

An Analysis of the View of Empowerment in Teachers' Work according to the Perception of Teachers under the jurisdiction to the Office of Vocational Education Commission: Using Q methodology¹

*Chaiwichit Chianchana²
Sageemas Na Wichian³*

Received: March 3, 2013

Accepted: March 22, 2013

Abstract

The purpose of this study was to analyze the concept of empowerment in teachers' work according to the perception of teachers, by using Q-methodology. Twenty-six participants were teachers under jurisdiction the office of vocational education commission, who sorted 46 selected Q-statements on a nine-point scale. The results identified eight types of perspectives of empowerment in teachers' work which consisted of empowering oneself and other people, understanding of the work environment, careful work, determination to work, working alone and working with other people, work empowering according to each person's difference, direct and indirect effects on work and working under the management. Also, the findings may provide the basis for the development to empower in working of teachers in order to enhance the educational quality in the future.

Kew words: Empowerment in teachers' work, Q-methodology, Analysis of view, Vocational education.

¹ Research Article, The project was supported by the King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Thailand

² Lecturer, Faculty of Technical Education, King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Thailand
e-mail: chianchanachch@hotmail.co.th Tel.: 081-825 3915

³ Asst.Prof., College of Industrial Technology, King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Thailand
email: chianchanachch@hotmail.co.th

การวิเคราะห์มุมมองการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาด้วยวิธีวิทยาคิว¹

ชัยวิชิต เขียวชนะ²

ศจีมาจ ณ วิเชียร³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีเป้าหมายเพื่อวิเคราะห์มุมมองของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยใช้วิธีวิทยาคิว กลุ่มเป้าหมายเป็นครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 26 คน ดำเนินการจัดเรียงข้อความ 46 ข้อความ ลงในระดับความเห็น 9 ระดับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มุมมองของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู มี 8 ประเภท ประกอบด้วย การเสริมสร้างพลังให้ตนเองและกับคนอื่น ความเข้าใจบริบทสิ่งแวดล้อมการทำงาน ความระมัดระวังในการทำงาน การมุ่งมั่นสู่งาน การทำงานตามลำพังและกับคนอื่น การเสริมสร้างการทำงานตามความแตกต่างระหว่างบุคคล ผลทางตรงและทางอ้อมต่อการทำงาน และการทำงานภายใต้การบริหาร ดังนั้นข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้เป็นการเตรียมสำหรับการพัฒนาเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู อันจะทำให้คุณภาพการศึกษาสูงขึ้นในอนาคต

คำสำคัญ: การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู วิธีวิทยาคิว การวิเคราะห์มุมมอง อาชีวศึกษา

¹ งานวิจัย ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

² อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

e-mail: chianchanachch@hotmail.co.th โทร. 081-825 3915

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำ วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

email: chianchanachch@hotmail.co.th

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาคุณภาพของคนมีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในโลกยุคที่มีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ปัจจัยที่สำคัญในการจะพัฒนาคุณภาพของคนคือ การศึกษา ดังสรุปในแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559) ซึ่งได้กล่าวถึงการพัฒนาการศึกษาที่มีเป้าหมายในเชิงคุณภาพ ข้อที่ 2 เป้าหมายที่ต้องการให้สังคมไทยเป็นสังคมแห่งคุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้ มีการสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ทรัพยากรทางปัญญาเพื่อการเรียนรู้ นำไปสู่สังคมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน มีสุขภาวะ ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขและเอื้ออาทร ประชาชนมีโอกาสได้รับการศึกษาตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553) ดังนั้น การศึกษาจึงเป็นหัวใจแห่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเป็นฐานหลักแห่งการพัฒนาประเทศ

การศึกษาจะมีคุณภาพในอันที่จะนำไปสู่การปฏิรูปพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุขได้นั้น ได้เมื่อพิจารณาอย่างรอบคอบจะเห็นว่าครูเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การปฏิรูปการศึกษาประสบผลสำเร็จ ครูเป็นผู้จัดการเรียนรู้เป็นผู้ถ่ายทอดวิทยญาณ เป็นผู้เสริมสร้างองค์ความรู้ เป็นผู้เสริมสร้างพลังการแก้ปัญหาของมนุษย์ ครูจึงมีบทบาทสูงสุดและสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษา (วรรณะ บรรจง, 2551; ศิราภรณ์ สุขศิลป์เลิศ, 2551; เฉลิมศักดิ์ นามเชียงใต้, 2552) สอดคล้องกับข้อเสนอแนะเชิงนโยบายของสำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา (2553) ในประเด็นที่ 4 กล่าวถึงการจัดระบบการเสริมสร้างกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้น ครูจึงควรได้รับการสนับสนุนเสริมสร้างพลังอำนาจ ในการทำงานจึงจะสามารถทำให้การจัดการเรียนรู้ประสบผลสำเร็จ ซึ่ง

ต้องเร่งพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูเพื่อให้ครูมีพลังในการจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูคือกระบวนการให้ความรู้ในสิ่งที่จำเป็นปัจจัยสาเหตุสภาพแวดล้อม รวมถึงกระบวนการต่างๆ เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในตัวครูซึ่งสิ่งดังกล่าวจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงานตามภารกิจที่รับผิดชอบอย่างมีความสุข (Muchinsky, 2000) การเสริมสร้างพลังอำนาจครูจะส่งผลกระทบต่อการสอนและการเรียนรู้ เสริมสร้างภาวะผู้นำครูในสถานศึกษา พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน การทำงานเป็นทีม มีกระบวนการและการแก้ปัญหา ร่วมกันของครู และส่งเสริมการปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนที่มุ่งสู่ประสิทธิผลโรงเรียน (Short, Greer, & Melvin, 1994; วีรวรรณ สุทิน, 2551) จะเห็นได้ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูนั้น มีความสำคัญต่อการศึกษา

จากการศึกษาคูณลักษณะเกี่ยวกับการเสริมสร้าง พลังอำนาจการทำงานจากเอกสารงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ อาทิ สมชาย บุญศิริเมสซ์ (2545) ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์ (2547) โกเอนส์ และโคลเวอร์ (Goens & Clover, 1991) ชอร์ต และไรนฮาร์ท (Short & Rinehart, 1992) มอร์ริส และนันเนรี (Morris & Nunnery, 1993) citing in Klecker & Loadman, 1996) คลัทเตอร์บัค และเคอร์เนแกน (Clutterbuck & Kernaghan, 1994) บลาเซ และบลาเซ (Blase & Balse, 1994) และเดย์ (Day, 1999) มีการศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจ ใน 4 ประเด็นหลักคือ การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ การศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลการเสริมสร้างพลังอำนาจครู และการพัฒนา

ตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจครู โดยยังไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานตามการรับรู้ของครู

มิติการรับรู้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน วิธีวิทยาที่จะสามารถตอบคำถามหรือสำรวจตรวจสอบถึงมิติการรับรู้ได้นั้นคือวิธีวิทยาคิว (Q methodology) ซึ่งวิธีวิทยาคิวเป็นวิธีที่ใช้สำหรับการวัดอัตวิสัย เป็นวิธีวิทยาที่ใช้ในการสำรวจมุมมองและความเชื่อของบุคคลต่อสิ่งมั่งงัด (Cordingley, Webb, & Hillier, 1997; ชัยวิจิตต์ เขียวชนะ และ ศจีมาจ ณ วิเชียร, 2555) และยังเป็นวิธีวิทยาในการใช้วัดกลุ่มตามความคิดเห็น (Mckeown & Thomas, 1988) ซึ่งเป็นเทคนิควิธีการวิเคราะห์ที่สะท้อนการรับรู้ตามมุมมองได้เป็นอย่างดี ตลอดจนเป็นเทคนิควิธีที่ผสมผสานทั้งหลักการวิเคราะห์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ นอกจากนี้ มีความเหมาะสมกับประเด็นการวิจัยด้านการสำรวจตรวจสอบโครงสร้างและรูปร่างของสภาวะจิตที่มีอยู่ภายในตัวบุคคลของตัวแปรทางการศึกษาและทางพฤติกรรมศาสตร์ (Barbosa & others, 1998; ชัยวิจิตต์ เขียวชนะ และ ศจีมาจ ณ วิเชียร, 2555)

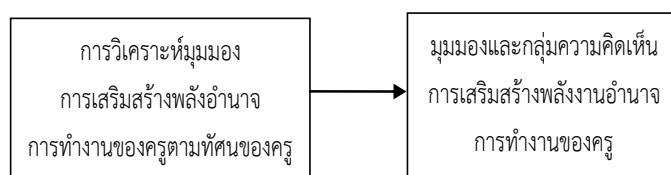
จากการที่ครูมีบทบาทสำคัญต่อการศึกษากการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูเป็นสิ่งที่ต้องเร่งเสริมสร้าง ตลอดจนในปัจจุบันยังไม่ได้สะท้อนการศึกษามุมมององค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานตามการรับรู้ของครู และไม่พบงานวิจัยที่คำนึงถึงมิติ/ตัวแปรบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน จึงมีความจำเป็นต้องศึกษามิติการรับรู้องค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูตามทัศนะของครู ซึ่งจะช่วยให้ได้องค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูตามการรับรู้ของครู ที่จะนำไปสู่การเสริมสร้างพลังอำนาจ

การทำงานของครูเพื่อให้คุณภาพการศึกษาพัฒนาขึ้นในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อวิเคราะห์มุมมองการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย คือ กลุ่มครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่ได้มาโดยการคัดสรรครูที่สามารถให้ข้อมูลทางด้านการเสริมพลังอำนาจการทำงานและต้อง มีประสบการณ์การทำงานไม่ต่ำกว่า 10 ปี เป็นตัวแทนแต่ละภูมิภาค ภูมิภาคละ 1 คน แล้วดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเลือกแบบลูกโซ่ (Snowball sampling) ตามแต่ละภูมิภาค ได้จำนวน 26 คน (จำนวนตัวอย่างเป็นไปตามเกณฑ์ขั้นต่ำของการวิจัยที่ใช้วิธีวิทยาคิว โดยที่งานวิจัยของบอสโคโล และซิสอโท (Boscolo & Cisotto, 1999) ใช้กลุ่มผู้ตอบ จำนวน 12 คน และงานวิจัยของชาง และคนอื่นๆ (Chang et al., 2008) ใช้กลุ่มผู้ตอบ จำนวน 26 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบจัดเรียงความคิดเห็น ซึ่งการสร้างเครื่องมือได้มาโดยขั้นตอนดังนี้

2.1 สอบถามครู 26 คน ในประเด็นการเสริมพลังอำนาจการทำงานของครู เป็นลักษณะ

คำถามปลายเปิด แล้วทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เป็นประเด็นข้อคำถาม ซึ่งได้จำนวน 46 ข้อความ

2.2 ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเหมาะสม ข้อคำถาม/ข้อความ

2.3 ปรับปรุงข้อคำถามที่ยังคลุมเครือ แล้วจัดทำเป็นแบบจัดเรียงความคิดเห็น (จัดอันดับให้คะแนนจาก -4 ถึง 4) จำนวนข้อคำถาม 46 ข้อความ [จำนวนข้อความเป็นไปตามเกณฑ์ความเหมาะสมของข้อความที่ใช้สำหรับวิจัยด้วยวิธีวิทยาศาสตร์ ซึ่ง บาร์โบซา และคณะ (Barbosa et al., 1998) เสนอว่า ควรมีข้อความระหว่าง 20-100 ข้อความ]

2.4 ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือ โดยมีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1) ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยการพิจารณาของ

ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 4 คน คำนวณค่า IOC (Item objective congruence) จำนวน 46 ข้อ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.75 - 1.00 ซึ่งเหมาะสมทุกข้อ

2) ด้านความเชื่อมั่นแบบวัดซ้ำ (Test-retest reliability) ด้วยการนำชุดข้อความไปสอบกับกลุ่มครู วิชาทางกัน 2 สัปดาห์ วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นแบบวัดซ้ำด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันดับที่ของสเปียร์แมน (Spearman rank-order correlation coefficient) ครั้งที่ 1 วัดกับครู 3 คน (จำนวน 46 ข้อ) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .47, .50, และ .30 ทั้งนี้หลังจากการวัดครั้งที่ 1 ได้ทำการปรับปรุงภาษาของข้อคำถามให้มีความกระชับ รัดกุม และปรับภาษาคำชี้แจงให้สามารถทำความเข้าใจได้ง่าย และ ครั้งที่ 2 วัดกับครู 1 คน (จำนวน 46 ข้อ) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .61 ลักษณะเครื่องมือวิจัยที่ใช้วิธีวิทยาศาสตร์ ดังภาพประกอบ 1

(-4)	(-3)	(-2)	(-1)	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	ไม่เห็นด้วยมาก	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	เฉยๆ กลางๆ	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด
2 ใบ	4 ใบ	6 ใบ	7 ใบ	8 ใบ	7 ใบ	6 ใบ	4 ใบ	2 ใบ

ภาพประกอบ 1 ลักษณะเครื่องมือวิจัยที่ใช้วิธีวิทยาศาสตร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการรวบรวมข้อมูลครู 26 คน (ชุดเดิมจากการสอบถามประเด็นเสริมพลังอำนาจการทำงาน) วิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของครู ด้วยสถิติพื้นฐานคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า เพศมากกว่าครึ่งเป็นชาย ร้อยละ 53.85 และหญิง ร้อยละ 46.15 สังกัดครึ่งหนึ่งเป็นวิทยาลัยเทคนิค ร้อยละ 50.00 รองลงมาเป็น

วิทยาลัยอาชีวศึกษา ร้อยละ 23.08 วิทยาลัยการอาชีพ ร้อยละ 15.38 วิทยาลัยสารพัดช่าง ร้อยละ 7.69 และวิทยาลัยการเกษตร ร้อยละ 3.85 ภูมิภาคเป็นภาคเหนือ ร้อยละ 34.62 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 23.08 ภาคใต้ ร้อยละ 23.08 และภาคกลาง (รวมภาคตะวันออก) ร้อยละ 19.23 ประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย 17.52 ปี ($s=7.76$)

2. การวิเคราะห์ตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นก่อนทำการวิเคราะห์ข้อมูลจริงในประเด็นการตรวจสอบ

ความเหมาะสมของข้อมูลที่จะใช้ในการวิเคราะห์และความเพียงพอของความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของผู้ตอบ พบว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (มีค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = .626) และความคิดเห็นระหว่างครุมีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ (มีค่า Bartlett's Test of Sphericity = 662.432, df = 325, p = .000) และผลการวิเคราะห์ค่าการวัดความพอเพียงในการสุ่ม (Measure of sampling adequacy; MSA) อยู่ระหว่าง .24 ถึง .82 ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป พบว่ามีจำนวน 16 คน (ร้อยละ 61.54) แสดงว่า ส่วนใหญ่ครูสามารถทำนายนายการเสริมพลังอำนาจการทำงานได้ดี โดยปราศจากความคลาดเคลื่อนจากครูคนอื่น

3. การวิเคราะห์มุมมองในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู โดยการนำอันดับข้อความ

ไปลงรหัสและประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปใช้หลักการจำแนกกลุ่มความคิดเห็นด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) สกัดองค์ประกอบด้วยวิธีการวิเคราะห์ส่วนประกอบหลัก (Principal component analysis; PCA) และหมุนแกนแบบแวร์ริแมกซ์ (Varimax) สำหรับข้อมูลทางด้านการแสดงความคิดเห็นต่อข้อความนำมาทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) โดยวิเคราะห์แบ่งกลุ่มครูได้ 8 กลุ่ม สามารถอธิบายความแปรปรวนรวมได้สูงถึงร้อยละ 75.35 ซึ่งครูกลุ่มที่ 1 อธิบายความแปรปรวนได้สูงสุด ร้อยละ 18.74 กล่าวคือ ครูกลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่มีความสำคัญมากที่สุด ส่วนกลุ่มอื่นๆ มีความสำคัญรองลงมา ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการเสริมพลังอำนาจการทำงานของครู

คนที่ (Q-sort)	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	เพศ	การทำงาน	สังกัด	ภูมิภาค
1	<u>0.85*</u>	0.07	0.10	-0.02	0.10	-0.21	-0.03	-0.21	male	19.00	tec	cent
12	<u>0.78*</u>	0.10	0.14	0.03	0.06	0.02	0.02	0.20	fem	27.00	tec	cent
18	<u>0.65*</u>	0.20	-0.16	0.37	0.17	0.18	-0.05	0.15	fem	22.00	pol	nort
19	<u>0.58*</u>	-0.04	0.33	0.06	0.03	0.37	0.24	-0.33	male	21.00	tec	nort
14	<u>0.65*</u>	0.55	0.09	0.20	0.01	0.05	0.00	-0.16	male	16.00	voc	nort
21	<u>0.63*</u>	0.46	-0.02	0.01	0.23	0.15	0.24	-0.05	male	18.00	ind	nort
25	<u>0.64*</u>	0.34	0.02	0.02	0.07	0.09	-0.02	-0.39	male	31.00	voc	neast
2	-0.13	<u>0.49*</u>	0.43	-0.09	0.44	0.29	0.01	0.14	male	n/a	tec	nort
20	-0.03	<u>-0.87*</u>	0.13	0.02	-0.05	0.02	-0.14	-0.03	fem	10.00	pol	nort
22	0.35	<u>0.83*</u>	0.02	0.05	-0.19	-0.08	-0.04	-0.09	fem	15.00	tec	neast
23	0.45	<u>0.63*</u>	0.19	-0.18	0.00	-0.16	-0.03	0.04	male	33.00	tec	cent
5	0.14	0.37	<u>0.52*</u>	0.34	-0.28	0.40	0.11	0.03	fem	n/a	voc	sout
10	0.43	0.17	<u>0.60*</u>	0.15	-0.01	0.01	-0.15	0.45	male	n/a	ind	sout

คนที่ (Q-sort)	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	เพศ	การ ทำงาน	สังกัด	ภูมิภาค
11	-0.06	-0.17	<u>0.71*</u>	0.12	0.30	0.03	-0.14	0.05	male	6.00	voc	cent
15	0.42	0.08	<u>0.63*</u>	0.03	0.19	0.21	0.28	0.13	male	17.00	tec	sout
3	0.28	0.11	0.27	<u>0.75*</u>	0.10	-0.03	0.10	-0.23	male	16.00	tec	neast
8	0.13	0.10	0.35	<u>0.59*</u>	0.49	0.01	-0.30	0.04	fem	22.00	tec	sout
24	-0.15	-0.20	-0.05	<u>0.80*</u>	0.18	0.09	-0.04	0.26	male	19.00	tec	nort
13	0.27	-0.09	0.26	0.05	<u>0.71*</u>	0.04	0.04	0.03	fem	5.00	ind	cent
26	0.09	0.02	0.00	0.21	<u>0.72*</u>	0.07	0.07	0.09	fem	20.00	tec	neast
9	-0.20	-0.12	0.19	0.01	0.20	<u>0.75*</u>	0.16	-0.02	fem	6.00	agr	sout
16	0.36	0.00	-0.01	0.09	-0.01	<u>0.79*</u>	-0.20	0.16	fem	21.00	voc	nort
6	0.52	0.17	0.19	0.02	0.11	0.29	<u>0.59*</u>	0.08	fem	14.00	tec	sout
17	0.05	-0.06	0.08	0.02	-0.03	0.08	<u>-0.86*</u>	-0.08	male	22.00	tec	nort
4	0.40	-0.06	0.04	0.41	-0.09	0.14	0.35	<u>0.46*</u>	fem	20.00	voc	neast
7	-0.18	-0.03	0.20	0.03	0.22	0.09	0.13	<u>0.75*</u>	male	3.00	ind	neast
Eigen value	4.87	3.10	2.32	2.17	1.95	1.89	1.69	1.60				
ความ แปรปรวน (%)	18.74		11.94	8.93	8.33		7.50	7.27		6.49	6.15	ความ แปรปรวน รวม 75.35%

หมายเหตุ; *พิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีค่าเกิน .45 (Chang et al., 2008)

F แทน องค์ประกอบ	male แทน เพศชาย	fem แทน เพศหญิง
tec แทน วิทยาลัยเทคนิค	voc แทน วิทยาลัยอาชีวศึกษา	pol แทน วิทยาลัยสารพัดช่าง
ind แทน วิทยาลัยการอาชีพ	agr แทน วิทยาลัยการเกษตร	cent แทน ภาคกลาง (รวมตะวันออก)
nort แทน ภาคเหนือ	sout แทน ภาคใต้	neast แทน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิจัย

1. มุมมององค์ประกอบการเสริมพลัง
อำนาจการทำงานของครู

จากการพิจารณาข้อคำถามที่มีค่าคะแนน
มาตรฐานซี (Z-score) ตั้งแต่ ± 1.00 (Yeun, 2005)
ในการจัดเข้าองค์ประกอบ สามารถจัดมุมมอง
องค์ประกอบได้ดังนี้

มุมมององค์ประกอบที่ 1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล
จำนวน 7 คน เพศส่วนใหญ่เป็นชาย (71.43%, 5

คน) หญิง (28.57%, 2 คน) ประสบการณ์ทำงาน
เฉลี่ย 22.00 ปี สถาบันต้นสังกัดเป็นวิทยาลัยเทคนิค
(42.86%, 3 คน) วิทยาลัยอาชีวศึกษา (42.86%, 3
คน) เท่ากัน และภูมิภาคส่วนใหญ่เป็นภาคเหนือ
(57.14%, 4 คน)

มุมมององค์ประกอบที่ 1 การเสริมสร้างพลังให้ตนเองและกับคนอื่น

ข้อความ/ข้อความ (Statements)	Z-score
1. มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายทำงานร่วมกัน	2.43
2. เกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน	1.49
3. เกิดความคิดสร้างสรรค์ผลงาน	1.64
8. เห็นความสำคัญของคนและกันระหว่างบุคลากร	1.62
10. ผู้บริหารองค์กรต้องมีหลักบริหารที่มีประสิทธิภาพ	1.66
26. เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง	1.27
37. เกิดการเปรียบเทียบการทำงานทำให้เกิดความขัดแย้งในองค์กร	-1.55
39. ไม่บรรลุผล ถ้าเสริมสร้างพลังอำนาจในสิ่งที่ไม่จำเป็น เช่น ด้านงบประมาณ	-2.03

มุมมององค์ประกอบที่ 2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล สถาบันต้นสังกัดส่วนใหญ่เป็นวิทยาลัยเทคนิค
 จำนวน 4 คน เพศเป็นชาย (50.00%, 2 คน) หญิง (75.00%, 3 คน) และภูมิภาคส่วนใหญ่เป็นภาคเหนือ
 (50.00%, 2 คน) ประสบการณ์ทำงานเฉลี่ย 19.33 ปี (50.00%, 2 คน)

มุมมององค์ประกอบที่ 2 ความเข้าใจบริบทสิ่งแวดล้อมการทำงาน

ข้อความ/ข้อความ (Statements)	Z-score
12. รู้จักให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน	1.18
13. มีความตระหนักในภาระหน้าที่	1.50
15. เปิดโอกาสให้ตัวบุคคลมีความอิสระในการตัดสินใจ	1.10
18. มีขวัญกำลังใจในการทำงาน	1.74
19. มีพลังต่อสู้กับอุปสรรคการทำงานร่วมกัน	1.29
22. เพิ่มศักยภาพในการทำงาน	1.87
35. ขึ้นอยู่กับการจัดสภาพบรรยากาศการทำงาน	-1.10

มุมมององค์ประกอบที่ 3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล อาชีวศึกษา (50.00%, 2 คน) และภูมิภาคส่วนใหญ่
 จำนวน 4 คน เพศส่วนใหญ่เป็นชาย (75.00%, 3 คน) เป็นภาคใต้ (75.00%, 3 คน) มุมมององค์ประกอบที่
 หญิง (25.00%, 1 คน) ประสบการณ์ทำงานเฉลี่ย 3 ความระมัดระวังในการทำงาน
 11.50 ปี สถาบันต้นสังกัดส่วนใหญ่เป็นวิทยาลัย

มุมมององค์ประกอบที่ 3 ความระมัดระวังในการทำงาน

ข้อความ/ข้อความ (statements)	Z-score
28. ขึ้นอยู่กับการติดตามดูแลของผู้บริหาร	1.47
33. เกิดความคิดเห็นที่ต่างกัน	-2.19
38. หากขาดความไตร่ตรองอาจมีปัญหาได้	1.38
45. ไม่มีความจำเป็น ถ้าเป็นการทำงานตามลำพัง	-1.44
46. หากผู้ปฏิบัติไม่เข้าใจอาจทำให้สับสน	2.07

มุมมององค์ประกอบที่ 4 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล (100.00%, 3 คน) และภูมิภาคเป็นภาคเหนือ ภาค
จำนวน 3 คน เพศส่วนใหญ่เป็นชาย (66.66%, 2 คน) ตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ เท่ากัน (ภาคละ
หญิง (33.34%, 1 คน) ประสบการณ์ทำงานเฉลี่ย 33.33%, ภาคละ 1 คน)
19.00 ปี สถาบันต้นสังกัดเป็นวิทยาลัยเทคนิค

มุมมององค์ประกอบที่ 4 การมุ่งมั่นสู่งาน

ข้อความ/ข้อความ (Statements)	Z-score
17. มีความเชี่ยวชาญในการทำงาน	-1.92
21. เกิดแรงผลักดัน เพื่อก่อให้เกิดพลัง	2.18
31. ขึ้นอยู่กับการให้อิสระทางความคิด	-1.69
32. ไม่บรรลุผล ถ้าใช้เวลาในการดำเนินงานไม่ตรงกัน	-1.26

มุมมององค์ประกอบที่ 5 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล เป็นวิทยาลัยเทคนิค (1 คน) วิทยาลัยการอาชีพ (1
จำนวน 2 คน เพศเป็นหญิง (100.00%, 2 คน) คน) และภูมิภาคเป็นภาคกลาง (1 คน) ภาค
ประสบการณ์ทำงานเฉลี่ย 12.50 ปี สถาบันต้นสังกัด ตะวันออกเฉียงเหนือ (1 คน)

มุมมององค์ประกอบที่ 5 การทำงานตามลำพังและกับผู้อื่น

ข้อความ/ข้อความ (Statements)	Z-score
5. เกิดความผูกพันทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวของบุคลากรในองค์กร	-1.63
9. ทุกคนอยู่อย่างมีความสุข	-2.50
11. ขึ้นอยู่กับผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ	1.67
20. ต้องทำความคุ้นเคยกับคุณธรรมของผู้ใช้อำนาจเสมอ	1.64
23. เกิดความอิสระในการตัดสินใจ	-1.72
41. ไร้ประโยชน์ ถ้าหากทำเพื่อผลตอบแทนเฉพาะกลุ่ม	2.09
42. ไร้ประโยชน์ ถ้าหากขาดความร่วมมือ	1.72

มุมมององค์ประกอบที่ 6 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล
จำนวน 2 คน เพศเป็นหญิง (100.00%, 2 คน)
ประสบการณ์ทำงานเฉลี่ย 13.50 ปี สถาบันต้น

สังกัดเป็นวิทยาลัยอาชีวศึกษา (1 คน) วิทยาลัย
การเกษตร (1 คน) และภูมิภาคเป็นภาคเหนือ (1 คน)
ภาคใต้ (1 คน)

มุมมององค์ประกอบที่ 6 การเสริมสร้างการทำงานตามความแตกต่างระหว่างบุคคล

ข้อความ/ข้อความ (Statements)	Z-score
6. เกิดการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ	-1.53
29. ถ้าผู้บริหารใช้อำนาจบังคับจะทำให้เกิดความแตกแยกในองค์กร	2.97
40. ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพ/อุปนิสัยของแต่ละบุคคล	-1.74
44. ถ้าต้องทำตามกฎระเบียบ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคับข้องใจต่อต้าน	-2.39

มุมมององค์ประกอบที่ 7 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล
จำนวน 2 คน เพศเป็นชาย (1 คน) และหญิง (1 คน)
ประสบการณ์ทำงานเฉลี่ย 18 ปี สถาบัน ต้นสังกัด

เป็นวิทยาลัยเทคนิค (100.00%, 2 คน) และภูมิภาค
เป็นภาคเหนือ (1 คน) และภาคใต้ (1 คน)

มุมมององค์ประกอบที่ 7 ผลทางตรงและทางอ้อมต่อการทำงาน

ข้อความ/ข้อความ (Statements)	Z-score
7. มีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จ	-1.96
16. ส่งผลให้การทำงานเป็นที่ยอมรับ	-1.50
25. ทำงานได้บรรลุเป้าหมาย	-1.88
27. ขึ้นอยู่กับการผลักดันสนับสนุน	-1.82
30. ถ้าผู้บริหารขาดทักษะการบริหารงาน อาจไม่บรรลุผล	1.65

มุมมององค์ประกอบที่ 8 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล
จำนวน 2 คน เพศเป็นชาย (1 คน) และหญิง (1 คน)
ประสบการณ์ทำงานเฉลี่ย 11.50 ปี สถาบัน ต้นสังกัด

เป็นวิทยาลัยอาชีวศึกษา (1 คน) วิทยาลัยการอาชีพ
(1 คน) และภูมิภาคเป็นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
เหนือ (100.00%, 2 คน)

มุมมององค์ประกอบที่ 8 การทำงานร่วมกันภายใต้การบริหาร

ข้อความ/ข้อความ (Statements)	Z-score
4. เกิดแนวทางการติดตามดูแลการปฏิบัติงาน	-1.94
14. เกิดการประสานงานร่วมกันของทุกฝ่าย	-2.49
34. เพิ่มภาระงาน	-1.48
36. ไม่บรรลุผล ถ้าหากผู้บริหารขาดหลักการกระจายอำนาจ	1.70
43. ไม่บรรลุผล ถ้าหากผู้บริหารใช้ความคิดของตนเองเป็นใหญ่	1.49

2. ความคิดเห็นต่อการจัดเรียงข้อความ ไม่เห็นด้วยมากที่สุดและเห็นด้วยมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อความทางภาษาที่สามารถแสดงความคิดเห็นทั้งหมด 52 ความคิดเห็น โดยเป็นข้อความที่เป็นฐานนิยม ปรากฏผลดังนี้

2.1 ไม่เห็นด้วยมากที่สุด มีจำนวนเท่ากัน 2 ข้อความ คือ

2.1.1 ข้อความ “เพิ่มภาระงาน” จำนวน 7 ความคิดเห็น (ร้อยละ 13.46) โดยมีการแสดงเหตุผลประกอบดังสรุปข้อคิดเห็น ดังนี้

“การทำงานประจำมีมากอยู่แล้ว การเพิ่มภาระงานจะทำให้เสียงาน”

“การเพิ่มภาระงานจะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง”

2.1.2 ข้อความ “ไม่บรรลุผลถ้าเสริมสร้างพลังอำนาจในสิ่งที่ไม่จำเป็น เช่น ด้านงบประมาณ” จำนวน 7 ความคิดเห็น (ร้อยละ 13.46) โดยมีการแสดงเหตุผลประกอบดังสรุปข้อคิดเห็น ดังนี้

“การจัดสรรงบประมาณเป็นไปตามแผน ไม่เห็นด้วยในการเสริมพลัง”

2.2 เห็นด้วยมากที่สุด 1 ข้อความ คือ ข้อความ “ผู้บริหารองค์กรต้องมีหลักบริหารที่มีประสิทธิภาพ” จำนวน 7 ความคิดเห็น (ร้อยละ 13.46) โดยมีการแสดงเหตุผลประกอบดังสรุปข้อคิดเห็น ดังนี้

“ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำพฤติกรรมการบริหาร ส่งผลต่อความสำเร็จ”

“การบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องมีความรอบรู้”

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัย องค์ประกอบที่ 1 เสริมสร้างพลังให้ตนเองและกับคนอื่น อธิบายความ

แปรปรวนมากที่สุด ซึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเสริมสร้างพลังให้ตนเองและกับผู้อื่น จึงจะสามารถทำงานได้บรรลุผล ซึ่งประเด็นที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายทำงานร่วมกัน ($Z=2.43$) สอดคล้องกับแนวคิดของ สกอตต์ และ แจฟเฟ (Scott & Jaffe, 1991) ที่กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการตั้งเป้าหมาย กำหนดกลยุทธ์ และวางแผนไปสู่การปฏิบัติเพื่อจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความรับผิดชอบงาน สอดคล้องกับแนวคิดของโมลลี สมิธ และ แซนแคแรน (Mouly, Smith, & Sankaran, 1999) ที่กล่าวว่า ปัจจัยและสภาวะแวดล้อมที่เอื้อประโยชน์ในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของบุคลากรในองค์กร ได้แก่ ข้อแรกสุดคือ การมีเป้าหมายของงาน และเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี ขุนจันดี (2541) ที่พบว่า แนวคิดการเสริมสร้างพลังเป็นแนวคิดที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาองค์กรโดยมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการทำงาน สอดคล้องกับทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ในศตวรรษที่ 21 ที่จะต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับเป้าหมาย (ยุทธนา ไชยจุล, 2544) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล และเรวดี ทรงเที่ยง (2546) กล่าวว่า ผู้ที่มีการตั้งเป้าหมายในการทำงานจะปฏิบัติงานได้ดี

ข้อเสนอแนะ

1. การนำผลวิจัยไปใช้ 1) จากผลการวิจัย องค์ประกอบที่ 1 เสริมสร้างพลังให้ตนเองและกับคนอื่น ซึ่งประเด็นที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายทำงานร่วมกัน ดังนั้น ควรส่งเสริมให้สถาบันการศึกษามีการกำหนด

เป้าหมายร่วมกัน โดยเฉพาะวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา และ 2) ในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูควรพัฒนาให้ครอบคลุม ทั้งด้านการเสริมสร้างพลังให้ตนเองและกับคนอื่น ความเข้าใจบริบทสิ่งแวดล้อมการทำงาน ความระมัดระวังในการทำงาน การมุ่งมั่นสู่งาน การทำงานตามลำพังและกับผู้อื่น การเสริมสร้างการทำงานตามความแตกต่างระหว่างบุคคล ผลทางตรงและทางอ้อมต่อการทำงาน และการทำงานร่วมกัน ภายใต้การบริหาร

2. การวิจัยครั้งต่อไป ควรนำผลที่ได้จากการวิจัยในประเด็นการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายทำงานร่วมกัน เป็นตัวแปรจัดกระทำเพื่อวิจัยเชิงทดลองหรือวิจัยพัฒนาต่อการเสริมพลังอำนาจการทำงาน

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยที่ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยทุนสนับสนุนนักวิจัยทั่วไป ประจำปีงบประมาณ 2554 จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เอกสารอ้างอิง

- เฉลิมศักดิ์ นามเชียงใต้. (2552). การปฏิรูปการศึกษารอบที่ 2. *วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*, 29(1), 11-16.
- ชัยวิชิต เขียรชนะ และ ศจีมาจ ณ วิเชียร. (2555). วิถีวิทยาคิว: มโนทัศน์และการประยุกต์ใช้กับการวิจัยทางการศึกษา. *วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (APHEIT JOURNAL)*, 18(1), 179-185.
- นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล และ เรวดี ทรงเที่ยง.

(2546). ผลการตั้งเป้าหมายด้วยตนเองต่อการปฏิบัติงานของนิสิตปริญญาตรีคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์ฉบับปริทัศน์*, 9(1), 37-50.

ปิยะธิดา วรญาโนปกรณ์. (2547). การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิจัยและวัดผลการศึกษา*, 2(1), 150-166.

ยุทธนา ไชยจุล. (2544). ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในศตวรรษที่ 21.

วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 7(1), 55-77.

เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. (2553).

แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง

(พ.ศ.2552-2559). กรุงเทพฯ: สำนักงาน

เลขาธิการสภาการศึกษา.

วรรณะ บรรจง. (2551). ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของเอกลักษณ์นักศึกษาครูและการรับรู้ความสามารถของตนในการเป็นครูนักวิจัยที่มีต่อพฤติกรรมครูนักวิจัยของนักศึกษาครูในยุคปฏิรูปการศึกษา. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 14(1), 117-134.

วีรวรรณ สุทิน. (2551). อิทธิพลของจิตลักษณะและสถานการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนอย่างมีประสิทธิภาพของอาจารย์สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์.

วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 14(1), 1-20.

ศิริภรณ์ สุขสีลล้าเลิศ. (2551). คุณลักษณะความทันสมัยและการสนับสนุนทางสังคมที่สัมพันธ์กับความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา.

วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 14(1), 88-101.

- สุมาลี ชันจันดี. (2541). *การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงเพื่อการเสริมสร้างพลังครูในโรงเรียนประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ คม. (วิทยาการวิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมชาย บุญศิริเกษ. (2545). *การศึกษากการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 8*. ดุษฎีนิพนธ์ (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Barbosa, J. C., Willoughby, P., Rosenberg, C. A., & Mrtek, R. G. (1998). Statistical Methodology: VII. Q-Methodology, a Structural Analytic Approach to Medical Subjectivity. *ACADEMIC EMERGENCY MEDICINE*, 5(10), 1032-1040.
- Blase, J., & Blase, J. R. (1994). *Empowering Teachers: What successful Principals Do*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Boscolo, P. & Cisotto, L. (1999). Instructional strategies for teaching to write: A q-sort analysis. *Learning and Instruction*, 9, 209-221.
- Chang, S. O., Kim, J. H., Kong, E. S., Kim, C. G., Ahn, S. Y., & Cho, N. O. (2008). Exploring ego-integrity in old adults: A q-methodology study. *International Journal of Nursing Studies*, 45, 246-256.
- Clutterbuck, D. & Kernaghan, S. (1994). *The Power Of Empowerment : Release the Hidden Talents of Your Employees*. London: Kogan Page.
- Cordingley, L., W, C., Hillier, V., (1997). Q methodology. *Nurse Researcher*, 4(3), 31-35.
- Day, C. (1999). *Developing Teachers: The Challenges of Lifelong Learning*. London: Falmer Press.
- Goens, G. A. and Clover, S. I.R. (1991). *Mastering School Reform*. Boston: Allyn and Bacon.
- Goens, G. A. & Clover, S. I. R. (1991). *Mastering School Reform*. Boston: Allyn and Bacon.
- Klecker, B. M. & Loadman, W. E. (1996, November). *Dimension of Teacher Empowerment: Identifying New Roles for Classroom Teacher in Restructuring Schools*. Retrieved from: [http:// hostvgw16.epnet.com](http://hostvgw16.epnet.com)
- McKeown, B. F. & Thomas, D. B. 1988. *Q Methodology*. Newbury Park. CA: Sage Publications.
- Mouly, V. S., Smith, A. C. & Sankaran, J. (1999). "Perceptions of Empowerment : Insights from Two New Zealand Organisations," in *Business Ethics in Theory and Practice: Contributions from Asia and New Zealand*. Edited by Patricia H. Werhane and Alane E. Singer.

- p.113 -130. Dordrecht: Kluwer Academic.
- Muchinsky, P. M. (2000). *Psychology Applied to Work: An Introduction to industrial and organizational psychology*. (6th ed.). Australia: Wadsworth.
- Scott, C. D., & Jaffe, D. T. (1991). *Empowerment: Building a Committed Workforce*. CA: Kogan Page.
- Short, P. M., Greer, J. T. & Melvin, W. M. (1994). Creating Empowered Schools: Lessons in Change. *Journal of Educational Administration*, 32(4), 38-52.
- Short, P. M. & Rinehart, J. S. (1992). November). School Participant Empowerment Scale: Assessment of Level of Empowerment within the School Environment. *Educational and Psychological Measurement*, 52(4), 951– 960.
- Yeun, E. (2005). Attitudes of elderly Korean patients toward death and dying: An application of Q-methodology. *International Journal of Nursing Studies*, 42, 871-880.