

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติการที่สำคัญที่สุด ผลการจัดการศึกษาจะเป็นอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับการทำงานของสถานศึกษาซึ่งการที่สถานศึกษาจะดำเนินการจัดการศึกษาให้บรรลุจุดหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ เช่น ครู ผู้บริหาร ชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในบรรดาปัจจัยต่างๆเหล่านี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเพราะเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการให้สถานศึกษาบรรลุจุดหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้ การบริหารโรงเรียน ผู้บริหาร คือกลไกสำคัญในการดำเนินงานของโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา, 2545: 10) และการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากครู เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้สูงสุดเท่าที่จะกระทำได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องหาทางดำเนินการให้ลุล่วงได้ด้วยดี ให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน การใช้อำนาจจึงมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการจัดการในเรื่องต่างๆที่เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548:96) ที่กล่าวว่า ความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับลักษณะของการใช้อำนาจ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมีความชาญฉลาดในการใช้อำนาจมีความเข้าใจในความละเอียดอ่อนของอำนาจ โดยระมัดระวังมิให้การใช้อำนาจของตนไปก่อให้เกิดช่องว่างทางสถานภาพระหว่างบุคคลพยายามหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจข่มขู่ ทำลายศักดิ์ศรีและสถานภาพของผู้อื่น ในทางตรงกันข้ามผู้นำที่ชอบใช้อำนาจด้วยความอหังการ เพื่อ กลั่นแกล้ง ลงโทษ กดขี่ข่มเหง และขาดความเป็นธรรมย่อมสร้างบรรยากาศที่เกิดความโกรธแค้นเกิดการต่อต้านผู้นำและส่งผลกระทบในทางเสียหายต่อองค์กร

การบริหารโรงเรียนนั้น ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานย่อมได้รับผลสำเร็จในการบริหารงานเป็นอย่างดี ดังที่สุเมธ เดียววิศรศ (2547: 158) กล่าวว่า ถ้าขวัญของครูจะสามารถช่วยให้เกิดสิ่งต่างๆ คือ ทำให้ครูเกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการศึกษาที่วางไว้

สร้างความจงรักภักดีของครูต่อบรรดาเพื่อนครูและต่อสถานศึกษา เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างคณะครูกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้คณะครูเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆของสถานศึกษา สร้างความสามัคคีธรรม ทำให้เกิดพลังสามัคคีร่วมกันในหมู่คณะครูอันสามารถทำให้มีการรวมตัวกันและช่วยกันแก้ไขปัญหาทั้งหลายที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษาได้ ซึ่งภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีมากมายและลดหล่นแตกต่างกัน แต่ที่สำคัญก็คือ การทำให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานประสานสามัคคี เพื่อให้เกิดพลังร่วมในอันที่จะทำให้โรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้และวิธีการผสมผสานจิตใจของผู้ร่วมงานให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติภารกิจนั้นมีหลายวิธี แต่วิธีที่ได้รับความสนใจและนิยมมากวิธีหนึ่ง คือ การเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน(สมพงศ์ เกษมสิน, 2546: 303) เพราะการที่บุคคลจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นก็ต่อเมื่อเขามีขวัญและกำลังใจที่ดีได้รับการตอบสนองด้านความต้องการอย่างเหมาะสมเพราะขวัญและกำลังใจย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ที่เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงาน ดังที่ สมาคมศึกษาธิการแห่งประเทศไทย(2546: 322) กล่าวถึง ความสำคัญของขวัญและกำลังใจของบุคคลหรือกลุ่มคนในหน่วยงานว่า เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งที่จะทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจจะช่วยก่อให้เกิดผลประโยชน์ที่เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานหลายประการ คือ ความสนใจ ศรัทธา และเชื่อมั่นต่อหน่วยงาน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความร่วมมือร่วมใจต่อผู้บังคับบัญชา มีความเสียสละและมีความรับผิดชอบงานอย่างเต็มความสามารถ

ดังนั้นการบริหารงานองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ “อำนาจหน้าที่” (Authority) เป็นเครื่องมือหลักในการมอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามหน้าที่ ขณะเดียวกันผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัย “อำนาจ” (Power) เป็นเครื่องมือที่เกื้อหนุนอยู่เบื้องหลัง อำนาจจะเกิดจากความสัมพันธ์ส่วนต่อระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานในองค์กร และมี “อิทธิพล” (Influence) ต่อการ จูงใจบุคคลากรหรือกลุ่มคนให้ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน และดำเนินการตามจุดประสงค์ที่วางไว้(นวล กัลป์ยาณธรรม, 2530: 3)

จากการสำรวจข้อมูลจำนวน โรงเรียนใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา ได้มีการบรรจุและแต่งตั้งผู้อำนวยการ โรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาต่ำกว่า 5 ปีหรือที่เรียกว่า “ผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่” เป็นจำนวนมาก เพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามแผนที่กำหนด ผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่จำเป็นต้องรู้ 3 ข้ออำนาจทุกประเภทและเลือกใช้อำนาจให้เหมาะสมกับสถานการณ์เพราะถ้าผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่ใช้อำนาจกดขี่บังคับมากเกินไปจนทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความคับข้องใจ ก้าวร้าวและไม่พอใจในการปฏิบัติงานจนทำให้เกิดการต่อต้านหรือผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่

ใช้อำนาจแบบปล่อยตามใจผู้ใต้บังคับบัญชามากเกินไป ผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะขาดความรับผิดชอบ การดำเนินงานในสถานศึกษานั้นก็ย่อมไม่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่ที่ดี จึงควรใช้อำนาจที่ตนมีอยู่ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งเป็นรายบุคคลและเป็นหมู่คณะเพราะการปฏิบัติงานนั้น ตัวแปรสำคัญที่จะทำให้งานบรรลุหรือมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้นก็คือขวัญของบุคคลและหมู่คณะนั่นเอง ซึ่งขวัญและกำลังใจของบุคคลจะแสดงออกถึงพฤติกรรมในการทำงานว่าพอใจหรือไม่พอใจ มีความสุขหรือไม่มีความสุข เมื่อใดขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ ผลงานก็จะต่ำและขาดประสิทธิภาพไปด้วย แสวง ศิริพัฒน์, 2544: 16) ด้วยความตระหนักในความสำคัญของเรื่องดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจวิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่ที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานของสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จอันจะส่งผลให้ครูมีขวัญในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้
3. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่ที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติของครูใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

สมมติฐานการวิจัย

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่อย่างน้อย 1 อำนาจสามารถพยากรณ์ขวัญในการปฏิบัติของครูใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

1. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อใหม่และขวัญในการปฏิบัติงานของครู ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้
2. ทำให้ทราบว่าอำนาจใดที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติของครูใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการบริหาร
3. สามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารงานและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้อำนาจให้เหมาะสมกับสถานการณ์บุคคลและลักษณะงานที่ปฏิบัติได้

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตการวิจัยครั้งนี้มีดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ โรงเรียนที่มีผู้บริหารสถานศึกษามีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนต่ำกว่า 5 ปี ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 210 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูผู้สอน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนที่มีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 138 โรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamané (1970 : 580 - 581) ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) แล้วคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีเทียบสัดส่วนระหว่างประชากรกับขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้วใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับฉลาก ซึ่งโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจะมีผู้ให้ข้อมูลหรือตอบแบบสอบถามดังนี้

1.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนต่ำกว่า 5 ปี ของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 138 คน

1.2.2 ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีผู้บริหารสถานศึกษามีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนต่ำกว่า 5 ปี ของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 138 คน ได้มาโดยการให้ผู้ผู้อำนวยการโรงเรียนเลือกครูผู้สอนตอบแบบสอบถามจำนวน 1 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ การใช้อำนาจของผู้บริหารตามแหล่งที่มาหรือฐานอำนาจ 5 ฐาน French และ Raven (อ้างในพิบูล ทีปะปาล, 2550: 242) คือ

2.1.1 อำนาจตามกฎหมาย

2.1.2 อำนาจการให้รางวัล

2.1.3 อำนาจการบังคับ

2.1.4 อำนาจการอ้างอิง

2.1.5 อำนาจเชี่ยวชาญ

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ขวัญในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 9 ด้าน (นันทวรรณ เหล่าลือชา, 2549: 5) คือ

2.2.1 ด้านความเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวผู้บริหาร

2.2.2 ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.2.3 ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

2.2.4 ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน

2.2.5 ด้านความรู้สึกลับคองในการทำงาน

2.2.6 ด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

2.2.7 ด้านโอกาสก้าวหน้า

2.2.8 ด้านการยอมรับนับถือ

2.2.9 ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การใช้อำนาจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้บุคคลอื่นทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามที่ตนต้องการ ประกอบด้วย 5 อำนาจ ได้แก่ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจการอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญ

2. อำนาจตามกฎหมาย หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกิดจากการเข้าไปดำรงตำแหน่งตามสายงานบังคับบัญชา ซึ่งมีการกำหนดตำแหน่งไว้อย่างเป็นทางการ อำนาจนี้จึงคล้ายกับอำนาจหน้าที่ (Authority) ผู้ดำรงตำแหน่งจะมีสิทธิอันชอบธรรมที่จะสั่งการให้

ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย และทั้งผู้ได้บังคับบัญชาที่จะต้องยอมรับและเชื่อว่าผู้ดำรงตำแหน่งนี้มีสิทธิ์ที่จะสั่งให้เขาปฏิบัติงานได้

3. อำนาจการให้รางวัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะจัดสรรแบ่งปันรางวัลที่เป็นสิ่งมีคุณค่าต่อผู้อื่น รวมทั้งการระงับถอดถอนการให้รางวัลเพื่อเป็นการลงโทษ ผู้บริหารจะมีอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการ (Formal Authority) ต่อการให้รางวัลแก่ผู้ได้บังคับบัญชา เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนยศเลื่อนตำแหน่ง และการอนุญาตให้ลาหยุดงาน การกำหนดคว้นลาพักผ่อนและการมอบหมายงานที่น่าสนใจให้ทำ เป็นต้น

4. อำนาจการบังคับ หมายถึง เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกิดจากการขู่ว่าจะลงโทษ การดำเนินคดีและขู่จะไล่ออก เป็นการเสริมแรงในทางลบเพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความกลัว หลายบริษัทก็ใช้อำนาจการขู่บังคับของทีมงานเพื่อควบคุมพฤติกรรมการทำงานของผู้ร่วมงาน ความสามารถที่จะให้คุณให้โทษต่อผู้ได้บังคับบัญชาทำให้ผู้บริหารมีอำนาจมาก แต่อย่างไรก็ตามการใช้อำนาจในการขู่บังคับบางครั้งทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์การเช่นเดียวกัน

5. อำนาจการอ้างอิง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา เช่นเดียวกัน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาอาจมีลักษณะหรือบุคลิกภาพส่วนตัวบางอย่างเป็นที่ชื่นชอบและมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นเกิดความชอบ ชมเชย และยอมรับนับถือ เช่นมีลักษณะของบุคลิกภาพแบบโอนอ่อนผ่อนตาม (Agreeableness) ชอบออกสังคม (Exproversion) หรือแม้แต่มีสัญลักษณ์แบบมีความสุจริตรอบคอบ (Conscientiousness) เป็นต้น บุคลิกภาพเหล่านี้ทำให้ผู้อื่นชอบและถือเป็นต้นแบบ นอกจากนั้นความมีชื่อเสียงของบุคคล เช่น ดาราภาพยนตร์ นักกีฬา นักร้อง และนักฟุตบอล เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ทำให้เกิดอำนาจอ้างอิงที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น

6. อำนาจเชี่ยวชาญ หมายถึง ความสามารถที่เกิดจากความสามารถพิเศษหรือความเชี่ยวชาญในการทำงานบางอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่ม ซึ่งสามารถทำงานได้ดี มีประสิทธิภาพเหนือผู้อื่น จึงทำให้สมาชิกในกลุ่มมักขยันทันไปหาผู้บริหารสถานศึกษาเหล่านี้เพื่อขอคำแนะนำ ซึ่งโดยวิธีนี้ทำให้เกิดการพึ่งพาเขาและการพึ่งพานี้จึงทำให้บุคคลเหล่านี้มีอำนาจอันเกิดจากความเชี่ยวชาญของเขา อำนาจจากความเชี่ยวชาญของบุคคลดังกล่าวจึงเป็นอำนาจอย่างไม่เป็นทางการ (Informal power) อันเกิดจากตัวบุคคลเอง ไม่ใช่อำนาจที่เกิดจากตำแหน่งตามสายงาน

7. ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาวะทางจิตใจ ความรู้สึกอารมณ์ของครูที่ก่อให้เกิดกำลังใจ เจตคติและความพอใจในงานซึ่งจะเป็นผลให้มีความร่วมมือในการ

ปฏิบัติงาน โดยสอดคล้องระหว่างเป้าหมายความต้องการของกลุ่มและของตัวเอง ผลของขวัญจะมีผลต่อความกระตือรือร้นความคิดริเริ่มและความสำเร็จของงาน ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่

8. ด้านความเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวผู้บริหาร หมายถึง ความรู้สึกที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ควรได้รับการยกย่องนับถือและมีความมั่นใจในความรู้ความสามารถในการบริหาร ผู้ใต้บังคับบัญชามีความชื่นชมความสามารถของผู้บริหาร มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นผลให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยความศรัทธาในความสามารถและความตั้งใจของผู้บริหารที่มีต่อหน่วยงาน ทำให้บุคคลที่ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานด้วย

9. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกรัก ชอบ ยินดี เต็มใจหรือเจตคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งในด้านวัตถุและด้านจิตใจ ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และสนุกเพลิดเพลินในการปฏิบัติงาน ถ้าถึงงานนั้นเปิดโอกาสให้คน ได้แสดงความสามารถ ความชำนาญและความคิดริเริ่มของตนเองมาก บุคคลก็จะพอใจในงานที่ตนปฏิบัติ

10. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือน รางวัลต่างๆและสวัสดิการ การได้รับผลประโยชน์เป็นการชมเชยและสร้างความพึงพอใจในงานได้

11. ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง บรรยากาศในสถานที่ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อม สภาพของกลุ่ม ความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานและการได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

12. ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ได้รับความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ หลักประกันต่างๆและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

13. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหารโรงเรียน ความรู้สึกว่าเป็นผู้มีความสำคัญในสถานศึกษาและการร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน

14. ด้านโอกาสก้าวหน้า หมายถึง การได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้รับผิดชอบงานที่สำคัญและตำแหน่งสูงขึ้น และการสนับสนุนให้ได้มีโอกาสไปศึกษาดูงานหรือศึกษาต่อ

15. ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง สถานภาพและการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลภายนอกสถานศึกษา การได้รับเกียรติและศักดิ์ศรี และการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

16. ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนกับผู้บริหาร สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและสัมพันธภาพกับชุมชน

17. ครู หมายถึง บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

18. ผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่ หมายถึง บุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียนต่ำกว่า 5 ปี

19. 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส

Prince of Songkla University
Pattani Campus