

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูพลศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร*
THE RELATIONSHIP BETWEEN THE LEADERSHIP BEHAVIOR OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND THE EMPOWERMENT OF PHYSICAL EDUCATION TEACHERS UNDER THE YASOTHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

นราธิป โปศรี¹, วิชิต กัมมันตะคุณ²
Narathip Phosri¹, Wichit Kammantakkhun²
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด^{1,2}
Roi Et Rajabhat University^{1,2}
Email : 0639631042kong@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร 2) ศึกษาระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูพลศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูพลศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหาร และครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร จำนวน 382 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร อยู่ในระดับมาก 2) ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูพลศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร อยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูพลศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นคน กับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูพลศึกษา มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r=.805$)

คำสำคัญ : พฤติกรรมภาวะผู้นำ; การเสริมสร้างพลังอำนาจครู; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร

ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) study the level of leadership behavior among school administrators under the jurisdiction of the Yasothon Primary Educational Service Area Office, 2) examine the level of empowerment among physical education teachers within educational institutions under the Yasothon Primary Educational Service Area Office, and 3) investigate the relationship between the leadership behavior of administrators and the empowerment of physical education teachers within educational institutions under the jurisdiction of the Yasothon Primary Educational Service Area Office. The sample group used in this research consisted of 382 administrators and physical education teachers under the jurisdiction of the Yasothon Primary Educational Service Area Office. The statistical methods employed in this research included percentage, mean, standard deviation, and Pearson correlation coefficient.

The findings of this research indicated that: 1) the level of leadership behavior among school administrators under the jurisdiction of the Yasothon Primary Educational Service Area Office was high, 2) the level of empowerment of physical education teachers within educational institutions under the Yasothon Primary Educational Service Area Office was high, and 3) there was a statistically significant positive relationship at the .01 level between the leadership behavior of school administrators and the empowerment of physical education teachers within educational institutions under the jurisdiction of the Yasothon Primary Educational Service Area Office. The highest correlation was between people-oriented leadership behavior and the empowerment of physical education teachers ($r = .805$).

Keywords : Leadership behavior; Teacher Empowerment; Yasothon Primary Educational Service Area Office.

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดจุดมุ่งหมาย และหลักการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้แนวทางการจัดการศึกษายังได้ให้ความสำคัญแก่ผู้เรียนทุกคน โดยยึดหลักว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพในการจัดการศึกษาต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาซึ่งเรื่อง

หนึ่งที่กำหนดให้ดำเนินการ คือ เรื่องความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิต อย่างมีความสุข ทั้งนี้การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ผู้เรียนรู้จักประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาให้รู้จักคิดเป็น ทำเป็น รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา อีกทั้งมีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ (เรื่องยศครองตรี, 2551)

การบริหารการศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้า ต้องอาศัยการเป็นผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารจะต้องเรียนรู้และเข้าใจพื้นฐานของการเป็นผู้นำ เพื่อให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือความคิดคล้อยตาม อันจะส่งผลให้องค์การหรือกลุ่มประสบความสำเร็จ มีความเจริญและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่คาดหวังไว้ (อาคม วัตโสสง, 2547) ซึ่งพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญเนื่องจากพฤติกรรมกรรมการบริหารจะแสดงออกอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้บริหารแต่ละคนในการใช้พฤติกรรมเพื่อทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและปฏิบัติตาม ก่อให้เกิดพลังอำนาจของครูในการปฏิบัติงาน เป็นส่วนสำคัญที่จะส่งเสริมให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งประสิทธิผลและคุณภาพของสถานศึกษา เป็นองค์ประกอบและเป้าหมายที่สำคัญในการจัดการศึกษาให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ จึงนับว่าเป็นความท้าทายในการดำเนินงานทางการศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องแสดงความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการศึกษา กำกับและติดตาม ตรวจสอบปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของสถานศึกษาและผู้เรียน จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติการทั้งการเรียนการสอน และการทำงานของครูและเจ้าหน้าที่ นอกจากนี้ยังต้องพิจารณาอุทธการออกกลางคันของนักเรียนและความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การ (ธร สุนทรายุทธ, 2551) ซึ่งผู้บริหารนั้นนอกจากจะมีความรู้ ความเข้าใจ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลรู้เท่าทันเหตุการณ์ พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายังมีความสำคัญในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยอาศัยความร่วมมือ ความสามัคคี และความศรัทธาของผู้ร่วมงาน ดังที่ (เมธี ปิรันธนานนท์, 2536) ได้กล่าวว่า ผู้นำทางการศึกษาอยู่ในฐานะที่ต้องเป็นผู้นำขององค์การจะต้องมีบทบาททั้งการนำและจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องรู้จักใช้ความพยายามที่จะดึงเอาความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชามาบูรณาการเข้ากับความมุ่งประสงค์ขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารต้องมีความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน รวมทั้งมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

ดังนั้นพฤติกรรมภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารมีหน้าที่บริหารงานตามพันธกิจของสถานศึกษา ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ หน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาจะเกี่ยวข้องกับงานหลายอย่าง ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำจะต้องมีภาวะผู้นำซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ทั้งนี้ (พัชรา วาณิชขวสิน, 2560) กล่าวว่า การขับเคลื่อนและผลักดันให้เกิดผลลัพธ์ตามที่ต้องการนั้นต้องพึ่งพาอาศัยภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพราะผู้นำที่มีภาวะผู้นำอ่อนแอหรือไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานย่อมไม่สามารถ ประคับประครององค์กรให้ไปสู่

ในทิศทางที่ต้องการได้เป็นแน่ ซึ่งความเติบโต ความอยู่รอดหรือความล้มละลายขององค์กรส่วนหนึ่ง มาจากการนำของผู้นำ ภาวะผู้นำจึงเป็นส่วนที่องค์กรตระหนักถึงความสำคัญและต้องการให้มีหรือสร้างให้เกิดในตัวผู้นำขององค์กร เพื่อให้ผู้นำสามารถแสดงความเป็นผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะนำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรในท้ายที่สุด ฉะนั้นภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง (อมรา ไชยดำ และ วิจิต กำมันตะคุณ, 2559)

การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคน มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อทั้งครู บุคลากร โรงเรียน และชุมชน ซึ่งต่างมีส่วนในการช่วยสนับสนุนให้การจัดการศึกษาบรรลุตาม จุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ส่งผลให้นักเรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ เกิดสัมฤทธิ์ผลตามที่คาดหวัง ซึ่งการ จะดำเนินการให้การเสริมสร้างพลังอำนาจครูบรรลุเป้าหมายนั้น ในเบื้องต้นจำเป็นต้องทำความเข้าใจ ในแนวความคิดหลักที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครู อันประกอบด้วยแนวความคิดที่นำมาสู่ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ตลอดจนกระทั่งแนวความคิดในการนำการเสริมสร้างพลังอำนาจมาสู่การ ปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การวางแผนการปฏิบัติ การติดตามประเมินผล และการปรับปรุงดำเนินการ เสริมสร้างพลังอำนาจอย่างเป็นระบบให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันต่อไป (ยุวธิดา ซาปัญญา, 2554) ซึ่ง สอดคล้องกับ (วิรัตน์ดา เสือจอย และ ศักดิพันธ์ ต้นวิมลรัตน์, 2564) ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการที่ ผู้บังคับบัญชาใช้ในการเพิ่มอำนาจหรือมอบหมายหน้าที่ อำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อ สร้างแรงจูงใจ ความมั่นใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้ง (ตรีพล โฉมไสว, ศักดา สถาพรพจนาน และ เนติ เฉลยวาเชศ, 2563). ยังกล่าวว่า การเสริมสร้างพลัง อำนาจจะส่งผลให้บุคคลรับรู้ศักยภาพของตนเองและพัฒนา ความสามารถของตนเองในด้านต่าง ๆ มีทักษะในการติดต่อสื่อสาร มีภาวะผู้นำ มีความพึงพอใจใน การทำงาน มีความสุขเมื่ออยู่ในสถานที่ ทำงาน มี และรู้สึกถึงความรับผิดชอบ มีการแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสาร ความคิดเห็น ความรู้สึก ได้ เรียบรู่การทำงาน และการใช้ทรัพยากรร่วมกัน จึงนับเป็น กระบวนการในการสนับสนุนช่วยเหลือและ ใช้ประโยชน์ร่วมกันกัน ทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรในภาพรวม

ครูพลศึกษา เป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา พลศึกษา ซึ่งอยู่ในกลุ่มสาระหนึ่งใน 8 กลุ่ม สาระการเรียนรู้ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2561 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการพัฒนาสุขภาพกาย สุขภาพจิต การมีคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้เรียน และ นั้นหนทางการในศตวรรษที่ 2 ครูพลศึกษาจึงควรได้รับการพัฒนา เพราะถือว่ามีความสำคัญในการ พัฒนาประเทศ เนื่องจากเป็นการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ให้มีคุณภาพ การเรียนการสอนวิชาสุข ศึกษา พลศึกษา และนั้นหนทางการ ครูผู้สอนจะมุ่งให้ความรู้แก่นักเรียนทั้งทางภาคทฤษฎีและปฏิบัติ และในปัจจุบันมีการพัฒนาองค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกายเพิ่มมาก ขึ้นจากเดิมเป็นอย่างมาก จึงควรมีการผสมผสานองค์ความรู้ต่างๆเหล่านี้ร่วมกับหลักการจัดการเรียนการ สอนตามบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปในศตวรรษที่ 21 (อาพัทธ์ เตียวตระกูล, 2548) สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร มีจุดเน้นในการพัฒนาครูเพื่อพิชิตความเป็นที่หนึ่ง “เปี่ยมพลัง อย่างคนรุ่นใหม่ มุ่งมั่นใส่ใจต่อหน้าที่ มีจิตยินดีให้บริการระบบงานเป็นระเบียบ เพียบพร้อม” แต่จาก การสำรวจพบว่าครูที่ทำการสอนไม่ตรงเอกมีจำนวนมาก ทำให้ครูหลายท่านต้องสอนในรายวิชาที่ ตนเองไม่ถนัด โดยเฉพาะในรายวิชาพลศึกษาซึ่งเป็นวิชาที่ต้องปฏิบัติ ส่วนใหญ่การจัดการเรียนการ

สอนกลางสนามทำให้ครูที่จบไม่ตรงสาขาไม่ยอมรับหน้าที่สอนในรายวิชานี้และนอกจากนั้นครูมีภาระงาน ทั้งเรื่องเอกสาร งานหน้าที่พิเศษ การปรับปรุงหลักสูตรที่ยังไม่เป็นมาตรฐาน รวมทั้งภาระหน้าที่ในครอบครัวรวมทั้งสภาพแวดล้อมสังคมรอบกาย แม้ช่วงวันหยุดเวลาพักผ่อนก็น้อยลง จึงส่งผลกระทบต่อตัวครู ทำให้บางครั้งครูเกิดความท้อแท้และหมดพลังอำนาจและประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ซึ่งย่อมหมายถึงคุณภาพของตัวผู้เรียนอาจด้อยประสิทธิภาพลงไปด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูพลศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร ว่าอยู่ในระดับใด และมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาการศึกษาต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร

2.2 เพื่อศึกษาระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูพลศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูพลศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูพลศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร ปีการศึกษา 2563 จำนวน 371 คน และครูผู้สอนพลศึกษาโรงเรียนละ 1 คน จำนวน 371 คน รวมจำนวนประชากร 742 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร ปีการศึกษา 2563 จำนวน 338 คน และครูผู้สอนพลศึกษา 338 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 676 คน

โดยผู้วิจัยได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2553) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมีลักษณะ 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และวิชาเอก มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร จำนวน 2 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูพลศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรา ส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ หากคุณภาพของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบ ความเหมาะสมและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องสวยงามด้านการใช้ ภาษาและด้านอื่นๆ โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ได้ค่าดัชนี ความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67 - 1.00 โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และทดลองใช้ (Try-out) กับครูผู้สอนที่ ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient alpha) หากค่าความเชื่อมั่นได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับที่ 0.87 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูพลศึกษามีค่า 0.82 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่าน การตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแล้วไปสร้างแบบสอบถาม การเก็บรวบรวม ผู้วิจัยทำบันทึกเสนอขอออก หนังสือขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏ ร้อยเอ็ด เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารโรงเรียนและครูพลศึกษา ที่เป็นกลุ่ม ตัวอย่างให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในกรณีกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยได้ ทำหนังสือขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโดยตรง และผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วย ตนเอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product - moment correlation coefficient)

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร โดยรวมและรายด้าน

ด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา		ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลความ
1	พฤติกรรมภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นงาน	4.04	0.45	มาก
2	พฤติกรรมภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นคน	4.00	0.49	มาก
โดยรวม		4.02	0.46	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) และเมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งงานเป็นหลักมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งคนเป็นหลัก ($\bar{X} = 4.00$)

5.2 วิเคราะห์ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูพลศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ โดยรวมและรายด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ย \bar{X} และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับระดับพลังอำนาจของครูพลศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ โดยรวมและรายด้าน

การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูพลศึกษาในสถานศึกษา		ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลความ
1	การรับรู้ด้านความหมาย	3.92	0.53	มาก
2	ความสามารถในการทำงาน	3.93	0.46	มาก
3	การตัดสินใจด้วยตนเอง	3.98	0.52	มาก
4	ผลกระทบต่อหน่วยงาน	3.99	0.51	มาก
โดยรวม		3.95	0.47	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูพลศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) และจำแนกรายด้านพบด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมา คือ การตัดสินใจด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.98$) รองอันดับสอง คือ ความสามารถในการทำงาน ($\bar{X} = 3.93$) ส่วนด้านการรับรู้ความหมายงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ที่ ($\bar{X} = 3.92$)

5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูพลศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นคน กับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูพลศึกษา มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r=.805$) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูพลศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร

ตัวแปร	พฤติกรรมภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นงาน (X_1)	พฤติกรรมภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นคน (X_2)	การเสริมสร้างพลังอำนาจของครู (Y)
พฤติกรรมภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นงาน (X_1)	1		.768**
พฤติกรรมภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นคน (X_2)	.963**	1	.805**
พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	.982**	.985**	.801**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 จากผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร พบว่า อยู่ในระดับมากและเมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พฤติกรรมภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นคน เป็นเช่นนี้อาจเนื่อง จากพฤติกรรมภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้ครูได้รับรู้ต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษานั้นไม่แตกต่างกันมากนัก ซึ่งมาจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงออกถึงภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ปรากฏบางครั้งผู้บริหารต้องปฏิบัติอย่างนั้น เป็นพี่เลี้ยงคอยสนับสนุนและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานแต่บางครั้งก็ต้องใช้ความเด็ดขาดในการทำงาน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ครูผู้ใต้บังคับบัญชาจึงมีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะเงื่อนไขในการปฏิบัติงานได้น้อยมาก ซึ่งสอดคล้องกับ สุวิญญา เชิดขำนาญ (2561) ได้ศึกษา พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ 1) มิติมุ่งงาน 2) มิติมุ่งสัมพันธ์ และบรรยากาศในสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ 1) ด้านครู 2) ด้านบริหาร ตามลำดับ สอดคล้องกับ สยมภู สัจเชษฐ์ (2566) ได้ทำการศึกษา พฤติกรรมผู้นำสำหรับการบริหารสถานศึกษา พบว่า พฤติกรรมผู้นำที่ควรมีในการใช้บริหารสถานศึกษานั้น ควรให้ความสำคัญทั้งการมุ่งสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรและการมุ่ง

การทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่สถานศึกษาได้วางไว้ ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากร พนักงาน ในตำแหน่งหน้าที่งานบริหารด้านต่าง ๆ ล้วนแล้วต้องมีพฤติกรรมผู้นำที่ดีในการบริหารงานในสถานศึกษา

6.2 จากผลการวิจัย พบว่า ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูพลศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และจำแนกรายด้านเรียงจากมากไปน้อยเป็นดังนี้ ด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง ด้านความสามารถในการทำงาน และด้านการรับรู้ด้านความหมาย เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร ได้แนะนำแนวทางการดำเนินงานการปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงาน ได้มีการกำหนดประเด็นกลยุทธ์ในการดำเนินงานของโรงเรียนในสังกัดโดยมีการเสริมสร้างระบบแรงจูงใจ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ที่เป็นเรื่องของบุคคลที่ตระหนักรู้ด้วยตนเอง ว่าเขาได้รับการส่งเสริม หรือเสริมสร้างให้มีพลังอำนาจในงานที่เขารับผิดชอบอยู่ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเองที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จในการทำงาน สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และจุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มุ่งเน้นให้ครูได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ และสมรรถนะ ผ่านการปฏิบัติจริง และการช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง และมีส่งเสริมให้เป็นครูมืออาชีพ มีผลงานเชิงประจักษ์ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ พิษญา แสงทองทิพย์ (2566) ได้ศึกษา การเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครู โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย ด้านการมีบรรยากาศในองค์กรที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการได้รับความเชื่อมั่นในศักยภาพ ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และด้านเครื่องมืออิสระ 2. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน ส่วนด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา อยู่ในระดับมาก 3. การเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านการได้รับความเชื่อมั่นในศักยภาพ ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและด้านเครื่องมืออิสระโดยตัวแปรทั้งสามร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 51.5 สอดคล้องกับ วิรินทร์ดา เสือจอย, ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์ (2564) การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลิขบุรี พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลิขบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน รองลงมาด้านให้การยอมรับ ด้านให้ความไว้วางใจ ด้านความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านยอมรับข้อผิดพลาด ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ ด้านการฝึกอบรมและการ

พัฒนา ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ ด้านให้ข้อมูลป้อนกลับ และด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศตามลำดับ และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน และด้านการจัดการเรียนรู้ตามลำดับ และการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน

6.3 จากผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูพลศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูพลศึกษาในสถานศึกษา ทั้ง 2 ด้าน โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ พฤติกรรมภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นคน รองลงมา คือ พฤติกรรมภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นงาน โดยทั้งสองด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัย ข้อที่ 1 พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูพลศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร และข้อที่ 2 พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อยหนึ่งด้าน ที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูพลศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร

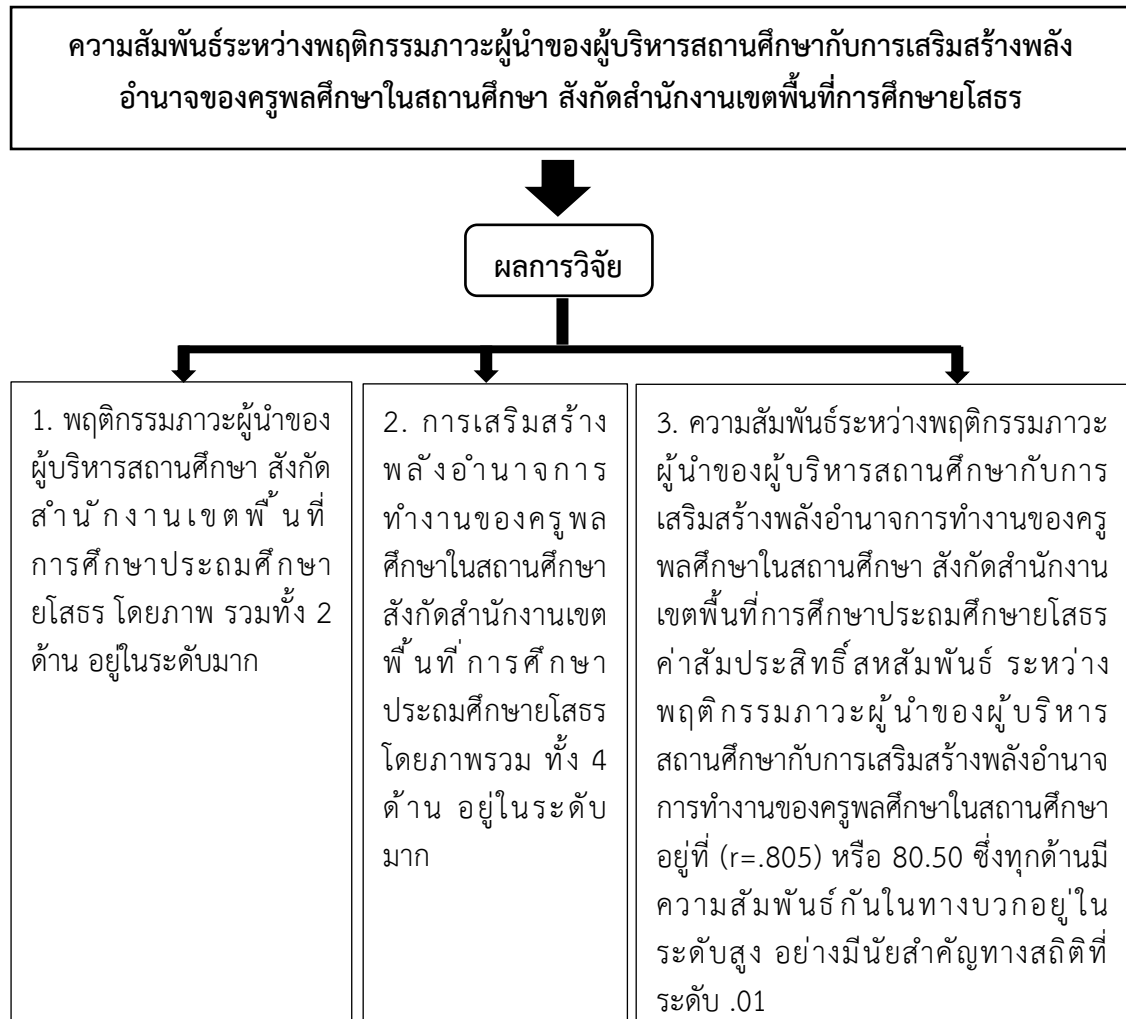
6.3.1 พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นงาน ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูพลศึกษาในสถานศึกษา เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร ต่างก็ได้มองเห็นถึงความสำคัญของการบริหารงานด้านต่าง ๆ ในสถานศึกษา จึงได้เน้นถึงเป้าหมายแผนงาน โดยยึดถือระบบ ข้อบังคับต่าง ๆ ในการควบคุมการปฏิบัติงานของครู แสดงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจในทัศนคติของผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีการเสริมแรงให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เน้นระบบการปฏิบัติงานที่มุ่งความสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายที่สูงสุดในการบริหารงานในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ จูดีร์ตัน ลีลาเอกนิต (2565) ได้ศึกษา การบูรณาการพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ในการบริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้นำแบบมุ่งงาน (initiating structure) คือ ผู้นำแบบนี้มีลักษณะของความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่ม มีการกำหนดเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ของผู้นำและผู้ปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนมีการวางแผนการทำงาน และกำหนดตารางเวลาทำงานแน่นอน เน้นการทำงานให้เป็นไปตามขั้นตอน มีการกำหนดมาตรฐานงาน มีการติดต่อสื่อสารกับทุกคนมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน

6.3.2 พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งเน้นคน ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูพลศึกษาเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร มีกระบวนการคิดเรียนรู้อย่างรวดเร็วในการคิดหา

วิธีการแก้ปัญหาช่วยเหลือสนับสนุนทำตัวน่าเชื่อถือ สามารถให้คำแนะนำและเป็นที่พึ่งให้กับครูผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงออกถึงการให้เกียรติต่อครูผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ครูเกิดความความไว้วางใจในการปฏิบัติงานตลอดจนสามารถทำให้ครูผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานได้สำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ จิตติพัฒน์ วิณิน (2566) ได้ศึกษา การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า 1. ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารและระดับขวัญกำลังใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $(r) = .779^{**}$ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูง 3) การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารทุกด้านรวมกันพยากรณ์ขวัญกำลังใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ได้ร้อยละ 61.00 และสอดคล้องกับ จิตติรัตน์ ลีลาเอกนิตติ (2565) ได้ศึกษา การบูรณาการพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ในการบริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้นำแบบมุ่งคน (Consideration) ผู้นำแบบนี้มีลักษณะของการดูแลเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุข และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปฏิบัติงาน ผู้นำมีมิตรภาพที่ดีกับผู้ปฏิบัติงาน มีความไว้วางใจต่อกัน ยอมรับฟังความคิดเห็น ให้มีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจ มีการติดต่อสื่อสารที่ดีให้ความอบอุ่น เอาใจใส่ดูแลขวัญและกำลังใจ และสวัสดิการต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงาน

7. องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูพลศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร จากผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมทั้ง 2 ด้าน อยู่ในระดับมาก การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูพลศึกษาใน โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูพลศึกษาในสถานศึกษา ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูพลศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 จากผลการศึกษาดูจะเห็นว่า ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร โดยภาพรวมทั้ง 2 ด้าน อยู่ในระดับมากพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นงาน ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ควรมีการกำหนดนโยบายด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งเสริมการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูพลศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานร่วมกับกลุ่มบุคคลหรือองค์กรสามารถปฏิบัติงานและสามารถอธิบายงานให้ครูผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน และผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างรูปแบบของการจัดองค์การที่เป็นระเบียบแบบแผน เพื่อผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกถึงความเท่าเทียมเนื่องจากมีแนวปฏิบัติเดียวกันทั้งองค์กร

ซึ่งเป็นการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะให้ความเชื่อใจ ไว้วางใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา อันจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและสงบสุข

8.1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูพลศึกษาในสถานศึกษา ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวก และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาบทบาทหน้าที่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ รู้หน้าที่ในการทำงานของตนเอง จนสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จและเคารพต่อหน้าที่ของตนเอง

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 จากการวิจัยพบว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นคน ซึ่งภาวะผู้นำด้านนี้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพิจารณาและช่วยสร้างระบบการทำงานที่เสริมสร้างแรงจูงใจ ให้ครูเกิดความความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ครูได้ทำงานอย่างมีความสุขจึงจะสามารถทำให้ครูผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย

8.2.2 จากการวิจัยพบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูพลศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการรับรู้ด้านความหมายงาน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้รับการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ และมีความหมายต่อตนเองและองค์กร

8.2.3 ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นคน ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ดังนั้นหน่วยงานต้นสังกัดควรจัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงมีนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการสร้างขวัญกำลังใจ การรับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ให้เป็นรูปธรรมและมีการกำกับติดตาม ประเมินผลการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 จากผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 2 ด้านมีความสัมพันธ์การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูพลศึกษา ได้ใกล้เคียง ดังนั้นควรทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพลังอำนาจการทำงานของครู โดยใช้ตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มขึ้น เพื่อให้ได้องค์ความรู้ใหม่เพิ่มขึ้น

8.3.2 ทำศึกษาวิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างรูปแบบในการพัฒนาปรับปรุงพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ทั้งทางด้านการรับรู้ความหมาย

ของงาน ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง และการรับรู้ผลกระทบต่อหน่วยงาน

8.3.3 การเสริมสร้างพลังอำนาจครู ต้องอาศัยความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากครูเป็นสำคัญ ดังนั้นจึงควรดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความตระหนักและส่งเสริมให้ครูเห็นถึงความสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่ครูและให้ความร่วมมือในการพัฒนาตนเองอย่างคุณภาพต่อไป

9. บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- ฐิติพัฒน์ วิณิน. (2566). **การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฐิติรัตน์ ลีลาเอกนิตติ. (2565). **การบูรณาการพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ในการบริหารสถานศึกษา**. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.)*. 4(2). 51-56.
- ตริยพล โฉมไสว, ศักดา สถาพรพจนา และ เนติ เฉลยวาเฮศ. (2563). **การเสริมสร้างพลังอำนาจสำหรับครูในศตวรรษที่ 21**. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*. 6(1). 123-136.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- พัชรา วาณิขวสิน. (2560). **การพัฒนาภาวะผู้นำ จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา**. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- พิชญา แสงทองทิพย์ (2566). **การเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1**. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*. 6(2). 53-67.
- เมธี ปิลาณานนท์. (2536). **การบริหารบุคคลในวงการศึกษ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : พิทักษ์อักษร.
- ยุวธิดา ชาปัญญา. (2554). **การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา : การวิจัยทฤษฎีฐานราก**. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เรืองยศ ครองตรี. (2551). **การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนจุฬาภรณ์ราชวิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- วิญญา เชิดขำนาญ. (2561). **พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี**. *วารสารสิทธิมนุษยธรรม*. 24(1). 512-523.

- วิรัตน์ดา เสือจอย, ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์. (2564). การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. **วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**. 4(3). 1157-1171.
- สยมภู สัจเชษฐ์. (2566). พฤติกรรมผู้นำสำหรับการบริหารสถานศึกษา. **วารสารศาสตร์การศึกษาและการพัฒนามนุษย์**. 7(1). 1-12.
- อมรา ไชยดำ, วิจิต กำมันตะคุณ. (2559). ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**. 13(61). 209-223.
- อาคม วัชโรสง. (2547). **หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อาพัทธ์ เตียวตระกูล. (2548). **การวิเคราะห์สัมฤทธิ์ผลของการบริหารองค์การกีฬาของมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชนในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.