

การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2  
TEACHER EMPOWERMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING  
TEAMWORK OF TEACHERS UNDER RATCHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE  
AREA OFFICE 2

บุญญบุตร สมบูรณ์พันธ์ (Bhunyabhuth Somboonpan)\*

กัลยมน อินทุสุต (Kanyamon Indusuta)\*\*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู และ 4) ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่ปฏิบัติการสอน ปีการศึกษา 2568 จำนวน 297 คน จากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางสำเร็จรูปของโคเฮนและการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยทางสถิติระดับ .01 4) สมการพยากรณ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถอธิบายความผันแปรของการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 82.70 อย่างมีนัยทางสถิติระดับ .01

**คำสำคัญ :** การเสริมสร้างพลังอำนาจครู, การทำงานเป็นทีมของครู, ผลกระทบ

\* นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University, Thailand

\*\* อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
Advisor Assistant Professor, Lecturer in Department of Educational Administration and Higher Education, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University, Thailand

## Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of teacher empowerment by school administrators, 2) to study the level of teacher teamwork, 3) to examine the relationship between teacher empowerment by school administrators and teacher teamwork, and 4) to examine the factors of teacher empowerment by school administrators that affect teacher teamwork under the Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2. The sample group consisted of 297 teachers teaching in the 2025 academic year, selected using Cohen's power analysis table and multistage sampling. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings were as follows: 1) The overall and dimensional levels of teachers empowerment by school administrators were high. 2) The overall and dimensional levels of teachers teamwork were high. 3) Teachers empowerment by school administrators had a high positive relationship with teachers teamwork under the Office of Ratchaburi Primary Educational Service Area 2, with statistical significance at the .01 level. And 4) The predictive equation of teachers empowerment by school administrators could explain 82.70% of the variance in teachers teamwork, affiliated with the Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2, with statistical significance at the .01 level.

**Keywords :** Empowerment, Teamwork, Affecting

## บทนำ

สถานการณ์ของโลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อนกว่าที่ผ่านมา อันเป็นผลจากการก้าวเข้าสู่ยุคปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ซึ่งส่งผลกระทบในทุกมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ การศึกษา ธุรกิจ และวิถีชีวิตของมนุษย์ การปรับตัวเพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงเป็นความท้าทายสำคัญที่ทุกประเทศต้องเผชิญร่วมกัน โดยเฉพาะด้านการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นกลไกหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 4 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ระบุว่า “การศึกษา” หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงาม มีกระบวนการถ่ายทอดความรู้ การอบรม พัฒนา และการสร้างองค์ความรู้ตลอดชีวิต (Office of the Basic Education Commission, 2002) ทั้งนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของการพัฒนาประเทศในระยะยาว โดยถือว่า “คน” เป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุด เนื่องจากเป็นผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและการเติบโตในทุกภาคส่วนของสังคม การศึกษาจึงเป็นพื้นฐานในการพัฒนาคนให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องได้

อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นทุกภาคส่วน จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนอย่างจริงจัง โดยเฉพาะผ่านกระบวนการทางการศึกษาที่มีคุณภาพและตอบสนองต่อบริบทของยุคสมัย

การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร โดยเปิดโอกาสให้พูดคุยกันในการตัดสินใจ สื่อสารข้อมูลย้อนกลับ และเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน ซึ่งแนวทางสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือ “การเสริมสร้างพลังอำนาจ” (Empowerment) ที่ช่วยให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในตนเองและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ พิชญาภา ยืนยาว (Yuenyau, 2019) ที่ระบุว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการบริหารโดยใช้เทคนิคทางจิตวิทยาเพื่อเสริมศักยภาพของบุคคลให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารถ่ายโอนอำนาจให้อิสระในการตัดสินใจ จัดหาเครื่องมือและสิ่งแวดลอมที่เอื้อต่อการทำงาน และส่งเสริมให้บุคลากรสามารถแก้ปัญหาและพัฒนาได้ด้วยตนเอง อันเป็นกลไกสำคัญของการพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน การเสริมสร้างพลังอำนาจถือเป็นกระบวนการบริหารที่ผู้บริหารใช้เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยเปลี่ยนจากการควบคุมพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาผ่านการให้รางวัลหรือการลงโทษ ไปสู่การให้อิสระในการคิดและตัดสินใจภายใต้ความรับผิดชอบที่เหมาะสม กนิษฐา ทองเลิศ (Thonglert, 2019) ระบุว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การก่อเกิดแรงจูงใจ 2) การสนับสนุนและยกระดับความร่วมมือในองค์กร 3) การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน 4) การพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำให้แก่ผู้ปฏิบัติ และ 5) การเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม ซึ่งทั้งหมดมีส่วนช่วยให้ครูเกิดความรู้สึกมีคุณค่า มีกำลังใจ และพร้อมพัฒนาไปสู่เป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม จากสภาพการดำเนินงานในสถานศึกษาพบว่ายังมีปัญหาเชิงระบบที่เป็นอุปสรรคต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในหลายประการ กล่าวคือ รูปแบบการบริหารงานในบางสถานศึกษายังคงเน้นการสั่งการจากผู้บริหารเป็นหลัก ทำให้ครูมีบทบาทจำกัดในการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ขาดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและการริเริ่มสร้างสรรค์งาน อีกทั้งการกระจายอำนาจยังไม่เป็นระบบและไม่สอดคล้องกับศักยภาพของครู ส่งผลให้ครูไม่สามารถพัฒนาความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ขณะเดียวกัน ภาระงานที่หลากหลายของครูยังเป็นข้อจำกัดสำคัญที่ทำให้ไม่สามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรหรือการทำงานเป็นทีมได้อย่างเต็มศักยภาพปัญหาดังกล่าวส่งผลให้การเสริมสร้างพลังอำนาจครูไม่บรรลุผลอย่างแท้จริง และกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู รวมถึงการทำงานเป็นทีมภายในสถานศึกษา ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากจะช่วยให้ได้แนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการที่ส่งเสริมให้ครูมีศักยภาพ มีส่วนร่วมและสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืน

การดำเนินงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย โดยเฉพาะในงานที่มีขนาดใหญ่และมีความซับซ้อน ซึ่งต้องอาศัยทีมงานที่มีประสิทธิภาพหรือที่เรียกว่า การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรทำงานร่วมกัน มีการแบ่งหน้าที่อย่างชัดเจน มีการปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสานงาน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

อย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (Office of the Civil Service Commission, 2016) ได้ระบุว่า องค์กรที่สามารถส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ จะสามารถเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายต่าง ๆ ได้อย่างมั่นคงและเป็นระบบ โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษา การทำงานเป็นทีมของครูมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจทางการศึกษาให้สำเร็จลุล่วง อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการทำงานเป็นทีมจะมีความสำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษา แต่ในทางปฏิบัติยังคงพบปัญหาเชิงระบบหลายประการที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะโครงสร้างการบริหารงานในสถานศึกษาที่ยังคงมีลักษณะเป็นลำดับชั้นเน้นการสั่งการจากบนลงล่าง ส่งผลให้การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจมีข้อจำกัด ขาดการเปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น นอกจากนี้ ยังพบว่าการกำหนดบทบาทหน้าที่บางครั้งไม่ชัดเจน ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนของงาน รวมถึงการขาดระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติงาน อีกทั้งภาระงานของครูที่มีจำนวนมาก ทำให้มีข้อจำกัดด้านเวลาในการประชุมวางแผน และพัฒนาการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ ในด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่ายังมีลักษณะการทำงานแบบต่างคนต่างทำ มากกว่าการทำงานแบบร่วมมือ ดังนั้น ปัญหาเชิงระบบดังกล่าวจึงเป็นประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการศึกษาและพัฒนาแนวทางในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

จากแนวคิดดังกล่าว การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครูมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ผู้บริหารที่ให้การสนับสนุนและมอบอำนาจอย่างเหมาะสมย่อมส่งผลให้ครูพึงพอใจ เห็นคุณค่าในชีวิต และพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ ในทางตรงกันข้าม หากขาดการเสริมสร้างพลังอำนาจ ย่อมส่งผลให้บุคลากรขาดแรงจูงใจและความร่วมมือในทีม ดังนั้น การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลยุทธ์สำคัญในการสร้างความมั่นใจ ส่งเสริมศักยภาพ และกระตุ้นให้ครูเกิดความร่วมมือ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

เมื่อพิจารณาข้อมูลเชิงประจักษ์ในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ซึ่งสังกัด สพฐ. มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 143 โรงเรียน (Information Group, Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2, 2025) พบประเด็นที่สะท้อนถึงความท้าทายด้านการบริหารจัดการ บุคลากรและการพัฒนาองค์กรอย่างชัดเจน จากรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 พบว่าตัวบ่งชี้ด้านการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับที่ต้องๆ “ปรับปรุง” สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษายังขาดกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันและการมีส่วนร่วมของบุคลากรอย่างเป็นระบบ ขณะเดียวกัน จากผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา (SAR) พบว่า ด้านการบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมของครูยังอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีประเด็นที่ต้องพัฒนาที่สำคัญ ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการกระจายอำนาจในการบริหารงาน ซึ่งสะท้อนถึงข้อจำกัดในการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ครูในสถานศึกษา อีกทั้ง จากการสำรวจความคิดเห็นของครูในพื้นที่ พบว่าครูหลายคนเห็นว่าผู้บริหารยังเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับปานกลาง และการสนับสนุนด้านทรัพยากรและ

สภาพแวดล้อมในการทำงานยังไม่เพียงพอ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวล้วนส่งผลต่อแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของครู จากข้อมูลเชิงประจักษ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ยังไม่บรรลุผลอย่างเต็มศักยภาพ ทั้งในด้านการมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจ และการพัฒนาการทำงานเป็นทีม จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา ว่าส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูอย่างไร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารจัดการและยกระดับคุณภาพการศึกษาของพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

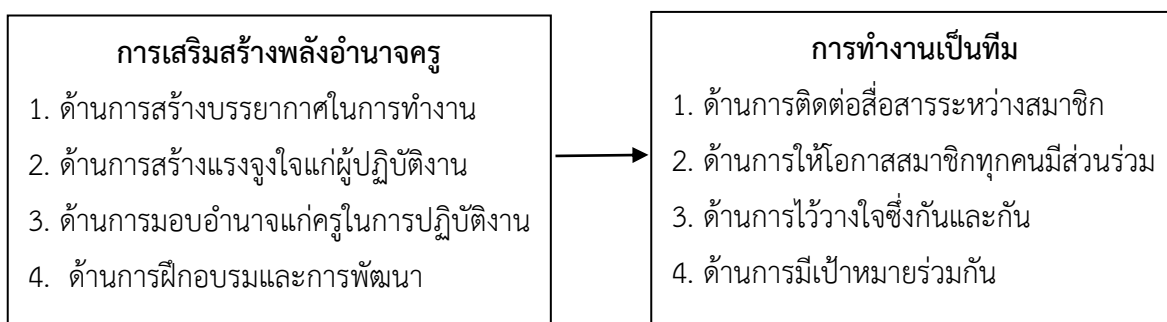
1. เพื่อศึกษาระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครู
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู

### สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการทำงานเป็นทีมของครู
2. การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู

### กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบ ทฤษฎี และแนวคิดของการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยศึกษาจากเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกัน ประกอบด้วย การสร้างบรรยากาศในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน การมอบอำนาจแก่ครูในการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรมและการพัฒนา สำหรับองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของครู โดยศึกษาจากเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกัน ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิก การให้โอกาสสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วม การไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการมีเป้าหมายร่วมกัน โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



## วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ราชบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,319 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2568 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูป  
ของ (Cohen, 2011) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน จากนั้น ใช้วิธีการสุ่มกลุ่ม  
ตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอของโรงเรียนในสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เป็นขั้นในการแบ่ง ประกอบด้วย 4 อำเภอ คือ โพ  
ธาราม, บ้านโป่ง, ดำเนินสะดวก, บางแพ

2. เปรียบเทียบสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างระหว่างจำนวนประชากรของครูทั้งหมดกับจำนวนประชากรใน  
แต่ละอำเภอ จำนวน 4 อำเภอ แสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูประจำปีการศึกษา 2568 สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

| ที่ | อำเภอในสังกัด สพป.ราชบุรี เขต 2 | โรงเรียน | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง |
|-----|---------------------------------|----------|---------|---------------|
| 1   | อำเภอโพธาราม                    | 51       | 484     | 109           |
| 2   | อำเภอบ้านโป่ง                   | 45       | 406     | 91            |
| 3   | อำเภอดำเนินสะดวก                | 24       | 269     | 61            |
| 4   | อำเภอบางแพ                      | 23       | 160     | 36            |
|     | รวม                             | 143      | 1,319   | 297           |

## เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของ  
ผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ด้านการสร้างแรงจูงใจ  
แก่ผู้ปฏิบัติงาน

ด้านการมอบอำนาจแก่ครูในการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา และแบบสอบถามเกี่ยวกับการ  
ทำงานเป็นทีมของครู 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิก ด้านการให้โอกาสสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วม  
ร่วม ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาและค้นคว้าตำรา เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางใน  
การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาใช้พัฒนาเครื่องมือและแบบสอบถามที่เกี่ยวกับหัวข้อวิจัยในแต่ละประเด็นให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

3. นำเครื่องมือที่พัฒนาแล้วเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเพื่อพิจารณาความถูกต้องและเที่ยงตรง แล้วจึงปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำ เพื่อให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. นำแบบสอบถามฉบับที่ได้รับการปรับปรุงเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องของรูปแบบ (Format) และถ้อยคำที่ใช้ (Wording) พร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุง โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence index : IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ

5. นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งมีค่าระหว่าง 0.6–1.0 แล้วปรับแก้แบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญจนสมบูรณ์ แล้วเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มผู้ตอบที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน แล้ววิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.4–0.9 พร้อมทั้งตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99

7. จัดทำแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อใช้สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 297 คน

1) ผู้วิจัยได้ติดต่อประสานงานกับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลส่งไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมลิงก์แบบสอบถามในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ Google Form ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาที่อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง ภายในช่วงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2568 แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา จำนวน 297 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3) นำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา และแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

3) การวิเคราะห์ข้อมูลการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู โดยวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

#### ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลระดับความคิดเห็นการเสริมพลังอำนาจ สังกัด สพป.ราชบุรี เขต 2  
ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ สังกัด สพป.ราชบุรี เขต 2 โดยรวม

| การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา |                                      | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับ<br>ความคิดเห็น |
|---------------------------------------------|--------------------------------------|-----------|------|----------------------|
| 1                                           | ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน       | 4.22      | .591 | มาก                  |
| 2                                           | ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน | 4.23      | .580 | มาก                  |
| 3                                           | ด้านการมอบอำนาจแก่ครูในการปฏิบัติงาน | 4.24      | .562 | มาก                  |
| 4                                           | ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา               | 4.24      | .588 | มาก                  |
| รวม                                         |                                      | 4.23      | .558 | มาก                  |

จากตารางที่ 2 พบว่า ความเห็นครูที่มีต่อการเสริมพลังอำนาจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.23$ ) และรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อจัดลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยสุด คือ ด้านการมอบอำนาจแก่ครูในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 4.24$ ) รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ( $\bar{x} = 4.24$ ) ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 4.23$ ) และด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ( $\bar{x} = 4.22$ )

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัด สพป.ราชบุรี เขต 2  
ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัด สพป.ราชบุรี เขต 2 โดยรวม

| การทำงานเป็นทีมของครู |                                      | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับ<br>ความคิดเห็น |
|-----------------------|--------------------------------------|-----------|------|----------------------|
| 1                     | ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน             | 4.24      | .558 | มาก                  |
| 2                     | ด้านการให้โอกาสสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วม | 4.25      | .580 | มาก                  |
| 3                     | ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน         | 4.24      | .599 | มาก                  |
| 4                     | ด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิก    | 4.24      | .597 | มาก                  |
| รวม                   |                                      | 4.24      | .564 | มาก                  |

จากตารางที่ 3 พบว่า ความเห็นครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.24$ ) และรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อจัดลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยสุด คือ ด้านการ

ให้โอกาสสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วม ( $\bar{x} = 4.25$ ) รองลงมาคือ ด้านการมีเป้าหมาย ( $\bar{x} = 4.24$ ) ด้านติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิก ( $\bar{x} = 4.24$ ) และด้านไว้วางใจซึ่งกันและกัน ( $\bar{x} = 4.24$ )

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจครูกับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัด สพป.ราชบุรี เขต 2

ตารางที่ 4 ผลความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจครูกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัด สพป.ราชบุรี เขต 2

| การเสริมสร้างพลังอำนาจครู | การทำงานเป็นทีมของครู |                |                |                |                  |
|---------------------------|-----------------------|----------------|----------------|----------------|------------------|
|                           | Y <sub>1</sub>        | Y <sub>2</sub> | Y <sub>3</sub> | Y <sub>4</sub> | Y <sub>tot</sub> |
| X <sub>1</sub>            | .866**                | .849**         | .807**         | .830**         | .866**           |
| X <sub>2</sub>            | .882**                | .864**         | .826**         | .851**         | .885**           |
| X <sub>3</sub>            | .875**                | .863**         | .821**         | .852**         | .882**           |
| X <sub>4</sub>            | .883**                | .841**         | .808**         | .824**         | .867**           |
| X <sub>tot</sub>          | .911**                | .887**         | .847**         | .872**         | .909**           |

\*\* แทน มีนัยทางสถิติระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ความสัมพันธ์ของการเสริมพลังอำนาจครูกับการทำงานเป็นทีมของครู ภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ( $r_{xy} = 0.909$ ) อย่างมีนัยทางสถิติระดับ.01 โดยการเสริมพลังอำนาจครู ด้านที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครู เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครู ระดับสูง ( $r_{x2y} = 0.885$ ) รองลงมาคือ ด้านการมอบอำนาจแก่ครูในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูระดับสูง ( $r_{x3y} = 0.882$ ) ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูระดับสูง ( $r_{x4y} = 0.867$ ) ด้านบรรยากาศในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูระดับสูง ( $r_{x1y} = 0.866$ )

ตอนที่ 4 ผลการเสริมพลังอำนาจครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัด สพป.ราชบุรี เขต 2  
ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างการเสริมพลังอำนาจครูกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสพป.ราชบุรี เขต 2

| ตัวแปรพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครู                  | Unstandardized Coefficients |                   | Standardized Coefficients | t     | sig    |
|-----------------------------------------------------|-----------------------------|-------------------|---------------------------|-------|--------|
|                                                     | b                           | S.E. <sub>b</sub> | <b>β</b>                  |       |        |
| ค่าคงที่ (constant)                                 | .348                        | .106              |                           | 3.294 | .001** |
| 1. ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน (X <sub>1</sub> ) | .202                        | .062              | .212                      | 3.288 | .001** |

| ตัวแปรพยากรณ์การทำงาน<br>เป็นทีมของครู                                                                                                                       | Unstandardized<br>Coefficients |                   | Standardized<br>Coefficients | t     | sig    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|-------------------|------------------------------|-------|--------|
|                                                                                                                                                              | b                              | S.E. <sub>b</sub> | <b><i>B</i></b>              |       |        |
| 2. ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน (X <sub>2</sub> )                                                                                                    | .263                           | .075              | .270                         | 3.529 | .000** |
| 3. ด้านการมอบอำนาจแก่ครูในการปฏิบัติงาน(X <sub>3</sub> )                                                                                                     | .278                           | .073              | .277                         | 3.830 | .000** |
| 4. ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา (X <sub>4</sub> )                                                                                                               | .177                           | .065              | .185                         | 2.731 | .007** |
| R = .910      R <sup>2</sup> = .827      Adj.R <sup>2</sup> = .825      S.E. <sub>est</sub> = .23598      Durbin-Watson =1.810<br>F = 349.624      P =.000** |                                |                   |                              |       |        |

\*\* แทน มีนัยทางสถิติระดับ .01

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณการเสริมพลังอำนาจ กับการทำงานเป็นทีม พบว่าค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.810 มีตัวแปรอิสระ จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านบรรยากาศในการทำงาน (X<sub>1</sub>) (Tolerance .142 , VIF 7.042) ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน (X<sub>2</sub>) (Tolerance .101 , VIF 9.911) ด้านการมอบอำนาจแก่ครูในการปฏิบัติงาน (X<sub>3</sub>) (Tolerance .113 , VIF 8.837) และด้านฝึกอบรมและพัฒนา (X<sub>4</sub>) (Tolerance .129 , VIF 7.725) ซึ่งพบว่าทั้งค่า Durbin-Watson ค่า Tolerance และค่า VIF เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดทำให้ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity จึงมีความเหมาะสมสามารถใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้

จากตาราง พบว่า มีตัวแปรพยากรณ์ที่ถูกเลือกเข้าสมการมีทั้งหมด 4 ตัวแปร เรียงตามสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ คือ ด้านการมอบอำนาจแก่ครูในการปฏิบัติงาน (X<sub>3</sub>) ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน (X<sub>2</sub>) ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน (X<sub>1</sub>) และด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา (X<sub>4</sub>) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .910 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R<sup>2</sup>) เท่ากับ .827 หมายความว่า ด้านการมอบอำนาจแก่ครูในการปฏิบัติงาน (X<sub>3</sub>) ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน (X<sub>2</sub>) ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน (X<sub>1</sub>) และด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา (X<sub>4</sub>) สามารถทำนายการทำงานเป็นทีมของครู โดยรวม (Y<sub>tot</sub>) ได้ 82.70% ค่าประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R<sup>2</sup>) เท่ากับ 82.50 ความคลาดเคลื่อนในการทำนาย (Standard Error of the Estimate) เท่ากับ 0.23598 ในลักษณะนี้แสดงว่า คือ ด้านการมอบอำนาจแก่ครูในการปฏิบัติงาน (X<sub>3</sub>) ด้านสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน (X<sub>2</sub>) ด้านสร้างบรรยากาศในการทำงาน (X<sub>1</sub>) และด้านฝึกอบรมและพัฒนา (X<sub>4</sub>) ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมครู อย่างมีนัยทางสถิติระดับ .01

เมื่อนำการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาไปหาความสัมพันธ์ เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ โดยใช้การทำงานเป็นทีมครู เป็นตัวแปรเกณฑ์ ตัวแปรพยากรณ์สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์รูปคะแนนดิบ (b) ในรูปคะแนนมาตรฐาน (***B***) คือ ด้านสร้างบรรยากาศในการทำงาน (X<sub>1</sub>) ด้านก

สร้างแรงจูงใจ ( $X_2$ ) ด้านมอบอำนาจแก่ครู ( $X_3$ ) และด้านฝึกอบรมและพัฒนา ( $X_4$ ) ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัด สพป.ราชบุรี เขต 2 มีนัยทางสถิติระดับ .01 ซึ่ง เขียนสมการวิเคราะห์ถดถอยดังนี้

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์คะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .348 + .202X_{1**} + .263X_{2**} + .278X_{3**} + .177X_{4**}$$

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์คะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z\hat{Y} = .212Z_{1**} + .270Z_{2**} + .277Z_{3**} + .185Z_{4**}$$

### อภิปรายผลการวิจัย

1. ครูมีความคิดเห็นต่อระดับการเสริมพลังอำนาจครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการเสริมพลังอำนาจอย่างเป็นระบบ มีความรู้และทักษะในการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมการให้ครูมีอำนาจในการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ทำให้ครูรู้สึกตระหนักและเห็นคุณค่าในความสามารถของตนเอง และแสดงศักยภาพต่างๆในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปด้วยกัน การมอบหมายงานและการให้ความไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่พึงพอใจและเป็นที่ยอมรับของครูในสถานศึกษา สอดคล้องกับ พิษญา แสงทองทิพย์ (Saengthongthip, 2022) กล่าวถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจครูมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการนำพาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย เพิ่มความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง ปรับปรุงการทำงาน ทำให้การทำงานเพิ่มสูงขึ้น สอดคล้องกับ จุฑามาศ กาละพอก (Kalapouk, 2024) กล่าวถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจครูจะช่วยให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างรอบด้าน ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษา ได้มีอิสระในการทำงาน จนทำให้ครูนั้นเห็นคุณค่าในตนเองและสถานศึกษา ทำให้ครูมั่นใจในตัวเองและสถานศึกษา และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษา วิรินทร์ดา เสือจอย (Suajoy, 2021) ได้ศึกษา การเสริมพลังอำนาจกับการปฏิบัติตามมาตรฐานครู ในโรงเรียนสังกัด สพป.สิงห์บุรี พบว่า การเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานและด้านให้ความไว้วางใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราภรณ์ สัตย์สม (Satsom, 2024) ได้ศึกษา การเสริมพลังอำนาจครูในโรงเรียน สังกัด สพม.เชียงราย ผลศึกษา พบว่า การเสริมพลังอำนาจครู ด้านการรับผิดชอบและด้านการให้เกียรติ ภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านมอบอำนาจแก่ครู พบว่า ความเห็นครูที่มีต่อการเสริมพลังอำนาจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษา มีการมอบอำนาจแก่ครูในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนโดยมีคำสั่งแต่งตั้งการปฏิบัติงานของครูแต่ละคนตลอดจนผู้รับผิดชอบโครงการต่าง ๆ ตามแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม ทำให้ครูเห็นแนวทางการปฏิบัติและเข้าใจบทบาทของตนเองในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา นอกจากนี้ ผู้บริหารยังเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการดำเนินงานหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเองอย่างอิสระ ภายใต้กรอบของเป้าหมายและความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ เก็นศักดิ์ ศรีสว (Srisouy, 2021) ที่กล่าวถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมอบอำนาจแก่ครูในการปฏิบัติงาน การที่ผู้บริหารให้อำนาจแก่ครูในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุ

เป้าหมาย การจัดทำคำสั่งแต่งตั้งการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่แก่ครูที่รับผิดชอบ การให้อำนาจในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนางานที่รับผิดชอบ การส่งเสริมให้ครูแสดงความคิดเห็นริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน นำไปสู่การปรับปรุงพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ วิถีพัฒนา (Weenin, 2023) กล่าวถึง การมอบอำนาจแก่ครูในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องมอบอำนาจตามตำแหน่งของแต่ละบุคคล นำไปปฏิบัติ รวมไปถึงการใช้ความรู้ ความสามารถทักษะของตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรืองานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้องค์กรได้บรรลุผลสำเร็จหรือยกระดับองค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วรวิทย์ สิงห์ (Singha, 2023) ที่ได้ศึกษา การพัฒนาการเสริมพลังอำนาจครู สังกัด สพป.ศรีสะเกษ เขต 1 ผลคือ ด้านมอบอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานของ อภิชา วัฒนโรจนกร (Watrojanakorn, 2023) ที่ศึกษา การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอำนาจเจริญ ผลการศึกษาพบว่า ด้านการมอบอำนาจหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านฝึกอบรมและพัฒนา พบว่า ความเห็นครูต่อการเสริมพลังอำนาจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา มีกระบวนการสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน ทั้งจากการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมวิชาการ หรือการศึกษาต่อในสาขาที่เกี่ยวข้อง โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับศักยภาพของครูให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง สร้างคุณค่าในตน และสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ จิราภรณ์ สัตย์สม (Satsom, 2024) ที่กล่าวถึง การที่ผู้บริหารให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน โดยแสดงให้เห็นว่าการฝึกอบรมเป็นสิ่งสำคัญ และแน่ใจว่าการฝึกอบรมนั้นทำให้บุคลากรเกิดทักษะและเกิดความตั้งใจในการทำงานและส่งเสริมให้การฝึกอบรมเป็นกระบวนการต่อเนื่อง โดยใช้วิธีการฝึกอบรมที่ครบวงจร สอดคล้องกับ จุฑามาศ กาละพวก (Kalapouk, 2024) กล่าวถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเสริมพลังอำนาจ โดยเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้กับครูในการทำงานจนสามารถทำงานในหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิรัตน์ดา เสือจอย (Suajoy, 2021) ที่ได้ศึกษา การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัด สพป.สิงห์บุรี พบว่า ด้านฝึกอบรมและพัฒนาโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับวิจัยของ ปฐมาภรณ์ ซานุกูล (Sanukool, 2022) ศึกษา การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สพป.สงขลา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ด้านฝึกอบรมและพัฒนาโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ด้านสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ความเห็นครูต่อการเสริมพลังอำนาจ โดยรวมอยู่ระดับมาก อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา มีกระบวนการหรือวิธีการในการกระตุ้น ส่งเสริม และผลักดันให้ครูเกิดความตั้งใจ มุ่งมั่น และเต็มใจในการปฏิบัติงาน ด้วยการตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล ผ่านการสื่อสารที่เปิดเผย การมีส่วนร่วม การให้กำลังใจ คำชื่นชม รางวัล หรือผลตอบแทน เพื่อให้ครูเกิดความพึงพอใจ

ในงานที่ทำ ตระหนักในคุณค่าของตนเอง และพร้อมที่จะทุ่มเทศักยภาพในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ญัฐพล จันแก้ว (Jankeaw, 2024) กล่าวถึง การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการที่ใช้ในการกระตุ้น เสริมสร้างความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของครูโดยอาศัยการมีวิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สอดคล้องกับ พิชญา แสงทองทิพย์ (2565:24) กล่าวถึง การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดพฤติกรรม หรือแรงขับในตนเอง มีความพยายาม ทุ่มเทร่างกายแรงใจอย่างเต็มที่ตามศักยภาพในการปฏิบัติสิ่งใด ๆ ให้เกิดผลบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่บุคคลนั้นได้คาดหวังไว้ สอดคล้องกับผลศึกษาของ อภิชา วัฒนโรจนกร (Watrojanakorn, 2023) ศึกษาความต้องการและแนวการเสริมพลังอำนาจครู โรงเรียนมัธยมในอำนาจเจริญ ผลศึกษาพบว่า ด้านแรงจูงใจ อยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับวิจัยของ ผกามาศ แดงชอบกิจ (Dangchopkit, 2024) ที่ศึกษา การเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของครู สังกัด สพพ.นครปฐม เขต 2 พบว่า ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านบรรยากาศในการทำงาน พบว่า ความเห็นครูที่มีต่อการเสริมพลังอำนาจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัดสภาพแวดล้อมภายในให้เอื้อต่อการทำงาน การเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพของครู โดยผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ ความเสมอภาค ความยืดหยุ่น และเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดสร้างสรรค์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน ตลอดจนได้รับการสนับสนุนในด้านทรัพยากร สื่อ วัสดุอุปกรณ์ และการอบรมพัฒนาต่าง ๆ สอดคล้องกับ สวาด พลกล้า (Phonkla, 2018) กล่าวถึง กระบวนการเพิ่มศักยภาพของครู โดยการสร้างเสริมให้ครูมีบรรยากาศในการทำงานมีความอบอุ่น เป็นมิตร เป็นกันเอง สนับสนุนให้ครูใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เช่น เสนอโครงการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ เป็นต้น มีความเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจต่อกัน ให้ความช่วยเหลือเอื้ออาทรต่อกัน และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สอดคล้องกับ กนิษฐา ทองเลิศ (Thonglert, 2019) กล่าวถึง การที่ผู้บริหารให้การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาความสามารถของคน และมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่การเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ ตลอดจนการให้คำยกย่อง ชมเชย และการยอมรับในความสามารถหรือให้รางวัลตอบแทนในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศุภธิดา ปสันตา (Pasanta, 2024) ที่ได้ศึกษา แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ผลศึกษาพบว่า ด้านสภาพภาพในการทำงานบรรยากาศและการสนับสนุน สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย ญัฐพล จันแก้ว (Jankeaw, 2024) ที่ศึกษา แนวทางเสริมพลังอำนาจครูสู่ผู้นำด้านนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนนาร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัด สพม.เชียงใหม่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ครูมีความคิดเห็นต่อระดับการทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ครูในสถานศึกษา มีการทำงานร่วมกันของครูมีการใช้เวลาอยู่ร่วมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด จึงทำให้บุคลากรในโรงเรียน มีการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างกัน มีส่วนร่วมกันในการทำงาน มีเป้าหมายเดียวกัน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และยอมรับนับถือซึ่งกันและ

กัน สอดคล้องกับ วันทยาภรณ์ ศรีมันตะ (Srimanta, 2021) กล่าวถึง การทำงานเป็นทีมของสมาชิกในทีม ต้องมี การทำงานร่วมกัน มีเป้าหมายเดียวกัน คือ ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา สมาชิกปฏิบัติงาน ตามบทบาทและหน้าที่แตกต่างกันออกไป สมาชิกมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือยอมรับและเข้าใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพที่ดี สอดคล้องกับ อัญชิษฐา เชียงนิยม (Chiangniyom, 2024) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม คือ การที่มีกลุ่มบุคคลที่มีเป้าหมายเดียวกันมาทำงาน ร่วมกันโดยใช้ความพยายามจากสมาชิกทุกคนในทีม พึ่งพากัน ประสานงาน ความมุ่งมั่นความรับผิดชอบ พัฒนา ทักษะต่าง ๆ ด้วยกัน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ผลศึกษาของ ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์ (Srisawat, 2017) ได้ศึกษา การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน สังกัด สพม. เขต 17 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปราย ผลได้ดังนี้

2.1 ด้านการให้โอกาสสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วม พบว่า ความเห็นครูที่มีต่อระดับการทำงานเป็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถานศึกษา เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการทำงาน ตั้งแต่การวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน การประเมินผล และการแก้ไขปัญหา โดยสมาชิกสามารถแสดง ความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และข้อเสนอแนะอย่างอิสระและสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วมยัง ครอบคลุมถึงการรับผิดชอบร่วมกันในผลของการทำงาน การแบ่งปันข้อมูล ข่าวสาร และทรัพยากร ตลอดจน การช่วยเหลือกันเพื่อให้ทีมสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ วนิดา ศรีนวล (Srinual, 2017) ได้กล่าวถึง ด้านการให้โอกาสสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วม คือ การที่สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็นหรือในการทำงานที่ตนเองถนัดจะทำให้ผลงานที่ได้มีประสิทธิภาพสูง สอดคล้องกับ อธิกุล กุล นรัตน์ (Kunarat, 2024) ได้กล่าวถึง การทำงานเป็นทีมของครู ด้านให้โอกาสสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วม คือ เปิด โอกาสให้ครู ร่วมกันคิด วางแผนร่วมกัน การตัดสินใจ การปฏิบัติ การประเมินผลและการมีส่วนร่วมใน ผลประโยชน์ร่วมกัน ให้การดำเนินการประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับผลของ ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์ (Srisawat, 2017) ที่ได้ศึกษา การทำงานเป็นทีมของครู สังกัด สพม. เขต 17 ผลพบว่า ด้านการให้โอกาสสมาชิกทุกคนมี ส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก สอดคล้องกับงานของ กิตติคุณ รักษาพล (Raksaphon, 2021) ที่ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ในสังกัด สพป.ปทุมธานี เขต 2 ผล ศึกษาพบว่า ด้านการให้โอกาสสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

2.2 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน พบว่า ความเห็นครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก การทำงานไม่ว่า จะเป็นงานใด ๆ ก็ตาม สมาชิกในทีมที่จะต้องปฏิบัติงานต้องมีความเข้าใจถึง วัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานที่วางไว้ เพราะทีมงานที่ดีจำเป็นต้องมีวัตถุประสงค์และแนวทางการ ดำเนินงานที่ชัดเจน โดยพยายามลดช่องว่างระหว่างวัตถุประสงค์ของทีมกับวัตถุประสงค์ของแต่ละบุคคลให้มี ช่องว่างน้อยที่สุด เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในสิ่งที่ต้องการโดยยึดหลักที่ว่าสมาชิกทุกคนบรรลุวัตถุประสงค์ส่วนตัวให้มากที่สุด ในขณะเดียวกัน ก็รักษาวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาด้วย สอดคล้องกับ วนิดา ศรีนวล (Srinual, 2017)

กล่าวถึงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการทำงานที่สอดคล้องกันเพื่อดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ กิตติคุณ รักษาพล (Raksaphon, 2021) กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายโรงเรียนร่วมกันกับครู มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน มีการวางแผนพัฒนา กำหนดแนวปฏิบัติในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู มีการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นิติกร มานะจิตร (Manajit, 2023) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา อำเภอท่าฉาง สังกัด สพป.สุราษฎร์ธานี เขต 2 การศึกษาพบว่า ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาพร คบหมู่ (Khobmoo, 2024) ได้ศึกษา การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผลการศึกษาพบว่า ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิก พบว่า ความเห็นครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก มีกระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ ความรู้สึก และความคิดเห็นระหว่างสมาชิกในทีม โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันในการปฏิบัติงาน การสื่อสารควรเป็นแบบสองทาง มีลักษณะเปิดเผย โปร่งใส ชัดเจน และจริงใจ ให้โอกาสสมาชิกทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็น ชักถาม ตรวจสอบข้อมูล หรือเสนอแนะแนวทางการทำงานได้อย่างอิสระ พร้อมทั้งมีการใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมและรวดเร็ว อันจะช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาร่วมกันได้ทันเวลา เสริมสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความผูกพันในทีม สอดคล้องกับ วรรณกมล ฉันทประเดิม (Chanpraderm, 2023) กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสารและสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการสื่อสารหลากหลายช่องทางการสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างแรงจูงใจในการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ อธิกุล กุลนรัตน์ (Kunarat, 2024) กล่าวถึง การสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน หมายถึง การสื่อสารที่เปิดโอกาสให้ผู้ได้รับข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนปัญหาในการทำงานได้ชัดเจน ตรงไปตรงมาและทั่วถึงด้วยความจริงใจ สอดคล้องกับการศึกษาของ กิตติคุณ รักษาพล (Raksaphon, 2021) ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ในสังกัด สพป.ปทุมธานี เขต 2 ผลพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูด้านติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันทยาพร ศรีมันตะ (Srimanta, 2021) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัด สพป.ปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีม ด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน พบว่า ความเห็นครูที่มีต่อระดับการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ครูผู้สอนในสถานศึกษา มีความเชื่อมั่นในทีมที่มีต่อกัน โดยยอมรับในความสามารถ ความคิดเห็น และความตั้งใจของกันและกันในการทำงานอย่างจริงใจ เปิดเผย และซื่อสัตย์ เป็นพื้นฐานของความสัมพันธ์ที่ดีในทีม ซึ่งแสดงออกผ่านการเคารพซึ่งกันและกัน การให้เกียรติ การรับฟัง การช่วยเหลือเกื้อกูล และการร่วมกันแก้ไขปัญหา สอดคล้องกับ อุทุมพร จันทรสิงห์ (Chansin, 2018) กล่าวถึง ความรัก ความเมตตา

นิยมชมชอบความเชื่อมั่น จนเกิดความเชื่อถือ ไว้วางใจในบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจ ต้องไม่ดูถูกซึ่งกันและกัน ยอมรับความสามารถของเพื่อนสมาชิกและเห็นคุณค่าของกันและกัน สอดคล้องกับ อาทิตย์ แก้วแทน (Kaewtan, 2019) กล่าวถึง การที่สมาชิกในทีมงานมีความไว้วางใจต่อกันโดยแสดงออกมา ได้แก่ การมีส่วนร่วม ในการกำหนดจุดหมาย การกำหนดบทบาทของสมาชิก อย่างชัดเจน การมีมารยาทและมีน้ำใจต่อกัน การปฏิบัติ อย่างเปิดเผยจริงใจ การยอมรับในความรู้ความสามารถ และความคิดเห็น ของสมาชิกในทีมเดียวกันอย่างจริงใจ การร่วมมือกันแก้ปัญหา และการเชื่อมั่นศรัทธาซึ่งกันและกันอย่างเต็มใจ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นิติกร มานะจิตร (Manajit, 2023) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา อำเภอท่าฉาง สังกัด สพป.สุราษฎร์ธานี เขต 2 การศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีม ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้อง กับงานของ ทรงวุฒิ มากมี (Makmee, 2022) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ การทำงานเป็นทีม ในสถานศึกษาสังกัด สพป.นครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีม ด้าน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการ ทำงานเป็นทีมของครู พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับ การทำงานเป็นทีมของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา มี การบริหารงานโดยเน้นการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกัน รวมทั้ง มอบหมายอำนาจหน้าที่อย่างเหมาะสมตามความสามารถของบุคลากร ส่งเสริมการพัฒนาทักษะและศักยภาพ อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม ทำให้ครูเกิดความรู้สึกมี คุณค่า มีแรงจูงใจ และพร้อมที่จะร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งผลให้การทำงานเป็นทีม ของครูมี ประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันได้อย่างราบรื่น สอดคล้องกับพิชญภา ยืนยาว (Yuenyau, 2019) ได้กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจนั้นมีความสำคัญต่อองค์กรทั้งในระดับบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารและ ระดับองค์กร ปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการเสริมพลังอำนาจในองค์กรคือ ระบบโครงสร้าง วัฒนธรรมในองค์กร ผู้บริหาร องค์กร บุคลากร ความสัมพันธ์ของคนในองค์กรและลักษณะงาน สอดคล้องกับ ปฐมาภรณ์ สาณกุล (Sanukool, 2022) ได้กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่งเพราะถือเป็นผลกระทบ ที่ส่งผลต่อทั้งในระดับบุคคล ระดับทีมงาน จนกระทั่งถึงระดับองค์กร เพราะมีส่วนสำคัญให้บุคคลมีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานให้มีมากยิ่งขึ้น จนส่งผลกระทบต่อการทำงานในระดับทีม มีการประสานงานเพื่อแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสารในการทำงาน ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการปรับปรุงและพัฒนาการ ทำงานของทีม อย่างต่อเนื่อง จนส่งผลให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ญัฐพล จันแก้ว (Jankeaw, 2024) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูมีความสำคัญในการ พัฒนาศักยภาพ การปฏิบัติงานเป็นทีม การสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานที่ดี การพัฒนานวัตกรรม และการ เพิ่มขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผล การศึกษาของ ทิพา มีรัตน์ (Meerat, 2019) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจครูกับการ

ทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลพบว่า การเสริมพลังอำนาจครูสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องวิจัยของ จรรยาพร ศรีชะฎา (Srichada, 2023) ศึกษา ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจกับการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจกับการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในภาพรวมสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยทางสถิติระดับ .01 ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมอบหมายอำนาจหน้าที่อย่างเหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคล การพัฒนาทักษะวิชาชีพ และการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้สึกมีคุณค่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และมีความพร้อมในการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู พบว่า การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา มีอำนาจการทํานาย ได้ร้อยละ 82.70 ที่สามารถพยากรณ์ การทำงานเป็นทีมของครู จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสร้างบรรยากาศการทำงาน ( $X_1$ ) ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ( $X_2$ ) ด้านมอบอำนาจแก่ครู ( $X_3$ ) และด้านฝึกอบรมและพัฒนา ( $X_4$ ) อย่างมีนัยทางสถิติระดับ .01 ตามสมมติฐาน คือการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู จากสมการพยากรณ์แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้ง 4 ด้าน ที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทในการส่งเสริม สนับสนุน และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในสถานศึกษา รวมถึงสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง มีแรงจูงใจในการทำงาน รู้สึกเป็นเจ้าของร่วมในองค์กร และพร้อมที่จะทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและเป้าหมายเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมขวัญ จ้านสกุล (Jansakun, 2019) ได้กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจช่วยให้ครูพร้อมทำงานเป็นทีมเนื่องจากการเสริมพลังอำนาจเป็นการเพิ่มศักยภาพของครู เกิดความพึงพอใจและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการเสริมพลังอำนาจในด้านต่างๆให้กับครูเพื่อให้ครูทำงานเป็นทีม ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการจัดการการศึกษา สอดคล้องกับผลของ ปกัสสร ต้นโห (Tunho, 2024) ได้ศึกษา การเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัด สพป.กรุงเทพมหานคร ผลพบว่า การเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัด สพป.กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันระดับมากอย่างมีนัยทางสถิติระดับ 0.05 ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาการเสริมพลังอำนาจครูอย่างครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การสร้างบรรยากาศในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน การมอบอำนาจแก่ครูในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและการพัฒนา เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในระดับสูงและสามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยผู้บริหารควรวางแผนดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจ และการพัฒนาศักยภาพครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูเกิด

ความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และสามารถประสานความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ถ้าพิจารณาตัวแปรเป็นรายด้าน จะพบว่าตัวแปรที่หนึ่ง ด้านบรรยากาศในการทำงาน เป็นตัวแปรแรกที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความร่วมมือภายในองค์กร ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้สึกอบอุ่น เป็นมิตร และไว้วางใจกัน ซึ่งบรรยากาศเช่นนี้ช่วยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การสื่อสารอย่างเปิดเผย และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ของโรงเรียน ทำให้บุคลากรรู้สึกถึงคุณค่าในตนเองและในงานที่ทำ ส่งผลให้เกิดการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภธิดา ปสันตา (Pasanta, 2024) ที่ได้ศึกษา แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ผลศึกษาพบว่า ด้านสภาพในการทำงานบรรยากาศ และการสนับสนุน สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐพล จันแก้ว (Jankeaw, 2024) พบว่า แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ของโรงเรียนในสังกัด สพม.เชียงใหม่ อย่างมีนัยทางสถิติระดับ 0.1

ตัวแปรที่สอง ที่เข้าสู่สมการ คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสร้างแรงจูงใจแก่ ผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม โดยใช้ทั้งแรงจูงใจภายในและภายนอก เช่น การให้การยกย่องชมเชย การมอบรางวัล การส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการสร้างโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ช่วยให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในงานของตน มีความกระตือรือร้น และพร้อมทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ ทิศชากร แสนสุริวงศ์ (Saensuriwong, 2018) วิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สพป.บึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงเรียน อย่างมีนัยทางสถิติระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชญา แสงทองทิพย์ (Saengthongthip, 2022) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถสร้างแรงจูงใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยส่งเสริมให้ครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนางานและความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.1

ตัวแปรที่สาม ที่เข้าสู่สมการ คือ ด้านมอบอำนาจแก่ครูในการปฏิบัติงาน เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษา มีการมอบอำนาจแก่ครูในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม โดยเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วางแผน และดำเนินงานในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา รวมทั้งส่งเสริมให้ครูได้แสดงศักยภาพ ความคิดสร้างสรรค์ และความรับผิดชอบต่อภาระงานของตนอย่างเต็มที่ การมอบอำนาจเช่นนี้ช่วยให้ครูเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และมีอิสระในการใช้วิจารณญาณในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจและแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและนักเรียนอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ เกินศักดิ์ ศรีสว (Srisouy, 2021) ที่ได้ทำการศึกษา การเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมอบอำนาจแก่ครูในการปฏิบัติงาน สามารถพยากรณ์ การทำงานเป็นทีมของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5 และ

สอดคล้องกับแนวคิดของ จรยพร ศรีชะภา (Srichada, 2023) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจกับการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมอบอำนาจแก่ครูในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยทางสถิติระดับ .01

ตัวแปรที่สี่ เข้าสู่สมการ คือ ด้านฝึกอบรมและพัฒนา เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สพป.ราชบุรี เขต 2 มีการจัดฝึกอบรมและพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านความรู้วิชาชีพ เทคนิคการสอน และทักษะการบริหารจัดการเรียนการสอน การฝึกอบรมและการพัฒนาเช่นนี้ช่วยเสริมสร้างศักยภาพของครูให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความมั่นใจในความสามารถของตนเอง และมีความพร้อมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงหรือความท้าทายในการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับ วิรัตน์ดา เสือจอย (Suajoy, 2021) จากผลการวิจัยพบว่า การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในด้านการฝึกอบรมและพัฒนา โรงเรียนสังกัด สพป.สิงห์บุรี โดยรวมและรายด้านสัมพันธ์กันอย่างมีนัยทางสถิติระดับ .01 และสอดคล้องกับ จีราภรณ์ สัตย์สม (Satsom, 2024) ผลวิจัยพบว่า การเสริมพลังอำนาจเป็นแนวคิดในการพัฒนาทีมช่วยกระตุ้นและส่งเสริมการเรียนรู้ โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยทางสถิติระดับ .01

นอกจากผลการวิจัยที่สอดคล้องกับสมมติฐานหลักแล้ว ยังพบประเด็นที่น่าสนใจในการอภิปรายเพิ่มเติม คือ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาเป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑามาศ กาละพวก (Kalapouk, 2024) ที่ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและการพัฒนาเป็นลำดับแรก ความแตกต่างของผลการวิจัยอาจสะท้อนข้อจำกัดของการศึกษาในครั้งนี้ คือ การวิจัยดำเนินการภายใต้บริบทเฉพาะของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ซึ่งมีลักษณะเฉพาะด้านโครงสร้างการบริหาร วัฒนธรรมองค์กร และระดับการพัฒนาวิชาชีพครูที่แตกต่างจากบริบทของงานวิจัยอื่น อีกทั้ง การกำหนดกรอบแนวคิด ตัวแปร และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล อาจมีผลต่อระดับอำนาจพยากรณ์ของตัวแปรแต่ละด้าน ดังนั้น การตีความผลการวิจัยจึงควรพิจารณาภายใต้ขอบเขตและบริบทของสถานศึกษา และควรใช้ความระมัดระวังในการนำไปอ้างอิงกับบริบทของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น อย่างไรก็ตาม ข้อค้นพบในงานวิจัยฉบับนี้สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศในการทำงาน เป็นอันดับแรก เพื่อสร้างความไว้วางใจ ความร่วมมือ โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งจะช่วยให้ครูเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและเป็นเจ้าของงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ อันนำไปสู่การยกระดับประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

1. ด้านการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านฝึกอบรมและพัฒนา ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และได้เข้ารับฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองตาม

ความสนใจของครูและความจำเป็นของสถานศึกษา เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้กับครูในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการทำงานเป็นทีมของครู ในด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้บริหารควรส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้อยู่ในระดับที่ดีอยู่เสมอ ส่งเสริมให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยใช้ความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่เป็นหลัก แต่ก็ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนส่วนน้อย นอกจากนี้ควรจัดให้มีการพบปะสังสรรค์และทำกิจกรรมร่วมกันในหลายๆ รูปแบบตามโอกาสที่เหมาะสม เนื่องจากการทำงานเป็นทีม จะประสบความสำเร็จได้ทุกคนในทีม จะต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการสื่อสารและเข้าใจกันเป็นอย่างดี

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมความร่วมมือของครูในสถานศึกษาโดยการให้อิสระในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์การไว้วางใจซึ่งกันและกันตลอดจนให้ครูได้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

4. การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ควรให้ความสำคัญการฝึกอบรมและการพัฒนาของครูในสถานศึกษา โดยส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูเกิดทักษะ และนำไปใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ ให้สอดคล้องกับแผนการดำเนินงานของสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยให้งานเป็นทีมในสถานศึกษาสามารถยกระดับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอนและการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### **ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป**

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสถานศึกษาขยายโอกาส สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา และสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตอื่นๆ

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครู

3. ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานวัตกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

---

## References

- Chanpradern, W. (2023). A Study of the Correlation Between the Competence of Educational Institution Administrators and Teamwork in Educational Institutions Under the Office of Non-Formal and Informal Education Promotion in Lampang Province. Independent Study, Master of Education, University of Phayao. (in Thai)
- Chansin, U. (2018). Relationship between the Transformational Leadership of School Administrators and the Team Working in Schools under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2. Master of Education Thesis, Department of Educational Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi. (in Thai)
- Chiangniyom, A. (2024). Teacher's Teamwork of Schools in Talingchan Area Office under Bangkok Metropolitan Administration. Master of Education Thesis, Department of Educational Administration, Graduate School, Silpakorn University. (in Thai)
- Dangchopkit, P. (2024). Teacher Empowerment of School Administrators Affecting Quality of Working Life of Teachers under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2. Master of Education Thesis, Department of Educational Administration, Graduate School, Nakhon Pathom Rajabhat University. (in Thai)
- Jankeaw, N. (2024). Guidelines for Empowering Teacher Leadership in Educational Innovation of Educational Sandbox Pilot Schools Attached to the Secondary Education Service Area Office Chiang Mai. Master of Education Thesis, Department of Educational Administration, Chiang Mai University. (in Thai)
- Kaewtan, A. (2019). Motivation factors effecting teamwork behavior of personal in Rajamangala University of Technology Thanyaburi. Independent Study, Master of Business Administration, General Management Program, Rajamangala University of Technology Thanyaburi. (in Thai)
- Kalapouk, J. (2024). Conditions and Administration Guidelines to Empowerment Teachers under the Phayao Primary Educational Service Area Office 2 Master of Education Thesis, University of Phayao. (in Thai)
- Khobmoo, S. (2024). "The Teamwork of Teachers in Basic Educational Institutions under the Secondary Educational Service Area Office Surin". Arts of Management Journal, 8(3), 507–524. (in Thai)

- Kunarat, A. (2024). The Relationship between Teamwork and General Administrative Effectiveness of School under Secondary Educational Service Area office Nakhon Phanom. Master of Education Thesis, Department of Educational Administration, Sakon Nakhon Rajabhat University. (in Thai)
- Makmee, S. (2022). The Creative Leadership of the School Administrators Affecting to Teamwork in School under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 4. Master of Education Thesis, Buddhist Educational Administration Program, Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (in Thai)
- Manajit, N. (2023). The Relationship Between Participatory Administration of School Administrators and Teamwork Efficiency of School Teachers in Tha Chang District under Surat Thani Primary Educational Service Area Office 2. Independent Study, Master of Education Program, Department of Educational Administration, Sukhothai Thammathirat Open University. (in Thai)
- Meerat, T. (2019). Relationship between Empowerment and Teamwork of Teachers in Large and Extra Large Schools in Chonburi Province, under the Secondary Educational Service Area Office 18. Master of Education Thesis, Department of Educational Administration, Kasetsart University. (in Thai)
- Office of the Civil Service Commission. (2016). Guidelines for Human Resource Management. Bangkok: Office of the Civil Service Commission.
- Office of the National Education Commission. (2002). Guidelines for internal quality assurance in educational institutions: Preparing for external evaluation. Bangkok: Office for National Education Standards and Quality Assessment (Public Organization).
- Pasanta, S. (2024). The Guidelines for the Teacher Empowerment Development of the Network Service Unit for Promotion of Education Management Efficiency, Regional Special Education Center 11. Master of Education Thesis, Department of Educational Administration, Rajabhat Maha Sarakham University. (in Thai)
- Phonkla, S. (2018). Informal Education Teachers under the Office of the Non-Formal and Informal Education in Roi-Kaen-San-Sin Cluster Province. Master of Education Thesis, Department of Educational Administration, Roi Et Rajabhat University. (in Thai)

- 
- Raksaphon, K. (2021). Academic Leadership of School Administrators Affecting Teamwork under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2. Master of Education Thesis, Department of Educational Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi. (in Thai)
- Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2. (2025). Annual Performance Report 2024, Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2. (in Thai)
- Saensuriwong, T. (2018). Factors of Teachers' Work Motivation Affecting Primary School Effectiveness under the Office of Buengkan Primary Educational Service Area. Master of Education Thesis, Sakon Nakhon Rajabhat University. (in Thai)
- Saengthongthip, P. (2022). Teacher Empowerment Affecting Effectiveness of Academic Administration of Schools under Yasothon Primary Educational Area Office 1 Master of Education Thesis, Department of Educational Administration, Roi Et Rajabhat University. (in Thai)
- Sanukool, P. (2022). Teacher Empowerment of Administrators in Basic Education under Songkhla Primary Educational Service Area Office 1. Master of Education Thesis, Hatyai University. (in Thai)
- Satsom, C. (2024). Teacher Empowerment of Administrators in Secondary Schools under the Secondary Education Service Area Office Chiang Rai. Master of Education Thesis, University of Phayao. (in Thai)
- Singha, W. (2023). Guideline Development for Teacher Empowerment under the Sisaket Primary Educational Service Area Office 1. Master of Education Thesis, Faculty of Education, Surindra Rajabhat University. (in Thai)
- Srimanta, W. (2021). Factors Affecting the Teamwork Effectiveness of Teachers under Primary Educational Service Area Office Pathum Thani. Master of Education Thesis, Department of Educational Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi. (in Thai)
- Srinual, W. (2017). Roles of Administrators on Teamwork Promotion of Teachers in Schools under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 3. Master of Education Thesis, Kanchanaburi Rajabhat University. (in Thai)

- Srichada, J. (2023). “The Relationship Between Empowering Leadership and Teamwork among Teachers and Educational Personnel in Vocational Education Institutions of Agriculture in the Southern Region”. *Journal of Educational Management and Research Innovation*, 6(2), 353–364. (in Thai)
- Srisawat, P. (2017). Team Working of Teachers in Schools under the Secondary Educational Service Area Office 17. Master of Education Thesis, Department of Educational Administration, Burapha University. (in Thai)
- Srisouy, K. (2021). Teacher Empowerment Affecting a Professional Learning Community in Basic Schools under Pathumthani Primary Educational Service Area Office 2. Master of Education Thesis, Graduate School, Dhurakij Pundit University. (in Thai)
- Suajoy, W. (2021). The Empowerment of Administrators and Teacher Professional Standards Performance in Schools under Singburi Primary Educational Service Area. Master of Education Thesis, Graduate School, Silpakorn University. (in Thai)
- Thonglert, K. (2019). Model Empowerment for Teachers and Educational Personnel to Develop Academic Work of School Bangkok: Secondary Educational Service Area Office 2.
- Tunho, P., Kuprasert, N., & Intarasompun, W. (2024). Empowerment of Administrators Affecting the Performance Standards of Teachers in Schools under the Bangkok Primary Educational Service Area Office. *Journal of Modern Learning Development*, 9(10), 31–45. (in Thai)
- Watrojanakorn, A. (2023). The Needs Assessment and the Empowerment Guidelines for Secondary School Teachers in Amnatcharoen Province. Master of Education Thesis, Department of Educational Administration, Roi Et Rajabhat University. (in Thai)
- Weenin, T. (2023). The Empowerment of Administrators Affecting Teachers' Morale in Schools under Samutprakan Primary Educational Service Area Office 2 Master of Education Thesis, Graduate School, Srinakharinwirot University. (in Thai)
- Wilailang, K. (2016). Teamwork efficiency of teachers in schools under the Rayong Provincial Administrative Organization. Master of Education Thesis, Faculty of Education, Burapha University. (in Thai)
- Yuenyau, P. (2019). Educational administrative leadership and school leadership. Nakhon Pathom: Faculty of Education, Nakhon Pathom Rajabhat University. (in Thai)