

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ มีจุดหมายให้คนในชาติมีศักยภาพในการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพชีวิตและสังคมที่ดี สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมโลกยุคใหม่ที่ไร้พรมแดนได้อย่างมีความสุข (สุพล วังสินธ์ 2539 : 13) ในขณะที่เดียวกันต้องการให้เป็นคนทำคนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม ช่วยเหลือพัฒนาสังคมและประเทศชาติ การศึกษาจึงเป็นการสร้างคนเพื่อให้ไปสร้างสังคมที่ตนอาศัยนั่นเอง ดังนั้นการศึกษาระดับอุดมศึกษาคือบันปลายของการพัฒนาการศึกษาและการพัฒนาความคิดและจิตใจ (วิชัย ดันศิริ 2538 : 41)

การศึกษาจะเกิดผลดีมีคุณภาพตามจุดประสงค์ที่วางไว้หรือไม่ขึ้นอยู่กับกระบวนการจัดการและการดำเนินการของสถาบันซึ่งเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดในการนำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติเพราะเป็นหน่วยงานที่สัมผัสกับผู้เรียนโดยตรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาระดับอุดมศึกษาซึ่งเป็นการศึกษาระดับสูงเพื่อผลิตมันสมองของประเทศในทุกด้านให้เจริญก้าวหน้าทันอารยประเทศในโลก (สุมนา พุ่มประพาพ 2537 : 1) การบริหารและการจัดการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงเป็นการกิจหลักของผู้บริหารเพราะผู้บริหารเป็นผู้นำของสถาบัน ปัจจัยที่ทำให้งานสำเร็จส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับแบบของการบริหาร (Management Style) ที่จะนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ให้เต็มที่

การบริหารให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลดังกล่าวผู้บริหารต้องอาศัยอำนาจคอยค้ำจุนในการปฏิบัติหน้าที่ของตนซึ่งอำนาจเป็นสิ่งที่ยอมรับกันในทุกวงการว่ามีอยู่ในทุกสังคมแต่ผู้บริหารจะต้องมีเทคนิควิธีในการเลือกใช้อำนาจที่มีอยู่ให้ถูกกับลักษณะของบุคลากรแต่ละคนเพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นให้ความร่วมมือ สนับสนุน และปฏิบัติตามคำสั่งจนบรรลุถึงนโยบายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารที่ใช้สิทธิหรืออำนาจบังคับบัญชาให้คุณให้โทษแก่บุคลากรย่อมกระทบกระเทือนต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่มคน ทำให้เป้าหมายของหน่วยงานกระทบกระเทือนตามไปด้วย เพราะกลุ่มคนจำนวนมากที่มีภูมิหลังทางสังคมต่างกันจะมีการรับรู้เจตคติ ค่านิยม และแรงจูงใจแตกต่างกัน กลุ่มคนเหล่านี้จะส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานในองค์กรทั้งทางบวกและทางลบ ประกอบกับอำนาจมีทั้งคุณและโทษในตัวเองหากผู้บริหารนำไปใช้ในทางที่ผิด

นอกจากงานที่ปฏิบัติจะไม่ประสบความสำเร็จแล้วยังส่งผลกระทบต่อระบบงานของผู้ใช้อำนาจและผู้ถูกใช้อำนาจนั้นๆ ให้เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงานนั้นได้ (นวล กัลยาณธรรม 2530 : 3)

ปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้ขยายตัวอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันกันสูงทั้งสถาบันของเอกชนด้วยกันและสถาบันของรัฐ บุคลากรซึ่งมีภาระงานค่อนข้างหนักในการประสานประโยชน์ในส่วนต่าง ๆ ของสถาบันจำเป็นต้องมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน การเผชิญกับผู้ร่วมงานซึ่งมีพื้นฐานและพัฒนาการทางอารมณ์แตกต่างกัน ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคล ตลอดจนความรับผิดชอบหลายด้าน การขาดความก้าวหน้าในวิชาชีพ การได้รับเงินเดือนและสวัสดิการ ไม่เหมาะสม จำนวนบุคลากรและวัสดุอุปกรณ์การทำงานไม่เพียงพอ สิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นเพราะระบบการบริหารของผู้บริหารทั้งสิ้น ซึ่งจะส่งผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน โดยแสดงออกในลักษณะความอ่อนล้าทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และพฤติกรรม หหมดแรงกายแรงใจในการทำงาน มีทัศนคติต่อบุคคลอื่น ๆ และตนเองเปลี่ยนไปในทางลบ รู้สึกว่าตนเองไม่มีความสามารถและไม่สามารถปฏิบัติงานได้ นำไปสู่ผลกระทบอย่างกว้างขวางทั้งด้านตัวบุคคล ผู้รับบริการ องค์กรวิชาชีพ และสังคม เนื่องจากบุคคลที่เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงานนั้นจะมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย อารมณ์ ความคิด ทัศนคติและพฤติกรรมในทางลบ (พัชรินทร์ ชโลธร 2541 : 3; อ้างอิงมาจาก Muldary 1983 : 2) ดังนั้นผู้บริหารจึงควรคำนึงถึงแบบและวิธีการใช้อำนาจของตนให้อยู่ในขอบเขต อีกทั้งควรพิจารณาผลของการใช้อำนาจที่อาจมีอิทธิพลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรอีกด้วย

ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานเป็นผลกระทบหรือปรากฏการณ์ที่เกิดจากความเครียด สภาพแวดล้อมและสภาพในองค์กร บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะต้องปฏิบัติงานด้านต่างๆ ที่สถาบันกำหนดให้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ แต่การปฏิบัติงานต้องอยู่ในเขตจำกัดทางด้านปัจจัยต่างๆ มากมายทำให้บุคลากรเหล่านี้ต้องอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่กดดัน ต้องพบกับความเครียดอยู่เสมอๆ โดยเฉพาะการใช้อำนาจของผู้บริหารในการตัดสินใจปัญหาที่ไม่เหมาะสมซึ่งเป็นแรงกดดันอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานดังเช่นผลการวิจัยของบัญชา ศรีหารรถ (2540 : 112) พบว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อแท้ของครูช่างอุตสาหกรรมคือเงินเดือนไม่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ไม่มีโอกาสได้ร่วมตัดสินใจ และการกำหนดนโยบายที่ไม่ชัดเจน ผลงานไม่เต็มศักยภาพ จากที่กล่าวมาแล้วทำให้สรุปได้ว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งที่น่าจะมีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร และส่งผลกระทบต่อระบบงานขององค์กรนั้นด้วย ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานฝ่ายบริหารในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่า มีความสัมพันธ์กันหรือไม่และสัมพันธ์ในลักษณะใด ระหว่างการใช้อำนาจของ ผู้บริหารกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเพื่อลดความท้อแท้ของบุคลากรที่เหมาะสมต่อไป

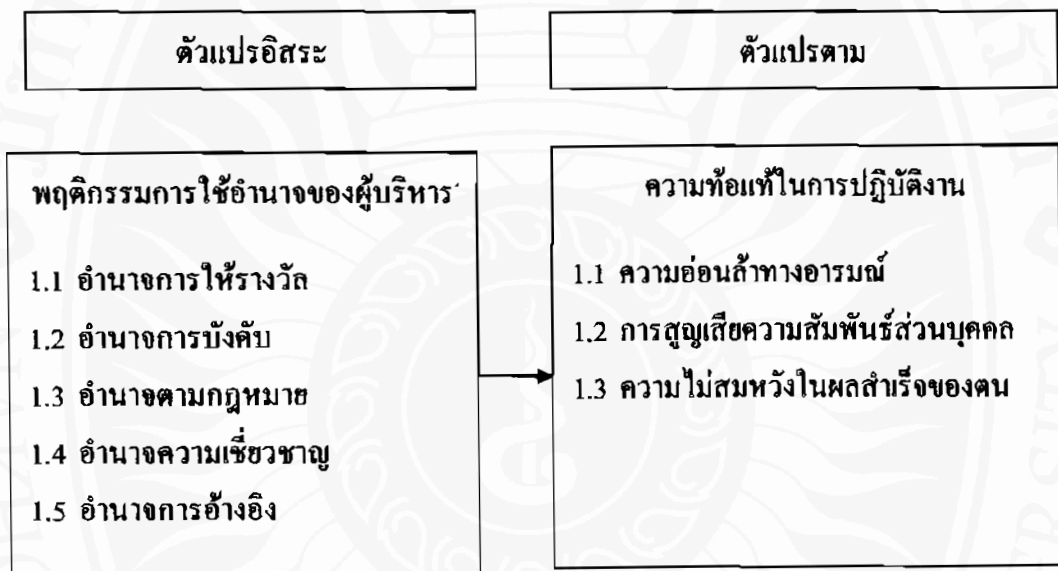
### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย
3. เพื่อเปรียบเทียบความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยที่มีเพศ การศึกษา สถานภาพสมรส เงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารตามแนวคิดของเฟรนและราวิน 5 ฐานคืออำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจความเชี่ยวชาญและอำนาจการอ้างอิงกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยโดยวัดความท้อแท้ในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของแมสแกสและแจคสัน 3 ด้านคือด้านความอ่อนด้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลและด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของงาน ซึ่งพบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความท้อแท้ของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ดังเช่นผลงานวิจัยของ สมบูรณ์ นนทสกุล (2535 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 1 พบว่าการใช้อำนาจฐานต่างๆ ของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกับที่ สิริ โพนินาม (2531 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจและรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับระดับวุฒิภาวะของอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิคของกรมอาชีวศึกษาเขตการศึกษา 1, 5 และกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในต่างประเทศก็ได้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องความท้อแท้ของครูเช่นกันโดยแอนเดอร์สันและอิวานิชกิ (วิเศษวิภา อินอ่อน 2537 : 31 ; อ้างอิงมาจาก Anderson and Iwanicki

1984 : 109 – 132) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความท้อแท้กับแรงจูงใจของครูพบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างสูงระหว่างแรงจูงใจกับความท้อแท้โดยเฉพาะแรงจูงใจด้านการประสบความสำเร็จ และการได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงาน ซึ่งก็มีความสอดคล้องกับที่มีการศึกษาว่า การขาดการสนับสนุนจากเพื่อนและขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความเครียดและความท้อแท้ จากการศึกษาผลงานวิจัยหลายๆ ด้านดังกล่าว ผู้วิจัยจึงคาดว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารน่าจะมีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยได้เช่นกันจึงกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

### สมมุติฐานของการวิจัย

1. ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยที่มีเพศ การศึกษา สถานภาพสมรส เงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความแตกต่างกัน
2. พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยมีความสัมพันธ์กัน

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2545 ทั้งหมด 5 สถาบัน จำนวนประชากรทั้งสิ้น 220 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2545 ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของยามานะ (มลิวัลย์ สมศักดิ์ 2543 : 90; อ้างอิงมาจาก Yamae 1973 : 725) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 142 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิชนิดเป็นสัดส่วน (proportional stratified random sampling)

### 2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 กรณีเปรียบเทียบความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส เงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน

#### 2.1.1 ตัวแปรอิสระในครั้งนี้ได้แก่

- 1) เพศ
  - (1) ชาย
  - (2) หญิง
- 2) ระดับการศึกษา แบ่งเป็น
  - (1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
  - (2) ปริญญาตรี
  - (3) สูงกว่าปริญญาตรี
- 3) สถานภาพสมรส
  - (1) โสด
  - (2) สมรส
  - (3) มีภรรยา แยกกันอยู่
- 4) เงินเดือน แบ่งเป็น
  - (1) ต่ำกว่าวุฒิการศึกษาที่ทางราชการกำหนด
  - (2) เท่ากับวุฒิการศึกษาที่ทางราชการกำหนด
  - (3) สูงกว่าวุฒิการศึกษาที่ทางราชการกำหนด

5) ประสบการณ์ในการทำงาน

- (1) ค่ำกว่า 3 ปี
- (2) 3 – 5 ปี
- (3) 5 ปีขึ้นไป

2.1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

2.2 กรณีศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

2.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหาร 5 ฐานตามแนวคิดของเฟรนและราเวน (French and Raven 1968 : 269) คือ

- 2.2.1 อำนาจจากการให้รางวัล
- 2.2.2 อำนาจจากการบังคับ
- 2.2.3 อำนาจทางกฎหมาย
- 2.2.4 อำนาจจากการอ้างอิง
- 2.2.5 อำนาจจากความเชี่ยวชาญ

2.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย 3 องค์ประกอบ (Maslach and Jackson 1981 : 99) คือ

- 2.2.1 ความอ่อนล้าทางอารมณ์
- 2.2.2 การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล
- 2.2.3 ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหาร หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการหรือเทคนิควิธีที่ผู้บริหารสถาบันนำมาใช้ปฏิบัติกับบุคลากร โดยใช้ฐานอำนาจซึ่งเป็นปัจจัยหรือแหล่งที่มาในการใช้อำนาจเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ของผู้บริหารสถาบันซึ่งมี 5 ฐานคือ

1.1 ฐานอำนาจจากการให้รางวัล หมายถึง อำนาจที่เกิดจากผู้บริหารสถาบันที่จะให้หรือเพิ่มรางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องช่วยเหลือหรือให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานโดยการให้รางวัลในหลายรูปแบบ เช่น การให้ขึ้นเงินเดือนชดเชยหรือให้สิ่งของ

1.2 ฐานอำนาจการบังคับ หมายถึง อำนาจที่เกิดจากผู้บริหารสถาบันที่จะให้หรือเพิ่มรางวัลแก่ผู้ใต้บังคับขायอมปฏิบัติตามคำสั่ง หรือตอบสนองทั้งการปฏิบัติงานและส่วนตัวเพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษ รูปแบบการบังคับอาจแสดงออกโดยการตำหนิ ดักเตือน และลงโทษ หรือแสดงออกในเชิงบังคับขู่เจิญทั้งการปฏิบัติงานและส่วนตัว

1.3 ฐานอำนาจกฎหมาย หมายถึง อำนาจที่มาจากตำแหน่งหน้าที่ที่ผู้บริหารมีสิทธิตามกฎหมายหรือตามขนบธรรมเนียมของหน่วยงานด้วยการที่ผู้บริหารใช้ความสามารถตามธรรมเนียมของครองธรรมและสิทธิตามกฎหมายให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของสถาบันเพื่อมิให้ละเมิดคอกฎหมาย และออกคำสั่งอันชอบธรรมที่รองรับสิทธิของผู้บริหาร

1.4 ฐานอำนาจอ้างอิง หมายถึง อำนาจที่เกิดขึ้นจากบุคลิกภาพของผู้บริหารที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความประทับใจและนำไปเป็นแบบในการประพฤติปฏิบัติ

1.5 ฐานอำนาจจากผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง อำนาจที่เกิดจากการที่ผู้บริหารมีความรู้ประสบการณ์ มีทักษะในการปฏิบัติงาน เป็นที่ยอมรับนับถือกันโดยทั่วไปตลอดจนเป็นผู้ที่รอบรู้ข้อมูลข่าวสารรวดเร็วและเข้าถึงข้อมูลถูกต้องแม่นยำ และเป็นแหล่งข้อมูลข่าวสารให้กับผู้อื่นเสมอๆ

2. ความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก สภาวะจิตใจ อาการแสดงออกที่เกิดขึ้นหลังจากเผชิญภาวะเครียดในการปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานานจนแสดงอาการของความเหนื่อยล้าทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และพฤติกรรม โดยแบ่งลักษณะของความท้อแท้ออกเป็น 3 ด้านคือ

2.1 ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ หมายถึง ลักษณะของความเบื่อหน่าย ลึนเรียวแรงตลอดจนความคับข้องใจ และความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงานซึ่งเมื่อเกิดความรู้สึกเช่นนั้นานๆ จะทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปด้วยดี

2.2 ด้านสูญเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ลักษณะการมีเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคล มีความเฉยเมยไม่ใส่ใจต่อผู้รับบริการหรือผู้ขอความช่วยเหลือ มีความระแวงต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องและการมองบุคคลอื่นในแง่ร้าย

2.3 ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน หมายถึง ความรู้สึกที่ไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตนเองรู้สึกว่าจะตนเองไร้ความสามารถและไม่สามารถที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามความคาดหวังได้

3. สถาบันอุดมศึกษาเอกชนภาคใต้ หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาเอกชนภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยจำนวน 5 แห่งคือวิทยาลัยศรีโสภณ วิทยาลัยเมืองหาดใหญ่ วิทยาลัยดาปี วิทยาลัยอิสลามยะลา และวิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้

4. ผู้บริหาร หมายถึง อธิการ รองอธิการ ผู้ช่วยอธิการ ผู้อำนวยการ คณบดี รองคณบดีที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

5. บุคลากร หมายถึง อาจารย์และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

### ประโยชน์ของการวิจัย

1. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารและความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

2. เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงพฤติกรรมกรใช้อำนาจของผู้บริหารในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและลดความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป

3. เป็นข้อมูลใช้ประกอบในการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยให้มีคุณภาพ