

การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

POWER EXERCISING OF SCHOOL ADMINISTRATOR AND
MOTIVATION TO WORK OF TEACHER IN SCHOOL UNDER
DEPARTMENT OF EDUCATION, BANGKOK METROPOLITAN

¹ปิยวรรณ งามสง่า

Piyawan Ngamsanga

²วรกาญจน์ สุขสดเขียว

Vorakarn Suksodkiew

มหาวิทยาลัยศิลปากร

Silpakorn University

¹Corresponding Author, Email: p3nul.o@gmail.com

Received November 10, 2021; Revised March 21, 2022; Accepted: March 31, 2022



บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร 2) แรงจูงใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับอำนาจของผู้บริหารตามแนวคิดของ เฟรนช์และราเวน และแรงจูงใจของครูในโรงเรียน ตามแนวคิดของ เอิร์ชเบิร์ก มอสเนอร์ และสไนเดอร์แมน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ การใช้อำนาจความ



เชี่ยวชาญ รองลงมา คือ การใช้อำนาจอ้างอิง และการใช้อำนาจการบังคับ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด

2. แรงจูงใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ รองลงมา คือด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และด้านเงินเดือน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด

3. การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การใช้อำนาจ; ผู้บริหาร; แรงจูงใจของครู

Abstract

The purpose of this research was to determine 1) Power Exercising of school Administrator in school under department of education, Bangkok metropolitan 2) Motivation to work of teacher in school under department of education, Bangkok metropolitan 3) The relationship between The Power Exercising of school Administrator and Motivation to work in school under department of education, Bangkok metropolitan. The research instrument was a questionnaire The Administrator's exercise of power base on French and Raven and Teacher's Performance base on Herzberg, Mausner and Snyderman. The statistics used were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient

The results of this research were as follows:

1. Power Exercising of school Administrator in school under department of education, Bangkok metropolitan Service Area Office, as a whole and each aspect, was at a high level; ranking the highest mean to the highest mean to the lowest mean: expert power, referent power, reward power, legitimate power and coercive power.

2. Motivation to work Motivation to work of teacher in school under department of education, Bangkok metropolitan Service Area Office, as a whole and each aspect, was at a high level; ranking the highest mean to the highest mean to

the lowest mean : Recognition, Possibility of Growth, Job Security, Interpersonal Relation-Subordinate Peers Subordination, Company Policy Administration and Work Itself is same level, Achievement, Advancement, Responsibility, Supervision technical, Status, Working Conditions, Personal Lift and Salary.

3. The relationship between Power exercising of school administrator and motivation to work of teacher in school under department of education, Bangkok metropolitan Service Area was found at .01 level of statistical significance.

Keywords: Power exercising; School Administrator; Motivation to work of teacher

บทนำ

ชนชาติไทยเป็นชาติที่มีพระมหากษัตริย์ปกครองมายาวนานและต่อเนื่อง แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงราชวงศ์บ้างก็ไม่เคยว่างกษัตริย์ และทุกพระองค์ได้ทรงบำเพ็ญพระราชกรณียกิจเพื่อบ้านเมืองและประชาชนต่างๆ กันไป ตามความจำเป็นหรือเหมาะสมกับยุคสมัยนั้น การให้การศึกษาให้ความรอบรู้แก่ประชาราษฎร นับเป็นพระราชภารกิจหนึ่งที่พระมหากษัตริย์แห่งพระบรมราชจักรีวงศ์ทุกพระองค์ได้ทรงบำเพ็ญสืบทอดตลอดมา และแม้ในรัชกาลของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวอันเป็นรัชกาลที่ 9 แห่งพระบรมราชจักรีวงศ์ จะได้มีรัฐบาลเข้ามาดูแลจัดการในเรื่องการศึกษาของชาติแล้วก็ตาม พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวก็มีได้เนืองเนืองต่อปัญหาที่ทรงพบ รัชกาลที่ 9 ทรงให้ความสำคัญ ส่งเสริม และพัฒนาด้าน “การศึกษา” ด้วยเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาคน อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศไทยให้เจริญรุ่งเรืองสืบไป (ทีมงานทูลเกล้าฯ ถวาย, 2564)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 52 มีบทบัญญัติกำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ โดยกำกับและประสานให้สถาบันทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และให้มีการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545, 2563) ครูจึงเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาในการดูแลเอาใจใส่ การที่ครูจะปฏิบัติงานนั้นได้ดีมากน้อยเพียงใด ปัจจัยที่สำคัญคือขวัญและกำลังใจครู ควรสร้างแรงจูงใจให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ด้วยความเต็มใจและมีคุณภาพ แต่ถึงอย่างไรก็ตามการบริหารจัดการศึกษาก็ยังเป็นปัญหาโดยเฉพาะปัญหาด้านบุคลากร แรงจูงใจเป็นเสมือนแรงผลักดันที่กระตุ้นพฤติกรรมต่างๆ ของคนเราที่ซ่อนอยู่ภายในให้แสดงออกมา บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร คือ ทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ผู้บริหารจะต้องรู้จักวิธีการสร้างแรงจูงใจให้กับข้าราชการครู (อมรรัตน์ กิจธิคุณ, 2553) การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่สำคัญต่อผู้บริหาร



เพราะผู้บริหารจะทำงานสำเร็จก็ต่อเมื่อมีบุคคลอื่นให้ความร่วมมือ แต่งานจะสำเร็จได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับอยู่กับวิธีการและนโยบายของผู้บริหารนั้น ว่ามีวิธีการจัดการอย่างไร การจัดการที่ดีนั้นต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง สามารถตรวจสอบได้ ผู้บริหารควรมีทักษะในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจ เกิดความรักและศรัทธาในองค์กร มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและมีคุณภาพ

โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก อยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานการศึกษา โดยมีโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก มีทั้งหมด 131 โรงเรียน กระจายในพื้นที่ 9 เขต มีนักเรียน 91,158 คน ครูจำนวน 4,363 คน สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2562) แบ่งเป็นระดับอนุบาลศึกษา จำนวน 14,451 คน ระดับประถมศึกษา จำนวน 63,581 คน มัธยมศึกษาตอนต้นจำนวน 13,126 คน สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2562) ในปี 2562 สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานครได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมการจัดการศึกษา (SWOT Analysis) พบปัญหาและเกิดอุปสรรคดังต่อไปนี้ คือ

1. ด้านอำนาจตามกฎหมาย มีการตรวจสอบพบว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมไม่โปร่งใส ไม่ยุติธรรม พบความไม่เป็นธรรม เนื่องจากครูในโรงเรียนมีการคัดลอกผลงานทางวิชาการ ดังนั้นควรมีการตรวจสอบ หาแนวทางการปรับปรุงแก้ไขอย่างเร่งด่วน
2. ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ พบว่า ผู้บริหารบางท่าน มีประสบการณ์ในการยอมรับจากผู้อื่นน้อย มีระบบการพัฒนาผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพน้อย ทำให้คุณภาพของการปฏิบัติงานด้านการศึกษาไม่มีประสิทธิภาพ

ส่วนปัญหาแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออกพบว่า

1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน สภาพปัญหาสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่เนื่องจาก การบริหารการจัดการภายใน กระบวนการคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งล่าช้า ประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากร
2. ด้านสภาพการทำงาน เนื่องจากสังกัดกรุงเทพมหานคร มีการขาดแคลนครูสะสม มีอัตราว่างจำนวนมาก ในสาขาวิชาที่ขาดแคลน สัดส่วนบุคลากรไม่เหมาะสมตามภาระงาน เพราะขาดบุคลากร การพัฒนาวิชาชีพไม่สอดคล้องกับภาระงานที่เป็นจริง ปัญหาดังกล่าวทำให้ครูที่เหลือต้องทำงานหนัก มีเวลาในการเตรียมการสอนและถ่ายทอดความรู้ไม่เพียงพอ ทำให้คุณภาพการศึกษาของไทยต่ำลงอย่างเห็นได้ชัด
3. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ปัญหาที่ส่งผลในการเป็นครูในกรุงเทพมหานคร คือ ปัญหาหนี้สิน ครูและผู้บริหารส่วนใหญ่มีรายได้ทางเดียว ไม่สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน จึงมองไปว่าเงินเดือนของข้าราชการนั้นไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงครอบครัว ผู้บริหารและครูบางรายจึง

ต้องการเปลี่ยนอาชีพไปในสายงานอื่นที่มีค่าตอบแทนสูงกว่า ดังนั้นปัญหาที่พบคือผู้บริหารมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดีเท่าที่ควรจึงทำให้มีเวลาเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนลดน้อยลง รวมทั้งขาดการเตรียมบุคลากรในการทำหน้าที่ดูแลแทนผู้บริหารโรงเรียน

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยใช้ทฤษฎีการใช้อำนาจของผู้บริหารของเฟรนซ์และราเวน (1959) เป็นตัวแปรต้นของการวิจัย และศึกษาแรงจูงใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครโดยใช้แนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg Frederick & Mausner Barnard and Snyderman Barnard, 1959) เป็นตัวแปรตามของการวิจัย รวมถึงการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

บทความวิจัยนี้นำเสนอเกี่ยวกับเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจของครูและนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงแนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารในโรงเรียน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทราบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร
2. เพื่อทราบแรงจูงใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงพรรณนา พื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก จำนวนทั้งสิ้น 131 โรงเรียน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 103 โรงเรียน โดยแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย เป็นขั้นตอนของการศึกษาปัญหาที่จะทำการวิจัย โดยผู้วิจัยจะดำเนินการศึกษาสภาพปัญหา นิยามปัญหา และอุปสรรคต่างๆ รวมทั้งศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ตำรา ข้อมูลสถิติ กฎระเบียบ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อใช้ข้อมูลในการสนับสนุนงานวิจัย และนำผลที่ได้จากการศึกษามาจัดทำโครงร่างงานวิจัย รับข้อเสนอแนะของกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์มาปรับปรุงแก้ไข



ขั้นที่ 2 วิธีดำเนินการวิจัย นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข หลังจากนั้นนำเครื่องมือไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบหา ความตรงของเนื้อหา (content validity) โดยเทคนิค IOC (index of item objective congruence) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 (ดูรายละเอียดในภาคผนวก ข หน้า 131) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่ม ตะวันออก ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 15 โรงเรียนละ 2 คน จำนวน 30 คน นำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามกลับมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) ตามวิธีครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .974

ขั้นที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการนำเสนอรายงานการวิจัย จัดทำร่างผลวิเคราะห์ แปรผล และอภิปรายผล เขียนรายงานผลการวิจัยเพื่อเสนอต่อผู้ควบคุมตรวจสอบ วิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามข้อเสนอแนะ จัดทำ รายงานการวิจัยเพื่อดำเนินการขอสอบวิทยานิพนธ์ และดำเนินการปรับปรุงแก้ไขรายงานผลตามที่ คณะกรรมการชี้แนะ และจัดทำร่างรายงานการวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้อง และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อจัดทำเป็นวิทยานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์ นำเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

ผลการศึกษา

1. การใช้อำนาจผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและราย ด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจความ เชี่ยวชาญ ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจตามกฎหมาย และอำนาจการ บังคับ ดังตารางที่ 1

(n = 103)

ด้าน	การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (X_{tot})	$\bar{X}$	(S.D.)	ระดับ
1	การใช้อำนาจการให้รางวัล	4.39	0.40	มาก
2	การใช้อำนาจการบังคับ	4.30	0.51	มาก
3	การใช้อำนาจตามกฎหมาย	4.35	0.42	มาก
4	การใช้อำนาจอ้างอิง	4.43	0.50	มาก
5	การใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ	4.46	0.48	มาก
	รวม X_{tot}	4.39	0.36	มาก

2. แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านนโยบายและการบริหารงานและด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในลำดับที่เท่ากัน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบงาน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านสถานภาพ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านเงินเดือนตามลำดับ ดังตารางที่ 2

(n = 103)

ด้าน	แรงจูงใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร	$\bar{X}$	(S.D.)	ระดับ
ปัจจัยจูงใจ				
1	ความสำเร็จในการทำงาน	4.39	0.45	มาก
2	การได้รับการยอมรับนับถือ	4.47	0.48	มาก
3	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.40	0.51	มาก
4	ความรับผิดชอบ	4.37	0.55	มาก
5	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.37	0.48	มาก
	รวมปัจจัยจูงใจ	4.40	0.42	มาก
ปัจจัยค้ำจุน				
1	นโยบายและการบริหารงาน	4.40	0.51	มาก
2	วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	4.35	0.47	มาก
3	สภาพการทำงาน	4.33	0.47	มาก
4	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน	4.43	0.45	มาก
5	ความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.32	0.49	มาก
6	เงินเดือน	4.25	0.64	มาก
7	สถานภาพ	4.34	0.43	มาก
8	ความมั่นคงในการทำงาน	4.45	0.46	มาก
9	โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.46	0.49	มาก
	รวมปัจจัยค้ำจุน	4.37	0.37	มาก
	รวม Y_{tot}	4.38	0.37	มาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในลักษณะคล้อยตามกันอยู่ในระดับสูง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่



ด้านการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านการใช้อำนาจอ้างอิง ด้านการใช้อำนาจการให้รางวัล ด้านการใช้อำนาจตามกฎหมาย และด้านการใช้อำนาจการบังคับ ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการเลือกผู้บริหารเข้ามาดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนนั้น ต้องมีการคัดเลือกเข้ามาโดยผ่านกระบวนการคัดกรอง ผู้บริหารต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการบังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความเป็นผู้นำ สามารถบริหารจัดการโรงเรียน เปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมต่างๆภายในโรงเรียน มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ บริหารชุมชนและเครือข่าย รวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ณิดา โกรทินธาคม, 2560) ศึกษาเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (สุพิชชา มากะเต, 2558) ศึกษาเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

จากผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านปัจจัยจูงใจ คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบงาน ส่วนด้านปัจจัยค้ำจุน คือ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา สถานภาพ สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และเงินเดือน ผลการศึกษา ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถใช้แรงจูงใจให้ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครปฏิบัติงานจนเกิดผลสำเร็จตามที่เป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งไว้ ประกอบกับในปัจจุบันนี้ รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับคุณครู โดยมีการปรับเงินเดือนให้กับผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงขึ้น หรือการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง การได้รับการเข้าฝึกอบรมพัฒนาในด้านงานวิชาการต่างๆ หรือการเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น การมีโบนัสในแต่ละปีของสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร สิ่งต่างๆเหล่านี้ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความมั่นคงในอาชีพ จึงทำให้ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครเกิดความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ (Wagner, Brigid Daly, 2006) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและความก้าวหน้าทางอาชีพของครูบรรจุใหม่ พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมี

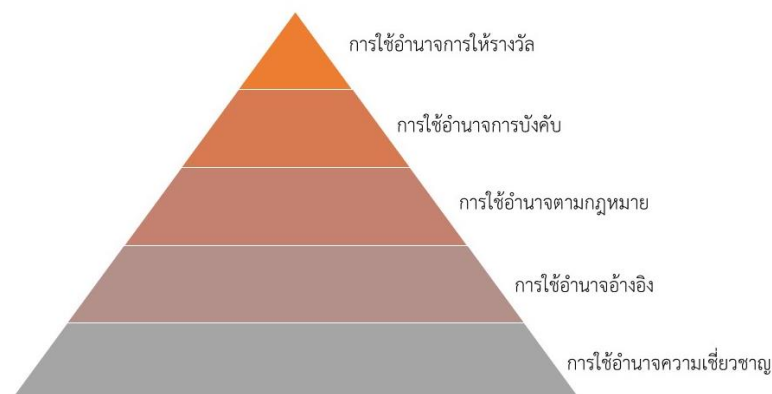
นัยสำคัญในทางบวกระหว่างแรงจูงใจภายในของครู กับความเปลี่ยนแปลงในการฝึกสอน การสนับสนุนของผู้บริหาร ธรรมชาติของงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นตัวแปรที่ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทั้งในทางบวกและทางลบ (ปวีณา รัชมีงาม, 2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ (พิสมัย ไชยบัวแดง, 2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนศูนย์เครือข่าย เกาะช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

จากการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานของงานวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครได้มีการใช้การใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ การใช้อำนาจอ้างอิง การใช้อำนาจการให้รางวัล การใช้อำนาจตามกฎหมาย และการใช้อำนาจการบังคับ ได้อย่างสมดุลและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสามารถใช้แรงจูงใจในทุกด้าน ทั้งด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านสถานภาพ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านเงินเดือน ได้อย่างสัมพันธ์กันกับอำนาจดังกล่าวข้างต้น จนส่งผลให้ข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ประสบผลสำเร็จในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้าวิชาชีพ จนเป็นที่ยอมรับและประจักษ์ต่อสาธารณชนในผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับ (เรชา, ไซนาลาปีดิน และโกลามเรซ่า, 2013) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจของผู้บริหารอำนาจและความคิดสร้างสรรค์ของครูผู้สอนพลศึกษา ผลปรากฏว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างการใช้อำนาจโดยการบังคับ กับอำนาจรางวัล ขึ้นอยู่กับครูผู้สอนและทางโรงเรียนมีการใช้ความคิดสร้างสรรค์ของการใช้พลังอำนาจที่ขึ้นอยู่กับแรง(ข่มขู่) ที่อำนาจอยู่บนพื้นฐานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความคิดสร้างสรรค์ของครูพลศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ภูริวิชญ์ โทสุรินทร์, 2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจมีความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.1 สอดคล้องกับ (ธิดารัตน์ รัชมี, 2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความฉลาดทางอารมณ์กับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า

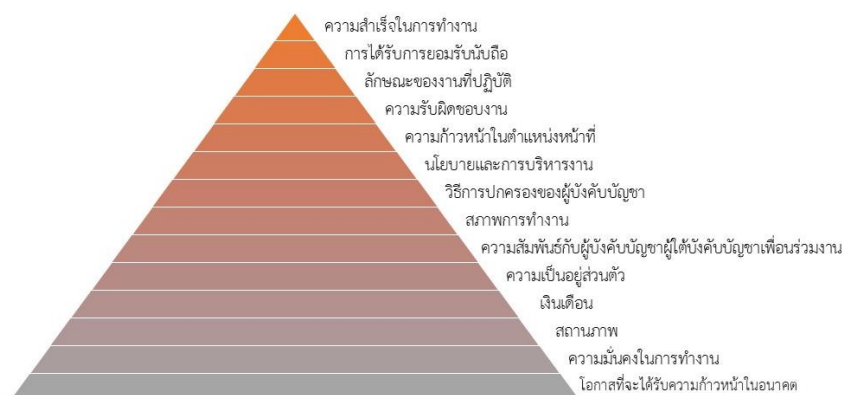


ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ในลักษณะที่คล้อยตามกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย



จากการศึกษาผลการใช้อำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสามารถเสนอแนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีความสามารถในการให้รางวัลแก่ครู 2) ผู้บริหารมีความสามารถที่ทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามได้ 3) ผู้บริหารมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งของตัวเอง 4) ผู้บริหารมีความสามารถที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารักใคร่ นับถือ อันเนื่องมาจากบุคลิกภาพภายนอก และ 5) ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญและมีทักษะความรู้ที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมปฏิบัติตาม



จากการศึกษาผลแรงงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสามารถเสนอแนวแรงงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

- 1) ครูสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี รู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ
- 2) ครูได้รับการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีเมื่อทำงานใดงานหนึ่งสำเร็จ
- 3) งานที่ทำนั้นมีความน่าท้าทาย และสามารถกระทำได้สำเร็จโดยลำพังเพียงผู้เดียว
- 4) ครูได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบในหน้าที่สำคัญ ทำทาทายความรู้ความสามารถของตนเอง
- 5) ครูได้รับการเลื่อนขั้นในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีการพิจารณาความดีความชอบจากงานที่ปฏิบัติ
- 6) ผู้บริหารแต่ละระดับ รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในการกำหนดนโยบายและแผนงาน บุคลากร มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานด้านต่างๆ มีนโยบายเพื่อจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์กับบุคลากรอย่างชัดเจน มีความพอใจในนโยบายและการบริหารงานตามเป้าหมายการดำเนินงานของหน่วยงาน
- 7) ผู้บริหารมีความสามารถในการมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา
- 8) สภาพแวดล้อมในบริเวณที่ทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น แสง สี อากาศ ฯลฯ มีสวัสดิการ ผลประโยชน์ มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น อุปกรณ์ในการทำงาน หรือเครื่องมือต่างๆ มีความเหมาะสมเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด สวยงาม ปลอดภัย มีบรรยากาศที่ดีในการทำงานรวมทั้งลักษณะงานและปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสม
- 9) ความสัมพันธ์อันดีในด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรร่วมกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข มีการติดต่อสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปรึกษาหารือหรือเสนอความคิดเห็นตามความเหมาะสม
- 10) ครูทำงานตามหน้าที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อเรื่องส่วนตัว
- 11) ครูได้รับค่าตอบแทนที่องค์การจ่ายให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นประจำทุกเดือน เงินเดือนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและภาระงาน เป็นรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต เพียงพอและเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจ พอใจกับการได้รับการช่วยเหลือด้านสวัสดิการต่างๆ ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้นเป็นที่น่าพอใจของบุคคลในหน่วยงาน
- 12) อาชีพของครูเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี
- 13) ครูมีความมั่นใจในระบบงานภายในองค์การลักษณะของงานที่ทำมีความมั่นคง ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงและงานที่ทำเป็นอาชีพที่ยั่งยืน และ
- 14) โอกาสที่บุคคลจะได้รับการแต่งตั้ง โยกย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงานหรือองค์กร ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นมีโอกาสเข้ารับการอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ มีโอกาสพัฒนาทักษะ และได้รับสิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของเขาได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามความรู้ความสามารถจากผู้บังคับบัญชา



บทสรุป

การศึกษาวิจัย เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนด้านการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจของครูด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชาสูงสุด ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารงานด้านต่างๆ จนส่งผลให้ข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ประสบผลสำเร็จในการทำงาน สามารถสร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงานต้นสังกัดจนเป็นที่ยอมรับและประจักษ์ต่อสาธารณชนในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 จากการศึกษาพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านการใช้อำนาจการบังคับ มีค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ในลำดับท้ายสุด ซึ่งผู้บริหารควรมีนโยบายการว่ากล่าวตักเตือน และลงโทษครูที่บกพร่อง ละเลยต่อหน้าที่หรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง มีการกำหนดแนวทางในการให้ครูปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด การควบคุม กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ให้ครูปฏิบัติงานให้ทันตามกำหนด และปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารนั้นหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย ลดความกดดันในที่ทำงานเพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนางานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2 จากการศึกษาพบว่า ตัวแปรแรงจูงใจของครูนั้น ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ในลำดับท้ายสุด ซึ่งครูอาจได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความรับผิดชอบสูงมากเกินไป และไม่สามารถตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ผู้บริหารควรปล่อยให้ครูมีอิสระในการปฏิบัติงานและมีอำนาจในการตัดสินใจงานต่างๆ ที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องมีผู้บริหารมาคอยควบคุมการทำงาน และควรส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเอง โดยจัดการอบรมสัมมนา พัฒนาความรู้ในด้านต่างๆ ให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่เสมอ ส่วนปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือน มีค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ในลำดับท้ายสุด อาจเป็นเพราะเงินเดือนที่ครูได้รับนั้นไม่มีความเหมาะสมกับภาระงานที่ครูได้รับมอบหมาย ดังนั้น ครูควรมีการได้รับความช่วยเหลือด้านสวัสดิการของหน่วยงานต่างๆ ในด้านชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

1.3 การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น ผู้บริหาร จึง

จำเป็นต้องใช้อำนาจของตนเองในทางที่ดีและเหมาะสมเพื่อให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้นไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบที่สำคัญเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครคือ แนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหาร ไปประยุกต์ใช้ให้ส่งเสริมกับแรงจูงใจของครู ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพครู เพื่อให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงาน สามารถทำงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำวิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูในเขตพื้นที่อื่นในสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร และควรศึกษาวิจัยปัจจัยอื่นๆที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- จิตราธน์ รัชมี. (2556). ความฉลาดทางอารมณ์กับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปวีณา รัชมีงาม. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิสมัย ไชยบัวแดง. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนศูนย์เครือข่ายเกาะช้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. *งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภูริวิชญ์ โทสุรินทร์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน. *งานวิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. สืบค้น เมื่อวันที่ 7 ธันวาคม 2552 จาก <https://www.moe.go.th>.
- ทีมงานทรูปลูกปัญญา. (2564) ในหลวงกับการศึกษาของไทย. สืบค้น เมื่อวันที่ 7 ธันวาคม 2552 . จาก <http://www.truelookpanya.com/learning/detail/73-00>.
- สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2562). *สรุปข้อมูลจำนวนโรงเรียน ครู นักเรียน และห้องเรียน ปีการศึกษา 2562 จำแนกรายสำนักเขต สถิติการศึกษา ปี 2562*. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2562. จาก <http://www.bangkok.go.th/bangkokeducation>.



อมรรัตน์ กิจธิคุณ. (2552) ผู้บริหารสถานศึกษากับการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน. สืบค้น เมื่อวันที่ 7 ธันวาคม 2552. จาก <https://www.gotoknow.org/posts/304775>.

Herzberg Frederick & Mausner Barnard and Snyderman Barnard. 1959) . *The Motivation to work*. 2nd New York: John Willey and Sons inc.

Wagner, Brigid Daly. (2006). *Motivation and professional growth in early childhood teachers*. Ph.D.dessertation, University of Rochester.

