



บทความวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครูกับความผูกพันของครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHER EMPOWERMENT AND COMMITMENT
OF TEACHERS IN SCHOOLS UNDER NONG BUA LAM PHU
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

กรชชา สิงห์อุดม¹ รองศาสตราจารย์ ฤกษ์ณา มาร์เชิร์ท² ดร. อาภารัตน์ ราชพัฒน์³
KORNCHASA SINGUDOM¹ ASSOC.PROF. KRISANA MARCHER² DR. APHARAT RATCHAPAT³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เน้นศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครูกับความผูกพันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้ 1) เพื่อสำรวจการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครูในโรงเรียน 2) เพื่อหาความผูกพันของครูในโรงเรียน และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครูกับความผูกพันของครู ประชากร เป็นครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 1,130 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 291 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การสร้างภาวะผู้นำ รองลงมาได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจ 2) ความผูกพันของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความผูกพันต่อวิชาชีพ รองลงมาคือ ความผูกพันต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความผูกพันต่อโรงเรียน 3) การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครูกับความผูกพันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์, การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครู, ความผูกพันของครูในโรงเรียน, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

¹ผู้วิจัย นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

²ประธานที่ปรึกษา ประจำหลักสูตรสาขาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

³กรรมการที่ปรึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียนสุวรรณคูหาพิทยาสรรค์

ABSTRACT

This research aimed to study the teacher empowerment and teacher commitment in schools under Nong Bua Lam Phu Primary Educational Service Area Office 2 which the research purposes were to : 1) explore the teacher empowerment in the schools, 2) find out the teacher commitment in the schools, and 3) study the relationship between the teacher empowerment and teacher commitment. The 1,130 population, and the 291 research samples comprised of teachers drawn from Nong Bua Lam Phu Primary Educational Service Area Office 2. A rating scale questionnaire was used for data collection and the statistics applied for data analysis were percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient.

The research findings were as follows :

- 1) The overall aspect of the teacher empowerment in the schools was found at a high level. The aspect of the leadership was the highest mean and followed by the participation in making decision while the lowest mean was the motivation.
- 2) The teacher commitment was found in overall aspect at a high level. The highest mean was professional commitment then the commitment of the learners' learning respectively. The lowest mean was the commitment to the school.
- 3) The teachers' empowerment was positively associated with the teachers' commitment at a moderate level with the statistical significance at .01 level.

Keyword : Relationship, Teacher empowerment, Teacher commitment in schools, Nong Bua Lam Phu Primary Educational Service Area Office 2

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ส่งเสริมความรู้ ความคิด มีทักษะ และเจตคติให้รู้ตนเอง รู้จักชีวิต เข้าใจสังคม มีความสามารถพร้อมที่จะปรับตัวได้อย่างเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก และสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่สำคัญคือ การพัฒนาการศึกษาของชาติให้มีคุณภาพสูงขึ้น ดังนั้นการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจึงมีเป้าหมายที่มุ่งปลูกฝังอบรม พัฒนาคุณภาพการศึกษา และชีวิตของนักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ คือมีการพัฒนาทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาไปพร้อมๆ กัน (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545, น. 12)

ในการจัดการศึกษาครูเป็นผู้มีบทบาทมากที่สุดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การจัดการศึกษาจะประสบผลสำเร็จหรือไม่เพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยในตัวครูหลายอย่างและปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งคือ ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู ความผูกพันต่อวิชาชีพ และความผูกพันต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นต้น ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่ในปัจจุบันพบว่า การปฏิบัติงานของครูยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ได้ทั้งหมด เนื่องมาจากครูยังไม่เกิดความรู้สึกผูกพันต่อโรงเรียน ต่อวิชาชีพและต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างจริงจัง ดังนั้น การแก้ปัญหาที่แท้จริงจึงอยู่ที่ว่าทำอย่างไรจึงจะอุทิศตนทั้งด้านร่างกาย

จิตใจอย่างเต็มที่เสมือนว่าตนเองเป็นเจ้าของโรงเรียน หรือมีความผูกพันต่อโรงเรียน ต่อวิชาชีพและการเรียนรู้ของผู้เรียนนั่นเอง สอดคล้องกับ สาธิต รื่นเรืองใจ (2549, น. 1) ซึ่งได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของครู เพราะหากครูมีความผูกพันต่อโรงเรียนสูงก็ย่อมจะมีพฤติกรรมที่ส่งผลให้โรงเรียนประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่กำหนดไว้ หากสามารถทำให้ครูมีความผูกพันต่อโรงเรียนได้มากเท่าไร ก็จะทำให้ครูมีความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกของโรงเรียนต่อไป ทุ่มเทศความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีผลงานที่น่าพอใจซึ่งจะเกิดผลดีต่อโรงเรียนมากที่สุด ถ้าครูมีความผูกพันต่อโรงเรียนในระดับสูงก็จะมีผลผูกพันต่อวิชาชีพและการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยเช่นกัน และก็จะแสดงออกมาโดยการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทุ่มเทกำลังใจ กำลังใจ เสียสละเวลา มีความรัก ความพอใจ เชื้อมั่น ยอมรับเป้าหมายและต้องการดำรงเป็นสมาชิกของโรงเรียน แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าครูมีความผูกพันต่อโรงเรียนต่ำ พฤติกรรมของครูที่แสดงออกมาอาจเป็นที่ไม่พึงประสงค์ ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่กระตือรือร้น ขาดความรับผิดชอบหรือขอยกย้ายไปอยู่ที่อื่นก็จะส่งผลกระทบต่อการบริหารงานทั้งหมด ที่สำคัญอาจส่งผลถึงประสิทธิภาพในการสอนความผูกพันต่อโรงเรียนของครูจึงเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้วย (จิตพัฒน์ สดางค์จันทร์, 2552, น. 2)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 มีเขตพื้นที่การปฏิบัติงานควบคุมกำกับ ดูแล 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอนากลาง อำเภอสุวรรณคูหา และอำเภอนาวัง มีความมุ่งมั่นในการดำเนินงานบริหารจัดการ และพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีเป้าหมายที่สำคัญ คือ ผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 1,130 คน (ข้อมูลสารสนเทศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2, 2556 : 10 มิ.ย. 56) และจากผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยร้อยละของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ในการสอบระดับชาติ

ขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2553 (คณิตศาสตร์ ภาษาไทย วิทยาศาสตร์) มีคะแนนรวมเฉลี่ยร้อยละ 49.91 และปีการศึกษา 2554 คะแนนรวมเฉลี่ยร้อยละ 45.37 ในทุกรายวิชา มีคะแนนเฉลี่ยลดลง ยกเว้นวิชาภาษาไทย จึงทำให้คะแนนรวมเฉลี่ยลดลง และคะแนนเฉลี่ยร้อยละของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2553 มีคะแนนรวมเฉลี่ยร้อยละ 45.24 และปีการศึกษา 2554 เฉลี่ยร้อยละ 46.87 สำหรับคะแนนเฉลี่ยร้อยละของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2553 มีคะแนนรวมเฉลี่ยร้อยละ 40.35 และปีการศึกษา 2554 คะแนนรวมเฉลี่ยร้อยละ 43.57 แต่ในรายวิชาสุขศึกษา และการงานอาชีพ มีแนวโน้มลดลง และเมื่อพิจารณาโดยภาพรวมของทั้งสองปีการศึกษา พบว่า มีคะแนนรวมเฉลี่ยไม่ผ่าน 50 % ซึ่งปัญหาเรื่องผลสัมฤทธิ์ที่ต่ำกว่าเป้าหมายนั้นอาจมาจากหลายสาเหตุ เช่น ขาดแคลนสื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสม ครูสอนไม่ตรงกับวิชาเอก ครูรับภาระงานอื่นมากเกินไปทำให้ไม่มีเวลาจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับนักเรียนได้อย่างเต็มที่ แต่สาเหตุหนึ่งน่าจะมาจากการที่ครูขาดความผูกพันต่อโรงเรียน ต่อวิชาชีพและการเรียนรู้ของผู้เรียน จึงทำให้ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนต่ำกว่าเป้าหมายที่ควรจะเป็น

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและเห็นความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครูและความผูกพันของครูในโรงเรียน ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสามารถนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนปรับปรุงรูปแบบการบริหารงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดมาตรการเสริมสร้างศักยภาพของสถานศึกษาและความผูกพันของบุคลากรต่อสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษานั้นๆ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพต่อเด็กและเยาวชนที่รับผิดชอบต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

2. เพื่อศึกษาความผูกพันของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
หนองบัวลำภู เขต 2

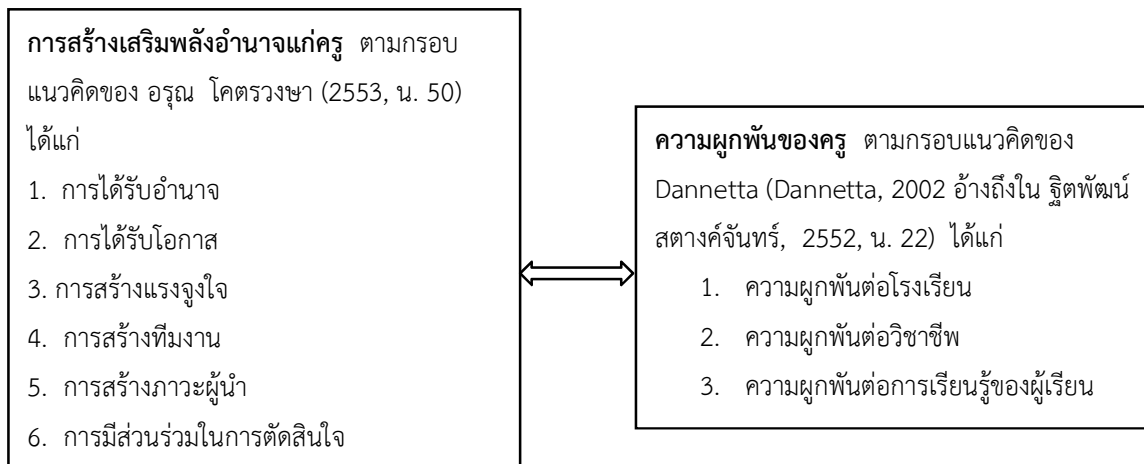
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการ
เสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครูกับความผูกพันของครูใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
หนองบัวลำภู เขต 2

กรอบแนวคิดของวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรตัวที่ 1

ตัวแปรตัวที่ 2



ภาพประกอบที่ 1 แผนภูมิกรอบแนวคิดของการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครูมีความสัมพันธ์กับ
ความผูกพันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง
การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครูกับความผูกพันของครูใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
หนองบัวลำภู เขต 2 ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครู
พนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง ซึ่งทำหน้าที่หลัก
ทางการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำนวน 291
คน ได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัย
ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรในการวิจัย กำหนดนิยามศัพท์ และ
ขอขานเนื้อหาในการสร้างเครื่องมือตามกรอบแนวคิดของ
การวิจัย

2. นำนิยามศัพท์มากำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับ
ประเด็นเนื้อหาที่ต้องการวัดเพื่อสร้างแบบสอบถาม และ
ศึกษาข้อคำถาม จำนวนข้อคำถาม แล้วนำไปให้อาจารย์ที่
ปรึกษาตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ
เนื้อหาที่ต้องการวัดและให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงให้
ถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น

3. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ
เพื่อตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามด้านความตรง
เชิงเนื้อหา และพิจารณาความสอดคล้อง (Index of Item
Congruence : IC) ของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ จากนั้น
เลือกคำถามที่มีค่า IC ที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปมาใช้ ซึ่งในการ

วิจัยครั้งนี้ แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครู มีค่า IC อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 และแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของครูในโรงเรียน มีค่า IC อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีของ Cronbach (ภัทรพร เกษสังข์, 2549, น. 143) ซึ่งได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครูเท่ากับ 0.724 และแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของครูเท่ากับ 0.588

5. นำผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือที่ทดลองใช้ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือไปยังครูในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดภายหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ วุฒิ การศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

3. แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครูกับความผูกพันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 สรุปผลได้ดังนี้

1. สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 61.86 เป็นเพศชาย จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 38.14 และขนาดของสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 57.39 เป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 42.61 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสร้างภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.72) รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.77) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.74)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความผูกพันต่อวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.62$, S = 0.40) รองลงมา คือ ด้านความผูกพันต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.51) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความผูกพันต่อโรงเรียน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.57)

4. ผลความสัมพันธ์ระหว่างการผลิตสร้างพลังอำนาจแก่ครูกับความผูกพันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = .568$) โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์เป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ด้านการสร้างแรงจูงใจกับความผูกพันของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .569$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ การเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพกับความผูกพันของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .555$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ด้านการสร้างภาวะผู้นำกับความผูกพันของครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .551$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับความผูกพันของครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .542$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ด้านการได้รับอำนาจกับความผูกพันของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .520$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ด้านการสร้างทีมงานกับความผูกพันของครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .515$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ด้านการได้รับโอกาสกับความผูกพันของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .493$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ การสร้างทีมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนอยู่ในระดับสูง ($r = .674$) การสร้างแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนอยู่ในระดับสูง ($r = .672$) และการสร้างภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนอยู่ในระดับสูง ($r = .668$) ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ การสร้างทีมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อวิชาชีพ ($r = .267$) อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

การอภิปรายผล

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครู

การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การดำเนินงานตามโครงการต่างๆ การจัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการประจำปี วางแผนใช้จ่ายงบประมาณประจำปี กำหนดนโยบาย เป้าหมายในการทำงานของโรงเรียน ให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ อรุณ โคตรวงษา (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการผลิตสร้างพลังอำนาจครูกับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 พบว่า ครูมีระดับการผลิตสร้างพลังอำนาจครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และกุหลาบ ปิงไสย (2551) ได้ศึกษาการผลิตสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 พบว่า ครูมีระดับการผลิตสร้างพลังอำนาจครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทยา ยี่สารพัฒน์ (2549, น. 97) ได้ศึกษาการผลิตสร้างพลังอำนาจในวิชาชีพผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ เขต 1 อยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครู ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดคือ ด้านการสร้าง

ภาวะผู้นำ อาจสืบเนื่องมาจากผู้บริหารกระตุ้นให้ครูร่วมสร้างวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งสู่การพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานทั้งด้านการทำงานและการปฏิบัติตน อีกทั้งยังตั้งใจและสนับสนุนให้ครูคิดริเริ่มในการสร้างสรรค์ผลงานและวิธีการทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะธิดา วรญา โณปกรณ์ (2546, น. 138) ได้พัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครู มิติกระบวนการ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 58 ตัวบ่งชี้ ซึ่งการสร้างภาวะผู้นำ เป็นองค์ประกอบที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด และสอดคล้องกับ สถาพร บุตรไสย (2549) ได้ศึกษาอิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจได้รับอิทธิพลทางตรงจากส่งเสริมความร่วมมือสูงสุด รองลงมาคือการสร้างภาวะผู้นำและการสร้างบรรยากาศ ตัวแปรความก้าวหน้าในวิชาชีพได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสร้างบรรยากาศสูงสุด รองลงมาคือการสร้างภาวะผู้นำและการสร้างทีมงาน ตัวแปรสถานภาพได้รับอิทธิพลทางตรงจากการส่งเสริมความร่วมมือและการสร้างแรงจูงใจและได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการส่งเสริมความร่วมมือและการสร้างภาวะผู้นำโดยส่งผ่านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตัวแปรความเชื่อมั่นในตนเองได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสร้างภาวะผู้นำและได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการสร้างบรรยากาศและการสร้างภาวะผู้นำโดยส่งผ่านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ตัวแปรความเป็นอิสระได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสร้างภาวะผู้นำสูงสุด รองลงมาคือ การสร้างบรรยากาศและการสร้างทีมงาน ตัวแปรผลกระทบได้รับอิทธิพลจากการสร้างบรรยากาศ

ผลการวิจัยครั้งนี้ยังพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครู ด้านการสร้างแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารขาดการอำนวยความสะดวกแก่ครูในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ ให้การเคารพการตัดสินใจของครูทุกคนไม่เท่าเทียมกันและขาดการเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของครู ซึ่งสอดคล้องกับ Schrum

(1991 อ้างถึงใน ปิยะธิดา วรญา โณปกรณ์, 2546, น. 139) ได้กล่าวว่า ครูที่ได้รับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานจะทำให้เกิดความรู้สึกถึงการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ขณะเดียวกันผู้บริหารใช้การบริหารที่ให้บุคลากรมีส่วนในการปฏิบัติงานสูงจะเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครูให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นแนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคลากรในองค์กร (Steers & Porter, 1983)

2. ความผูกพันของครูในโรงเรียน

ความผูกพันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับจากสังคมไทยว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคง ได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ดังนั้นจึงทำให้ครูรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพของตน มีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียน ใช้ความรู้ที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานในวิชาชีพครูด้วยความเสียสละ เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาผู้เรียนและโรงเรียนจนได้รับการยอมรับจากนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ถ้าผู้เรียนที่ครูรับผิดชอบประสบความสำเร็จจนเป็นที่ยอมรับจากสังคม เช่น สามารถผลิตนักเรียนให้ได้รับรางวัลจากการแข่งขันทักษะวิชาการในระดับต่างๆ สอบแข่งขันเพื่อศึกษาต่อในสถาบันที่มีชื่อเสียงได้ สิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจกับครูมากยิ่งขึ้นส่งผลให้ความผูกพันต่อวิชาชีพครูมากขึ้น ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รุติพัฒน์ สดางค์จันทร์ (2552, น. 70) ที่พบว่าความผูกพันของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และอรุณโคตรวงษา (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความผูกพันต่อวิชาชีพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในวิชาชีพ และคิดว่าเหมาะสมแล้วที่เลือกประกอบวิชาชีพครู เพราะได้รับการยอมรับจากสังคมมากขึ้น จึงทำให้ครูรักและผูกพันในวิชาชีพของตน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปิยะธิดา วรญาโนปกรณ์ (2546, น. 139) พบว่า มิติผลลัพธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 44 ตัวบ่งชี้ จัดอันดับความสำคัญตามน้ำหนักองค์ประกอบได้ดังนี้ ความผูกพันต่อวิชาชีพครู สถานภาพครู ความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกมีคุณค่าในตน ความเชื่อมั่นในตนเองและความเป็นอิสระ ตามลำดับ

อย่างไรก็ตามผลการวิจัยยังพบว่า ครูมีระดับการรับรู้ด้านความความผูกพันต่อโรงเรียน เมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด นั่นอาจเป็นเพราะว่าครูยังขาดความเชื่อมั่นและตระหนักในการกำหนดเป้าหมายหรือไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน และอาจไม่ตระหนักถึงเป้าหมายที่แท้จริงของการจัดการศึกษา จึงทำให้ครูขาดความทุ่มเทแรงกาย แรงใจในการทำงาน ไม่มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนหรือความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน จึงทำให้ครูขาดความรักและความผูกพันต่อโรงเรียน ซึ่งจะเห็นได้จากข้อค้นพบของการวิจัยนี้ พบว่า ค่าเฉลี่ยด้านความผูกพันต่อโรงเรียน ข้อที่ต่ำที่สุดคือ ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายโรงเรียน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมาน นาวาสีหิ (2553, น. 126) พบว่า ความผูกพันต่อโรงเรียน เป็นความผูกพันที่ขยายผลจากห้องเรียน จากผู้เรียนและจากอาชีพการสอนมาเป็นความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานคือคณะครูในโรงเรียน ครูจะทำงานกับเพื่อนครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน จะอุทิศและทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน และมีความรักและความภาคภูมิใจกับโรงเรียน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน (Ownership) ถ้าครูมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียนแล้ว ครูก็จะทำทุกอย่างเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครูกับความผูกพันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครูมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของครูในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีทิศทางความสัมพันธ์เป็นไปทางบวก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารผลักดันให้ครูสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มที่ รับรองผลการปฏิบัติงานรวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารและทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานแก่ครู ให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ จึงทำให้ครูจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละทุ่มเทความรู้ความสามารถให้กับงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย ซึ่งจากการปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทและเสียสละนี้จะทำให้ครูได้รับการยกย่องและการยอมรับจากสังคม ทำให้ครูเกิดความรัก ความภาคภูมิใจ ความผูกพันต่อโรงเรียนมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Graves (2002 อ้างถึงใน ปิยะธิดา วรญาโนปกรณ์, 2546, น.138) พบว่าครูที่ได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพเกิดจากการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณ โคตรวงษา (2553, น. 142) พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูกับความผูกพันกับองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครู ด้านการสร้างแรงจูงใจกับความผูกพันของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้น่าอยู่เอื้อต่อการทำงานของครู จัดให้มีระบบรักษาความปลอดภัยให้ครูทั้งในโรงเรียนและบ้านพักครู อำนวยความสะดวกในการจัดหายานพาหนะเพื่อปฏิบัติงานนอกสถานที่แก่ครู อำนวยความสะดวกในการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการ

ต่างๆ และผู้บริหารเคารพการตัดสินใจของครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน จึงทำให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียนของตน จึงแสดงความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทธรุ สิริศาสตร์ (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน คำนิยมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานควบคุมงาน ธนากรไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครูที่สัมพันธ์กับความผูกพันของครูในโรงเรียน แยกเป็นรายคู่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครูด้านการสร้างทีมงานกับความผูกพันของครูในโรงเรียน ด้านความผูกพันต่อโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของครูอย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้ครูเลือกสมาชิกเพื่อที่จะทำงานร่วมกัน สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการทำงานเป็นทีม โดยนำเทคนิค วิธีการทำงานใหม่ๆ มาพัฒนาการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ทีมงานทำงานจนบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนและเกิดประสิทธิผลสูงสุด จึงทำให้ครูเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่สามารถผลักดันให้โรงเรียนประสบความสำเร็จได้ จึงทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและเพื่อนครู ซึ่งสอดคล้องกับ สมาน นาวาสีธิ (2553, น. 123) เมื่อครูรับรู้ความสามารถรวมของครูทั้งโรงเรียนเพิ่มขึ้น ก็ยอมทำให้ครูผูกพันต่อโรงเรียน ต่อวิชาชีพครูและต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครู ด้านการสร้างแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับองค์ประกอบด้านอื่น ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจให้กับครูทุกคนในโรงเรียน โดยการปรับภูมิทัศน์ของ

โรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน การจัดให้มีระบบรักษาความปลอดภัยให้แก่ครูทั้งในโรงเรียนและบ้านพักครู รวมทั้งเคารพในการตัดสินใจของครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน อำนวยความสะดวกในการจัดหายานพาหนะเพื่อปฏิบัติงานนอกสถานที่แก่ครูตามโอกาส และแสดงความเอาใจใส่อย่างเหมาะสมความเป็นอยู่ด้านครอบครัวของครู

2. การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครู ด้านการสร้างทีมงานกับความผูกพันของครูในโรงเรียน ด้านความผูกพันต่อโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครู โดยเฉพาะด้านการสร้างทีมงาน เช่น ควรเปิดโอกาสให้ครูเลือกสมาชิกเพื่อที่จะทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างอิสระ สร้างความตระหนักในบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบให้แก่ครู และแสดงการยอมรับโดยยกย่องชมเชย เมื่อครูปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด เพื่อให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในตนเองและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียนและก่อให้เกิดความผูกพันต่อโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กุหลาบ บึงไธย. (2551). การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ฐิตพัฒน์ สดางค์จันทร์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันครูกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- ภัทรพร เกษสังข์. (2549). การวิจัยทางการศึกษา.
เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ภัทรวุธ สิทธิศาสตร์. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่าง
เสริมสร้างพลังอำนาจในงาน คำนิยมในการ
ทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ควบคุมธนาคารไทยพาณิชย์จำกัด (มหาชน)
สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์. (2546). การพัฒนาตัวบ่งชี้
รวมการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยี
วิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
บูรพา.
- วิทยา ยี่สารพัฒน์. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่าง
ความรู้สึกที่มีคุณค่าต่อตนเองกับการเสริมสร้าง
พลังอำนาจในวิชาชีพผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์
เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการ
บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.
- สถาพร บุตรไสย. (2549). อิทธิพลของกระบวนการ
เสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู.
ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัย
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สมาน นาวาสีหิ. (2553). รูปแบบความสัมพันธ์
โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
ความสำเร็จทางวิชาการของผู้เรียนในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬ
สินธุ์เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สาธิต รื่นเรืองใจ. (2549). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรุณ โคตรวงษา. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์
ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกับความ
ผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2.
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เลย.
- Steers, R.M., & Porter, L.W. (1983). *Motivation
and work behavior*. 3rd ed. New York :
Mcgraw - Hill.