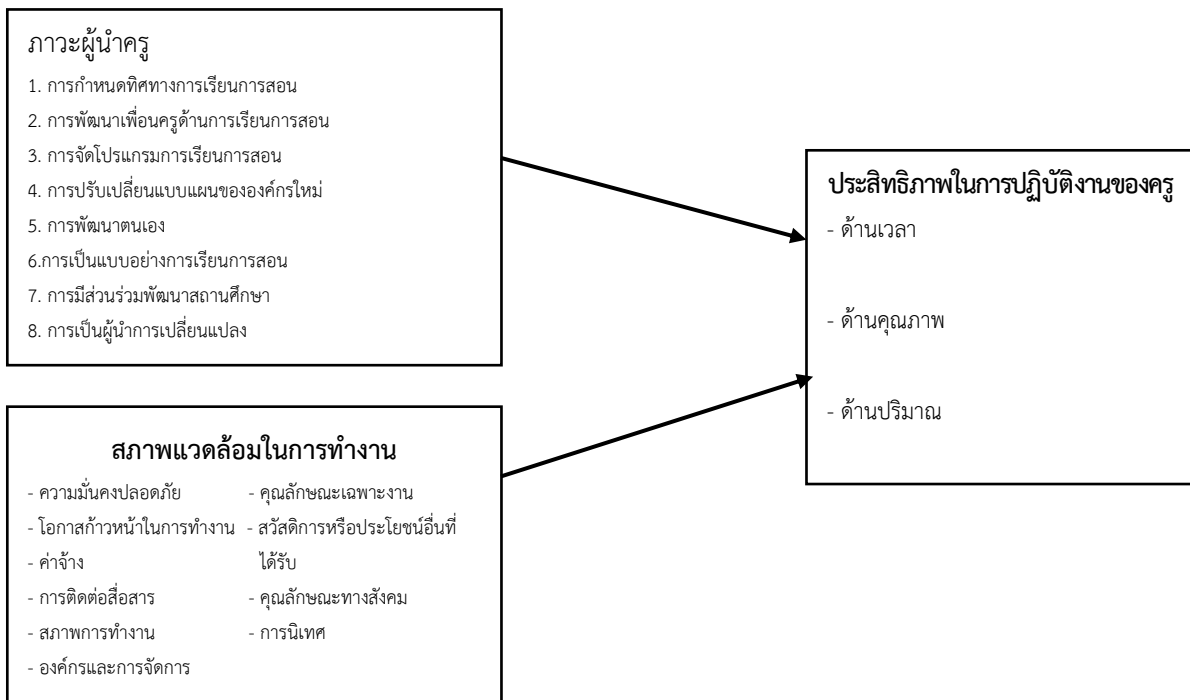
จ่ายเงิน (5) ลักษณะของงานจากความรู้สึกภายใน คือ การที่พนักงานเห็นคุณค่าในงาน มีความภาคภูมิใจในงาน ที่ตนเองทำงานมีความท้าทายได้รับการยอมรับ และได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของตนเอง (6) การนิเทศงาน ได้แก่ การได้รับคำสั่งเกี่ยวกับงานจากหัวหน้างาน (7) ลักษณะทางสังคม คือ การที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีหน้าที่ในกลุ่มที่ทำงานร่วมกัน (8) การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การที่พนักงานรับรู้ข่าวสารต่างๆ ภายในองค์กร โดยได้รับข้อมูลอย่างเท่าเทียมกัน (9) สภาพการทำงาน คือ สถานที่ที่ใช้ในการทำงานต้องมีความ สะอาด เป็นระเบียบ อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีปริมาณเพียงพอและปลอดภัย มีสถานที่จอดรถเพียงพอ แสงสว่าง ความดังเสียง ความถ่ายเทของอากาศมีความเหมาะสมต่อการทำงาน (10) สวัสดิการ คือ สิ่งที่ นอกเหนือจากเงินค่าจ้าง ที่พนักงานควรได้รับ ได้แก่ วันหยุดพักผ่อน ค่ารักษาพยาบาล เงินโบนัส เป็นต้น

### 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Peterson and Plowman (1953) ได้นำเสนอถึงองค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงานไว้ดังนี้ (1) ด้าน คุณภาพ (Quality) คือ ผลของการปฏิบัติงานมีความครบถ้วนและถูกต้องเป็นที่น่าพึงพอใจ งานที่ได้ต้องมีคุณภาพผลงาน มีความถูกต้องได้มาตรฐาน และก่อให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่า (2) ด้านปริมาณ (Quantity) คือ ปริมาณงานที่เกิดขึ้น จะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้ มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือ เป้าหมายที่บริษัท (3) ด้านเวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน จะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ เหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

อัลตา ทองรอด (2557) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย พบว่า ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพล มากที่สุดต่อผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการทบทวนวรรณกรรมและการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### 3. วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจาก ครูมัธยมศึกษาจำนวน 186 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ รวมทั้งเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนคือ

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจะเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ลักษณะคำถามแบบสำรวจรายการ (Check list)

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครู ประกอบด้วย (1) การกำหนดทิศทางการเรียนการสอน (2) พัฒนาเพื่อนครูด้านการเรียนการสอน (3) การจัดโปรแกรมการเรียนการสอน (4) การปรับเปลี่ยนแบบแผนขององค์กรใหม่ (5) การพัฒนาตนเอง (6) การเป็นแบบอย่างการเรียนการสอน (7) การมีส่วนร่วมพัฒนาสถานศึกษา (8) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำของ Burger and Hallinger (2007) โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale)

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย (1) ความมั่นคงปลอดภัย (2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (3) ค่าจ้าง (4) การติดต่อสื่อสาร (5) สภาพการทำงาน (6) องค์กรและการจัดการ (7) คุณลักษณะทางสังคมของงาน (8) สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ (9) คุณลักษณะเฉพาะงาน (10) การนิเทศงาน สอดคล้องกับทฤษฎีสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของ Gilmer (1973) โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale)

**ส่วนที่ 4** แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย (1) ด้านเวลา (2) ด้านคุณภาพ (3) ด้านปริมาณ สอดคล้องกับทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของ Peterson and Plowman (1953) โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเกี่ยวกับข้อคำถามและพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยจะต้องมีมีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item Objective Congruence) มากกว่า .50 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมากกว่า .80 จึงจะนำไปใช้เก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด จากนั้นนำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2556: 147) ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น
<b>ภาวะผู้นำครู</b>	(.816-.882)
1. การกำหนดทิศทางการเรียนการสอน	.848
2. พัฒนาเพื่อนครูด้านการเรียนการสอน	.852
3. การจัดโปรแกรมการเรียนการสอน	.873
4. การปรับเปลี่ยนแบบแผนขององค์กรใหม่	.861
5. การพัฒนาตนเอง	.865
6. การเป็นแบบอย่างการเรียนการสอน	.816
7. การมีส่วนร่วมพัฒนาสถานศึกษา	.854
8. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.882
<b>สภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>	(.810-.902)
1. ความมั่นคงปลอดภัย	.902
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	.887
3. ค่าจ้าง	.863
4. การติดต่อสื่อสาร	.851
5. สภาพการทำงาน	.825
6. องค์กรและการจัดการ	.858
7. คุณลักษณะเฉพาะงานของงาน	.866
8. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ	.810
9. คุณลักษณะทางสังคม	.865
10. การนิเทศงาน	.835
<b>ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</b>	(.827-.851)
1. ด้านเวลา	.851
2. ด้านคุณภาพ	.837
3. ด้านปริมาณ	.827

ผลการทดสอบความเชื่อมั่นพบว่า แบบสอบถามทุกด้านสามารถผ่านเกณฑ์ โดยภาวะผู้นำครู มีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง .816-.882 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง .810-.902 และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง .827-.851



## การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำครู สภาพแวดล้อมในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. สถิติเชิงอนุมาน สถิติที่ใช้ได้แก่ การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้วิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำครูและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู

## 4. ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ครูที่ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 69.89 มีอายุ 31-35 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 27.96 มีสถานภาพสถานภาพโสดจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 51.08 ระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 69.35 มีอายุการทำงานระหว่าง 3-5 ปีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 25.81 และมีรายได้ต่อเดือน 30,001 ขึ้นไปจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 51.61

### ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูโดยภาพรวม ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ (1) ด้านการกำหนดทิศทางการเรียนการสอนมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 (SD= 0.73) (2) ด้านการพัฒนาเพื่อนครูด้านการเรียนการสอนมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 (SD=0.60) (3) ด้านการจัดโปรแกรมการเรียนการสอนมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 (SD=0.66) (4) ด้านการปรับเปลี่ยนแบบแผนขององค์กรใหม่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 (SD=0.67) (5) ด้านการพัฒนาตนเองมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 (SD=0.69) (6) ด้านการเป็นแบบอย่างการเรียนการสอนมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 (SD=0.74) (7) ด้านการมีส่วนร่วมพัฒนาสถานศึกษามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 (SD=0.79) และ (8) ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 (SD=0.72)

### ตอนที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของครูโดยภาพรวม ซึ่งแบ่งเป็น 10 ด้าน คือ (1) ด้านความมั่นคงปลอดภัยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 (SD=0.81) (2) ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 (SD = 0.87) (3) ด้านค่าจ้างมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 (SD=0.83) (4) ด้านการติดต่อสื่อสาร



มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 (SD=0.75) (5) ด้านสภาพการทำงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 (SD=0.80) (6) ด้านองค์กรและการจัดการมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 (SD=0.70) (7) ด้านคุณลักษณะเฉพาะงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 (SD=0.76) (8) ด้านสวัสดิการหรือประโยชน์อื่นที่ได้รับมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 (SD=0.82) (9) ด้านคุณลักษณะทางสังคมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 (SD=0.78) (10) และ ด้านการนิเทศงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 (SD=0.73)

#### ตอนที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ (1) ด้านเวลา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 (SD=0.63) (2) ด้านคุณภาพมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 (SD=0.61) และ (3) ด้านปริมาณมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 (SD=0.68)

#### ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

##### สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำของครูมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู

##### ตารางที่ 2 ภาวะผู้นำของครูที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู

ภาวะผู้นำของครู	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					Collinearity Statistics			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF	
	b	SE <sub>b</sub>	β						
ค่าคงที่	0.980	0.231			4.253	0.000			
1. ด้านการกำหนดทิศทางการเรียนการสอน	0.074	0.056	0.091		1.323	0.188	0.503	1.987	
2. ด้านการพัฒนาเพื่อนครูด้านการเรียนการสอน	0.031	0.064	0.032		0.488	0.626	0.568	1.761	
3. ด้านการจัดโปรแกรมการเรียนการสอน	<b>0.175</b>	<b>0.06</b>	<b>0.196</b>		<b>0.601</b>	<b>0.010*</b>	<b>0.419</b>	<b>2.388</b>	
4. ด้านการปรับเปลี่ยนแบบแผนขององค์กรใหม่	0.024	0.056	0.028		0.432	0.666	0.586	1.708	
5. ด้านการพัฒนาตนเอง	0.029	0.065	0.034		0.452	0.652	0.418	2.390	
6. ด้านการเป็นแบบอย่างการเรียนการสอน	<b>0.162</b>	<b>0.06</b>	<b>0.201</b>		<b>2.607</b>	<b>0.010*</b>	<b>0.401</b>	<b>2.516</b>	
7. ด้านการมีส่วนร่วมพัฒนาสถานศึกษา	-0.003	0.058	0.004		-0.045	0.964	0.397	2.339	
8. ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	<b>0.289</b>	<b>0.06</b>	<b>-0.003</b>		<b>4.692</b>	<b>0.000*</b>	<b>0.428</b>	<b>1.987</b>	
R = 0.762 <sup>a</sup> R <sup>2</sup> = 0.580    Adjusted R <sup>2</sup> = 0.561    SE <sub>Est</sub> = 0.395    F = 30.549    p = 0.000*									

ระดับภาวะผู้นำของครูที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อผลการปฏิบัติงานประกอบไปด้วย ภาวะผู้นำครูด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (b<sub>8</sub>=0.289) ด้านการจัดโปรแกรมการเรียนการสอน (b<sub>3</sub>=0.175) และ ด้านการเป็น

แบบอย่างการเรียนการสอน ( $b_6=0.162$ ) มีอิทธิพลมากที่สุดต่อผลการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สมการมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 58.00

### สมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู

ตารางที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	b	SE <sub>b</sub>	$\beta$	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.820	0.225		8.097	0.000		
1. ด้านความมั่นคงปลอดภัย	<b>0.178</b>	<b>0.059</b>	<b>0.243</b>	<b>3.032</b>	<b>0.003*</b>	<b>0.479</b>	<b>2.088</b>
2. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	0.039	0.065	0.058	0.608	0.544	0.341	2.936
3. ด้านค่าจ้าง	0.061	0.065	0.085	0.935	0.351	0.368	2.719
4. ด้านการติดต่อสื่อสาร	0.103	0.070	0.130	1.473	0.143	0.396	2.528
5. ด้านสภาพการทำงาน	-0.022	0.071	-0.030	-0.307	0.759	0.331	3.026
6. ด้านองค์กรและการจัดการ	<b>-0.155</b>	<b>0.075</b>	<b>-0.181</b>	<b>-2.056</b>	<b>0.041*</b>	<b>0.395</b>	<b>2.535</b>
7. ด้านคุณลักษณะเฉพาะงาน	<b>0.314</b>	<b>0.071</b>	<b>0.402</b>	<b>4.450</b>	<b>0.000*</b>	<b>0.377</b>	<b>2.655</b>
8. ด้านสวัสดิการหรือประโยชน์อื่นที่ได้รับ	0.017	0.058	0.024	0.300	0.765	0.481	2.080
9. ด้านคุณลักษณะทางสังคม	-0.108	0.076	-0.141	-1.422	0.157	0.310	3.221
10. ด้านการนิเทศงาน	<b>0.156</b>	<b>0.079</b>	<b>0.192</b>	<b>1.985</b>	<b>0.049*</b>	<b>0.3272</b>	<b>3.061</b>
R = 0.680 <sup>a</sup> R <sup>2</sup> = 0.462 Adjusted R <sup>2</sup> = 0.432 SE <sub>Est</sub> = 0.450 F = 15.054 p = 0.000*							

สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วยคุณลักษณะเฉพาะงาน ( $b_7=0.314$ ) ด้านความมั่นคงปลอดภัย ( $b_1=0.178$ ) และด้านการนิเทศงาน ( $b_{10}=0.156$ ) มีอิทธิพลมากที่สุดต่อผลการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สมการมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 46.20

## 5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

### 5.1 สรุป และอภิปรายผล

1. จากผลการศึกษาภาวะผู้นำของครูและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษาผู้ทำการศึกษพบว่า ภาวะผู้นำของครู ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู สรุปผลการวิเคราะห์ที่ได้ ดังนี้ ภาวะผู้นำของครูส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำของครู ด้านการจัดโปรแกรมการเรียนการสอน ด้านการเป็นแบบอย่างการเรียนการสอน และด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของทศพร มนต์วีรวงษ์ และ ดาวรุ่งวรรณ ถวิลการ (2559) ได้ศึกษาการวิเคราะห์

องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำ ครูในโรงเรียนมาตรฐานสากลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า ภาวะผู้นำครูในโรงเรียนมาตรฐานสากลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบซึ่งได้แก่ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมีส่วนร่วมในการพัฒนา การเป็นแบบอย่างทางการสอน และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีค่าอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน แสดงให้เห็นว่าครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล มีแนวทางในการปฏิบัติงานในโรงเรียนได้อย่างมืออาชีพและดำเนินงานต่างๆ โดยอาศัยการมีภาวะผู้นำในตนเองเพื่อขับเคลื่อนการบริหารงานของโรงเรียนตามกรอบการประเมินโรงเรียนมาตรฐานสากลในระดับชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ส่งผลให้ได้ผลผลิตของการจัดการศึกษา คือ ผู้เรียนมีทักษะแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 กลายเป็นผู้เรียนที่มีความเป็นพลเมืองไทยพลเมืองอาเซียน และพลเมืองโลกที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติพัฒน์ คำแพง (2557) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำครูกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 พบว่า ระดับภาวะผู้นำครูมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และองค์ประกอบภาวะผู้นำครูที่จะส่งผลต่อการสนับสนุนหรือส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์จะต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบ (1) การเป็นแบบอย่างทางการสอน คือ ครูต้องมีความสามารถในการพัฒนาปรับปรุง วางแผนการสอนโดยเรียนรู้วิธีการและเทคนิคการสอนที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง มีการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลเพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ได้ตามศักยภาพ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนร่วมวางแผนการเรียนรู้ และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (2) การมีส่วนร่วมในการพัฒนา คือ ครูให้ความร่วมมือในการดำเนินงานของสถานศึกษา ตั้งแต่การวิเคราะห์และกำหนดวิสัยทัศน์ การนำวิสัยทัศน์ลงสู่การปฏิบัติ การวางแผนการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ร่วมตัดสินใจและรับผิดชอบต่อผลการทำงานร่วมกันร่วมแก้ปัญหาและหาแนวทางสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน และ (3) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ครูมีความคิดริเริ่มในการปรับปรุงแก้ไขสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วง กล้าตัดสินใจและเป็นผู้ดำเนินการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม เรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมทางวิชาการ โดยใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้ ตลอดจนได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู สรุปผลการวิเคราะห์ที่ได้ดังนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านองค์กรและการจัดการ ด้านคุณลักษณะเฉพาะงาน และด้านกรนิเทศงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทิพวรรณ เอี่ยมวงษา (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด พบว่า (1) สภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่ดีสำหรับพนักงานบริษัท แอลซีบีคอร์ปอเรชั่น จำกัด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะเห็นได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลกับสภาพแวดล้อมมากที่สุด คือ ด้านกรนิเทศงาน รองลงมาคือ ด้านลักษณะเฉพาะงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านองค์กรและการจัดการ (2) ประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท แอลซีบีคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีความ

คิดเห็น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ดีและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จะเห็นได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานที่มีผลมากที่สุดคือ ด้านคุณภาพ รองลงมาคือ ด้านปริมาณงานและด้านผลผลิต สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด บริษัทได้มีการจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลและเครื่องมือในการปฐมพยาบาลเบื้องต้นอย่างเพียงพอ มีเจ้าหน้าที่ดูแลความปลอดภัยประจำบริษัทโดยตรง ฝ่ายบริหารของบริษัทได้เข้ามามีส่วนร่วมในการสืบสวนสอบสวน การออกมาตรการเพื่อป้องกันมิให้เกิดอุบัติเหตุเกิดขึ้น

## 5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้

1. ภาวะผู้นำของครูในด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลมากที่สุดต่อการปฏิบัติงานดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนและผู้บริหารกลุ่มงานต่างๆจัดทำนโยบายเสริมสร้างปัจจัยภาวะผู้นำของครูด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้แก่ครูโรงเรียนธัญรัตน์เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาครูเกี่ยวกับตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ร่วมงาน เป็นผู้ขับเคลื่อนองค์กรให้เดินไปข้างหน้าอย่างไม่หยุดนิ่งและเป็นโรงเรียนต้นแบบทางการศึกษาที่มีครูที่มีคุณภาพ การจัดกิจกรรมเสริมสร้างการระดมความคิดเห็นเพื่อก่อให้เกิดการเป็นภาวะผู้นำ
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานรายด้านที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนธัญรัตน์ พบว่า สภาพแวดล้อมด้านคุณลักษณะเฉพาะงานมีอิทธิพลมากที่สุด ผู้บริหารโรงเรียนและผู้บริหารกลุ่มงาน วางแผนและกำหนดนโยบายในการทำงานให้ชัดเจน มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด จัดคนให้เหมาะกับงาน จัดให้มีช่องทางในการติดต่อสื่อสารระหว่างครูและผู้บริหาร ตรวจสอบเช็คอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานทุกครั้งก่อนและหลังการปฏิบัติงาน สร้างนโยบายเพื่อความเป็นธรรมให้กับครูและจัดทำสวัสดิการให้ครูเพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้กับครูที่เพิ่มขึ้น

## 5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยในอนาคตควรศึกษาโดยการทำวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อหาแนวทางร่วมกันระหว่างผู้บริหารหัวหน้ากลุ่มงาน และบุคลากรภายในองค์กร โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก นำไปสู่การวิเคราะห์ที่ชัดเจนและมีความลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น
2. ควรมีการประเมินภาวะผู้นำครูด้วยกลวิธีที่หลากหลาย ทั้งจากการประเมินตนเอง การประเมินโดยเพื่อน และการประเมินโดยวิทยากรกระบวนการ

## เอกสารอ้างอิง

- กิตติพัฒน์ คำแพง. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของครูกับ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.**
- ทศพร มนต์วิงษ์ และ ดาวรุ่งวรรณ ถวิลการ. (2559) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำครูใน โรงเรียนมาตรฐานสากลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. **วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 28 (2), 10-22.**
- ทิพวรรณ เอี่ยมวงษา. (2559) **ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน. มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- เทพรังสรรค์ จันทรงษ์. (2556). **การพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนอนุบาล สกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. คุชฌีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.**
- นิสาลักษณ์ จันทร์อร่าม และ กาญจน์ เรืองมนตรี (2561). **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ร้อยเอ็ด, 12(1), 184-193.**
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2556). **การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- ศิวพร โปทยานนท์. (2554). **พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ ในงานของบุคลากร: กรณีศึกษาองค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์**
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรม ดัดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.**
- อัลดา ทองรอด (2557). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์น เอเชีย. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, 3 (2), 72-82.**
- Burger, J., & Hallinger, P. (2007). **Teacher leadership: Improving teaching and learning from inside the classroom.** California: Corwin Press
- Gilmer, V.B. (1973). **Applied Psychology.** New York: Mc Graw-Hill.
- Peterson, E. and Plowman, G. E. (1953). **Business Organization and Management.** (3rd ed.). NY: Richard D. Irwin Inc.