

Effects of Empowerment Enhancing Processes on Teacher Empowerment¹

Sataporn Butsai²
Suchada Bowarnkitiwong³

ABSTRACT

The purposes of this research were to study and compare the level of teacher empowerment at different background and analyze effects of empowerment enhancing processes on teacher empowerment. The participants were 430 teachers in RAYONG province from 28 schools. The research variables consisted of 11 observed variables. The research instrument was a questionnaire having reliabilities .97. The research data were analyzed by employing SPSS program for descriptive statistical analysis and correlation as well as LISREL program for path analysis. The research findings were as follows.

Teacher empowerment was not different among gender, age, teaching level, and years of experience at .05 level of statistical significant. Teacher empowerment were different among educational level and position at .05 and .01 level of statistical significant, respectively.

The model of empowerment enhancing processes on teacher empowerment was fitted with empirical data with chi-square=4.336, df=14, p=.0993, GFI=1.00, AGFI=0.99, and RMR=0.005 and variables in this model could explain the variance in decision making, professional growth, status, self-efficacy, autonomy and impact about 40, 26, 12, 23, 28 and 4 percent, respectively.

The decision making received the highest direct effects from cooperation, leader, and atmosphere. The professional growth received the highest direct effects from atmosphere, leader, and teamwork. The status received direct effects from cooperation and motivation. The status received indirect effects from cooperation and leader through decision making. The self-efficacy received direct effects from leader and received indirect effects from atmosphere and leader through professional growth. The autonomy received the highest direct effect from leader, atmosphere, and teamwork. The impact received direct effect from atmosphere.

¹ Received research fund from Graduate School, Chulalongkorn University

² Master's Graduate, Department of Educational Research and Psychology, Faculty of Education, Chulalongkorn University

³ Advisor

อิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ที่มีต่อพลังอำนาจครู¹

สถาพร บุตรไสย²
สุชาติดา บวรกีตติวงศ์³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบพลังอำนาจครูเมื่อจำแนกตามภูมิหลัง และวิเคราะห์อิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในจังหวัดระยอง 28 โรงเรียน จำนวน 430 คน ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยเป็นตัวแปรสังเกตได้ 11 ตัวแปร ประกอบด้วย ตัวแปรกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจตามรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์การของ Scott และ Jaffe มี 5 ตัวแปร ได้แก่ การสร้างภาวะผู้นำ การสร้างแรงจูงใจ การสร้างทีมงาน การส่งเสริมความร่วมมือและการสร้างบรรยากาศ ตัวแปรพลังอำนาจครูตามแนวคิดมิติด้านผลลัพธ์การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียนตามการรับรู้ของครู ของ Short และ Rinehart มี 6 ตัวแปร ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ สถานภาพด้านการได้รับการยอมรับความเชื่อมั่นในตนเอง ความเป็นอิสระและผลกระทบ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 58 ข้อ มีความเที่ยงเชิงความสอดคล้องภายใน โดยวิธีหาลัมประสิทธิ์แอลฟา ด้วยสูตรของครอนบาค เท่ากับ .97 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน การทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากร การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันด้วยโปรแกรม SPSS และการวิเคราะห์อิทธิพลด้วยโปรแกรมลิสเรล ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

พลังอำนาจครูไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญตามภูมิหลัง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับที่สอน และระยะเวลาในการรับราชการ แต่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามระดับการศึกษาสูงสุดและตำแหน่งหน้าที่ โดยครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยของพลังอำนาจสูงกว่าครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยของพลังอำนาจสูงกว่าครูผู้สอน

โมเดลกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู ที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าไค-สแควร์เท่ากับ 4.336 ที่องศาอิสระเท่ากับ 14 ระดับความน่าจะเป็น 0.993 ค่า GFI เท่ากับ 1.00 ค่า AGFI เท่ากับ 0.99 และค่า RMR เท่ากับ 0.005 ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของพลังอำนาจครูทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ สถานภาพด้านการได้รับการยอมรับ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเป็นอิสระและผลกระทบ ได้ร้อยละ 40, 26, 12, 23, 28, และ 4 ตามลำดับ

ตัวแปรการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจได้รับอิทธิพลทางตรงจากการส่งเสริมความร่วมมือสูงสุด รองลงมาคือการสร้างภาวะผู้นำและการสร้างบรรยากาศ ตัวแปรความก้าวหน้าในวิชาชีพได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสร้างบรรยากาศสูงสุด รองลงมาคือการสร้างภาวะผู้นำและการสร้างทีมงาน ตัวแปรสถานภาพด้านการได้รับการยอมรับ ได้รับอิทธิพลทางตรงจากการส่งเสริมความร่วมมือและการสร้างแรงจูงใจและได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการส่งเสริมความร่วมมือและการสร้างภาวะผู้นำโดยส่งผ่านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตัวแปรความเชื่อมั่นในตนเองได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสร้างภาวะผู้นำและได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการสร้างบรรยากาศและการสร้างภาวะผู้นำโดยส่งผ่านการมีส่วนร่วมในวิชาชีพ ตัวแปรความเป็นอิสระได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสร้างภาวะผู้นำสูงสุด รองลงมาคือการสร้างบรรยากาศและการสร้างทีมงาน ตัวแปรผลกระทบได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสร้างบรรยากาศ

¹ ได้รับทุนอุดหนุนวิทยานิพนธ์สำหรับนิสิตจากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

² นิสิตปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

³ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ สังกัดภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทนำ

ในอดีตที่ผ่านมาการบริหารการศึกษาเป็นแบบรวมศูนย์อำนาจการสั่งการและการตัดสินใจไว้ที่ส่วนกลาง การบริหารใช้อำนาจการสั่งการตามสายงานเคร่งครัด มีกฎระเบียบเข้มงวดเปลี่ยนแปลงยาก บุคลากรไม่มีโอกาสได้ร่วมรับผิดชอบในการบริหารจัดการ ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณอยู่ในภาวะไร้อำนาจ ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ ในขณะที่เป้าหมายการจัดการศึกษาต้องการความร่วมมือจากผู้บริหารเพื่อเปลี่ยนแปลงระบบบริหารและการจัดการศึกษาในหน่วยงานส่วนกลางให้กระจายอำนาจไปสู่โรงเรียน โดยให้อำนาจในการตัดสินใจแก่โรงเรียน จัดการศึกษาตามความต้องการของโรงเรียนในแต่ละพื้นที่ (พิพัฒน์ วิเชียรสุวรรณ, 2539)

การปฏิรูประบบการบริหารการศึกษาที่เน้นการกระจายอำนาจไปสู่โรงเรียนจะประสบความสำเร็จได้นั้น โรงเรียนต้องมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ร่วมมือกัน โดยบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางนโยบายบริหารโรงเรียน ร่วมกันตัดสินใจแก้ไขปัญหา และร่วมกันทำงานเป็นทีม ซึ่งแนวคิดที่ได้รับความสนใจศึกษา เพื่อหาแนวทางปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงานให้แตกต่างไปจากการทำงานแบบดั้งเดิม และสอดคล้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบัน เน้นการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร ยกกระดับความรู้ และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กร หรือ Empowerment

การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด องค์กรมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงาน โดยเน้นการกระจายอำนาจจากระดับบนสู่ระดับล่าง มีการเพิ่มพลังอำนาจในการทำงานและการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในองค์กรทางการศึกษา เช่น การนำแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจมาใช้เสริมสร้างให้กับบุคลากรในโรงเรียนได้แก่ ผู้บริหาร ครู และนักเรียน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจและการกำหนดแผนงานของโรงเรียน โดยเฉพาะครู ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญที่ควรได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากมีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษา โดยเป็นผู้เข้าถึงนโยบายและความต้องการของโรงเรียน เป็นผู้นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ในรูปแบบของการสอน อำนวยความสะดวก การส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้เรียน รวมทั้งอบรมผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพตามนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาการศึกษาของประเทศ อาชีพครูจึงได้รับการยกย่องว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง และควรได้รับการเอาใจใส่ดูแลรวมทั้งพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาตนเองไปสู่ความเป็น "ครูมืออาชีพ" (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542)

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยพบว่ามีความคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจอย่างหลากหลาย โดยในแต่ละทฤษฎีนั้นก็จะเป็นนำเสนอรูปแบบ แบบแผน ขั้นตอนและส่วนประกอบในการเสริมสร้างพลังอำนาจแตกต่างกันไป แต่เมื่อจำแนกออกเป็นมิติ พบว่าตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจแบ่งออกเป็น 2 มิติ คือมิติด้านกระบวนการ (process) และมิติด้านผลลัพธ์ (product) จากการศึกษางานวิจัยทั้งของไทยและต่างประเทศ อาทิ รัตนา ลีวานิช (2539), ปิยะธิดา วรญาเณ-ปกรณ์ (2546) อารี แดงอุทัย (2540) ประวีติ เอราวรณ (2539) เทวี พรหมมินดี (2544) กฤติยา วงศ์ก้อม (2547) บ็อกเกอร์และโซเมท (Bogler & Somech, 2004) ชอร์ตและไรน์ฮาร์ท (Short & Rinehart, 1992) และ Yueh – Yun, Wu (1994) พบว่ามีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจมากมาย แต่ยังไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาโดยจำแนกตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจออกเป็น 2 มิติ อย่างชัดเจน และจากแนวคิดทฤษฎีพบว่า การส่งเสริมพลังอำนาจในมิติด้านกระบวนการจะส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในมิติด้านผลลัพธ์ แต่ยังไม่พบว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีหรืออิทธิพลการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจเกี่ยวกับมิติของการเสริมสร้างพลังอำนาจทั้งสองมิติว่าส่งอิทธิพลต่อกันอย่างไร โดยมิติด้านกระบวนการศึกษาตามแนวคิดของสก๊อตและเจฟ (Scott & Jaffe, 1991) ที่แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ การสร้างภาวะผู้นำ การสร้างแรงจูงใจ การสร้างทีมงาน การส่งเสริมความร่วมมือและการสร้างบรรยากาศ ส่วนมิติด้านผลลัพธ์ศึกษาตามแนวคิดของชอร์ตและไรน์ฮาร์ท (Short & Rinehart, 1992) ที่แบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ สถานภาพด้านการได้รับการยอมรับ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเป็นอิสระและผลกระทบที่ผู้วิจัยเลือกศึกษาตามแนวคิดของสก๊อตและเจฟ รวมทั้งแนวคิดของชอร์ตและไรน์ฮาร์ท เนื่องจากทั้งสองแนวคิดนี้จำแนกการเสริมสร้างพลังอำนาจออกเป็น 2 มิติอย่างชัดเจนและเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย โดยผู้วิจัยนำมาศึกษากับกลุ่มตัวอย่างครู เพื่อให้ได้สารสนเทศที่ถูกต้องและสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบพลังอำนาจครู ที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกัน
2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาอิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู มีขอบเขตดังนี้

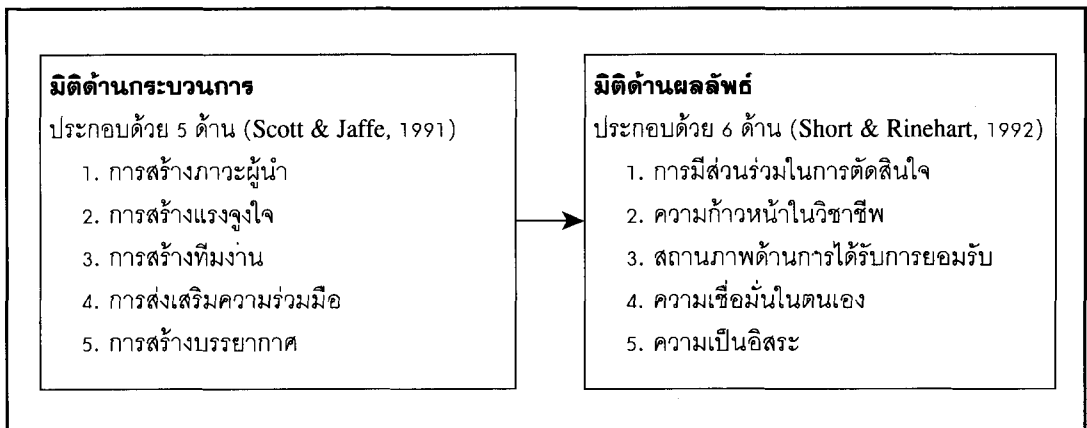
1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1 และเขต 2

2. ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครูตามรูปแบบกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์การของ Scott และ Jaffe ซึ่งมี 5 ด้าน ประกอบด้วย การสร้างภาวะผู้นำ การสร้างแรงจูงใจ การสร้างทีมงาน การส่งเสริมความร่วมมือและการสร้างบรรยากาศ

3. ตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พลังอำนาจครูตามแนวคิดมิติด้านผลลัพธ์การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียนตามการรับรู้ของครู ของ Short และ Rinehart ซึ่งมี 6 ด้าน ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ สถานภาพด้านการได้รับการยอมรับ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเป็นอิสระและผลกระทบ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจแบ่งออกเป็น 2 มิติ คือ มิติด้านกระบวนการและมิติด้านผลลัพธ์ โดยมิติด้านกระบวนการตามรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์การของ Scott และ Jaffe แบ่งเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย การสร้างภาวะผู้นำ การสร้างแรงจูงใจ การสร้างทีมงาน การส่งเสริมความร่วมมือ และการสร้างบรรยากาศ ส่วนมิติด้านผลลัพธ์ ตามแนวคิดมิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของ Short และ Rinehart แบ่งเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ สถานภาพด้านการได้รับการยอมรับ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเป็นอิสระและผลกระทบ ทั้งนี้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามิติการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านกระบวนการส่งอิทธิพลต่อมิติการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านผลลัพธ์ สรุปเป็นกรอบแนวคิดได้ดังแผนภาพที่ 1

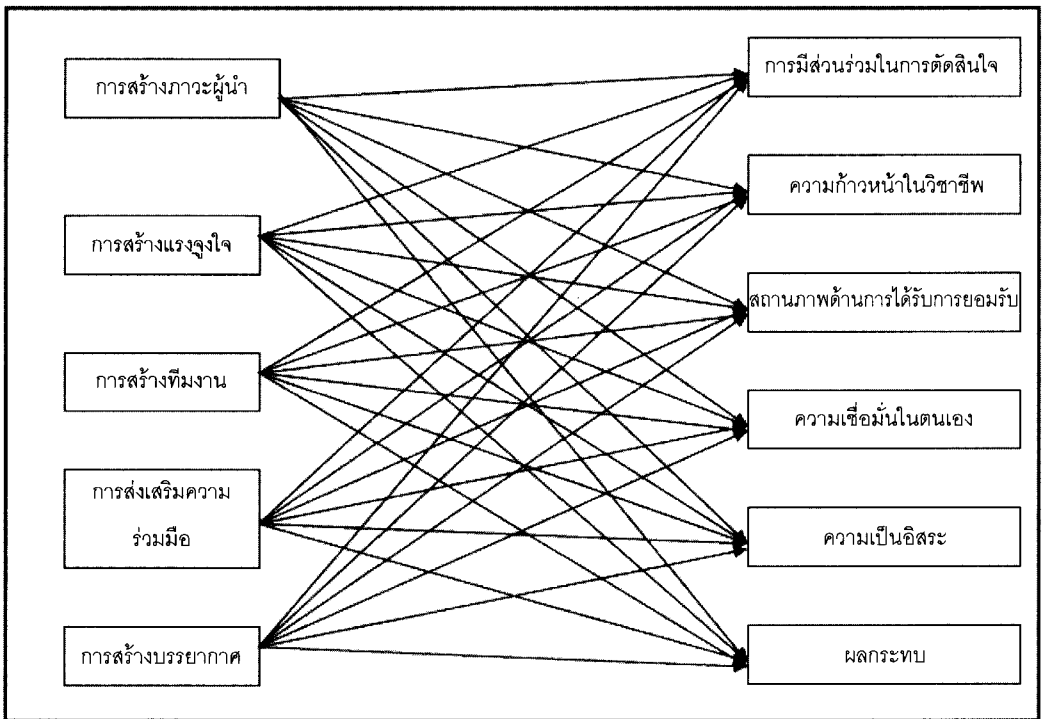


แผนภาพที่ 1 อิทธิพลของมิติด้านกระบวนการที่มีต่อมิติด้านผลลัพธ์พลังอำนาจครู

เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในรูปแบบของโมเดลลิสเรล สามารถแสดงได้ดังแผนภาพที่ 2 โดยสัญลักษณ์ที่ใช้ในโมเดล มีความหมายดังนี้

□ แทน ตัวแปรที่สามารถสังเกตได้

→ แทน ความสัมพันธ์ที่เป็นสาเหตุและผล โดยตัวแปรที่ปลายลูกศรเป็นตัวแปรที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยตรง (สาเหตุ) ต่อตัวแปรที่หัวลูกศร (ผล)



แผนภาพที่ 2 โมเดลกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1 และเขต 2

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของเขต 1 และเขต 2 ปีการศึกษา 2548 ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แนวคิดของ Lindeman

(1980) ซึ่งเสนอว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรล ต้องมีขนาดอย่างน้อยเท่ากับ 20 เท่าของจำนวนตัวแปร สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรล ซึ่งจำเป็นต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสถิติที่ใช้วิเคราะห์ และทำให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความน่าเชื่อถือ งานวิจัยนี้มีตัวแปรจำนวน 11 ตัวแปร ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำจึงเป็น 220 คน แต่จากการศึกษางานวิจัยที่เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม พบว่า อัตราการตอบกลับประมาณร้อยละ 80 (อวยพร เรื่องตระกูล, 2544) ดังนั้นการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจึงเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็น 430 คน เพื่อให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) มีระดับที่เปิดสอน (สังกัดเดิม) และเขตพื้นที่การศึกษา (สังกัดใหม่) เป็นระดับชั้น (Strata) และครูเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit)

ตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรต้น ได้แก่ ตัวแปรเกี่ยวกับภูมิหลัง 6 ตัวแปร กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครู 5 ตัวแปร และตัวแปรตามคือพลังอำนาจครู 6 ตัวแปร ซึ่งเป็นตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ภูมิหลัง หมายถึง สิ่งที่แสดงความเป็นมาของครู ได้แก่ เพศ อายุ ระดับที่สอน ระยะเวลาในการรับราชการ ระดับการศึกษาสูงสุดและตำแหน่งหน้าที่ วัดได้จากแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการและเติมคำตอบ จำนวน 6 ข้อ

ตัวแปรกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ตามรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กรของ Scott และ Jaffe จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. การสร้างภาวะผู้นำ (Leader) หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานและการตัดสินใจในการทำงานหรือในส่วนของงานที่ตนเองรับผิดชอบ วัดได้จากแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 5 ข้อ

2. การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง การโน้มน้าวชักจูงให้ผู้ร่วมงานเกิดความร่วมมือร่วมใจกัน ปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้สำเร็จลุล่วง โดยการให้ความถูกต้องยุติธรรม ให้สารสนเทศและมีส่วนร่วม วัดได้จากแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 7 ข้อ

3. การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรที่ต้องการมีการติดต่อสัมพันธ์กันและกัน มีการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และทำงาน

ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด วัดได้จากแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 6 ข้อ

4. การส่งเสริมความร่วมมือ (Cooperation) หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้การทำงานและการแก้ปัญหาพร้อมกับผู้บริหารและมีการติดต่อสื่อสารให้สารสนเทศเพื่อความเข้าใจตรงกัน วัดได้จากแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 5 ข้อ

5. การสร้างบรรยากาศ (Atmophere) หมายถึง การให้ความสมดุระหว่างการควบคุมกับการมีอิสระในการทำงานรวมถึงการยืดหยุ่นในการตอบสนองของความต้องการ ความพอดีในการให้โอกาสและความเสมอภาคสำหรับทุกคนในองค์กร วัดได้จากแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 6 ข้อ

ตัวแปรพลังอำนาจครู ตามแนวคิดมิติทางด้านผลลัพธ์การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของ Paula M. Short และ James S. Rinehart จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับความรับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงบประมาณ การได้เลือกวิชาที่สอน การจัดตารางสอน การจัดทำหลักสูตรและการจัดโปรแกรมอื่น ๆ รวมถึงการตัดสินใจปัญหาที่ส่งผลโดยตรงต่องานสอน วัดได้จากแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 6 ข้อ

2. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Professional Growth) หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับการที่ผู้บริหารให้โอกาสได้รับความก้าวหน้า มีการพัฒนาวิชาชีพครูและมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งได้รับการเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานสอน วัดได้จากแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 3 ข้อ

3. สถานภาพด้านการได้รับการยอมรับ (Status) หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับนับถือในวิชาชีพจากเพื่อนร่วมงาน การเชื่อว่าตนจะได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนได้รับการยกย่องในภูมิความรู้และความเชี่ยวชาญ วัดได้จากแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 6 ข้อ

4. ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Efficacy) หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับตนเองว่ามีทักษะความสามารถในการสอนที่ช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีความสามารถในการถ่ายทอดวิชาความรู้ตามทักษะการสอนของตน วัดได้จากแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับจำนวน 6 ข้อ

5. ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมสิ่งที่จะเกิดขึ้นจากการทำงานซึ่งอาจรวมถึงการจัดตารางสอน การจัดทำหลักสูตร การเลือกตำราและการวางแผนการสอน ความเป็นอิสระของครูเป็นความรู้สึกว่าตนสามารถทำการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ วัดได้จากแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 5 ข้อ

6. ผลกระทบ (Impact) หมายถึง การรับรู้ของครูว่าตนมีผลกระทบในการทำงาน โดยการที่ครูมีอิทธิพลต่อการจัดโปรแกรมการเรียน มีอิทธิพลต่อฝ่ายบริหาร เพื่อนร่วมงาน นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน วัดได้จากแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 3 ข้อ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ตอนโดยในแต่ละตอนมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ ระดับที่สอนและระยะเวลาในการรับราชการ ซึ่งเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (check list) และแบบเติมคำตอบจำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ตามรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กรของ Scott และ Jaffe แบ่งเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย การสร้างภาวะผู้นำ การสร้างแรงจูงใจ การสร้างทีมงาน การส่งเสริมความร่วมมือ และการสร้างบรรยากาศ มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 29 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพลังอำนาจครู โดยผู้วิจัยดัดแปลงและพัฒนาจากแบบสอบถาม School Participant Empowerment Scale ของ Paula M. Short และ James S. Rinehart แบ่งเป็น 6 ด้านประกอบด้วย มิติทางด้านความสามารถในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ สถานภาพด้านการได้รับการยอมรับ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเป็นอิสระ และผลกระทบ มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 29 ข้อ

จากการหาคุณภาพของแบบสอบถาม พบว่า ค่าความเที่ยงเชิงความสอดคล้องภายใน (internal consistency) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาด้วยสูตรของครอนบาค ของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ .97 เมื่อแบ่งเป็นรายด้าน พบว่าแบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครูมีความเที่ยง เชิงความสอดคล้องภายใน เท่ากับ .96 และแบบสอบถามเกี่ยวกับพลังอำนาจครูมีความเที่ยงเชิงความสอดคล้องภายใน เท่ากับ .94 เมื่อพิจารณาแยกเป็นตัวแปรพบว่ามีความเที่ยงเชิงความสอดคล้องภายในอยู่ระหว่าง .75 - .92 และมีค่าดัชนี IOC ของข้อคำถามแต่ละข้อ อยู่ระหว่าง 0.60 - 1

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามด้วยตนเองหลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว 1 สัปดาห์ ผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามกลับคืนจากโรงเรียนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยในครั้งแรกได้แบบสอบถามกลับคืน 280 ฉบับ และทำการติดตามแบบสอบถามจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างคืนครั้งที่สอง ได้รับแบบสอบถามคืนหลังจากติดตามครั้งที่สองจำนวน 176 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนรวมทั้งหมด 456 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.2 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 500 ฉบับ โดยผู้วิจัยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมดประมาณ 3 สัปดาห์ ตั้งแต่ 17 กรกฎาคม พ.ศ. 2549 - 4 สิงหาคม พ.ศ. 2549

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์โดยคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ได้จำนวน 430 ฉบับจากนั้นกำหนดรหัสและบันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงในเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อบรรยายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งการแจกแจงของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ความโด่ง รวมทั้งการแจกแจงความถี่ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

2. การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเลขคณิตพลังอำนาจครูของกลุ่มตัวอย่างที่มีตัวแปรภูมิหลัง ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับที่สอน ระยะเวลาในการรับราชการ ระดับการศึกษาสูงสุดและตำแหน่งหน้าที่ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

3. วิเคราะห์อิทธิพล โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.1 การวิเคราะห์ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดล โดยใช้กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครูทั้ง 5 ด้าน เป็นตัวแปรต้นและพลังอำนาจครูทั้ง 6 ด้าน เป็นตัวแปรตาม

3.2 การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิเคราะห์อิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครูที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรมลิซเรล ผลการวิเคราะห์จะนำเสนอในรูปการวิเคราะห์ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความสอดคล้องในโมเดลการวิจัยที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ คือค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) องศาอิสระ (Degree of freedom) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) และดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) โมเดล

แสดงเส้นอิทธิพลทางตรง (direct effect) และทางอ้อม (indirect effect) ของตัวแปรกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครูทั้ง 5 ด้าน ที่ส่งผลต่อพลังอำนาจครูทั้ง 6 ด้าน รวมทั้งตารางแสดงอิทธิพลรวมของโมเดล

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

ผลการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 41 – 50 ปี โดยส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและดำรงตำแหน่งครูผู้สอน โดยสอนในระดับมัธยมศึกษามากที่สุด และระยะเวลาในการรับราชการอยู่ในช่วง 21 – 30 ปี

สถานศึกษาเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการสร้างภาวะผู้นำ การสร้างแรงจูงใจ การสร้างทีมงาน การส่งเสริมความร่วมมือและการสร้างบรรยากาศให้แก่กลุ่มตัวอย่างโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และกลุ่มตัวอย่างรับรู้ว่าคุณภาพตนเองมีพลังอำนาจด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความเป็นอิสระ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และรับรู้ว่าคุณภาพตนเองมีพลังอำนาจด้านสถานภาพและผลกระทบโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างรับรู้ว่าคุณภาพตนเองมีพลังอำนาจด้านผลกระทบแตกต่างกันค่อนข้างมาก เมื่อพิจารณาในส่วนของค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ใช้ศึกษา พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใกล้เคียงกัน ยกเว้นตัวแปรพลังอำนาจครูด้านผลกระทบมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย พบว่าตัวแปรพลังอำนาจครูด้านผลกระทบ จะมีลักษณะการกระจายของข้อมูลมากกว่าตัวแปรอื่น ๆ เช่นเดียวกัน ในส่วนของค่าความเบ้ พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีลักษณะเบ้ทางลบ แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย ส่วนค่าความโด่งมีค่าค่อนข้างต่ำ และเข้าใกล้ศูนย์แสดงว่าลักษณะการแจกแจงเป็นโค้งปกติ ผลการวิเคราะห์นี้แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาโมเดลกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	C.V.	Skewness	Kurtosis
<i>กลุ่มตัวแปรกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครู</i>					
1. การสร้างภาวะผู้นำ	3.86	.57	14.77	-.47	1.10
2. การสร้างแรงจูงใจ	3.72	.61	16.40	-.61	1.38
3. การสร้างทีมงาน	3.79	.62	16.36	-.48	.66
4. การส่งเสริมความร่วมมือ	3.66	.69	18.85	-.53	.66
5. การสร้างบรรยากาศ	3.75	.68	18.13	-.73	1.35
<i>กลุ่มตัวแปรพลังอำนาจครู</i>					
6. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.51	.62	17.66	-.16	.30
7. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	3.93	.64	16.28	-.72	1.47
8. สถานภาพ	3.40	.65	19.12	-.24	.56
9. ความเชื่อมั่นในตนเอง	4.02	.52	12.94	-.02	-.16
10. ความเป็นอิสระ	3.72	.65	17.47	-.30	.24
11. ผลกระทบ	2.93	.94	32.08	-.23	-.42

2. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตของพลังอำนาจครูที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน พบว่า ค่าเฉลี่ยของพลังอำนาจครูมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระหว่างครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยของพลังอำนาจสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และเมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยของพลังอำนาจสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอน และไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับที่สอนและเวลาในการรับราชการ ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 2 และ 3

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบพลังอำนาจครู จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาสูงสุดและตำแหน่งหน้าที่

ตัวแปร		N	\bar{X}	S.D.	C.V.	t	p-value
เพศ	ชาย	106	3.63	.48	13.22	1.177	.240
	หญิง	324	3.57	.46	12.89		
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	381	3.56	.47	13.20	3.699	.026*
	ปริญญาโท	42	3.75	.43	11.47		
ตำแหน่งหน้าที่	ครูผู้สอน	416	3.57	.47	13.17	-4.716	.000*
	ผู้บริหาร	14	3.95	.28	7.09		

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบพลังอำนาจครูจำแนกตามอายุ ระดับที่สอนและระยะเวลาในการรับราชการ

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	p-value
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	3	.326	.109	.500	.682
	ภายในกลุ่ม	426	92.572	.217		
	รวม	429	92.899			
ระดับที่สอน	ระหว่างกลุ่ม	2	.307	.153	.707	.494
	ภายในกลุ่ม	427	92.592	.217		
	รวม	429	92.899			
ระยะเวลาในการรับราชการ	ระหว่างกลุ่ม	3	.326	.109	.500	.682
	ภายในกลุ่ม	426	92.572	.217		
	รวม	429	92.899			

3. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู

การวิเคราะห์ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดล พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้จำนวน 11 ตัวแปร จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของตัวแปร 55 คู่ มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 จำนวน 53 คู่ และ 2 คู่ ตามลำดับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของค่าสหสัมพันธ์ทั้งหมด ขนาดความ

สัมพันธ์ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ($.4 < r < .6$) ทิศทางของความสัมพันธ์มีทิศทางเดียวกัน คือทิศทางทางบวก โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ การส่งเสริมความร่วมมือและการสร้างบรรยากาศ ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (n=430)

ตัวแปร	DEC	PROF	STA	SELF	AUTO	IMPA	LEAD	MOTI	TEAM	COOP	ATMO
DEC	1.000										
PROF	.493**	1.000									
STA	.567**	.437**	1.000								
SELF	.380**	.428**	.479**	1.000							
AUTO	.496**	.476**	.526**	.533**	1.000						
IMPA	.265**	.126**	.287**	.121**	.315**	1.000					
LEAD	.506**	.396**	.369**	.356**	.455**	.105**	1.000				
MOTI	.559**	.417**	.308**	.310**	.387**	.128**	.670**	1.000			
TEAM	.539**	.442**	.370**	.349**	.453**	.147**	.601**	.718**	1.000		
COOP	.581**	.406**	.314**	.289**	.391**	.135**	.584**	.754**	.745**	1.000	
ATMO	.558**	.479**	.359**	.315**	.458**	.200**	.567**	.725**	.743**	.797**	1.000
\bar{X}	3.508	3.933	3.401	4.019	3.719	2.928	3.860	3.723	3.789	3.665	3.752
S.D.	.619	.643	.653	.519	.654	.937	.572	.612	.623	.690	.676
Bartlett's Test of Sphericity = 2623.863 dt = 55 P = .000 Kaiser-Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy = .910											

* $p < .05$, ** $p < .01$

ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลอิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครูกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งมีตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 11 ตัวแปร โดยแบ่งเป็นตัวแปรสาเหตุ 5 ตัวแปร ประกอบด้วย การสร้างภาวะผู้นำ (LEAD) การสร้างแรงจูงใจ (MOTI) การสร้างทีมงาน (TEAM) การส่งเสริมความร่วมมือ (COOP) และการสร้างบรรยากาศ (ATMO) ตัวแปรผล 6 ตัวแปร ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (DEC) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (PROF) สถานภาพด้านการได้รับการยอมรับ (STA) ความเชื่อมั่นในตนเอง (SELF) ความเป็นอิสระ (AUTO) และผลกระทบ (IMPA) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 4.336 ที่องศาอิสระเท่ากับ 14 ระดับความมีนัยสำคัญ (P-value) เท่ากับ 0.993 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.99 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) เท่ากับ 0.005 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R SQUARE) ของตัวแปรการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ สถานภาพ ความเชื่อมั่นในตนเอง

ความเป็นอิสระ และผลกระทบ มีค่าเท่ากับ .404, .261, .123, .235, .283 และ .042 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ สถานภาพ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเป็นอิสระและผลกระทบได้ร้อยละ 40, 26, 12, 24, 28 และร้อยละ 4 ตามลำดับ

ตัวแปรการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรการสร้างภาวะผู้นำ การส่งเสริมความร่วมมือและการสร้างบรรยากาศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .18, .20 และ .13 ตามลำดับ

ตัวแปรความก้าวหน้าในวิชาชีพ ได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสร้างภาวะผู้นำ การสร้างทีมงานและการสร้างบรรยากาศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .16, .15 และ .30 ตามลำดับ

ตัวแปรสถานภาพ ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรการสร้างแรงจูงใจและการส่งเสริมความร่วมมือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าอิทธิพลเท่ากับ -.27 และ -.34 ตามลำดับ และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปร การสร้างภาวะผู้นำ การสร้างทีมงานและการสร้างบรรยากาศโดยส่งผ่านตัวแปรการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .27, .19 และ .18 ตามลำดับ

ตัวแปรความเชื่อมั่นในตนเอง ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรการสร้างภาวะผู้นำและการสร้างทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .20 และ .15 ตามลำดับ และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรการสร้างภาวะผู้นำและการสร้างบรรยากาศโดยส่งผ่านตัวแปรความก้าวหน้าในวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .04 และ .08 ตามลำดับ

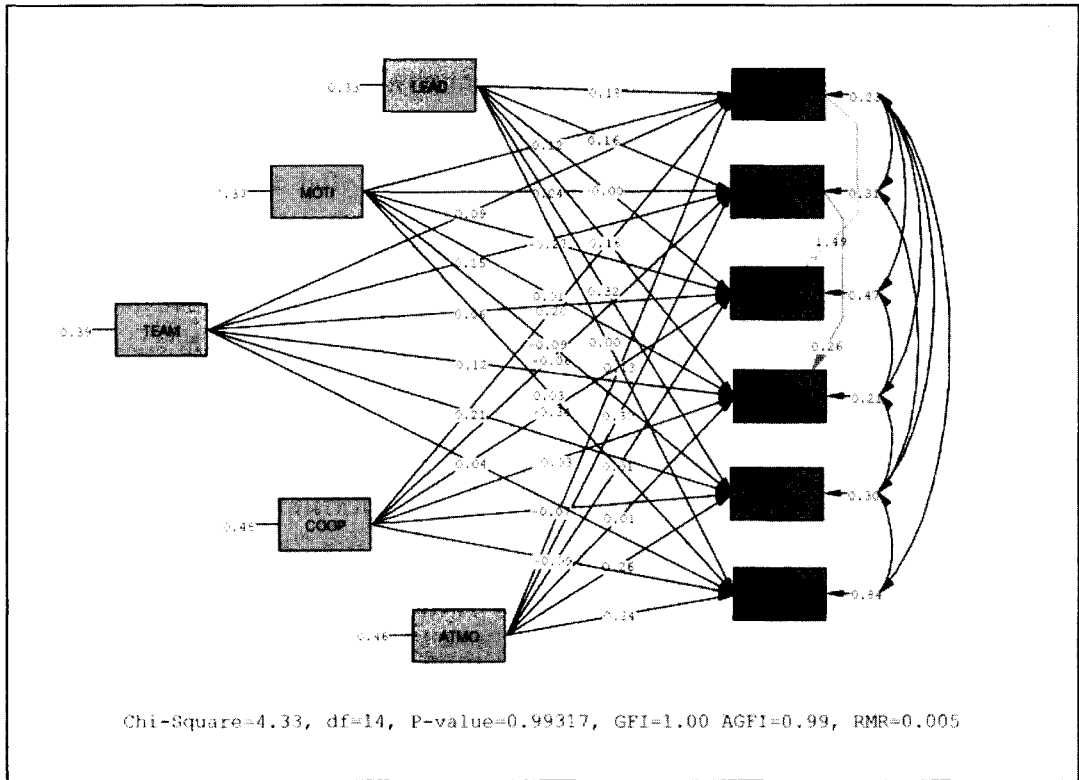
ตัวแปรความเป็นอิสระ ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรการสร้างภาวะผู้นำ การสร้างทีมงานและการสร้างบรรยากาศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .32, .21 และ .26 ตามลำดับ

ตัวแปรผลกระทบ ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรการสร้างบรรยากาศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .34 ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 5 และแผนภาพที่ 3

ตารางที่ 5 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดลกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู

ตัวแปรผล	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (DEC)			ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (PROF)			สถานภาพด้านการได้รับการยอมรับ (STA)			ความเชื่อมั่นในตนเอง (SELF)			ความเป็นอิสระ (AUTO)			ผลกระทบ (IMPA)		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
ตัวแปรสาเหตุ																		
การสร้างภาวะผู้นำ (LEAD)	.18*	-	.18*	.16*	-	.16*	.27*	.27*	-.003	.20*	.04*	.16*	.32*	-	.32*	.003	-	.003
	(.06)		(.06)	(.07)		(.07)	(.07)	(.09)	(.09)	(.06)	(.02)	(.05)	(.07)		(.07)	(.11)		(.11)
การสร้างแรงจูงใจ (MOTI)	.12	-	.12	.04	-	.04	-.09	.18	-.27*	.001	.01	-.01	-.09	-	-.09	-.03*	-	-.03
	(.07)		(.07)	(.08)		(.08)	(.08)	(.10)	(.10)	(.07)	(.02)	(.06)	(.08)		(.08)	(.13)		(.13)
การสร้างทีมงาน (TEAM)	.09	-	.09	.15*	-	.15*	.19*	.13*	.06	.16*	.04	.12	.21*	-	.21*	.04	-	.04
	(.06)		(.06)	(.07)		(.07)	(.08)	(.10)	(.09)	(.06)	(.02)	(.06)	(.07)		(.07)	(.12)		(.12)
การส่งเสริมความร่วมมือ (COOP)	.20*	-	.20*	-.06	-	-.06	-.05	.29*	-.34*	-.04	-.02	-.03	-.07	-	-.07	-.09	-	-.09
	(.06)		(.06)	(.07)		(.07)	(.08)	(.10)	(.10)	(.06)	(.02)	(.06)	(.07)		(.07)	(.12)		(.12)
การสร้างบรรยากาศ (ATMO)	.13*	-	.13*	.30*	-	.30*	.18*	.19	-.01	.07	.08*	-.01	.26*	-	.26*	.35*	-	.35*
	(.06)		(.06)	(.07)		(.07)	(.08)	(.10)	(.09)	(.06)	(.02)	(.06)	(.07)		(.07)	(.12)		(.12)
ค่าสถิติ																		
ไค-สแควร์ = 4.336	df = 14	p = .993	GFI = 1.00	AGFI = .99	RMR = .005													
สมการโครงสร้างตัวแปร																		
	DEC			PROF			STA			SELF			AUTO			IMPA		
R SQUARE	.404			.261			.123			.235			.283			.042		

* $p < .05$



แผนภาพที่ 3 โมเดลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของพลังอำนาจครู จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดและตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกัน โดยครูที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทรับรู้ว่ามีพลังอำนาจสูงกว่าครูที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมพงษ์ น้อยสุขชี (2540) ที่พบว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในด้านการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหารกิจการนักเรียนแตกต่างกัน โดยครูที่มีการศึกษาสูงกว่าจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในด้านการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหารกิจการนักเรียนมากกว่าครูที่จบการศึกษาต่ำกว่า อาจเป็นเพราะว่าครูที่จบการศึกษาสูงกว่ามักจะได้รับการยอมรับในด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การเป็นผู้นำในการทำงานมากกว่า จึงทำให้รู้สึกว่าคุณเองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สามารถควบคุมและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน เชื่อว่าตนเองได้รับการสนับสนุน ยอมรับและมีผลกระทบต่อการร่วมงาน จึงทำให้รับรู้ว่าคุณมีพลังอำนาจมาก

กว่าครูที่จบการศึกษาต่ำกว่า นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดกระบวนการเสริมพลังอำนาจของ Conger and Kanungo (1988) ที่เชื่อว่าบุคคลมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง ถ้าได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสมจากผู้บังคับบัญชา และเมื่อบุคคลมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ย่อมมีพลังอำนาจที่ส่งผลถึงการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารมีพลังอำนาจสูงกว่าครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลำพูน เอกฐิน (2542) ที่พบว่า ผู้ช่วยผู้บริหารมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรและด้านความมีอิสระจากงานมากกว่าครูผู้สอน และปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด แสดงว่าผู้บริหารได้รับความพึงพอใจในงานมากกว่าครูผู้สอน เนื่องจากรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีอิสระในการทำงาน

2. จากการวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดลแสดงกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู สามารถอภิปรายรายละเอียดได้ดังนี้

2.1 สถานภาพได้รับอิทธิพลทางตรงจากการส่งเสริมความร่วมมือและได้รับอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านตัวแปรการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เมื่อพิจารณาจากตารางค่าอิทธิพล พบว่า การส่งเสริมความร่วมมือส่งอิทธิพลทางตรงต่อสถานภาพมีค่าเป็นลบ แต่ส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อสถานภาพโดยส่งผ่านตัวแปรการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีค่าเป็นบวก เนื่องจาก การที่โรงเรียนส่งเสริมให้ครูเรียนรู้การทำงานและแก้ปัญหาร่วมกับผู้บริหารอาจทำให้ครูไม่กล้าแสดงความคิดเห็น หรือเมื่อมีความคิดเห็นที่ไม่ตรงกับผู้บริหารก็ไม่กล้าทักท้วง เนื่องจากคิดว่าตนเองอาจมีความรู้ในด้านการบริหารไม่ดีพอเท่าผู้บริหารหรืออยู่ในสถานภาพที่ด้อยกว่า จึงทำให้ครูรู้สึกว่าสถานภาพของตนเองลดลง แต่เมื่อโรงเรียนส่งเสริมความร่วมมือในการเรียนรู้การทำงานและแก้ปัญหาร่วมกับผู้บริหาร โดยในขณะเดียวกันก็ให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงบประมาณ การได้เลือกวิชาที่สอน การจัดตารางสอน การจัดทำหลักสูตรและการจัดโปรแกรมอื่น ๆ รวมถึงการตัดสินใจปัญหาที่ส่งผลโดยตรงต่องานสอนของตนจะทำให้ครูกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นมากขึ้นเนื่องจากงานส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของตนเองโดยตรง จึงมีความรู้ในระดับที่กล้าแสดงความคิดเห็นแม้ว่าความคิดเห็นดังกล่าวจะแตกต่างจากผู้บริหาร และเมื่อแสดงความคิดเห็นแล้วได้รับการยอมรับก็รู้สึกว่าได้รับการยกย่องในภูมิความรู้ จึงส่งผลให้ครูมีสถานภาพสูงขึ้น

2.2 ความเชื่อมั่นในตนเองได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสร้างภาวะผู้นำ และได้รับอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านความก้าวหน้าในวิชาชีพ เมื่อพิจารณาจากตารางค่าอิทธิพล จะเห็นว่า อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมมีค่าเป็นบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งคู่ แสดงให้เห็นว่าการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำในการกำหนดเป้าหมายให้อำนาจในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจในการทำงาน จะทำให้รู้สึกว่าคุณมีความสามารถและมีประสิทธิภาพในการทำงานให้บรรลุผล จึงทำให้มีความ

เชื่อมั่นในตนเอง และในขณะเดียวกันหากโรงเรียนส่งเสริมภาวะผู้นำพร้อมด้วยการให้โอกาสได้รับความก้าวหน้า มีการพัฒนาวิชาชีพครูและมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งได้รับการเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานสอนก็จะยิ่งส่งผลให้ครูมีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น ข้อค้นพบดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดของ Scott และ Jaffe (Scott & Jaffe, 1991) ที่ว่ากระบวนการที่สำคัญในการเสริมสร้างพลังอำนาจคือการกระตุ้นให้ทุกคนเป็นผู้นำในการกำหนดเป้าหมาย เพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดรับรู้ความสามารถของตนเอง ตามแนวคิดกระบวนการเสริมพลังอำนาจของ Conger and Kanungo (1988) กล่าวว่าเมื่อผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณภาพเพียงพอต่อความรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และสามารถทำงานนั้นได้สำเร็จผู้ปฏิบัติจะมีความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น รับรู้ในสมรรถนะของตนเอง มีความแข็งแกร่งและเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น

2.3 สถานภาพได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการสร้างบรรยากาศโดยส่งผ่านตัวแปรการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เมื่อพิจารณาจากตารางค่าอิทธิพล พบว่าการสร้างบรรยากาศส่งอิทธิพลทางตรงต่อสถานภาพอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีค่าเป็นบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากการสร้างบรรยากาศเป็นการให้ความสมดุลระหว่างการควบคุมกับการมีอิสระ ในการทำงานรวมถึงการยืดหยุ่นในการตอบสนองความต้องการ ความพอดีในการให้โอกาสและความเสมอภาคสำหรับทุกคนในองค์กร ทำให้ทุกคนรู้สึกถึงความเท่าเทียมกัน ไม่มีใครได้รับโอกาสและการยกย่องให้เกียรติมากกว่าคนอื่น ๆ จึงทำให้การสร้างบรรยากาศไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อสถานภาพของครู แต่เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผ่านตัวแปรการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่าส่งผลให้ครูมีสถานภาพสูงขึ้น เพราะการบริหารบุคลากรบนพื้นฐานการให้โอกาสและความเสมอภาคนั้น ถึงแม้ทุกคนต้องยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น แต่ก็มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีโอกาสในการแสดงศักยภาพและความสามารถ จึงส่งผลให้มีศักยภาพสูงขึ้น โดยข้อค้นพบที่ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของประวิต เอรารวรรณ (2539) ที่ศึกษาปัจจัยในการเสริมสร้างพลังอำนาจครู พบว่า ปัจจัยที่สำคัญคือต้องให้อิสรภาพในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยกย่องยอมรับ ให้ขวัญกำลังใจและรางวัล ให้เกียรติและไว้วางใจ ยอมรับความผิดพลาดในการตัดสินใจร่วมกันเพื่อพัฒนาสถานภาพครู นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดปิรามิดอำนาจของเทรซี (Tracy, 1990) ซึ่งกำหนดขั้นตอนการเสริมสร้างพลังอำนาจส่วนหนึ่งว่าผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจในการทำงานโดยให้โอกาสในการตัดสินใจ ยอมรับข้อผิดพลาด โดยผู้บริหารพร้อมที่จะยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นร่วมกับผู้ปฏิบัติงาน ให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจเพื่อพัฒนาสถานภาพของผู้ปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาอิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู ผู้วิจัยขอเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ดังนี้

1. จากการศึกษ พบว่า ครูที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทจะรับรู้ว่าคุณค่าของพลังอำนาจมากกว่าครูที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ดังนั้นโรงเรียนควรเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ครูอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกันมากขึ้นเพื่อครูและบุคลากรจะได้กล้าคิด กล้าทำ สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้านกระบวนการ พบว่าการส่งเสริมความร่วมมือและการสร้างบรรยากาศมีความสัมพันธ์กันสูงสุด การสร้างภาวะผู้นำและการสร้างบรรยากาศมีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ดังนั้นโรงเรียนควรส่งเสริมทางด้านความร่วมมือและการสร้างบรรยากาศไปพร้อม ๆ กัน โดยเน้นด้านการสร้างภาวะผู้นำในระดับพอเหมาะ เพื่อไม่ให้มีผลกระทบต่อความร่วมมือและบรรยากาศในการทำงาน สำหรับในด้านผลลัพธ์ พบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและสถานภาพมีความสัมพันธ์กันสูงสุด ดังนั้นโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น กำหนดนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียนเพื่อให้ครูมีสถานภาพสูงขึ้น

3. จากการวิเคราะห์โมเดลแสดงกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นหน่วยงานทางการศึกษา ผู้บริหารและหัวหน้างานควรนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารจัดการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรในโรงเรียนเพื่อพัฒนาศักยภาพในแต่ละด้านของครูและบุคลากร เพื่อเพิ่มคุณภาพการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาตามทฤษฎีรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์การ ของ Scott และ Jaffe และแนวคิดมิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของ Short และ Rinehart เนื่องจากทั้งสองแนวคิดทฤษฎีนี้จำแนกการเสริมสร้างพลังอำนาจออกเป็น 2 มิติอย่างชัดเจนและเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลาย แต่จากผลการวิจัย พบว่า โมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรผลทั้ง 6 ตัวแปร ได้ค่อนข้างต่ำ ดังนั้นจึงควรศึกษาทฤษฎีองค์การใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อคัดเลือกตัวแปรมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาเพื่อพัฒนาโมเดลให้สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรผลได้ชัดเจนและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการประยุกต์ใช้เทคนิคการวิเคราะห์กลุ่มมพหุ เช่น ในการศึกษาเปรียบเทียบพลังอำนาจครูจำแนกตามภูมิภาค หรือระหว่างครูในกรุงเทพมหานคร ปริมณฑลและต่างจังหวัด เพื่อจะได้ศึกษาโมเดลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครูว่าแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

3. ควรศึกษาวิจัย โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก เกี่ยวกับลักษณะของพลังอำนาจครู เพื่อนำไปใช้ในการส่งเสริมพลังอำนาจ ให้ครูมีพลังอำนาจมากขึ้นซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานและพัฒนาศักยภาพของครู เพื่อประสิทธิผลของโรงเรียนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กฤติยา วงศ์ก้อม. (2547). รูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทวี พรหมมินตะ. (2544). ผลของการเสริมพลังอำนาจครูโดยการพัฒนาความสามารถด้านการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนตามแนวคิดความร่วมมือ : การออกแบบด้วยวิธีผสมผสาน. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประวีต เอรารวรรณ. (2539). *การเสริมสร้างพลังอำนาจครู: การวิจัยแบบสนทนากลุ่ม*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิยะธิดา วรญาโนปกรณ์. (2546). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิพัฒน์ วิเชียรสวรรณ. (2539). *แผนการศึกษาแห่งชาติ และแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: เดอะบุ๊กส์
- รัตนา ลีอวานิช. (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และความเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลำพูน เอกฐิน. (2542). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สมพงษ์ น้อยสุขชี. (2540). *ความต้องการให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการ การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจสั่งการและขวัญของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- อวยพร เรื่องตระกูล. (2544). *การพัฒนาและวิเคราะห์คุณภาพของวิธีการวัดคะแนนพัฒนาการตามทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิมและทฤษฎีการตอบสนองข้อสอบ. วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- อารี แดงผดุง. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อโรงเรียนของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาล เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- Bogler, R., & Somech, A. (2004). *Influence of teacher empowerment on teacher's organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools.* ScienceDirect-Teaching and Teacher Education.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy Management Review*, 13(3), 471-482.
- Lindeman, R., H., Merenda, P. F., & Gold, R. Z. (1980). *Introduction to Bivariate and Multivariate Analysis.* Glenview, Illinois: Scott, Foresman and Company.
- Scott, C. D., & Jaffe, D. T. (1991). *Empowerment: Building a Committed Workforce.* California: Kogan Page.
- Short, P. M., & Rinehart, J. S. (1992). *Participant empowerment scale : Assessment of the level of participant empowerment in the school.* Educational and Psychological Measurement, 54, 951-960.
- Tracy, D. (1990). *10 steps to empowerment: A common-sense guide to managing people.* New York: William Morrow and Company.
- Yueh-Yun, Wu. (1994). *Relation ships among teachers' perceptions of empowerment, job satisfaction, and organizational commitment in public schools.* Doctoral Dissertation, The Pennsylvania State University