

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ตามความคิดเห็นของบุคลากร  
ทางการศึกษาในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ  
ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

The Role of School Administrators on the Job Motivation of the Education Personnel in  
School for the Deaf in Bangkok and Its Vicinity

ปิยสุดา พะหลวง\* และ สุภาวดี ลาภเจริญ\*\*

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง\*

อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง\*\*

Peyasuda Palaung\* and Supawadee Lapcharoen\*\*

Graduate Students of Master Degree Program in Educational Administration, Faculty of Education,  
Ramkhamhaeng University\*

Lecturer, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University\*\*

Corresponding Author E-mail: peyasudapa2525@gmail.com

(Received: February 23, 2021; Revised: June 17, 2021; Accepted: June 25, 2021)

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อบทบาทของ  
ผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ  
ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน จำนวน 132 คน จาก 4 โรงเรียน  
ใช้การสุ่มตัวอย่างตาม Cohen, Manion and Morrison (2011: pp. 147) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มาตรฐาน  
ประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทีและการทดสอบความ  
แปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างจึงทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Sheffe

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน  
ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานคร  
และปริมณฑล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ  
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 1.  
ด้านการยอมรับนับถือ 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานในโรงเรียนโสตศึกษา ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล  
โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน  
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานในโรงเรียนโสตศึกษา ใน  
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจในการทำงาน, โรงเรียนโสตศึกษา, บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา

## Abstract

This survey research aimed to study and compare Educational personnel' opinions about Roles of school administrators creating work motivation in the school deaf In Bangkok and its vicinity, Classified by education level and work experience. The samples of this study were 132 educational personnel, obtained based on a model of Cohen, Manion and Morrison (2011: pp. 147). who worked in School for the Deaf In Bangkok and its vicinity in academic year 2020. The samples were selected using the stratified random sampling. The instrument was a 5-scale rating questionnaire. The statistics was frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance.

The findings revealed as follows: 1) Educational personnel' opinions in the school deaf In Bangkok and its vicinity about Roles of school administrators creating work motivation. Overall and each aspect very level. Ranked from the first three more to less average mean scores were responsibility, the work progress and success in the work done. 2) On the comparison of the roles of school administrators According to the views of educational personnel in the school of the deaf in Bangkok and its vicinity, classified by education level standing, as a whole and in each particular aspect, was not statistical significant difference. 3) On the comparison of the roles of school administrators According to the views of educational personnel in the school of the deaf in Bangkok and its vicinity, classified by work experience, as a whole and in each particular aspect, was not statistical significant difference.

**Keywords:** Work Motivation, School for the Deaf, Roles of School Administrators

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การทางการศึกษาถือว่าเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 มาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนา กระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับ ผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา และมาตรา 39 บัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจบริหาร และการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณการบริหารงานทั่วไป และการบริหารงานบุคคล ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรงเป็นการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการลงไปสู่ภูมิภาคหรือท้องถิ่น (สำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ, 2553)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการงานทั้ง 4 ฝ่ายเพื่อให้ภารกิจหลักของสถานศึกษา คือการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ และสิ่งสำคัญที่จะช่วยทำให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ นั่นก็คือ ครูผู้สอน รวมถึง บุคลากรทางการศึกษาที่มีส่วนช่วยสนับสนุนในการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียน เนื่องจากครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วน ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาสามารถทำภารกิจได้อย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชน สังคมและประเทศชาติ ผู้บริหาร สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการดูแลเอาใจใส่ สร้างแรงจูงใจให้เกิดกำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างดีและมีคุณภาพด้วย การสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจที่ดีของครูเป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของโรงเรียน นอกจากนี้ยังพบว่า อรสา เพชรนุ้ย (2560) กล่าวว่า แรงจูงใจนี้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความพยายามในอันที่จะเปลี่ยนแปลง ทัศนคติ ความเชื่อ

ค่านิยม และพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล ซึ่งการเปลี่ยนแปลงทางความคิด การรับรู้และการแสดงออก รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ด้วย

โรงเรียนโสตศึกษาทุกโรงเรียนเป็นโรงเรียนรัฐบาล ในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ให้ได้รับการศึกษาเท่าเทียมเท่ากับคนปกติ นักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินเป็นผู้มีประสาทหูพิการไม่สามารถรับฟังเสียงต่าง ๆ ได้ตามปกติ ซึ่งความสามารถในการรับฟังเสียงจะแตกต่างกันไปตามระดับความพิการ เช่นหูตึง หรือหูหนวก ในการสื่อสารต้องใช้ภาษามือสนทนากับนักเรียน หรือบุคลากรที่มีความบกพร่องทางการได้ยินที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ครูผู้สอนจะต้องใช้เทคนิคการสอนหลาย ๆ วิธี เพื่อให้นักเรียนเข้าใจความหมายที่ต้องการสื่อสาร วิธีสอนที่ครูส่วนมากใช้คือ วิธีสอนระบรวม คือการสอนฝึกการฟัง ฝึกการอ่านคำ ฝึกการอ่านคำพูด ฝึกการอ่าน ฝึกการเขียน การใช้ภาษามือ การสะกดนิ้วมือ และการสังเกตท่าทาง วิธีนี้เป็นวิธีสอนโดยการรวมเอาวิธีการติดต่อสื่อความหมายทุกประเภทเข้ามารวมไว้ อย่างครบถ้วน ซึ่งการสื่อความหมายดังกล่าว นักเรียนจะไม่เข้าใจความหมายในการสื่อสารนั้นทั้งหมด บางครั้งก็ผิดความไปจากเดิม อมรรรัตน์ กิจธิคุณ (2555) ได้ศึกษาพบว่า ปัญหาของครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนโสตศึกษา ซึ่งทำงานหลากหลาย ทั้งการสอน การสื่อสารกับนักเรียน การดูแลนักเรียนทั้งนักเรียนที่อยู่ประจำและไป-กลับ การมีนักเรียนเพิ่ม แต่ไม่มีการบรรจุข้าราชการครูเพิ่มทำให้ข้าราชการครูมีภาระงานมากต้องเผชิญกับปัญหาหรือความกดดันบางอย่างอันไม่พึงประสงค์ หากอยู่ในสถานะเช่นนี้เป็นเวลานาน อาจส่งผลกระทบต่อสภาพร่างกายและจิตใจ และยิ่งประสบกับสภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจนทำให้เกิดสภาวะ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ เบื่อหน่ายต่อการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและยังเกิดความรู้สึกไม่สัมฤทธิ์ผลต่อการปฏิบัติงาน หมดหวัง หมดกำลังใจ และหมดพลังที่จะทำงานต่อไป และจากผลการวิจัยของ นิภา แก้วประคอง (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยด้านการมุ่งใจในการทำงาน มีผลทางลบกับความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล นั่นคือ ถ้าครูมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ จะทำให้ความท้อแท้ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอยู่ในระดับสูง และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีผลทางลบกับความท้อแท้ ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน นั่นคือ ถ้าครูมีปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานต่ำจะทำให้ความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนอยู่ในระดับสูง

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจและต้องการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลสะท้อนแนวคิดของของบุคลากรทางการศึกษา และเพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

2.2 เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

## 3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ปีการศึกษา 2563 จาก 4 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ โรงเรียนเศรษฐเสถียรในพระราชูปถัมภ์ โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดนนทบุรี และโรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดนครปฐม จำนวน 200 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ปีการศึกษา 2563 ซึ่งประกอบด้วย 4 โรงเรียน จำนวน 132 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น และได้ใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Cohen, Manion, and Morrison (2011)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (ICO) ตั้งแต่ 0.60 -1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.955 แบบสอบถามนี้มีรายการสอบถาม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จำนวน 40 ข้อ ลักษณะเป็น แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ กำหนดตามแบบวัดโดยวิธีของ Likert Scale (สุมิตรา ศรีชูชาติ, 2550) มีเกณฑ์การให้คะแนนของคำถามในแต่ละข้อ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร ต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร ต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร ต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร ต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร ต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 132 ฉบับ และเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง สามารถเก็บแบบสอบถามคืนได้ 132 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด โดยทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

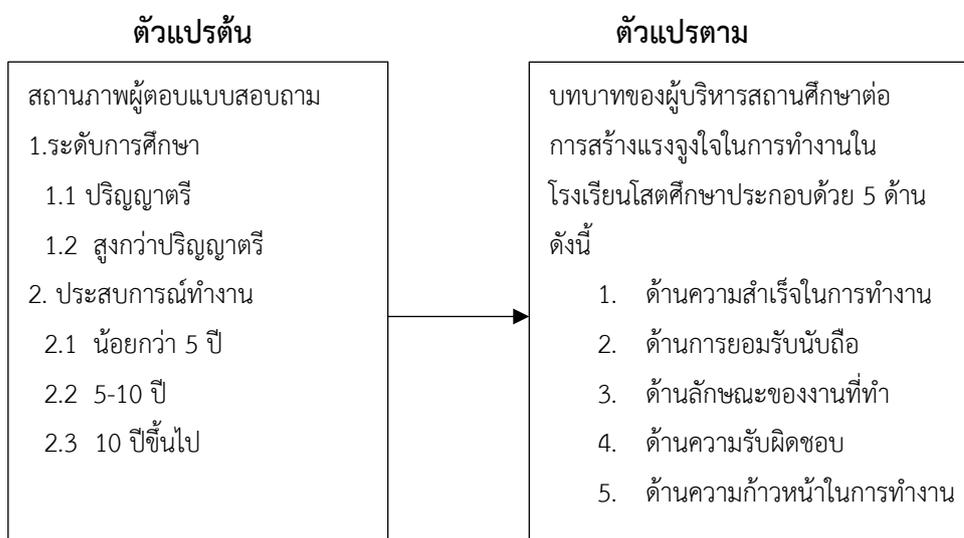
3.4.1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเพื่อประมวลข้อมูลในตอนต้นที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.4.2 การหาค่าของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.4.3 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เมื่อเปรียบเทียบระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และเปรียบเทียบประสพการณ์ทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe's Post Hoc Comparison)

### 3.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดของการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยนำกรอบแนวคิดในการวิจัยมากำหนดเป็นตัวแปรจากแนวคิดทฤษฎีของ Herzberg, Mausner, and Synderman (1959) และจากงานวิจัยของ กชพรพรรณ สุทธิศิริพงษ์ (2562) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงานที่ทำ 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 132 คน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน 5 ด้าน

บทบาทของผู้บริหารต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.36	39	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.21	50	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ทำ	4.35	47	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.43	.42	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	4.36	.47	มาก
รวม	4.34	.35	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนโสตศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.34$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.43$ ) รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.36$ ) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.36$ ) ด้านลักษณะของงานที่ทำ ( $\bar{X} = 4.35$ ) และด้านการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 4.21$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนโสตศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา

บทบาทของผู้บริหารต่อการสร้างแรงจูงใจ ในการทำงาน	ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.36	.39	4.35	.39	.21	.72
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.24	.53	4.16	.45	.90	.07
3. ด้านลักษณะของงานที่ทำ	4.38	.45	4.31	.50	.79	.49
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.50	.42	4.34	.41	2.23	.82
5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	4.38	.46	4.33	.48	.64	.88
<b>รวม</b>	<b>4.37</b>	<b>.34</b>	<b>4.30</b>	<b>.36</b>	<b>1.24</b>	<b>.80</b>

\*p < .05

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนโสตศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนโสตศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

บทบาทของผู้บริหารต่อการสร้างแรงจูงใจ ในการทำงาน	ประสบการณ์การทำงาน			F	P
	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	10 ปีขึ้นไป		
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.26	4.29	4.43	2.66	.07
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.03	4.27	4.27	2.94	.06
3. ด้านลักษณะของงานที่ทำ	4.36	4.24	4.39	1.11	.33
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.46	4.37	4.45	.51	.60
5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	4.26	4.41	4.38	1.03	.36
<b>รวม</b>	<b>4.27</b>	<b>4.32</b>	<b>4.39</b>	<b>1.23</b>	<b>.30</b>

\*p < .05

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนโสตศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

## 5. สรุปและอภิปรายผล

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีประเด็นสำคัญอภิปรายผล ดังนี้

5.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนโสตศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ท้าทาย และด้านการยอมรับนับถือ เรียงตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจต่อการทำงานของบุคลากร ซึ่งการแสดงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีความจำเป็นและสำคัญมากในการสร้างความต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา ส่งผลทำให้หากไม่มีความจำเป็นบุคลากรจะไม่ขาดงานหรือขอลาหยุด และทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความทุ่มเท รู้สึกว่างานที่ทํามีความก้าวหน้า เพราะเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนและให้โอกาสในการศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น เป็นการสร้างความมั่นคงในอาชีพแก่บุคลากร และบุคลากรมีความรู้สึกที่ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนช่วยให้การทำงานมีความสำเร็จ เพราะว่าลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง รวมทั้งการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน เป็นแรงจูงใจในการกระตุ้นให้บุคลากรนั้นแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาก็เป็นแบบอย่างที่ดีในความมุ่งมั่นและรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน จึงทำให้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในลำดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรนภา นมส์โรสง (2563) ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร บุชบง (2561) ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาสร้อยดอกหมาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญญา ภูรอด (2557) ศึกษาเรื่อง การศึกษามหาวิทยาลัยของรัฐและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสา เพชรนุ้ย (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2 ผลการเปรียบเทียบเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามระดับการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาและประสบการณ์ทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 บุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการสร้าง

แรงจูงใจในการทำงานให้บุคลากรทางการศึกษาทุกคนให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจในการทำงานของโรงเรียน สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและทันต่อเวลาจนประสบผลสำเร็จ จึงส่งผลให้บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานในโรงเรียนโสตศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัศมี วังศิริ (2554) ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จากผลการวิจัย การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม วุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะ همانอิน (2562) ที่ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ศูนย์อบรมศาสนาอิสลามและจริยธรรมประจำมัสยิด จังหวัด นครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการบริหาร ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ศูนย์อบรมศาสนาอิสลามและจริยธรรมประจำมัสยิด จังหวัด นครศรีธรรมราช มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) ผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีกับครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) ไม่แตกต่างกัน

5.2.2 บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ให้ความร่วมมือในการทำงานที่ได้รับมอบหมายทำงานสำเร็จตามเวลาที่กำหนด ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของบุคลากรในโรงเรียน และส่งเสริมสนับสนุนให้ปรับปรุงคุณภาพงานที่ทำอย่างสม่ำเสมอ จึงส่งผลให้บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานในโรงเรียนโสตศึกษา ไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสา เพชรนุ้ย (2560) พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กชพรพรรณ สุทธิธีรพงษ์ (2562) ที่ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพรรณ คำมา (2559) ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ผลการเปรียบเทียบ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก มีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ทั้งนี้เนื่องจาก การมอบหมายงาน

แต่ละด้านจะกำหนดให้ครูผู้มีส่วนประสมการณ์ในการทำงานเป็นหัวหน้าและรับคำสั่งโดยตรงจากผู้บริหารโรงเรียน ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยจะเป็นผู้ลงมือปฏิบัติงาน ทำให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากได้สัมผัสและรับรู้การใช้อำนาจการบริหารจากผู้บริหารโดยตรงซึ่งสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย ที่จะรับรู้การใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารในบางกรณี

## 6. ข้อเสนอแนะ

### 6.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

6.1.1 ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีบทบาทต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรอย่างมีอิสระและสามารถตัดสินใจได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษามีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ทันตามเวลาที่กำหนด

6.1.2 ด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกำหนดเป้าหมายและใช้เป้าหมายเป็นเครื่องมือในการจัดแนวทางการทำงาน สร้างโอกาสให้ได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามเวลาที่กำหนด เช่น ระยะเวลาที่ครบกำหนดให้ทำวิทยฐานะทางวิชาชีพ เป็นต้น และต้องมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ

6.1.3 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเอง หาวิธีการเพิ่มเงินเดือนและค่าตอบแทนให้กับผู้ที่ปฏิบัติงานดี ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

6.1.4 ด้านลักษณะของงานที่ทำ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโดยต้องมีความยุติธรรมต่องานที่มอบหมายให้ทำ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจต่อนโยบายในการบริหารงานควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายในการทำงาน

6.1.5 ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร โดยให้ความไว้วางใจมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน โครงการ และการกำหนดนโยบาย การมอบหมายงานที่สำคัญ และการได้มีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการต่าง ๆ ของโรงเรียนและชุมชน

### 6.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ครั้งนี้ ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่สำคัญ คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านการยอมรับนับถือ ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาอื่น ๆ สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวกับ

6.2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนโสตศึกษา ในด้านความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย การให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจในการทำงานของโรงเรียน และมีความยินดี เต็มใจให้ความร่วมมือช่วยเหลืองานที่ต้องทำนอกเวลาจนเสร็จสิ้นภารกิจ

6.2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนโสตศึกษา ให้รู้สึกมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน การส่งเสริมให้มีการเข้าร่วมการอบรม สัมมนา ให้โอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น สามารถนำความรู้และประสบการณ์จากการเข้าร่วมอบรม สัมมนา การศึกษาดูงานมาพัฒนาการทำงานของตนเอง

## 7. รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กชพรพรรณ สุทธิหรือพิงศ์. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- นิภา แก้วประคอง. (2552). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, นครศรีธรรมราช.
- เนตรนภา นมัสโสสง. (2563). บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, นครปฐม.
- ปิยะ หนานอิน. (2562). บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ศูนย์อบรมศาสนาอิสลามและจริยธรรมประจำมัสยิด จังหวัดนครศรีธรรมราช (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- รัศมี วังศิริ. (2554). บทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.
- ศิริพร บุขบง. (2561). บทบาทของผู้บริหารและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาร้อยดอกหมาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ.2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553. สืบค้นจาก [https://drive.google.com/file/d/1LuL9XDancpPYQE2od9T3XX4pCQR\\_nhqA/view](https://drive.google.com/file/d/1LuL9XDancpPYQE2od9T3XX4pCQR_nhqA/view)
- สมิตรา ศรีชูชาติ. (2550). สถิติธุรกิจ. เชียงใหม่: สาขาวิชาสถิติ ภาควิชาวิทยาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- อมรรรัตน์ กิจฉิณ. (2555). การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, นครศรีธรรมราช.
- อรพรรณ คำมา. (2559). การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อรสา เพชรนุ้ย. (2560). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 (การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- อภิฤดี ภูรอด. (2557). การศึกษาบทบาทของผู้บริหารและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, พิษณุโลก.

อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) (งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

#### ภาษาอังกฤษ

Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2011). *Research Methods in Education* (7th ed.). London, U.S.A:  
Routledge.

Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: Johniley  
and Sons.