บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา ผู้วิจัยขอนำเสนอสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล และประเภทสถานศึกษาอาชีวศึกษา
4. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล และประเภทสถานศึกษาอาชีวศึกษา
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีสมมุติฐานเกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับปานกลาง
2. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับปานกลาง
3. ครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลามีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา แตกต่างกัน ตามสถานภาพด้านเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประเภทสถานศึกษาอาชีวศึกษา

4. ครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลามีความคิดเห็นต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา แตกต่างกัน ตามสถานภาพด้านเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประเภทสถานศึกษาอาชีวศึกษา

5. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจจากความเชี่ยวชาญ อำนาจจากการอ้างอิง และอำนาจการให้รางวัล ส่วนอำนาจจากการบังคับอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปผลดังนี้

1.1 อำนาจตามกฎหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับ 3 ข้อ ดังนี้ ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ และตำแหน่งหน้าที่ของแต่ละบุคคล ผู้บริหารใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบาทของผู้บริหารในการตัดสินปัญหาขององค์กร และ ผู้บริหารวินิจฉัยสั่งการได้ดี มีขั้นตอนชัดเจนตามสายการบังคับบัญชา

1.2 อำนาจจากความเชี่ยวชาญ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับ 3 ข้อ ดังนี้ ผู้บริหารมีการริเริ่มโครงการหรืองานใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ต่อโรงเรียนอยู่เสมอ ผู้บริหารมีประสบการณ์เชี่ยวชาญ มีทักษะทางการบริหารสามารถสั่งการให้ครูยินยอมปฏิบัติตามสิ่งที่เป็นความประสงค์ และผู้บริหารมีการพัฒนาตนให้ทันสมัยและสามารถนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม

1.3 อำนาจจากการอ้างอิง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และระดับปานกลาง 1 ข้อ เรียงตามลำดับ 3 ข้อ ดังนี้ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีภาวะผู้นำ และมีความรับผิดชอบสูง และผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงได้รับการยอมรับจากสังคม ส่งผลต่อการใช้อำนาจสั่งการครูให้ปฏิบัติงานตามที่มอบหมาย

1.4 อำนาจการให้รางวัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ และระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงตามลำดับ 3 ข้อ ดังนี้ ผู้บริหารมอบภารกิจให้ครูสามารถดำเนินงานสำคัญๆ ในนามของสถาบัน ผู้บริหารส่งเสริมครูเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ได้แก่ การอบรม ประชุม สัมมนา หรือ การศึกษาเพิ่มเติม และผู้บริหารการให้ความแนะนำช่วยเหลือเมื่อครูได้รับความเดือดร้อน

1.5 อำนาจจากการบังคับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ และระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงตามลำดับ 3 ข้อ ดังนี้ ผู้บริหารกำหนดระเบียบข้อปฏิบัติต่าง ๆ ให้ครูปฏิบัติ อย่างเคร่งครัด ผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารมักกล่าวตักเตือนครูที่ละเลยต่อการปฏิบัติงานที่บกพร่องต่อหน้าที่

2. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่งและด้านความมั่นคงในการทำงาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏดังนี้

2.1 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ เรียงตามลำดับ 3 ข้อ ดังนี้ ท่านมีความรับผิดชอบและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานตามที่ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมาย ท่านได้รับตอบแทนในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำ และท่านได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมและบรรยากาศของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการทำงาน

2.2 ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และระดับปานกลาง 1 ข้อ เรียงตามลำดับ 3 ข้อ ดังนี้ ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในเรื่องส่วนตัวหรือการปฏิบัติงาน ท่านมีความรักความสามัคคีเคารพนับถือกันซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน และท่านได้ร่วมกิจกรรมกับผู้บริหารในการพบปะสังสรรค์หลายรูปแบบ เช่น ชมรม สมาคม กีฬา นันทนาการ ทัศนศึกษาหรือการรับประทานอาหารด้วยกัน

2.3 ด้านความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ และระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงตามลำดับ 3 ข้อ ดังนี้ ท่านได้รับการประเมินผลงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ท่านได้รับการส่งเสริมให้ได้การศึกษาต่อ อบรมและดูงาน และท่านมีโอกาสได้รับการฝึกฝนอบรมเชิงวิชาการและทักษะการปฏิบัติงานในหลักสูตรที่ต้องการ

2.4 ด้านความมั่นคงในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงตามลำดับ 3 ข้อ ดังนี้ ท่านมีความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ หรือความมีชื่อเสียงของสถานศึกษาที่ท่านสังกัดอยู่ ท่านได้รับการปกป้อง

คุ้มครองและได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา และท่านได้รับความมั่นคงของตำแหน่งงานและองค์การมีความถาวรในการจ้างงาน

3. การเปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล และประเภทสถานศึกษาอาชีวศึกษา สรุปผลได้ดังนี้

3.1 จำแนกตามเพศโดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน ทุกด้าน

3.2 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน ทุกด้าน

3.3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อำนาจจากการบังคับ อำนาจจากการอ้างอิง มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3.4 จำแนกตามประเภทสถานศึกษาอาชีวศึกษา โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านอำนาจการให้รางวัล อำนาจจากการบังคับ อำนาจจากความเชี่ยวชาญ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล และประเภทสถานศึกษาอาชีวศึกษา

4.1 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน ทุกด้าน

4.2 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน ทุกด้าน

4.3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ทุกด้าน

4.4 จำแนกตามประเภทสถานศึกษาอาชีวศึกษาโดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา พบว่าโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .83)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจการให้รางวัล กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์สูงกว่าคู่อื่น ๆ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .83 มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง

รองลงมาตามลำดับ คือ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจจากการอ้างอิง กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .81 มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง

ค่าความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .78 มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง

ค่าความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจตามกฎหมาย กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .68 มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง

และค่าความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจจากการบังคับ กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .52 มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลาผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตรวจสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

1. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ของการวิจัยที่ว่า “เพื่อศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา” นั้นสรุปผลการวิจัยได้ว่า ความคิดเห็นของครูต่อระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งพบว่าไม่ตอบรับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลาอยู่ใน ระดับปานกลาง” ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สภาพปัจจุบันของสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา อยู่ในสถานการณ์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงภาวะผู้นำ เพื่อนำพาครูมุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาในทุก ๆ ด้าน จึงต้องใช้อำนาจที่มีอยู่ทุกด้านอย่างมากเพื่อก่อให้เกิดการขับเคลื่อนการทำงาน ดังที่ เฟรนซ์และราเวน (French and Raven อ้างใน วิเชียร วิทยอุดม, 2547: 362) กล่าวว่า อำนาจ คือ ความสามารถของบุคคลคนหนึ่งที่จะทำบางสิ่งที่เขาต้องการหรือความสามารถที่เขาจะ

สร้างสิ่งหนึ่งให้เกิดขึ้น หรือ ทำสิ่งนั้นให้เป็นไปตามความต้องการของเขา สอดคล้องกับ สมยศ นาวีการ (2540: 253) กล่าวไว้ว่า อำนาจเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้การบริหารงานไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพราะการใช้ความเชี่ยวชาญ หรือความสามารถส่วนตัวเพียงอย่างเดียว ไม่อาจนำมาซึ่งความสำเร็จในการบริหารงานและในปัจจุบันนักวิชาการต่างยอมรับว่าอำนาจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล นอกจากนั้นการจะเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรต้องเป็นผู้ที่บรรลุความสำเร็จในการสร้างและรักษาระดับของอำนาจตามตำแหน่งและอำนาจส่วนบุคคลไว้ได้ตลอดและเพียงพอ และยังสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2552: 2-20) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นผู้บริหารสูงสุดของสถานศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบบังคับบัญชาบุคลากรในสถานศึกษา บริหารกิจการของสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลการบริหารงานทั่วไป งานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย และในปัจจุบันได้มีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางคือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สู่สถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจในการบริหารจัดการ ภายในสถานศึกษา ซึ่งการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ จะต้องยึดเรื่องกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบต่าง ๆ ในการทำงานมากขึ้น

นอกจากนี้การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำมาซึ่งประโยชน์ต่อสถานศึกษา และภาระงานต่าง ๆ ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้อำนาจของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการจัดการในเรื่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ครูจะปฏิบัติงานได้มากน้อยเพียงใดหรือด้วยความเต็มใจเพียงย่อมขึ้นอยู่กับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ หากครูไม่ยอมรับหรือต่อต้านผู้บริหาร อำนาจที่มีอยู่ก็ไม่อาจใช้ให้เกิดประสิทธิภาพต่อการบริหารของสถานศึกษาได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทิพวรรณ แสงทับทิม (2547: 67) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ กษิภณ ชินวงศ์ (2550: 58) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังได้สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ธงไชย อนันตพรรค (2551: 71) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัย พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

และเมื่อพิจารณา ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา เป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1.1 ความคิดเห็นของครูต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอำนาจตามกฎหมาย เป็นอำนาจที่ดำเนินงาน ผ่านสายการบังคับบัญชาขององค์กร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่มาจากสถานภาพ หรือตำแหน่งหน้าที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารที่มีสถานภาพและบทบาทที่เหนือกว่า ในการสั่งสิทธิอำนาจหน้าที่ผู้ใต้บังคับบัญชา จะต้องปฏิบัติตาม กฎระเบียบข้อบังคับ และนโยบายอย่างเคร่งครัดในบางกรณีจะพบว่า ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา จะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับและนโยบายอย่างเคร่งครัด ดังที่ เฟรนซ์และราเวน (French and Raven อ้างถึงใน นิตยา แสนใจกล้า, 2548: 25) กล่าวว่าอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าผู้บริหารมีสิทธิตามกฎหมาย หรือตามขนบธรรมเนียมประเพณีของหน่วยงานหรือสังคมที่กำหนดให้ สอดคล้องกับ พนม พงษ์ไพบูลย์ (2546: 24) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องใช้อำนาจตามกฎหมายเป็นเครื่องมือในการบริหารให้เป็นไปด้วยความราบรื่น มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ครูยอมเชื่อฟังและปฏิบัติตาม ผู้บริหารจึงต้องมีการมอบหมายตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ให้แก่บุคลากร มีการพิจารณาการปฏิบัติงานของครูตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่วางไว้ และมีการสั่งงานเป็นขั้นตอนตามระบบงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทีป ศรีรักษา (2547: 38) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ใช้อำนาจโดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา แสนใจกล้า (2548: 63) ที่ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีการใช้อำนาจตามกฎหมายอยู่ในระดับมาก

1.2 ความคิดเห็นของครูต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา ด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอำนาจจากความเชี่ยวชาญ เป็นอำนาจที่เกิดมาจากความรู้ ประสบการณ์เชี่ยวชาญ มีทักษะในการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับนับถือกันโดยทั่วไป หรือเคยประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ตลอดจนพลังอำนาจที่มาจากการเป็นผู้ที่รอบรู้ข้อมูลข่าวสาร หรือสามารถใช้ข้อมูลข่าวสารในการสร้างความเข้าใจระหว่างตนเอง หน่วยงาน และกับผู้อื่น ดังที่ เฟรนซ์และราเวน (French and Raven อ้างถึงใน นวลจันทร์ บุนประสิตร์, 2550: 25) กล่าวว่า อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าผู้บริหารมีความรู้ความสามรถ หรือมีความชำนาญในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะในงานที่หน่วยงานนั้นรับผิดชอบอยู่สามารถให้คำแนะนำได้ถูกต้อง สอดคล้องกับ

เสนาะ ติเยาว์ (2544: 188) กล่าวว่า อำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power) เป็นอำนาจที่มีอิทธิพลต่อคนอื่น เพราะว่าบุคคลนั้นมี ความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านอย่างลึกซึ้ง ความเชี่ยวชาญนั้นเกิดจากการมีความรู้ มีข้อมูล และมีวิธีการใช้ความรู้และข้อมูลนั้นที่คนอื่นไม่มีหรือทำไม่ได้ ยิ่งความรู้และข้อมูลมีความสำคัญมากขึ้นเท่าไร และยิ่งมีคนจำนวนน้อยที่มีความรู้และข้อมูล อำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญก็ยิ่งมีมากขึ้นเท่านั้น โดยทั่วไปคนที่จะเป็นทั้งผู้บริหารและผู้นำจะต้องยิ่งมีความเชี่ยวชาญมากขึ้นตามด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กษิภณ ชินวงศ์ (2550: 52) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การใช้อำนาจเชี่ยวชาญของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงไชย อนันตพรรค (2551: 60) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัย พบว่าการใช้อำนาจเชี่ยวชาญของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาณัฐ นาคะตะ (2551: 102) ได้ศึกษาถึงการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย ผลการวิจัย พบว่าผู้อำนวยการโรงเรียนได้ใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญบ่อยครั้ง โดยการให้คำแนะนำเป็นอย่างดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน แสดงให้ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าเป็นผู้มีความสามารถทางวิชาการ ใช้ความรู้ความสามารถทางการบริหารในการปฏิบัติงาน และใช้ความเชี่ยวชาญในการจัดกิจกรรมภายในโรงเรียน และได้ใช้อำนาจการให้รางวัลบ่อยครั้งเช่นกัน โดยยกย่องชมเชย ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติตามที่สั่งการสำเร็จ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานดีเด่นของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อสาธารณชน บำรุงขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันและพิจารณาความดีความชอบด้วยหลักคุณธรรม

1.3 ความคิดเห็นของครูต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา ด้านอำนาจจากการอ้างอิง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอำนาจจากการอ้างอิง เป็นอำนาจที่มาจากการแสดงออกในลักษณะเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเกิดจากการมีวุฒิภาวะสูงการมีสติปัญญาสูงมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน การมีบุคลิกภาพดี การมีอุปนิสัยและอัธยาศัยดี มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ตลอดจนการมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ดังที่ เฟรนซ์และราเวน (French and Raven อ้างถึงใน นวลจันทร์ บุนประสิตร์, 2550: 23) กล่าวว่า อำนาจอ้างอิง (Reference Power) เป็นอำนาจอันเกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปรารถนาที่เอาอย่างผู้บริหารความแข็งของอำนาจขึ้นอยู่กับความรู้สึก และปรารถนาดังกล่าวแล้วของผู้ใต้บังคับบัญชาว่ามีมากน้อยแค่ไหน สอดคล้องกับ

สงวน ช้างฉัตร (2541: 231) กล่าวว่า อำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง (Referent Power) เกิดจากการที่บุคคลมีบุคลิกภาพที่ดีหรือมีคุณลักษณะพิเศษอื่น จนเกิดอำนาจขึ้นในตัวเอง ลักษณะของบุคคล กิริยา ท่าทาง ค่านิยม และรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่สามารถทำให้คนอื่นมีความชื่นชม จนบุคคลนั้นมีชื่อเสียงและสามารถใช้อิทธิพลให้บุคคลอื่นประพฤติปฏิบัติตามได้ การมีอำนาจเหนือพฤติกรรมของบุคคลอื่นนี้มักพบเห็นการใช้อำนาจที่เกิดจากการอ้างอิงในหลายรูปแบบ เช่น การปฏิบัติตนตามแนวทางของบุคคลที่มีชื่อเสียง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิพนธ์ ระสิตานนท์ (2541: 57) ที่กล่าวว่าเมื่อผู้บริหารใช้อำนาจอ้างอิงเป็นที่ยกย่องชื่นชมแก่บุคคลทั่วไป ทำให้ครูรู้สึกพอใจและนำไปสู่ขวัญดีในการปฏิบัติงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กษิภณ ชินวงศ์ (2550: 51) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การใช้อำนาจจากการอ้างอิงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 อยู่ในระดับมาก และยังได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสริมสิทธิ์ รุ่งรูจี (2553: 46) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า การใช้อำนาจจากการอ้างอิงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ทุกคนต้องผ่านการอบรม ทำให้ตระหนักถึงความสำคัญของบุคลิกภาพ เพราะการมีบุคลิกที่ดี การแต่งกายดี สุภาพเรียบร้อย ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาเชื่อถือและนำไปเป็นแบบอย่าง

1.4 ความคิดเห็นของครูต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการได้รับรางวัลที่เหมาะสมจะมีผลทำให้ครูมีขวัญในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษา ซึ่งเป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถทำได้ และมักจะให้ความสำคัญในการดำเนินการให้รางวัลแก่ครู ตามความต้องการของแต่ละคน นอกจากนี้อำนาจการให้รางวัลเป็นอำนาจที่ให้หรือไม่ให้รางวัลจากการปฏิบัติงานของผู้มีอำนาจ โดยที่การให้รางวัลกระทำภายใต้การควบคุมของปัจเจกบุคคล หรือผู้บริหารที่อาจแสดงออก เช่น เพิ่มค่าจ้าง ให้โบนัส เลื่อนขั้น คำชมเชย หรือคำสรรเสริญและประโยชน์ในลักษณะต่าง ๆ โดยปกติรางวัลหรือคุณค่าของรางวัลจะมีประสิทธิภาพเมื่อผู้บริหารตอบแทนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เฟรนซ์ และราเวน (French and Raven อ้างถึงใน ธนิตย์ ทองทาย, 2549: 24)) ที่กล่าวถึง การให้รางวัลของผู้บริหารสถานศึกษาว่า จะเป็นแหล่งการเพิ่มพูนพลังอำนาจการอ้างอิง ซึ่งทำให้เกิดการยอมตามจนกลายเป็นการตอบรับรางวัลได้เป็นอย่างดีโดยที่ผู้บริหารสามารถให้รางวัลแก่ครูได้ใน 2 ลักษณะ คือ 1) การให้รางวัลที่เป็นวัตถุ เช่น ของขวัญ ทรัพย์สินเงินทอง การขึ้นเงินเดือน ค่าจ้าง 2) การให้รางวัลที่ไม่ใช่วัตถุ เช่น คำชมเชย หรือการให้ความช่วยเหลือเมื่อเดือดร้อน การมอบหมายภารกิจที่

สำคัญให้ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสริมสิทธิ์ รุ่งรูจี (2553: 35) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลเมืองพัทยาจังหวัดชลบุรี พบว่า การใช้อำนาจการให้รางวัลของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก และยังได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไล ล่าสิงห์ (2550: 88) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราดพบว่า มีการใช้อำนาจการให้รางวัลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิพนธ์ ระสิตานนท์ (2541: 58) ที่กล่าวว่าอำนาจการให้รางวัลมีความสัมพันธ์กับขวัญของครู เนื่องจากครูยินยอมปฏิบัติตามมากที่สุด จึงส่งผลให้การใช้อำนาจการให้รางวัล ของผู้บริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครู อยู่ในระดับมาก

1.5 ความคิดเห็นของครูต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา ด้านอำนาจจากการบังคับ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอำนาจการบังคับ เป็นอำนาจที่เกิดจากผู้บริหารสามารถให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกล้วยอมปฏิบัติตามคำสั่งหรือตอบสนอง ทั้งการปฏิบัติราชการและส่วนตัว เพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษ รูปแบบการบังคับอาจจะแสดงออกในเชิงตำหนิ ตักเตือน และลงโทษ หรืออาจแสดงออกในเชิงบังคับขู่เข็ญ ทั้งที่มาจากการปฏิบัติราชการและส่วนตัว ดังที่ เฟรนซ์และราเวน (French and Raven อ้างถึงใน ธนิตย์ ทองทาย, 2549: 25) กล่าวว่า อำนาจจากการบังคับบัญชาเป็นอำนาจที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าได้รับโทษหาผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา สอดคล้องกับ เสนาะ ติเยาว์ (2544: 187) กล่าวว่าอำนาจในการลงโทษ เป็นอำนาจบังคับให้คนยอมรับ หรือยอมทำตามด้วยการขู่จะลงโทษทางร่างกาย ทางอารมณ์ และทางจิตวิทยาโดยทั่วไปจะใช้การลงโทษทางร่างกายเป็นส่วนใหญ่โดยเริ่มตั้งแต่ระดับน้อยที่สุดไปจนถึงระดับมากที่สุด เช่น การตำหนิด้วยวาจา การตำหนิเป็นลายลักษณ์อักษร การลงโทษทางวินัย การปรับ การลดตำแหน่ง และการให้ออกจากงาน มีผู้บริหารบางคนใช้การลงโทษด้วย คำพูดที่รุนแรง การดูถูกและการบังคับจิตใจ เป็นอำนาจเพื่อทำให้ผู้ปฏิบัติงานปรับเปลี่ยนพฤติกรรมซึ่งแน่นอนว่าเป็นเรื่องไม่ถูกต้อง และไม่เหมาะสมกับพฤติกรรมทางการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิตย์ ทองทาย (2549: 112) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านอำนาจจากการบังคับ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีการใช้อำนาจการบังคับในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณ แก้วกัณหา (2547: 56) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน มีการใช้อำนาจการบังคับ อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการใช้อำนาจมีผลต่อผู้บริหารทั้งทางบวกและทางลบ การใช้อำนาจจึงต้อง

เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เหตุผลควรแก่การลงโทษบุคลากร จึงส่งผลให้การใช้อำนาจจากการบังคับของผู้บริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครู อยู่ในระดับปานกลาง

2. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ของการวิจัยที่ว่า "เพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา" นั้น สรุปผลการวิจัยได้ว่า ความคิดเห็นของครูต่อระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งพบว่าไม่ตอบรับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลาอยู่ในระดับปานกลาง" ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา เห็นว่า ขวัญ เป็นปัจจัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน เพราะหากขวัญของครูดี ก็ย่อมมีความพอใจที่จะปฏิบัติงานสูงขึ้น หากขวัญของครูไม่ดีก็ย่อมเกิดความเบื่อหน่าย ไม่พอใจที่จะปฏิบัติงาน และจะส่งผลกระทบต่อการบริหารงานในสถานศึกษา ซึ่งตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในด้านการฝึกอบรมและการประเมินผล มีการประกันคุณภาพทั้งภายในและประเมินคุณภาพภายนอก มีการนิเทศและติดตามผลการดำเนินงาน ให้ความช่วยเหลือในการทำงาน รวมทั้งผู้บังคับบัญชาก็มีการมอบหมายให้ตรงกับความสามารถของแต่ละบุคคลเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจ ร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน การให้เกียรติซึ่งกันและกัน ดังที่ ศจี อนันต์นพคุณ (2543: 211) ได้กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง สภาพจิตหรือความรู้สึกของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลโดยสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงลักษณะการทำงานที่มีความกระตือรือร้น มีความตั้งใจ มีความสุขสนุกกับการทำงานมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานตามความต้องการและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การร่วมกัน สอดคล้องกับ ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg อ้างอิงมาจาก ศรัณย์พงศ์ วิบูลย์กุล, 2549: 11) กล่าวว่าว่าการนำปัจจัยทั้ง 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มาเป็นสิ่งจูงใจ เพื่อให้บุคคลเกิดแรงจูงใจ และแสดงพฤติกรรมออกมา ซึ่งปัจจัยเหล่านั้นเกี่ยวข้องกับงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งทำให้บุคคลมีขวัญในการปฏิบัติงานที่ดี มีความพึงพอใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรวย ชัยสวัสดิ์ (2553: 54) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการของครูอำเภออรัญประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการของครูอำเภออรัญประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงไชย อนันตพรรค (2551: 61) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัสวี ทะนานทอง (2551: บทคัดย่อ) ได้วิจัย

เรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศาพร ศรีพลัง (2548: 85) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพขวัญกำลังใจของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัย พบว่าสภาพขวัญกำลังใจของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตที่พื้นการศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

และเมื่อพิจารณาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา เป็นรายด้านสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

2.1 ความคิดเห็นของครูต่อระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา ด้านสภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา มีสถานที่ทำงาน ที่ความเหมาะสมและสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวก สื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยีสารสนเทศเพียงพอ บรรยากาศที่ทำงานเอื้อต่อการเรียนรู้ อาคารเรียนสะอาดร่มรื่น ไม่มีมลพิษทางอากาศทางเสียงรบกวน ครูมีความเป็นอิสระในการทำงานไม่เข้มงวดมากชั่วโมงการสอน และงานพิเศษไม่มากไม่น้อยจนเกินไป สามารถใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มตามศักยภาพของตนเอง อีกทั้งในสถานศึกษามีจำนวนครูที่เหมาะสมตามเกณฑ์ การจัดการเรียนการสอนจึงเกิดประสิทธิภาพ จึงส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานด้านสภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังที่ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg อ้างอิงมาจาก ศรัณย์พงศ์ วิบูลย์กุล, 2549: 12) ได้กล่าวถึงสภาพการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่สร้างความไม่พึงพอใจให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ และสอดคล้องกับ พูนสุข สังข์รุ่ง (2546: 163-166) ได้กล่าวถึงวิธีการเสริมสร้างขวัญในการทำงาน ดังนี้ 1) สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน ขวัญที่ดี ย่อมเกิดจากทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา 2) จัดให้มีระบบการประเมินผลงาน เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน 3) ความพึงพอใจในงานที่ทำ ขวัญเกิดขึ้นด้วยความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ ถ้ายิ่งงานนั้นได้เปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความชำนาญและความคิดริเริ่มของตนเอง 4) ความเป็นหน่วยหนึ่งของงาน ในองค์การหนึ่งย่อมมีกลุ่มสังคม เกิดขึ้นภายในองค์การนั้น หากเขาได้รับการยอมรับจากกลุ่มเขาก็อาจมีขวัญดี 5) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะทำให้เกิดขวัญดีขึ้น ควรจะเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน 6) การจัดสวัสดิการที่ดี การที่จะให้ขวัญของคนทำงานดีขึ้นอีกวิธีหนึ่งก็คือ การให้สวัสดิการ หรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ แก่คนทำงาน 7) สภาพแวดล้อมในการทำงานดี เช่น อากาศถ่ายเท มีแสงสว่างพอเพียงแก่การทำงานที่ทำงานสะอาด

มีห้องน้ำพอเพียงมีกลุ่มเพื่อน มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานที่พอเพียง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ บดินทร์ สามหมอ (2551: 70) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงไชย อนันตพรรค (2551: 63) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ของ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครู ด้านความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 ความคิดเห็นของครูต่อระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความเห็นว่าทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างผู้บริหารกับครู และระหว่างครูกับครูด้วยกัน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูนั้น ผู้บริหารมอบหมายงานตรงตามความรู้ความสามารถ กระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานอยู่เสมอให้ความสนใจในปัญหาต่าง ๆ ของครู ครูจึงรู้สึกเป็นกันเอง นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกันมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันให้การยอมรับนับถือซึ่งกันและกันในฐานะครูอาวุโสและเพื่อนครูด้วยกันมีความร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันและให้ความสนใจยอมรับในความสามารถของเพื่อนครูด้วยกัน ทั้งนี้ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg อ้างอิงมาจาก ศรัณย์พงศ์ วิบูลย์กุล, 2549: 12) ได้กล่าวถึงสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้เช่นกัน และสอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547: 151) ได้กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานไว้ว่า ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้คนเรามีความสุขในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อน จึงมีความสำคัญ และเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงมีความสำคัญและเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขและเกิดความพึงพอใจในการทำงานและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ บดินทร์ สามหมอ (2551: 69) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บังคับบัญชาให้ความใกล้ชิดและเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน ยอมรับฟังความคิดเห็น ให้ความไว้วางใจ ให้โอกาสแสดงความสามารถ ไม่ลำเอียง ผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำ สามารถให้คำปรึกษาได้ทั้งเรื่องงานและเรื่องทั่ว ๆ ไป ตลอดจนเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันไม่เอารัดเอาเปรียบ สามัคคี ให้เกียรติยอมรับฟังความคิดเห็น มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน และมีการพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างความสนิทสนมคุ้นเคย

2.3 ความคิดเห็นของครูต่อระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสงขลา ด้านความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา ได้รับโอกาสให้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงานจากสถาบันการศึกษา ศูนย์ฝึกอบรม และสถานประกอบการต่าง ๆ ในสาขาวิชาชีพที่สัมพันธ์กันทำให้ครูมีขวัญดีในการทำงาน ทั้งนี้ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg อ้างอิงมาจาก ศรัณย์พงศ์ วิบูลย์กุล, 2549: 13) กล่าวว่าการที่บุคลากรได้รับการพัฒนาในงานที่ปฏิบัติ ได้รับการประเมินผลงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ทำให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสในการศึกษาต่อ อบรมและดูงาน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ ดำรงค์ ชลสุข (2537: 67) ได้กล่าวถึง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไว้ในแนวเดียวกันว่า ผู้บังคับบัญชาต้องมีความยุติธรรมและใช้ระบบคุณธรรมมาใช้ใน การบริหารงานบุคคล เนื่องจากบุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานต่างหวังความก้าวหน้าด้วยกันทุกคน ผู้บังคับบัญชา ต้องไม่มีอคติในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งพัฒนาให้เกิดทักษะใหม่ ๆ โดยอนุญาตให้ลาศึกษาต่อ ดูงานอบรม โดยไม่ปิดกั้นหรือขัดขวาง ดังนั้น ความรู้สึกเกี่ยวกับความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง จึงเป็นขวัญในการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญมากอย่างหนึ่งในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บดินทร์ สามหมอ (2551: 69) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านโอกาสก้าวหน้า พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ามนุษย์ทุกคนต้องการความสำเร็จความก้าวหน้าและสิ่ง ดี ๆ ในชีวิต ไม่ว่าจะประกอบอาชีพใดในสังคมก็ตาม ประกอบกับผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสและให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีโอกาสในการศึกษาดูงาน ฝึกอบรม ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรมระบบการบริหารงานของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เอื้ออำนวยต่อความก้าวหน้าในอาชีพครู และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงไชย อนันตพรรค (2551: 65) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครู ด้านความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่งโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2.4 ความคิดเห็นของครูต่อระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสงขลา ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลามีความเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ เพราะ

อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงสูงและสามารถช่วยให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมปัจจุบันได้อย่างมีความสุขถ้าไม่ฟุ้งเฟ้อเกินตัว ครูได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เช่น การศึกษาต่อ การอบรม ศึกษาดูงาน การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม ดังที่ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ (Herzberg 1959 อ้างอิงมาจาก ศรัณย์พงศ์ วิบูลย์กุล 2549: 13) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ในการบริหารงานถ้าขาดปัจจัยนี้จะทำให้คนในองค์กรเกิดความไม่พึงพอใจ ในการทำงานเป็นความต้องการที่จะได้รับการคุ้มครองภัยต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย ความมั่นคงในเศรษฐกิจและความมั่นคงในหน้าที่การงานสถานะทางสังคมด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุศยมาศ แสงเงิน (2545: 166) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ บดินทร์ สามหมอ (2551: 69)ได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมล แดงเรือง (2549: 66) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือตอนบน ด้านความมั่นคงในการทำงานพบว่า อยู่ในระดับมาก

3. จากวัตถุประสงค์ ข้อที่ 3 ของการวิจัยที่ว่า “การเปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล และประเภทสถานศึกษาอาชีวศึกษา” นั้น สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งพบว่าไม่ตอบรับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลามีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา แตกต่างกัน ตามสถานภาพด้านเพศ” ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมากมาจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ได้มีการจัดอบรมให้ความรู้กับผู้บริหารสถานศึกษาทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน การจัดหลักสูตร และด้านบริหารจัดการอย่างสม่ำเสมอโดยเท่าเทียมกัน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษาหรือสามารถนำความรู้ไปเผยแพร่ให้กับครูในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน อีกทั้งผลจากการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนต้องเป็นผู้นำหรือผู้รับผิดชอบสูงสุดในสถานศึกษาในการผลักดันให้เกิดการพัฒนาองค์ประกอบของการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรอบรู้ในวิชาชีพ รอบรู้เกี่ยวกับการบริหาร

มีคุณธรรม มีวิสัยทัศน์ สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา ยกระดับตนเองสู่มาตรฐานวิชาชีพ เป็นผู้บริหารมืออาชีพ ส่งผลให้การใช้อำนาจในการบริหารสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเสมอภาค ความเท่าเทียม เป็นธรรม จากองค์ประกอบต่าง ๆ จึงทำให้การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ โดยภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณ แก้วกัณหา (2547: 54) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิตย์ ทองทาย (2549: 115) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนและจำแนกตามเพศของครูผู้สอน โดยรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษาได้แก่ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งพบว่าไม่ตอบรับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลามีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา แตกต่างกัน ตามระดับการศึกษา” ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาด้านการบริหารอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพและเข้าใจบทบาทหน้าที่ที่ต้องเปลี่ยนไปตามรัฐธรรมนูญ และการปฏิรูปการศึกษา โดยมีการประชุม อบรมสัมมนาผู้บริหารอยู่อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ผู้บริหารทันต่อข่าวสารข้อมูล เป็นผลให้ผู้บริหารปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ ดังนั้น การใช้อำนาจของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา จึงไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณ แก้วกัณหา (2547: 55) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ประสบการณ์การการทำงานไม่เกิน 10 ปี ประสบการณ์การทำงาน 11 – 20 ปี และประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป โดยภาพรวม พบว่ามีความคิดเห็น

ไม่แตกต่างกัน ซึ่งพบว่าไม่ตอบรับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า "ครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา แตกต่างกัน ตามประสบการณ์การทำงาน" ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครู อยู่ที่ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งถือเป็นบุคคลสำคัญที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา ต้องผ่านการอบรมหลักสูตรเทคนิคการบริหารทั้งทฤษฎีและการปฏิบัติ เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง ยกระดับตนเองสู่มาตรฐานเป็นผู้บริหารมืออาชีพ และนำความรู้ความสามารถที่ได้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ ทำให้สามารถใช้อำนาจในการบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และส่งผลถึงพฤติกรรมการบริหาร ที่ผู้บริหารทุกคนต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติแนวความคิดในการบริหารใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมมุ่งพัฒนาโดยส่วนรวมไม่แยกพัฒนาส่วนใดส่วนหนึ่ง ให้คณะครูมีส่วนร่วมในการทำงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน ร่วมคิดร่วมทำมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์โดยต่างเป็นทรัพยากรความรู้ซึ่งกันและกัน จึงส่งผลให้ความคิดเห็นในการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดสงขลา ของครูที่มีประสบการณ์ต่างกันโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจริญชัย บรรเลงรมย์ (2550: 111) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การบริหารงานต่างกันมีพฤติกรรมการใช้อำนาจไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชานน ดวงดี (2551: 94) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจขอผู้บริหาร ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหาร โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ส่วนอำนาจจากการบังคับ อำนาจจากการอ้างอิง มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า การใช้อำนาจจากการบังคับของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานครู ที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจจากการบังคับ แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.5 โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป นอกนั้นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเร่งรัดให้ปฏิบัติงานให้ทันตามกำหนดเวลา มีการนิเทศติดตามประเมินผลการปฏิบัติของครูอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนมีการตำหนิครูที่ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ตาม

สถานการณ์ที่เหมาะสม และเมื่อพิจารณารายคู่การใช้อำนาจจากการอ้างอิงของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานทุกคู่ ไม่แตกต่างกัน

3.4 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประเภทสถานศึกษาอาชีวศึกษา โดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งพบว่าไม่ตอบรับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า "ครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลามีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลาแตกต่างกัน ตามประเภทสถานศึกษาอาชีวศึกษา" ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา ทั้งอาชีวศึกษาของรัฐและอาชีวศึกษาเอกชนจะมีโครงสร้างการบริหารงาน ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ ระบบการบริหารสถานศึกษา จะมีโครงสร้างการบริหาร 4 ฝ่ายหลัก คือ ฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา และฝ่ายวิชาการ สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน อาจจะมีการแบ่งย่อยออกเป็นฝ่ายอื่นอีก แต่ก็จะเป็นไปในลักษณะเดียวกัน ดังนั้น ภาระหน้าที่เป้าหมายการบริหารงาน ภายใต้กรอบกฎหมาย กฎระเบียบ สายการบังคับบัญชาที่คล้ายคลึงกันสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลาซึ่งได้ผ่านการอบรมหลักสูตรเทคนิคการบริหารทั้งทฤษฎีและการปฏิบัติ เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง ยกระดับตนเองสู่มาตรฐานเป็นผู้บริหารมืออาชีพและนำความรู้ความสามารถที่ได้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ ทำให้สามารถใช้อำนาจในการบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงส่งผลให้ความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลากับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประเภทสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้าน คืออำนาจตามกฎหมาย และอำนาจจากการอ้างอิง ก็ไม่แตกต่างกัน ส่วนอำนาจการให้รางวัล อำนาจจากการบังคับ อำนาจจากความเชี่ยวชาญ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ภาระงานของครูที่ได้รับมอบหมายมีมาก และถูกเร่งรัดการปฏิบัติงาน ตลอดจนการนิเทศติดตาม และบางครั้งอาจโดนตำหนิจากผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวลจันทร์ บุนประสิตร์ (2550: 63) ที่ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จำแนกตามประเภทสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นอำนาจการบังคับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

4. จากวัตถุประสงค์ ข้อที่ 4 ของการวิจัยที่ว่า "การเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล และประเภทสถานศึกษาอาชีวศึกษา" นั้น สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

4.1 ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งพบว่าไม่ตอบรับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า "ครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลามีความคิดเห็นต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา แตกต่างกัน ตามสถานภาพด้านเพศ" ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา เพศชายหรือเพศหญิงมีความเท่าเทียมกัน ซึ่งในปัจจุบันเพศไม่ได้เป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานแต่อย่างใด เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปแล้วว่าเพศหญิงมีความสามารถในการปฏิบัติงานไม่ได้ด้อยไปกว่าเพศชายในทุก ๆ ด้าน และประกอบกับครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาทั้งเพศชายและเพศหญิงต้องปฏิบัติตามกฎ และระเบียบ ที่สถานศึกษาหรือผู้บังคับบัญชากำหนดรวมทั้งจรรยาบรรณและจิตสำนึกของความเป็นครูเหมือนกัน เพศจึงไม่เป็นอุปสรรคต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาก็บริหารด้วยความเป็นธรรม เสมอภาคในการปฏิบัติงาน การมอบหมายงานและหน้าที่ในการทำงาน การสนับสนุนให้การช่วยเหลือ ให้กำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวณี ตีรถะ (2545: 71) ที่ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐม พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายองค์ประกอบ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณี เจริญจิตรกรรม (2550: 96)ได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี พบว่าพนักงานครูที่มีเพศแตกต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4.2 ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม ระดับการศึกษา ได้แก่ ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งพบว่าไม่ตอบรับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า "ครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลามีความคิดเห็นต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา แตกต่างกัน ตามระดับการศึกษา" ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระดับการศึกษาของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา ไม่ส่งผลต่อขวัญของครูที่ทำให้เกิดความแตกต่าง ทั้งนี้เพราะครูมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ จึงได้รับการยอมรับจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาส่งผลให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในทุกระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรินทิพย์ พยัคฆ์หาญ (2552: 79)ได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

เอกชนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ในภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร เทพมา (2542: 115) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องระดับขวัญและปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติงานตามโครงการปฏิรูปการเกษตรเพื่อชีวิตในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นระดับขวัญไม่แตกต่างกัน

4.3 ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี ประสบการณ์การทำงาน 11 – 20 ปี และประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งพบว่าไม่ตอบรับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า "ครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลามีความคิดเห็นต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา แตกต่างกัน ตามประสบการณ์การทำงาน" ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งเน้นความสำคัญในเรื่องกระบวนการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพอย่างสมบูรณ์ เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุขในชีวิต ซึ่งความสำเร็จได้จะอยู่ที่ครู ซึ่งเป็นผู้ที่ใกล้ชิดผู้เรียนมากที่สุด และเพื่อให้เกิดความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมวางแผน มีการกระจายอำนาจอย่างทั่วถึง มีการใช้อำนาจในการบริหารด้วยความเสมอภาค เท่าเทียมและเป็นธรรม เปิดโอกาสให้ครูทุกคน ได้แสดงความสามารถ ในขณะเดียวกันการปฏิบัติงานของครูทุกคนในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา ทั้งสถานศึกษาของรัฐ และสถานศึกษาเอกชน ก็พบว่า ครูทุกคนมีความพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มีการปรับตัวให้เข้ากับงานที่ปฏิบัติ ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่าจะมีความมุ่งมั่นในการทำงานมาก เพราะต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ และผลสำเร็จของงาน ความร่วมมือช่วยเหลืองานของสถานศึกษา ด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของครูด้วยกันและผู้บังคับบัญชา ดังนั้นครู ไม่ว่าจะมีประสบการณ์การทำงานในระดับใด จึงมีขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณี เจริญจิตรกรรม (2550: 96) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า พนักงานครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรณ์ คงสุนทรกิจกุล (2550: 115) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางเขน จำแนกตามประสบการณ์ในการ

ทำงานผลการวิจัยพบว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน ทุกด้าน

4.4 ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประเภทสถานศึกษาอาชีวศึกษา โดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งพบว่าไม่ตอบรับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า "ครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลามีความคิดเห็นต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา แตกต่างกัน ตามประเภทสถานศึกษาอาชีวศึกษา" ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลาทั้งอาชีวศึกษาภาครัฐและอาชีวศึกษาเอกชน ต่างก็มีภารกิจในการปฏิบัติ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 3 มาตรา 20 มีสาระสำคัญคือ การจัดการอาชีวศึกษา การฝึกอบรมวิชาชีพ ให้จัดในสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ และสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ที่มีนโยบายให้สถานศึกษาพัฒนาจัดการศึกษาให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและความคาดหวังของชุมชน สถานศึกษาแต่ละแห่งมีแนวในการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2543: 6) กล่าวว่า การอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาที่มุ่งฝึกอบรมให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถและทักษะเพื่อสามารถประกอบอาชีพได้ตามความถนัด และสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมเป็นการลงทุน เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตและทำประโยชน์ให้แก่สังคมได้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนากำลังคนของประเทศ เพราะการที่ประเทศจะมีบุคลากรที่มีทักษะและฝีมือแรงงานได้หรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับการอาชีวศึกษาเป็นสำคัญ

และนอกจากนี้แนวทางการปฏิบัติงานของ ครูอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา ก็เป็นไปในลักษณะเดียวกันกล่าวคือโดยพื้นฐานแล้วการดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคมย่อมมีความต้องการที่คล้ายคลึงกันในปัจจัยพื้นฐานที่ส่งเสริม และสนับสนุนให้การดำรงชีวิตในสังคมเป็นไปอย่างมีความสุขและสะดวกสบาย ความแตกต่างของสถานศึกษาอาจจะเป็นตัวกำหนดว่าจะมีความต้องการเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาก็เช่นกันครูผู้ปฏิบัติงานย่อมต้องการขวัญจากผู้บริหารสถานศึกษา ต้องการการสนับสนุนช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งครูต้องการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับในความสามารถ ความสำเร็จ การยกย่องชมเชย และแสดงความยินดี ความเป็นมิตรอย่างจริงใจ การได้รับการสนับสนุนให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งจะทำให้ครูเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้ครูมีขวัญในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ บรรยงค์ โตจินดา

(2546: 378) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญว่า ขวัญเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงานบุคคล ขวัญทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน สร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับองค์การถ้าพนักงานเป็นผู้มีขวัญดีจะสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้ กับหน่วยงานหรือองค์การ นั้น ขวัญทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ทำให้คนมีวินัยปฏิบัติตามข้อบังคับระเบียบแบบแผน มีความเข้าใจองค์การดีขึ้น มีความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่าง ๆ มีความเชื่อมั่นในองค์การของตนเอง ทำให้องค์การมีความแข็งแกร่งและสามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขันได้ ดังนั้น ครู ไม่ว่าจะปฏิบัติงานในสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ หรือสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนจึงมีขวัญในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

5. จากวัตถุประสงค์ ข้อที่ 5 ของการวิจัยที่ว่า “เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา” นั้น สรุปผลการวิจัยได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งพบว่า ตอบรับสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา มีความสัมพันธ์กันในทางบวก” ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ทั้งนี้น่าจะเป็นเพราะการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนตลอดเวลา ต้องผ่านการอบรมหลักสูตรเทคนิคการบริหาร ทั้งทฤษฎีและการปฏิบัติทำให้สามารถใช้อำนาจในการบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ และในการบริหารงานของผู้บริหารจำเป็นและหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องใช้อำนาจมาเป็นเครื่องมือในการบริหารงานไม่ว่าด้านใดด้านหนึ่งหรือโดยรวม เพราะถ้าผู้บริหารสถานศึกษาไม่ใช้อำนาจในการบริหารงานจะทำให้งานไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ครูก็จะขาดขวัญในการทำงาน เกิดการสับสน เฉื่อย หรืออาจเกิดการขัดแย้งขึ้นในสถานศึกษา ในขณะเดียวกัน ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจเป็นเครื่องมือที่มีศักยภาพจะทำให้ครูร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ดังนั้น การเลือกใช้อำนาจให้เหมาะสมจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์ (2541:76) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญของครู-อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบกับขวัญของครูอาจารย์มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนิตย์ ทองทาย (2549: 131) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ

ข้าราชการครู โดยรวมและทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธงไชย อนันตพรรค (2551: 75) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจการให้รางวัล กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์สูงกว่าคู่อื่น ๆ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .837 มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูงผู้วิจัยมีความเห็นว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการใช้อำนาจการให้รางวัลของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ครูยินยอมปฏิบัติตามมากที่สุดและต่อต้านน้อยที่สุด ซึ่งการให้รางวัลโดยการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การยกย่องชมเชยครูที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยัน และเมื่อปฏิบัติตามที่สั่งการสำเร็จ ให้โอกาสครูได้ศึกษาต่อฝึกอบรมและดูงาน การเปิดโอกาสครูได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ซึ่งจะเป็นสิ่งจูงใจให้ครูมีความกระตือรือร้น ขยันขันแข็งและมีขวัญในการปฏิบัติงานมากขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทรงวุฒิ แน่นหนา (2542: 76) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

รองลงมาตามลำดับ คือ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจจากการอ้างอิง กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .811 มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารจัดการที่เกิดประสิทธิภาพ และเป็นที่พอใจของครู เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดี มีความประทับใจและศรัทธาในบุคลิกลักษณะการให้ความเป็นกันเอง ความเสมอภาคและความเป็นธรรมกับครูโดยส่วนรวม นอกจากนี้ยังเป็นที่ยกย่อง ชื่นชมของบุคคลทั่วไป จึงทำให้ครูรู้สึกพอใจ ภาคภูมิใจ ส่งผลให้มีขวัญในการปฏิบัติงานดี ดังที่ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2544: 63) กล่าวว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาจะขวัญดีเมื่อผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดี มีน้ำใจ มีความเมตตา กรุณา

ค่าความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .781 มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนได้ผ่านกระบวนการคัดเลือกมาอย่างดี และได้ผ่านการอบรมจากสถาบันพัฒนาผู้บริหารจนมีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับของครู ให้คำแนะนำเป็นอย่างดีแก่ครูในการปฏิบัติงาน การวางแผนในการปฏิบัติงานสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ การแสดงให้ครูเห็นว่าเป็นผู้มีความสามารถทางวิชาการ การใช้ความรู้

ความสามารถทางการบริหาร ในการปฏิบัติงาน การอธิบายแผนงานและโครงการของสถานศึกษาให้แก่ครูได้อย่างชัดเจน การใช้ความเชี่ยวชาญในการจัดกิจกรรมภายในสถานศึกษาการพัฒนาตนเองให้ทันสมัยและนำเอานวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร การเป็นวิทยากรให้การฝึกอบรมเรื่องงานที่รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี และการแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเสนอโครงการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ดังที่ วิเชียร วิทยอุดม (2547: 375) กล่าวถึง อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญ (Expert Power) ว่าเป็นความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมของคนอื่นได้ โดยอาศัยความเป็นผู้รู้ความเชี่ยวชาญ หรือการพิจารณาตัดสินโดยที่บุคคลอื่นไม่มีในสิ่งเหล่านี้ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะเชื่อฟังหัวหน้างานที่มีอิทธิพลในฐานะผู้เชี่ยวชาญ จะต้องมีความรู้ว่าอะไรที่สมควรจะปฏิบัติหรือวิธีการปฏิบัติมากกว่าที่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ค่าความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจตามกฎหมายกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .686 มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจตามกฎหมาย ครูจึงยินยอมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะส่งผลให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูดีตามไปด้วย ดังที่ เสนาะ ติเยาว์ (2544: 187) กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมาย เป็นอำนาจที่เกิดจากกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ กฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ซึ่งบุคคลส่วนใหญ่ยอมรับว่าถูกต้อง ชอบธรรมและเป็นอำนาจที่ระบุ บทบาท หน้าที่ที่ใช้ในการปฏิบัติงานและยังทำให้เกิดความรู้สึกเท่าเทียม เสมอภาคกันเพราะใช้กับทุกคนเหมือนกันหมด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิไล ล่าสิงห์ (2550: 86) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหาร กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ผลการวิจัย พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

และค่าความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจจากการบังคับกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .523 มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง และเป็นที่น่าสังเกตว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการใช้อำนาจการบังคับยังเป็นสิ่งจำเป็นอยู่ สำหรับผู้ที่มีวุฒิภาวะต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ถวิล เกื้อกูลวงศ์ (2540: 302) กล่าวว่าอำนาจการบังคับใช้สำหรับผู้ตามที่มีวุฒิภาวะต่ำ ซึ่งต้องใช้วิธีขู่บังคับ หรือลงโทษให้ตระหนักถึงความเสียหายหากขัดขืน กระด้างกระเดื่อง และการใช้อำนาจการบังคับจะทำให้เกิดต่อต้านจากผู้ใต้บังคับบัญชามากที่สุด จึงทำให้ครูหลีกเลี่ยงผู้บังคับบัญชาที่ใช้อำนาจบังคับและไม่ให้ความสำคัญกับผู้บริหารที่ใช้อำนาจการบังคับมากจึงทำให้มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูน้อยกว่าอำนาจด้านอื่น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิไล ล่าสิงห์ (2550: 86) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหาร กับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ผลการวิจัย พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ต่อสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา เพราะถ้าผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจถึงการใช้อำนาจในการบริหารได้ถูกต้อง เหมาะสม และเป็นธรรม ก็จะส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู เพราะการใช้อำนาจในการบริหารไม่ว่าในด้านใดก็ย่อมมีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลามีความรู้ และเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครู และนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูล ในการปรับปรุง แก้ไขและพัฒนา ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยและความคิดเห็นเสนอแนะสำหรับเป็นแนวทางในการนำไปปฏิบัติ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นจึงควรมีการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาศักยภาพตนเองอยู่อย่างต่อเนื่อง โดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เป็นหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการฝึกอบรม และศึกษาดูงาน เพื่อการพัฒนาและยกระดับตนเองสู่มาตรฐานเป็นผู้บริหารมืออาชีพ มีการเรียนรู้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร

1.2 จากผลการวิเคราะห์พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น สถานศึกษาและผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมและหาวิธีการที่จะรักษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา ให้อยู่ในระดับมากตลอดไปเพราะขวัญเป็นเรื่องของความรู้สึกและทัศนคติของแต่ละบุคคลย่อมเปลี่ยนแปลงได้เสมอตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อม เช่น สนับสนุนให้ครูได้รับความก้าวหน้า

โดยสนับสนุนการศึกษาอบรมหรือดูงาน การลาศึกษาต่อหรือการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานให้สูงขึ้น ควรปรับปรุงวิธีการทำงานโดยยอมรับหรือยกย่องชมเชยครูในความสามารถ สนับสนุนให้ความช่วยเหลือครู เช่น สวัสดิการประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ การตอบแทนผลงานด้วยการให้รางวัลหรือโบนัส

1.3 จากผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา ด้านอำนาจจากการบังคับโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรพิจารณาให้ความสนใจ โดยแสดงออกถึงการใช้อำนาจที่เหมาะสมถูกต้อง เพื่อสอดคล้องกับการเพิ่มขวัญในการปฏิบัติงานของครู ให้มีระดับความสัมพันธ์ที่สูงขึ้น เช่น ควรกำหนดระเบียบข้อปฏิบัติต่าง ๆ ให้ครูปฏิบัติ อย่างเคร่งครัด มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ ขณะเดียวกันผู้บริหารควรคำนึงถึงขวัญของครูในด้านสวัสดิการ การพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในความรับผิดชอบของครู ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา

1.4 จากผลการวิเคราะห์ ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลาจำแนกตามประสบการณ์ พบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 21 ปี มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจจากการบังคับ แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป ทั้งนี้เพราะครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป ได้ปฏิบัติงานมานาน มีอายุมากขึ้น จึงไม่ต้องการการปฏิบัติงานที่เกิดจากการเร่งรัดหรือการถูกตำหนิจากผู้บริหาร ดังนั้นผู้บริหารจึงควรปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงภาวะผู้นำ และหลักธรรมาภิบาล ในส่วนของครูควรจัดอบรมด้านระเบียบวินัย มาตรฐานจรรยาบรรณ เพื่อให้ปฏิบัติงานอย่างมั่นใจ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้ คือ

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดภาคใต้

2.2 ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพโดยการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

2.3 ควรเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มทั้งจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา เพื่อนำมาใช้เปรียบเทียบ ให้ได้ผลการวิจัยที่มั่นใจมากขึ้น