

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่ ที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเนื้อหาในบทนี้จะนำเสนอสาระสำคัญของการสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลการวิจัย ข้อเสนอแนะในการนำผลการอภิปรายไปใช้และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

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

สมมติฐานการวิจัย

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่อย่างน้อย 1 อำนาจสามารถพยากรณ์ขวัญในการปฏิบัติของครูใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากร คือ โรงเรียนที่มีผู้บริหารสถานศึกษามีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนต่ำกว่า 5 ปี ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 210 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูผู้สอน
2. กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนที่มีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานใน

ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 138 โรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane (1970 : 580 - 581) ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) แล้วคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีเทียบสัดส่วนระหว่างประชากรกับขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้วใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับฉลาก ซึ่งโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจะมีผู้ให้ข้อมูลหรือตอบแบบสอบถามดังนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนต่ำกว่า 5 ปี ของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 138 คน

2.2 ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีผู้บริหารสถานศึกษามีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนต่ำกว่า 5 ปี ของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 138 คน โดยการให้ผู้อำนวยการโรงเรียนเลือกครูผู้สอนตอบแบบสอบถามจำนวน 1 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ชุด คือ

ชุดที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อใหม่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.81

ชุดที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับขบวนการปฏิบัติงานของครูใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งครูผู้สอนเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือรับรองและแนะนำตัวจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี เพื่อเสนอผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยให้ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูผู้สอน 1 คน จำนวน 138 โรงเรียน ตอบแบบสอบถาม

2. แบบสอบถามทุกฉบับผู้วิจัยได้เจ้าหน้าที่ของให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ส่งแบบสอบถามตามที่อยู่ของผู้เก็บรวบรวมข้อมูลในแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 9 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยส่งกลับภายในระยะเวลา 7-14 วัน หากไม่ได้รับแบบสอบถามตามช่วงเวลาที่กำหนด ผู้เก็บรวบรวมแบบสอบถามจะใช้การโทรศัพท์ทวงตาม

3. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์

ของการตอบแบบสอบถามและเลือกแบบสอบถามที่ตอบครบสมบูรณ์ จำนวน 130 โรงเรียน (จากทั้งหมด 138 โรงเรียน) คิดเป็นร้อยละ 94.20 ของแบบสอบถามทั้งหมด นำผลไปจัดกระทำ และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับข้อมูลครบถ้วนตามที่ต้องการแล้ว การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามชุดที่ 1 และชุดที่ 2 ที่เก็บรวบรวมได้ ไปวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อประมวลผลและหาค่าสถิติ ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. แบบสอบถามชุดที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อใหม่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) เป็นรายด้านและโดยภาพรวม เมื่อหาค่าได้แล้วนำไปแปลผลโดยเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) ซึ่งได้แบ่งคะแนนเป็นช่วงๆตามแนวคิดของ วัน เดชพิชัย (2535:531-532) ซึ่งแบ่งคะแนนเป็นช่วงๆ มีความหมาย ดังนี้

- ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.51 ถึง 5.00 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ถึง 4.50 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.51 ถึง 3.50 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.51 ถึง 2.50 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 ถึง 1.50 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. แบบสอบถามชุดที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) เป็นรายข้อและโดยภาพรวม เมื่อหาค่าได้แล้วนำไปแปลผลโดยเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) ซึ่งได้แบ่งคะแนนเป็นช่วงๆตามแนวคิดของ วัน เดชพิชัย (2535:531-532) ซึ่งแบ่งคะแนนเป็นช่วงๆ มีความหมาย ดังนี้

- ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.51 ถึง 5.00 หมายถึง มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ถึง 4.50 หมายถึง มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.51 ถึง 3.50 หมายถึง มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.51 ถึง 2.50 หมายถึง มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 ถึง 1.50 หมายถึง มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่ที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ใช้อำนาจโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านอำนาจการบังคับผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ใช้อำนาจในระดับปานกลางและเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า

1.1. ผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ใช้อำนาจตามกฎหมายโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบตามความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆและผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่แสดงให้เห็นให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับว่าเป็นผู้มีอำนาจในการสั่งการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.2. ผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ใช้อำนาจการให้รางวัลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่พิจารณาความดีความชอบด้วยหลักคุณธรรมมีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆและผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่เชื่อฟังคำสั่งได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.3. ผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ใช้อำนาจการบังคับโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อย ส่วนใหญ่ ยกเว้นการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามระเบียบกฎเกณฑ์ของโรงเรียน การให้ผู้ใต้บังคับบัญชารายงานชี้แจงเมื่อไม่ได้ปฏิบัติงาน การดักเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่เชื่อฟังคำสั่งการควบคุมคุณภาพของงาน โดยตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างเข้มงวด มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมาก และการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเข้มงวดในการปฏิบัติงานมีการใช้อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

ปฏิบัติงานตามระเบียบกฎเกณฑ์ของโรงเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆคือการลงโทษ ผู้ได้บังคับบัญชาที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งด้วยการตัดเงินเดือน

1.4. ผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ใช้อำนาจการอ้างอิงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการใช้อำนาจการอ้างอิงของผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่ในการปกป้องสิทธิประโยชน์ของผู้ได้บังคับบัญชาและมีความเอื้อเพื่อแผ่ต่อผู้ได้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆและ ผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่มักเอ่ยถึงพื้นฐานครอบครัวหรือญาติของตนเองที่มีชื่อเสียงหรือประสบความสำเร็จในชีวิตอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.5. ผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ใช้อำนาจเชี่ยวชาญ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยการที่ผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่ใช้ความรู้ความสามารถทางการบริหารในการปฏิบัติงานและการให้คำแนะนำเป็นอย่างดีแก่ผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ ส่วนการที่ผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่เป็นวิทยากรให้การฝึกอบรมเรื่องงานที่รับผิดชอบได้เป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ครูใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้มีขวัญในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยขวัญในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่นๆและขวัญในการปฏิบัติงานด้านสภาพในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดและเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า

2.1. ครูใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อครูมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ และการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสนใจความเป็นอยู่และเข้าใจปัญหาต่างๆของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.2. ครูใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยการเต็มใจรับผิดชอบงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆและการที่มีโอกาสปฏิบัติกิจกรรมต่างๆตามความคิดริเริ่มของตนเองมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.3. ครูใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านผลประโยชน์ตอบแทนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่ครูมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ยกเว้นการที่มีรายได้ที่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.4. ครูใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านสภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อครูมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ยกเว้นสถานศึกษามีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและสถานศึกษามีงบประมาณสนับสนุนด้านการปฏิบัติงานต่างๆอย่างเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง

2.5. ครูใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อครูมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยการที่มีความเข้าใจกันดีกับผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆและการที่พอใจเพื่อนร่วมงานที่ให้ความช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.6. ครูใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อครูมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยการเอาใจใส่ดูแลทรัพย์สินของสถานศึกษาเสมือนทรัพย์สินของตนเองมีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆและการที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลที่สำคัญคนหนึ่ง สถานศึกษามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.7. ครูใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อครูมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยการพอใจที่ได้เรียนรู้และหาประสบการณ์จากการปฏิบัติงานและผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทำกิจกรรมต่างๆตามความสามารถและความถนัดมีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆและการได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ใหม่เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.8. ครูใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือของโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อครูมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยงานที่ได้รับผิดชอบเป็นงานที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรีมีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆและการได้รับเกียรติให้เป็นกรรมการหรือที่ปรึกษาของสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่นมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.9. ครูใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธภาพในหน่วยงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อครูมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยสถานศึกษาแบ่งสายงานการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆและความขัดแย้งในเรื่องส่วนตัวระหว่างผู้ร่วมงานในสถานศึกษามีน้อยมากมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. ตัวพยากรณ์ที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (β) ดีที่สุด ได้แก่ การใช้อำนาจการให้รางวัล การใช้อำนาจตามกฎหมายส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าคงที่ (a) เท่ากับ 1.768 ส่วนการใช้อำนาจที่ไม่สามารถทำนายขวัญในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ การใช้อำนาจการบังคับ การใช้อำนาจการอ้างอิง การใช้อำนาจเชี่ยวชาญ การใช้อำนาจที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ขวัญในการปฏิบัติงานของครูใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ การใช้อำนาจการให้รางวัลและการใช้อำนาจตามกฎหมาย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .546 และค่าประสิทธิภาพการพยากรณ์เท่ากับ .299 หรือ 29.99 % อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อใหม่ที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อใหม่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จากผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อใหม่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ใช้อำนาจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิซลมา อาแคว (2553:65) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครู จังหวัดยะลา พบว่า การรับรู้ของครูเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดยะลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อใหม่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นบุคคลที่เพิ่งเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาจึงเลือกใช้อำนาจการให้รางวัลในการบริหารสูงสุด คือ การยกย่องชมเชย การบำรุงขวัญและกำลังใจ การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาและใช้อำนาจบังคับในระดับปานกลาง คือ การสั่งการให้

ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามระเบียบกฎเกณฑ์ของโรงเรียน ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชา กระตกระเทือนใจหากไม่ปฏิบัติงานตามที่มอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Yuki (อ้างใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548: 70) ได้สรุปในตารางแสดงผลที่อาจติดตามมาจากการใช้อำนาจ เมื่อผู้นำ ใช้อำนาจแล้ว โดยยึดฐานอำนาจทั้งห้าของ French and Raven ผู้ได้บังคับบัญชาที่จะแสดงพฤติกรรม ตอบสนองการใช้อำนาจคือ หากใช้อำนาจการให้รางวัลอย่างชาญฉลาดและเป็นการส่วนตัวก็จะ ส่งผลให้เกิดความรู้สึกผูกพัน(Commitment) ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้ได้บังคับบัญชาที่เกิดจากการ ยอมรับ เลื่อมใส ศรัทธาต่อผู้นำและพยายามเลียนแบบอย่างของผู้นำ แรงจูงใจในงานจะสูงถ้า ผู้ได้บังคับบัญชายึดมั่นให้ความสำคัญในตัวผู้นำสูง ทำให้ใช้ความพยายามในการทำงานอย่างเอาใจ ใส่มากเป็นพิเศษ เพื่อให้งานสำเร็จเป็นอย่างดี โดยไม่เห็นแก่เหน็ดเหนื่อยแต่ประการใดทั้งนี้เพื่อให้ เป็นที่ถูกต้องผู้นำ ในทางตรงกันข้ามกันหากผู้บริหารสถานศึกษามีใหม่เลือกใช้อำนาจการบังคับ การเกิดความรู้สึกผูกพัน(Commitment)ของผู้ได้บังคับบัญชาก็มีโอกาสเกิดขึ้นน้อยแต่มีโอกาสูง ในการเกิดพฤติกรรมต่อต้าน (Resistance) ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเมื่อผู้ได้บังคับบัญชาต่อสู้ คัดค้านต่อคำสั่ง หรือความต้องการผู้นำ ซึ่งอาจแสดงออกด้วยการวางเฉย ไม่ปฏิบัติตามหรือทำงาน นั้นช้าลงหรือการทิ้งงานเพื่อไม่ให้งานเสร็จตามที่หัวหน้าต้องการ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีใหม่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ใช้อำนาจตาม กฎหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิชิตมา อาแคะ (2553:68) ได้ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญ ในการปฏิบัติงานของครู จังหวัดยะลา พบว่า อำนาจตามกฎหมายโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอามาน เจ๊ะแม (2551:74) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาระดับ ประถมศึกษาในพื้นที่อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี พบว่า การใช้อำนาจด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของรัฐพล โพธิ์แก้ว (2550:50) ได้ศึกษา การใช้อำนาจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาปัตตานี เขต 1 พบว่า การใช้ฐานอำนาจตามกฎหมายโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีใหม่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้ ตระหนักถึงความสำคัญของการในการบริหารงาน โดยใช้อำนาจตามกฎหมายและระเบียบที่ กระทรวงศึกษาธิการกำหนด โดยเป็นอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกิดจากการเข้าไปดำรง ตำแหน่งตามสายงานบังคับบัญชา ซึ่งมีการกำหนดตำแหน่งไว้อย่างเป็นทางการซึ่งเป็นสิทธิอัน

ขอพระธรรมที่จะสั่งการให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย และทั้งผู้ได้บังคับบัญชาก็จะต้องยอมรับและเชื่อว่าผู้ดำรงตำแหน่งนี้มีสิทธิ์ที่จะสั่งให้เขาปฏิบัติงานได้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้จะมอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชารับผิดชอบตามความรู้ความสามารถที่เฉลียวมากกว่าข้ออื่นๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่ได้มอบหมายงานและการรับผิดชอบให้ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชาเพราะนอกจากจะส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าและพัฒนางานของตนเองแล้วยังส่งผลต่อคุณภาพงานของสถานศึกษาอีกเช่นกัน

1.2. ผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ใช้อำนาจการให้รางวัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยชาญ ศรีสังข์ (2549:52) ศึกษาเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า การใช้อำนาจด้านอำนาจการให้รางวัลโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของกนิภณ ชินวงศ์ (2549:48) ศึกษาเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่าการใช้อำนาจด้านอำนาจการให้รางวัลโดยรวมและรายข้อมีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของอานเด (2553:66) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครู จังหวัดยะลา พบว่า ด้านอำนาจการให้รางวัลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้เล็งเห็นความสำคัญและคุณค่าของผู้ได้บังคับบัญชาจึงให้การให้รางวัลโดยยกย่องชมเชย เลื่อนตำแหน่ง เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการบริหารงาน พิจารณาความดีความชอบด้วยหลักคุณธรรม โดยเฉพาะในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ในปัจจุบันท่ามกลางสถานการณ์ความไม่ปลอดภัย การให้รางวัลจะมีเป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พิจารณาความดีความชอบด้วยหลักคุณธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเป็นเพราะว่าการให้ความดีความชอบเป็นการเสริมแรงทางบวกที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดย หากปราศจากหลักคุณธรรมแล้ว อาจส่งผลในทางลบต่อสถานศึกษา

1.3. ผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ใช้อำนาจการบังคับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอามาน เจ๊ะแม (2551:72) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในพื้นที่อำเภอสาบบุรี จังหวัด

ปัตตานี พบว่า การใช้อำนาจด้านการบังคับโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของชัยชาญ ศรีสังข์ (2549:53) ศึกษาเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต พบว่า การใช้อำนาจด้านอำนาจบังคับโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาอาจสังเกตเห็นว่าการใช้อำนาจบังคับอาจส่งผลกระทบต่อสภาวะทางจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งจะส่งผลกระทบต่อสถานศึกษาด้วย รวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาเองก็อาจจะไม่ได้แสดงพฤติกรรมหรือปฏิบัติในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือผิดระเบียบกฎเกณฑ์ของสถานศึกษา

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ใช้อำนาจการบังคับในการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามระเบียบกฎเกณฑ์ของโรงเรียนอยู่ในระดับมากซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ อาจจะเป็นเพราะว่าความมีประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่มีน้อย จึงเลือกใช้การสั่งการตามระเบียบกฎเกณฑ์ของโรงเรียนมากกว่าการบังคับในด้านอื่นๆ

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ใช้อำนาจการอ้างอิงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิชัลมา อาเด (2553:69) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครู จังหวัดยะลา พบว่า ด้านอำนาจอ้างอิงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา แสนใจกล้า (2547:44) ได้ศึกษาเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจอ้างอิงโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของต่วนปาตีสะ หัวเมือง (2551:51) ศึกษาเรื่องการใช้พลังอำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่าการใช้พลังอำนาจอ้างอิงโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เพราะที่ผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ก่อนจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารได้รับการอบรมและพัฒนาบุคลิกภาพและองค์ความรู้ทางด้านการบริหารทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นแบบอย่างที่ดี แต่งกายเหมาะสม สุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ โอกาสและสถานการณ์รวมทั้งการมีความรู้ ความมุ่งมั่น ซื่อสัตย์ เสียสละและรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ใช้อำนาจการอ้างอิงในการปกป้องสิทธิประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชาและมีความเอื้อเพื่อแผ่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ เพราะว่าเป็นการสร้างให้

เกิดความศรัทธา เคารพ นับถือ และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีของผู้ได้บังคับบัญชาซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติด้วย

1.5. ผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ใช้อำนาจเชี่ยวชาญโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัฐพล โปธิแก้ว (2550:56) ได้ศึกษาการใช้อำนาจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 พบว่า การใช้ฐานอำนาจเชี่ยวชาญโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของต่วนปาติสะ หัวเมือง (2551:51) ศึกษาเรื่องการใช้พลังอำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่า การใช้พลังอำนาจเชี่ยวชาญโดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับกัลยมน อินทุสุต(2546:106) การใช้อำนาจของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสตรี โรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายชื่ออำนาจผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ ทั้งนี้เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้ผ่านอบรมการพัฒนาองค์ความรู้ก่อนดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเข้ม การอบรม การสัมมนาและการศึกษาหาความรู้อยู่เสมอทำให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถทั้งทางด้านวิชาการและการบริหารงาน มีทิศทางแผนการปฏิบัติงานในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ใช้ความรู้ความสามารถทางการบริหารในการปฏิบัติงานและการให้คำแนะนำเป็นอย่างดีแก่ผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ อาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่ต้องการแสดงให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นและยอมรับในความสามารถของตน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2. เพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จากผลการวิจัยพบว่า

ขวัญในการปฏิบัติงานของครูใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภิสรา แก้วสุวรรณรัตน์(2551:46) ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการตำแหน่งครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดปัตตานี พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนิชัลมา อาแด (2553:88) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครู จังหวัดยะลา พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของกรณ์ คงสุนทรกิจกู(2550:53)

ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร:กรณีศึกษาโรงเรียน
ประถมศึกษาในเขตบางเขน พบว่าขวัญในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากผลการวิจัย
เป็นเช่นนี้แสดงว่าครูในสถานศึกษาที่มีผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่ มีสถานะทางด้านจิตใจที่ดี มี
ความรู้สึกอารมณ์ที่ก่อให้เกิดกำลังใจจดคิดและความพอใจในงาน มีความร่วมมือในการ
ปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นความคิดริเริ่ม อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่มีความสัมพันธ์อัน
ดี เข้าอกเข้าใจซึ่งกันทำให้มีบรรยากาศการทำงานที่ดีร่วมกัน ลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับ
หลักการของ Davis (อ้างถึงในปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547: 138) เกี่ยวกับองค์ประกอบที่ส่งผล
ต่อขวัญ คือ ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่าง
กันมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและความสำเร็จขององค์กร ลักษณะความพึงพอใจใน
หน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
สภาพของการทำงานที่ดี

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1. ครูใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความเชื่อมั่น
และศรัทธาในตัวผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนันทวรรณ
เหล่าลือชา (2549: 135) ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มหาสารคาม เขต 1 พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครู ด้านความเชื่อมั่นและศรัทธาในตัว
ผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลางผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้อง
เป็นผู้มีความรู้ความสามารถมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความเป็น
ผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา ทำให้มีลักษณะความเป็นผู้นำและประพฤตินั้นเป็นแบบอย่างที่ดี
ทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวผู้บริหาร

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ
เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ ทั้งนี้เนื่องจากปัจจุบันการสอบแข่งขันในการ
ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามีการแข่งขันกันสูง ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่ต้องพัฒนา
ตนเองอยู่เสมอ ทั้งด้านองค์ความรู้ การบริหารจัดการ เทคโนโลยีต่างๆ

2.2. ครูใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอามาเน เจ๊ะแม
(2551:72) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในพื้นที่อำเภอสายบุรี จังหวัด
ปัตตานี พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ

สอดคล้องงานวิจัยของนิซัลมา อาแค (2553:89) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครู เกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครู จังหวัดยะลา พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้ สึกพอใจในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของณรงค์ สุขถนอม (2548:80) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เช่นเดียวกัน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีมือใหม่ได้ มอบหมาย งานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัดของบุคลากรและตามบทบาทหน้าที่ตามตำแหน่งที่ ดำรงอยู่ เปิดโอกาสในการคิดริเริ่มการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆและมีความรู้ สึกเป็นอิสระในการ ปฏิบัติงานทำให้ครูมีความยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อบุคลากรจะได้มีความพึงพอใจ และ ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ดังที่ Ovard (1969 :24) ได้กล่าวไว้ว่า เมื่อความพึง พพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงแล้ว บุคคลจะมีความเต็มใจอยู่กับองค์กร โดยพยายามใช้ ความสามารถสูงสุดปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การเต็มใจรับผิดชอบงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถมีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ อาจเป็นเพราะครูในสถานศึกษาที่มีผู้บริหารสถานศึกษา มือใหม่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถหรือทำทลายความสามารถ ทำให้มีความ กระตือรือร้นในการทำงาน และทำงานอย่างเต็มที่ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของพรนพ พุกกะพันธ์ (2545: 235) คือการมอบหมายงานให้บุคคลปฏิบัติหรือรับผิดชอบนั้น หากมอบหมายงานไม่ เหมาะสมกับบุคคล อาจไม่เหมาะสมกับความถนัด บุคลิกภาพหรือความรู้ความสามารถของเขา จะทำ ให้ผู้ปฏิบัติเกิดความคับข้องใจ เกิดความไม่พึงพอใจ ซึ่งเป็นการทำลายกำลังใจขวัญ แต่ถ้ามอบหมาย งานที่ถูกต้อง ถูกกับความถนัด เขาย่อมพึงพอใจและทำงานด้วยความสุข ขวัญก็เกิดขึ้นตามมา

2.3 ครูใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ขวัญในการปฏิบัติงานด้านผลประโยชน์ตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเกียรติพันธ์ หนูทอง(2549:82) ศึกษา เรื่องขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่าขวัญการปฏิบัติงานด้านเงิน ฐานะ และความมั่นคงโดยรวมแล้วมีระดับขวัญอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเกิดจาก ครูมีความพึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเทียบกับความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีมือใหม่พิจารณาความดีความชอบอย่างเป็น ธรรม มีการชมเชยและกำลังใจเมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้ ยอมเสียสละและอุทิศเวลาให้แก่งานอย่างเต็มที่ ตามแนวทางใน การเสริมสร้างขวัญและจงใจในการปฏิบัติงานของสมพงศ์ เกษมสิน(2546: 248-251) ว่า คนทำงานก็เพราะมีความประสงค์จะได้ค่าตอบแทนเพื่อการยังชีพและยกฐานะการครองชีพของตน

ความสัมพันธ์ที่ไม่ได้สัดส่วนระหว่างแรงงานกับค่าจ้างจะทำให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน และทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานเสื่อมลง เงินเดือนและค่าจ้างที่เป็นธรรมเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้คน เกิดขวัญดี

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การที่มีรายได้ที่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพอยู่ใน ระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันมีการแข่งขันอย่างรุนแรง เครื่องอุปโภค บริโภคต่างปรับราคาสูงขึ้นและภาระหนี้สินต่างๆ ทำให้มีค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือนสูงขึ้นส่งผลให้ รายได้ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ

2.4. ครูใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านสภาพในการ ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภิสรา แก้วสุวรรณรัตน์ (2551:48) ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการตำแหน่งครูอาสาสมัครการศึกษา นอกโรงเรียนจังหวัดปัตตานี พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเกียรติพันธ์ หนูทอง(2549:80) ศึกษาเรื่อง ขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่าขวัญการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยรวมแล้วมีระดับขวัญอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของกรณีย์ คงสุนทรกิจกุล (2550:53)ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร:กรณีศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในเขตบางเขน พบว่าขวัญในการ ปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานมีค่าเฉลี่ยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีมือใหม่ได้จัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาเอื้อต่อการ ปฏิบัติงาน มีการนิเทศงานเป็นไปตามระเบียบแบบแผนไม่ใช้การคอยจับผิดครู รวมทั้งครูก็ได้ รับผิดชอบงานที่มีลักษณะท้าทายทำให้ตั้งใจในการทำงาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานศึกษามีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและสถานศึกษามีงบประมาณสนับสนุนด้านการปฏิบัติงาน ต่างๆอย่างเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากขาดความพร้อมเกี่ยวกับอุปกรณ์ สื่อ เทคโนโลยีในการทำงานที่ทันสมัย เครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆรวมถึงการสนับสนุน งบประมาณในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น การผลิตสื่อการสอน การจัดทำแผน หรือการ จัดบรรยากาศในห้องเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภิสรา แก้วสุวรรณรัตน์(2551:48) ศึกษา เรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการตำแหน่งครูอาสาสมัครศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดปัตตานี

2.5. ครูใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสอดคล้องกับงานวิจัยของนิซัลมา อาแคว (2553:89) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครู จังหวัดยะลา พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของกรณีย์ คงสุนทรกิจกุล (2550:53) ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร:กรณีศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในเขตบางเขน พบว่าขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานมีค่าเฉลี่ยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เนื่องจากวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง มีความมั่นคงและมีเกียรติมีศักดิ์ศรีเป็นที่เคารพนับถือของคนทุกระดับในสังคม รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่เองก็มีความเข้าใจครูเป็นอย่างดี การตำหนิหรือลงโทษ ผู้ได้บังคับบัญชาจะพิจารณาตามหลักการและเหตุผลไม่ใช่อารมณ์ ทำให้ครูเกิดความรู้สึกอบอุ่นใจเมื่อได้มาปฏิบัติงานในสถานศึกษา

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูกับผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจกันดีมีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ อาจเป็นเพราะว่าในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้เกิดเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ ทำให้เกิดความยากลำบากในการปฏิบัติงานท่ามกลางความหวาดระแวงและหวาดกลัว ทำให้มีความซื่ออกซื่อใจซึ่งกันและกันและช่วยเหลือเกื้อกูลในการทำงาน

2.6. ครูใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนิซัลมา อาแคว (2553:88) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครู จังหวัดยะลา พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหารสถานศึกษา ได้รับทราบข่าวความเคลื่อนไหวในสถานศึกษา รวมทั้งได้ยอมรับในเรื่องความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงานดังแนวคิดของนันทวรรณ เหล่าลือชา (2549: 25-26) การจะมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน คือ การได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหารโรงเรียน ความรู้สึกว่าเป็นผู้มีความสำคัญในสถานศึกษาและการร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การเอาใจใส่ดูแลทรัพย์สินของสถานศึกษาเสมือนทรัพย์สินของตนเองมีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ อาจเพราะว่าครูมีความรู้สึกที่ดีต่อสถานศึกษา ต่อ

ผู้บริหารสถานศึกษา ต่อเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกว่าคุณเองเป็นคนสำคัญในสถานศึกษาทำให้เกิดความรักและความผูกพันและหวงแหนสถานศึกษา

2.7. ครูใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรณ์ คงสุนทรกิจกุล (2550:53) ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร:กรณีศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในเขตบางเขน พบว่าขวัญในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ ได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ใหม่ๆเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาได้เลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นดังแนวคิดของ Von Haller B. Gilmer, 1967 : 380 – 384 อ้างถึงในสร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2541 : 141) องค์ประกอบที่จะทำให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงาน คือ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นจากความรู้ความสามารถในการทำงาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การพอใจที่ได้เรียนรู้และหาประสบการณ์จากการปฏิบัติงานและผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้เข้าพำนักทำกิจกรรมต่างๆตามความสามารถและความถนัดมีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ เนื่องจากในปัจจุบันการบริหารงานจำเป็นจะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย โดยเฉพาะผู้บริหารก็มีการกระจายอำนาจและเปิดโอกาสให้ครูดำเนินกิจกรรมต่างๆตามความรู้ความสามารถ ทำให้ครูสามารถแสดงศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่

2.8. ครูใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภิสรา แก้วสุวรรณรัตน์ (2551:53) ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการตำแหน่งครูอาสาสมัครการศึกษา นอกโรงเรียนจังหวัดปัตตานี พบว่าขวัญในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เครือข่ายและชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของกรณ์ คงสุนทรกิจกุล (2550:53) ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร:กรณีศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในเขตบางเขน พบว่าขวัญในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เนื่องจากการมีโอกาสได้รับผิดชอบงานสำคัญๆแล้วสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายและเกิดผล จนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ดังแนวคิดสังด์ อุทรานันท์ (2529 : 171 – 172) เครื่องกระตุ้นที่จะทำให้คนรักหรือชอบงาน คือการที่ได้การยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถืออาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การได้รับเกียรติให้เป็นกรรมการหรือที่ปรึกษาของสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่นมีค่าน้อยกว่าข้ออื่นๆ อาจเนื่องจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคได้ทำให้การประสานงานขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นมีน้อย เพราะข้อจำกัดของพื้นที่ การเดินทางและความปลอดภัย

2.9 ครูใน 3 จังหวัดชายแดนภาคได้มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธ์ภาพในหน่วยงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนิซัลมา อาเด (2553:89) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครู จังหวัดยะลา พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงานโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเกียรติพันธ์ หนูทอง(2549:81) ศึกษาเรื่องขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่าขวัญการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวมแล้วมีระดับขวัญอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับกรณี คงสุนทรกิจกุล (2550:53) ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร:กรณีศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในเขตบางเขน พบว่าขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าน้อยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ ทั้งนี้เป็นเพราะมีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน ทำให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน ครูจะรู้ขอบข่ายหน้าที่งานของตนเอง ทำให้เกิดความสะดวกในการติดต่อประสานงาน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันดีและร่วมมือกันทำงานเพื่อให้งานออกมาประสบความสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการประชุมหารือและตัดสินใจ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โดยสถานศึกษาแบ่งสายงานการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจนมีค่าน้อยมากกว่าข้ออื่นๆ เพราะว่า จากการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้มีข้อกำหนดให้มีกระจายอำนาจการบริหารและการตัดสินใจไปยังหน่วยปฏิบัติทำให้ภายในสถานศึกษามีการโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน ส่งผลต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มีใหม่ที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติของครูใน 3 จังหวัดชายแดนภาคได้

ผลการวิจัยพบว่า มีการใช้อำนาจ 2 อำนาจที่สามารถพยากรณ์ขวัญในการปฏิบัติของครูใน 3 จังหวัดชายแดนภาคได้ ซึ่งเป็นอำนาจที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด ได้แก่ การใช้อำนาจการให้รางวัล การใช้อำนาจตามกฎหมายส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติของครูใน 3 จังหวัดชายแดน

ภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าคงที่ (a) เท่ากับ 1.768 และสามารถรวมพยากรณ์ ขวัญในการปฏิบัติของครูได้ร้อยละ 29.90 ($R^2 = .299$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ การใช้อำนาจตามกฎหมาย การใช้อำนาจการให้รางวัล การใช้อำนาจการบังคับ การใช้อำนาจการอ้างอิง การใช้อำนาจเชี่ยวชาญ อย่างน้อย 1 อำนาจสามารถพยากรณ์ขวัญในการปฏิบัติของครูใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของประมวล ไชยศรี(2546:73) ศึกษาเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนที่พยากรณ์ขวัญในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถพยากรณ์ขวัญของครูอาจารย์ในทิศทางบวก 2 ฐานอำนาจ คือ ฐานอำนาจการให้รางวัลและฐานอำนาจตามความชำนาญการ การใช้ฐานอำนาจทั้งสองฐานอำนาจของผู้บริหารสามารถพยากรณ์ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 69.90 และ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนวล กัลป์ยามธรรม (2530:164) ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในกรุงเทพมหานคร พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ฐานอำนาจเชี่ยวชาญและฐานอำนาจ

3.1 การใช้อำนาจอันดับแรก คือ อำนาจการให้รางวัลของผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่เป็นปัจจัยแรกที่สามารถเป็นตัวพยากรณ์ขวัญในการปฏิบัติของครูใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ต้องการสร้างให้เกิดการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาจึงเลือกใช้อำนาจการให้รางวัลเพื่อเป็นการให้ที่สิ่งมีคุณค่าต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดังแนวคิดของ รังสรรค์ ประเสริฐศรี(2548: 249-252) ถ้าผู้บริหารมีความสามารถในการให้ประโยชน์มากก็ถือว่ามีการให้รางวัลมาก ในทางตรงกันข้ามถ้าผู้บริหารไม่มีความสามารถในการจัดหาสิ่งต่างๆที่เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในรูปของรางวัล ก็จะทำให้ขาดอำนาจนี้ไปโดยปริยาย แม้ว่าผู้บริหารทุกคนจะสามารถให้รางวัลได้ แต่จะสามารถบรรลุอิทธิพลจากการใช้ประโยชน์จากการให้รางวัลแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับทักษะของผู้บริหาร

3.2 การใช้อำนาจอันดับสอง คือ อำนาจตามกฎหมายของผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่เป็นปัจจัยที่สามารถเป็นตัวพยากรณ์ขวัญในการปฏิบัติของครูใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ใช้อำนาจตามกฎหมาย เพราะเป็นอำนาจอันเกิดจากการเข้าไปดำรงตำแหน่งตามสายงานบังคับบัญชา ซึ่งมีการกำหนดไว้อย่างเป็นทางการ ซึ่งจะเป็นสิทธิอันชอบธรรมที่จะสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย และผู้ใต้บังคับบัญชาก็ยอมรับและเชื่อว่าผู้ดำรงตำแหน่งนี้มีสิทธิที่จะสั่งให้

ปฏิบัติงานได้ ดังแนวคิดของ รังสรรค์ ประเสริฐศรี(2548: 249-252)ที่กล่าวว่าอำนาจตามกฎหมายจะเป็นไปตามโครงสร้างหน้าที่ขององค์การมีลักษณะเป็นทางการ และผู้บังคับบัญชาสามารถสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาได้ อำนาจตามกฎหมายแสดงถึงลักษณะเฉพาะของอำนาจผู้บริหาร เพราะผู้ใต้บังคับบัญชาจะเชื่อถืออำนาจตามกฎหมายสำหรับตำแหน่งหน้าที่ในการบริหารในฐานะที่จะมีสิทธิสั่งการ ถ้าอำนาจตามกฎหมายนี้ได้สูญเสียไปอำนาจหน้าที่ที่จะสั่งการก็จะไม่เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยทำให้ทราบถึงการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่ที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในฐานะผู้วิจัยเป็นข้าราชการครูใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จึงมีข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่ ดังนี้

1.) ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานทางการศึกษาด้านสังกัดควรประชุมสัมมนา ผูกอบรวม ให้ความรู้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ในเรื่องการใช้อำนาจโดยเน้นเรื่องการใช้อำนาจเชิงวิชาชีพเป็นพิเศษ

2.) ระดับสถานศึกษา

2.1) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนต่ำกว่า 5 ปีควรรักษาและเลือกใช้อำนาจที่ส่งผลต่อขวัญที่ดีในการปฏิบัติงานของครูคือควรเลือกใช้อำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย ให้เหมาะสมกับสถานการณ์เพื่อให้ครูยอมรับและมีความพึงพอใจซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนต่ำกว่า 5 ปีควรใช้อำนาจการบังคับให้น้อยที่สุดและกรณีจำเป็นเท่านั้น เพราะถ้าหากใช้อย่างไม่เหมาะสมจะทำให้ครูเกิดการต่อต้านส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

2.3) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนต่ำกว่า 5 ปี ควรพัฒนาให้สถานศึกษามีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและมีงบประมาณสนับสนุนด้านการปฏิบัติงานต่างๆอย่างเพียงพอเพราะจะเอื้อประโยชน์ในการทำงานทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูสูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยใดบ้างที่เป็นความต้องการของครูด้านสภาพการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยเข้าไปอยู่ในพื้นที่เพื่อสังเกตสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้นกว่าเดิมมีความหลากหลายในการศึกษาวิจัย
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน

Prince of Songkla University
Pattani Campus