



บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจของครูท่ามกลางเหตุการณ์ความไม่สงบ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา

The Role of School Administrators on Morale Boosting for Teachers
in the Unrest Situation under the Yala Primary Educational Service Area Office

มุฮัมมัด ตาเห

Mohamad Tahe

129 ม.7 ต.แม่หวาด อ.ธารโต จ.ยะลา 95170

129 Moo.7 Mae Wat Sub-district Than To District, Yala Province, 95170. Thailand

Corresponding Author, E-mail: mohamad@banto.ac.th

(Received: November 16, 2017; Revised: February 2, 2018; Accepted: February 5, 2018)

บทคัดย่อ

วิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจของครูท่ามกลางเหตุการณ์ความไม่สงบ 2) เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูท่ามกลางเหตุการณ์ความไม่สงบ ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา 3) เพื่อเปรียบเทียบบทบาท และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู และ 5) เพื่อประมวลข้อเสนอแนะของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เป็นครู จำนวน 363 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test) และทดสอบค่าเอฟ (F-test) เมื่อพบว่า มีความแตกต่างกันจึงทดสอบโดยวิธีการของเชฟเฟ และค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า 1) ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับบทบาทและขวัญกำลังใจของครู จำแนกตามตัวแปรเพศ วุฒิการศึกษา อายุ ขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจของครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง 5) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารควรมีการนิเทศการสอน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน

คำสำคัญ : บทบาทของผู้บริหาร การสร้างขวัญกำลังใจ เหตุการณ์ความไม่สงบ

Abstract

The objectives of the research were 1) to study the role of school administrators on morale boosting for teachers in the unrest situation under the Yala Primary Educational Service Area Office, 2) to study the working morale of teachers 3) to compare the role of school administrators as classified by gender, age, educational background, size of educational institution, and working experience, 4) to compare the working morale of teachers and the relationship of the role of school administrators and the teachers' morale, and 5)



to gather suggestions on the role of school administrators in boosting teachers' morale. The samples were 363 teachers. The tool was the 4-part questionnaires regarding teachers' opinions. The percentage, mean, standard deviation, t-test, and F – test were employed for statistical analysis. In case differences are found, the Scheffe's Method and Pearson Product Moment Correlation would be introduced. The overall level of the role and the working morale of teachers was at a medium level. The comparison of the differences on the level of school and level of working morale of teachers as classified by gender, age, educational background, size of educational institution, and working experience, as a whole and as an individual aspect were not different. The overall level of the relationship between the school administrators' role and the teachers' as a whole and as an individual aspect were at a medium level.

Keywords: The role of school administrators, Morale boosting, The unrest situation

บทนำ

ปัจจุบันเป็นยุคที่สังคม สิ่งแวดล้อม และเศรษฐกิจที่เชื่อมโยงระหว่างกันในระบบของโลกาภิวัตน์ การศึกษาและการพัฒนาที่ยั่งยืน จึงมีความจำเป็นในการแก้ปัญหาและเป็นเป้าหมายของหลายประชาสังคม การพัฒนาการศึกษาเพื่อให้ก้าวทันต่อประเทศเพื่อนบ้านและโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจึงส่งผลต่อการพัฒนาระบบการศึกษาในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านนโยบาย ด้านการบริหาร และด้านการสอน การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับนานาประเทศ สิ่งสำคัญที่สุดจะต้องอาศัยคนที่มีคุณภาพ การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือ และรากฐานและเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาการเมือง สังคมและวัฒนธรรมของประเทศ (Mongkolvanit, 2013)

การบริหารงานภายในองค์กรหรือในหน่วยงานทุกภาคส่วนจะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้จะต้องมีหลักการดำเนินงาน มีหลักเกณฑ์การปฏิบัติที่แต่ละองค์กรสามารถใช้หลักเกณฑ์ เช่น การวางแผน ติดตาม ประเมินผล อีกทั้งต้องอาศัยทรัพยากรการบริหารเป็นสำคัญ ซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุสิ่งของและวิธีการจัดการ ในบรรดาทรัพยากรการบริหาร 4 ประการดังกล่าว คนหรือบุคลากรได้รับการพิจารณาว่าเป็นปัจจัยพิเศษ ซึ่งบุคคลต้องช่วยกันดำเนินการเพื่อพัฒนาให้เด็ก เยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคมในทุกด้านได้มีความสามารถ มีทัศนคติ พฤติกรรม ค่านิยมหรือคุณธรรม (Anan-navee, 2008)

ผู้บริหารสถานศึกษานับว่ามีความสำคัญต่อการจัดการทางการศึกษา จำเป็นต้องดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานของรัฐซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ต้องปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดหมายปลายทางที่ได้กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ (Viratnipawan, 2008) และผู้บริหารเป็นผู้นำแล้ว จะมีผลต่อการพัฒนาการศึกษาอย่างมากอีกทั้งต้องเป็นผู้มีบทบาทเป็นผู้นำ ผู้กระตุ้น ผู้ประสานงาน เป็นผู้ที่มีความรู้ มีปฏิภาณไหวพริบดี มีบุคลิกภาพดี มีความคิดสร้างสรรค์ และผู้พัฒนาไปสู่เป้าหมายในการจัดการศึกษาของไทย ผู้บริหารจะต้องกำหนดกลยุทธ์โดยเปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนรู้จักแสวงหาความรู้และเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น รวมถึงการเป็นผู้นำในการจัดการเรียนการสอน และเร่งรัดพัฒนาครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องให้เป็นผู้ที่มีศักยภาพที่เหมาะสมที่จะให้การศึกษอบรม พัฒนาเยาวชนของชาติต่อไป (Tongkaew, 1999)

ผู้บริหาร นอกจากจะต้องมีทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน ทักษะด้านการประชาสัมพันธ์และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กรแล้วยังต้องมีทักษะการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความตั้งใจ และพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลการปฏิบัติงานที่ดี การบริหารมีกิจกรรมหนึ่งที่สำคัญยิ่ง คือ การตัดสินใจ ความร่วมมือร่วมใจของบุคคล เพื่อให้งานที่ปฏิบัติได้บรรลุไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ (Bonpirom, 2009) และช่วยให้การปฏิบัติงานของบุคคลและกลุ่มบุคคลประสบความสำเร็จได้รวดเร็ว เนื่องจากต้องมีการแบ่งงานกันทำและการทำงานประสานสัมพันธ์กัน และผลการ

ปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับ 3 องค์ประกอบได้แก่ ระดับแรงจูงใจ ความรู้ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัวและความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน บทบาทของผู้บริหารการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร โดยปฏิบัติตนเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความไว้วางใจต่อผู้บังคับบัญชาบรรยากาศของความไว้วางใจที่เกิดขึ้นระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กร จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ความรู้สึก และมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การช่วยให้สภาพแวดล้อมในการทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความไว้วางใจจึงถือว่ามีความสำคัญต่อสัมพันธภาพในองค์กร เพราะเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวให้บุคคลอยู่ร่วมกันด้วยความรู้สึกที่ดี มีความมั่นคงและเชื่อใจ (khemkrai, 2017)

การจัดการศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความเกี่ยวข้องกับความไม่สงบในพื้นที่และมีสาเหตุมาจากปัจจัยหลายประการทั้งด้านการเมือง เชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม และประวัติศาสตร์ จากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีมานาน ทำให้เกิดปัญหาและผลกระทบต่อระบบการศึกษาทั้งระบบ ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ภาคใต้ที่มีการลอบยิงทำร้ายครูเผาโรงเรียนดังชุมชนวาระเปิดระหว่างเดินทางทำให้โรงเรียนต้องหยุดการเรียนเป็นระยะ ครูขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ครูปฏิบัติงานได้ไม่เต็มศักยภาพครูชวยายออกนอกพื้นที่ บุคลากรที่มีคุณภาพในพื้นที่อื่นไม่กล้าเข้าไปทำงานในพื้นที่ขาดแคลนครูกลุ่มสาระที่สำคัญ ครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอและต่อเนื่องครูขาดความมั่นใจในการจัดการเรียนการสอนและขาดสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยโดยมีแนวทางในการแก้ปัญหา

ในด้านบุคลากรทางการศึกษา อาทิเช่น การให้มีมาตรการดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากรทางการศึกษาประสาน และวางแผนร่วมกับหน่วยงานความมั่นคงและประชาชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างใกล้ชิดพร้อมทั้งปรับแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์การปรับปรุงซ่อมแซมสถานศึกษาสร้างรั้วถนนและบ้านครูที่ได้รับผลกระทบจากก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนใต้ทำให้ครูรู้สึกปลอดภัยขึ้น ควรมีการเยียวยาทุนการศึกษาบุตรผู้ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนใต้ การฟื้นฟูสภาพจิตใจผู้ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนใต้ อาจจัดกิจกรรมทัศนศึกษา ค่าयरเรียนรู้ เพื่อสร้างความอบอุ่นและฟื้นฟูจิตใจและเพิ่มประสบการณ์เรียนรู้นักเรียน นิสิต ครูหาความร่วมมือในการคุ้มครองความปลอดภัยระหว่างโรงเรียน กับชุมชน จัดหาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านสาขาวิชาดูแลกำกับกับการเรียนการสอนในสาระสำคัญเป็นพิเศษ สร้างขวัญกำลังใจ เพิ่มสวัสดิการ และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา พัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ พัฒนาทักษะการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ พัฒนาทักษะการวัดประเมินผล พัฒนาวินัย คุณธรรม จริยธรรม พัฒนาแหล่งเรียนรู้ ปรับปรุงห้องปฏิบัติการต่างๆให้มีสื่อ ICT ศูนย์สื่อ/นวัตกรรม

ด้วยความตระหนักในความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจของครูท่ามกลางเหตุการณ์ความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้ประสบผลสำเร็จอันจะส่งผลให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจของครูท่ามกลางเหตุการณ์ความไม่สงบตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา
2. เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูท่ามกลางเหตุการณ์ความไม่สงบ ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา
3. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

4. เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูท่ามกลางเหตุการณ์ความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา

6. เพื่อประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูท่ามกลางเหตุการณ์ความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา

วิธีดำเนินการวิจัย

วิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งเก็บข้อมูลในเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 3,898 คน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา เขต 1,2 และ 3 ในเขตอำเภอเมืองยะลา อำเภอกองปิง อำเภอรามัน อำเภอกาบัง อำเภอบันนังสตา อำเภอยะหา อำเภอเบตง และอำเภอธารโต คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane ได้ 363 คน จากนั้นคำนวณหาสัดส่วน โดยสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียน หลังจากนั้นทำการสุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับฉลากแบบไม่คืนกลับ (Without Replacement)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด และทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 29 ข้อ สอดคล้องกับเนื้อหา 6 ด้าน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 28 ข้อ สอดคล้องกับเนื้อหา 5 ด้าน

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูท่ามกลางเหตุการณ์ความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่ดำเนินการสร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและสอดคล้องกับเนื้อหา เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาให้ข้อเสนอแนะ

นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และเนื้อหาที่ควรปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น แล้วนำผลการพิจารณาไปทำการวิเคราะห์หาความเที่ยงตรง ด้วยวิธีการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามในแบบสอบถามกับจุดประสงค์ หรือลักษณะที่ต้องการจะวัด (Index of Item – Objective Congruence : IOC) โดยเลือกคำถามที่ค่าดัชนีความสอดคล้องที่มีค่ามากกว่า 0.6 ขึ้นไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยหาค่าความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (Mean) หาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) ได้แก่ ค่าสถิติ t-test ค่าสถิติ f-test และทดสอบความสัมพันธ์โดยหาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูท่ามกลางเหตุการณ์ความไม่สงบ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05

ผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เป็นเพศชาย จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5 และเพศหญิง จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5 ตามลำดับ มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5 อายุ 30 – 40 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3 และสูงกว่า 40 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2 ตามลำดับ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2 ปริญญาโท จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 ตามลำดับ สอนในสถานศึกษา ขนาดเล็ก จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 ขนาดกลาง จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 และขนาดใหญ่ จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2 มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 64.2 ประสบการณ์ 10 – 20 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 และประสบการณ์มากกว่า 20 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 ตามลำดับ

2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจของครูท่ามกลางเหตุการณ์ความไม่สงบ ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจของครูท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา

ด้านที่	บทบาทของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับบทบาท	อันดับที่
1	ด้านความสามารถในการวางแผนการบริหารจัดการ	3.47	0.27	ปานกลาง	4
2	ด้านภาวะผู้นำ	3.43	0.28	ปานกลาง	5
3	ด้านการมีวิสัยทัศน์	3.42	0.33	ปานกลาง	6
4	ด้านการนิเทศ	3.65	0.46	มาก	1
5	ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.53	0.50	มาก	2
6	ด้านความสามารถในการสื่อสาร	3.50	0.46	ปานกลาง	3
รวม		3.49	0.20	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจของครูท่ามกลางเหตุการณ์ความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ

ด้านการนิเทศ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.65$) รองลงมา คือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.53$) และด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.42$) ตามลำดับ

3.การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูท่ามกลางเหตุการณ์ความไม่สงบ ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดยะลา

ข้อที่	การสร้างขวัญกำลังใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ขวัญกำลังใจ	อันดับที่
1	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.29	0.43	ปานกลาง	5
2	ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	3.41	0.49	ปานกลาง	4
3	ด้านความมั่นคงปลอดภัย	3.50	0.50	ปานกลาง	3
4	ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.51	0.54	มาก	2
5	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.60	0.47	มาก	1
รวม		3.46	0.26	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดยะลา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.60$) รองลงมา คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.51$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.29$) ตามลำดับ

4.บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

4.1 เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดยะลา จำแนกตามตัวแปรเพศ พบว่า ครูผู้สอน ที่มีเพศต่างกัน มีระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ครูผู้สอน ที่มีอายุต่างกัน มีระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันครูผู้สอน ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านความสามารถในการวางแผนการบริหารจัดการ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านความสามารถในการสื่อสาร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดยะลา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5.ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

5.1 เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับขวัญกำลังใจของครู ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดยะลา จำแนกตามตัวแปรเพศ พบว่า ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



ประถมศึกษาในจังหวัดยะลา ที่มีเพศต่างกัน มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ครูผู้สอน ที่มีอายุต่างกัน มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ครูผู้สอน ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

6. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูท่ามกลางเหตุการณ์ความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา

ด้าน	ความสามารถในการวางแผนการบริหารจัดการ	ภาวะผู้นำ	การมีวิสัยทัศน์	การนิเทศ	ความสามารถในการสื่อสาร	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	ความมั่นคงปลอดภัย	เงินเดือนและสวัสดิการ	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	รวมทุกด้านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
ความสามารถในการวางแผนการบริหารจัดการ	1											
ภาวะผู้นำ	.658"	1										
การมีวิสัยทัศน์	.573"	.554"	1									
การนิเทศ	.233"	.561"	.502"	1								
ความสามารถในการสื่อสาร	.228"	.301"	.463"	.608"	1							
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	.078	.189"	.477"	.484"	.688"	1						
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.068	.155"	.416"	.432"	.669"	.779"	1					
โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	.141"	.245"	.445"	.344"	.204"	.381"	.316"	1				
ความมั่นคงปลอดภัย	.030	.064	.046	.095	.094	.050	.099	.241"	1			
เงินเดือนและสวัสดิการ	.015	.034	.085	.042	.082	.114"	.100"	.054	.403"	1		
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.006	.059	.091	.043	.110"	.167"	.077	.020	.044	.291"	1	

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ด้าน	ความสามารถในการวางแผนการบริหารจัดการ	ภาวะผู้นำ	การมีวิสัยทัศน์	การนิเทศ	ความสามารถในการสื่อสาร	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	ความมั่นคงปลอดภัย	เงินเดือนและสวัสดิการ	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	รวมทุกด้านของผู้บริหารสถานศึกษา
รวมทุกด้านขวัญกำลังใจของครู	.088	.216**	.309**	.320**	.322**	.395**	.508**	.633**	.626**	.556**	.404**	.403**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดยะลา จำแนกตามตัวแปรเพศ วุฒิการศึกษา อายุ ขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามตัวแปรเพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันยกเว้นตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอาจจะเพราะครูที่มีเพศต่างกัน อายุต่างกัน และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อบทบาทของผู้บริหารไม่ต่างกัน ซึ่งครูทุกคนมีความรับผิดชอบในงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงานเท่ากันในขณะที่ตัวแปรขนาดของสถานศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจจะเพราะโรงเรียนขนาดใหญ่นั้นมีการแข่งขันกันสูงในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และชุมชนส่วนใหญ่มักมีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เนื่องจากคณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทมากในปัจจุบันนี้ มีการระดมความคิดเห็นต่างๆ อยู่ตลอดเวลา การซื้ออุปกรณ์การเรียนการสอนมีเพียงพอในการพัฒนาความรู้ของผู้เรียน

เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับขวัญกำลังใจของครูตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดยะลาจำแนกตามตัวแปรเพศ วุฒิการศึกษา อายุ ขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ขวัญกำลังใจของครูจำแนกตามตัวแปรเพศ วุฒิการศึกษา อายุ ขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งในปัจจุบันฐานะทางสังคมของเพศหญิงและเพศชายมีความเท่าเทียมกัน คุณภาพ ศักยภาพและความสามารถของทั้งครูผู้หญิงและครูผู้ชายไม่แตกต่างกัน จึงทำให้ครูผู้หญิงและครูผู้ชายมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน (Kanpon, 2007)

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิจัย พบว่าระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดยะลาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดรองลงมา คือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Laoiam, 2009) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูที่มีต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดปัตตานี ผลการศึกษาพบว่าค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระแต่ละตัวอยู่ในระดับมาก 6 ตัวคือบทบาทการเป็นนักวิชาการบทบาทการเป็นผู้นำบทบาทการเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนบทบาทการเป็นผู้ประสานงานบทบาทการเป็นผู้นิเทศงานและบทบาทการเป็นผู้ตัดสินใจตามการรับรู้ของครู

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

ผลการวิจัย พบว่า ระดับการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดยะลาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดยะลา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Maskoto, 2008) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความสำเร็จของการบริหาร มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง และด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อยู่ในระดับปานกลาง อาจเกิดจากสภาพจิตใจของบุคคลในกลุ่มหรือองค์กรที่ก่อให้เกิดกำลังใจ ทศนคติและความพอใจในงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของคนเพื่อให้บรรลุจุดหมายของกลุ่มที่วางไว้ (Chanjeem, 2013)

ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลาพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Khanjang, 2014) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ผลการศึกษพบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเมื่อเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตามตัวแปรเพศ ศาสนา วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ปรากฏว่าในภาพรวมทั้ง 4 ด้านไม่แตกต่างกัน อาจเกิดจากการบริหารงานของผู้บริหารซึ่งมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการที่จะนำพาสถานศึกษาให้มุ่งสู่ความสำเร็จโดยผู้บริหารเน้นการผลักดันนโยบายหรือการกระจายอำนาจสู่ผู้ปฏิบัติ (Mongkolvanit, 2013) เพื่อขับเคลื่อนงานให้เกิดประสิทธิผลผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จึงส่งผลให้ครูมีกำลังใจ มีความกระตือรือร้นและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้เป็นอย่างดี และครูที่ปฏิบัติงานเป็นบุคคลในพื้นที่ที่ต้องการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพประกอบกับรัฐบาลได้มีการส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาบุคลากรในทุกด้านอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ครูพร้อมที่จะทุ่มเทร่างกายและแรงใจอย่างเต็มที่ เพื่อแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นกับหน่วยงานตลอดจนมีความภาคภูมิใจมากที่ได้ปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

สรุป

- 1.ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดยะลาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
- 2.ระดับการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดยะลาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดยะลา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำ



3.การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดยะลา จำแนกตามตัวแปรเพศ วุฒิการศึกษา อายุ ขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามตัวแปรเพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันยกเว้นตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับขวัญกำลังใจของครูตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดยะลาจำแนกตามตัวแปรเพศ วุฒิการศึกษา อายุ ขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ขวัญกำลังใจของครูจำแนกตามตัวแปรเพศ วุฒิการศึกษา อายุ ขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง

5.ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลาพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง

เอกสารอ้างอิง

- Anan-navee, P. (2008). *Principles, theories of educational administration*. Chon Buri: Nonsee. (in Thai)
- Bonpirom, S. (2009). *Principles of educational administration*. Bangkok: Book point. (in Thai)
- Chanjeem, K. (2013). *Industrial and organizational psychology*. Bangkok: Odeon Store. (in Thai)
- Khemkrai, P. (2017). A Development of Trust Indicators on Directors of Primary Schools under the Office of the Basic Education Commission in the North-eastern Region of Thailand. *Journal of Yala Rajabhat University*, 12(2), 169-170. (in Thai)
- Kanpon, P. (2007). Appropriate Legal Measures for the Prevention of Discrimination Against Women: A Case Study of the Protection of Women's Rights Under Thai Law in Conformity to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women. Master' Thesis. Ramkhamhaeng University. (in Thai)
- Khanjang, M. (2014). *Morale and Encouragement in the Performance of Teachers under the Unrest Situations in NongChik District under Jurisdiction of the Office of Primary Education in Pattani Area1*. Master' Thesis. Yala Rajabhat University. (in Thai)
- Laoiam, W. (2009). *A Study of the Influences of School Administrators' Perceived Roles on the Morale of the performance of the Teachers in Schools under Phranakhon Si Ayutthaya Municipality*. Master' Thesis. Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University. (in Thai)
- Maskoto, R. (2008). *Morale in Job Performance of School Administrators in the Yala Educational Service Area 2*. Master' Thesis. Prince of Songkla University. (in Thai)
- Mongkolvanit, J. (2013). *Administration of educational organization and personal*. Bangkok: Chulalongkorn University Press. (in Thai)
- Tongkaew, T. (1999). *Leadership in education*. Chanthaburi: Faculty of Education Rambhai Barni Rajabhat institution. (in Thai)
- Viratnipawan, V. (2008). Management administration of state agencies. *Rattaphirak Journal*, 50(3), 11. (in Thai)