

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
n	แทน	ขนาดของตัวอย่าง (sample size)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-test)
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (t-test)
df	แทน	ระดับชั้นความเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมของค่าเบี่ยงเบน (sum of squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (mean of squares)
$p \leq .05$	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
$p > .05$	แทน	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ตามความมุ่งหมายและสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 2 การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ การหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยใช้การทดสอบที (t-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) โดยการทดสอบเอฟ (F-test) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงนำมาทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา วิทยฐานะ ขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงานในสถานศึกษา ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน (n = 320 คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1) ชาย	93	29.06
2) หญิง	227	70.94
2. อายุ		
1) ต่ำกว่า 30 ปี	24	7.50
2) 30 – 40 ปี	79	24.69
3) 41 – 50 ปี	128	40.00
4) มากกว่า 50 ปี	89	27.81

ตาราง 2 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน (n = 320 คน)	ร้อยละ
3. วุฒิการศึกษา		
1) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	208	65.00
2) สูงกว่าปริญญาตรี	112	35.00
4. วิทย์ฐานะ		
1) ยังไม่มีวิทย์ฐานะ	34	10.63
2) ชำนาญการ	133	41.56
3) ชำนาญการพิเศษขึ้นไป	153	47.81
5. ขนาดสถานศึกษา		
1) ขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-300 คน)	22	6.88
2) ขนาดใหญ่ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301-1500 คน)	242	75.63
3) ขนาดใหญ่พิเศษ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,501 คน ขึ้นไป)	56	17.50
6. ประสบการณ์การปฏิบัติงานในสถานศึกษา		
1) น้อยกว่า 10 ปี	29	9.06
2) 10 - 20 ปี	79	24.69
3) 21 - 30 ปี	153	47.81
4) มากกว่า 30 ปี	59	18.44

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 70.94 อายุ 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.00 วุฒิการศึกษา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 65.00 วิทย์ฐานะ ชำนาญการพิเศษขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 47.81 ขนาดสถานศึกษา ขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 75.63 ประสบการณ์การปฏิบัติงานในสถานศึกษา 21 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.81

ตอนที่ 2 การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ตาราง 3 การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร การแข่งขัน การบังคับ และการผลักดัน

การแข่งขัน การบังคับ และการผลักดัน	ระดับการจัดการความขัดแย้ง		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. พยายามทำทุกอย่างเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของ ตนเอง	4.08	0.72	มาก
2. พยายามชักจูงให้ผู้อื่นเชื่อว่าวิธีการของถูกต้อง	4.10	0.66	มาก
3. พยายามทำทุกอย่างเพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม	4.16	0.72	มาก
4. ใช้อำนาจหน้าที่บังคับเพื่อให้ผู้อื่นร่วมมือกับตนเอง	4.12	0.63	มาก
5. พยายามทำให้ผู้อื่นเห็นว่าวิธีของมีเหตุผลและมี ประโยชน์	3.89	0.80	มาก
รวมเฉลี่ย	4.07	0.51	มาก

จากตาราง 3 พบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร การแข่งขัน การบังคับ และการผลักดัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ พยายามทำทุกอย่างเพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.72) ใช้อำนาจหน้าที่บังคับเพื่อให้ผู้อื่นร่วมมือกับตนเอง ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.63) พยายามชักจูงให้ผู้อื่นเชื่อว่าวิธีการของถูกต้อง ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.66) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ พยายามทำให้ผู้อื่นเห็นว่าวิธีของมีเหตุผลและมีประโยชน์ ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.80)

ตาราง 4 การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร การโอนอ่อนผ่อนตามหรือการทำให้ราบรื่น

การโอนอ่อนผ่อนตามหรือการทำให้ราบรื่น	ระดับการจัดการความขัดแย้ง		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. เสียสละความต้องการของตนเอง เพื่อให้สนองความ ต้องการของเพื่อนร่วมงาน	3.83	0.78	มาก
2. ยอมให้ผู้ร่วมงานรักษาจุดยืนของเขาไว้ ถ้าสิ่งนั้นเป็น สิ่งสำคัญมากสำหรับเขา	3.79	0.89	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

การโอนอ่อนผ่อนตามหรือการทำให้ราบรื่น	ระดับการจัดการความขัดแย้ง		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
3. รักษาหน้าใจเพื่อนร่วมงาน และรักษาสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกัน	3.96	0.85	มาก
4. ในการเจรจาต่อรอง พยายามนึกถึงความต้องการของผู้อื่นเสมอ	4.06	0.73	มาก
5. พยายามที่จะไม่แสดงความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อที่จะทำให้ผู้อื่นพอใจ	3.97	0.73	มาก
รวมเฉลี่ย	3.92	0.57	มาก

จากตาราง 4 พบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร การโอนอ่อนผ่อนตามหรือการทำให้ราบรื่นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ในการเจรจาต่อรอง พยายามนึกถึงความต้องการของผู้อื่นเสมอ ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.73) พยายามที่จะไม่แสดงความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อที่จะทำให้ผู้อื่นพอใจ ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.73) รักษาหน้าใจเพื่อนร่วมงาน และรักษาสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.85) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ยอมให้ผู้ร่วมงานรักษาจุดยืนของเขาไว้ ถ้าสิ่งนั้นเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับเขา ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.89)

ตาราง 5 การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร การประนีประนอม

การประนีประนอม	ระดับการจัดการความขัดแย้ง		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. พยายามที่จะแก้ปัญหาด้วยการประนีประนอม	3.95	0.78	มาก
2. พยายามชักจูงให้แต่ละฝ่ายลดเงื่อนไขของตนเองโดยพบกันคนละครึ่งทาง	4.01	0.76	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

การประนีประนอม	ระดับการจัดการความขัดแย้ง		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
3. พยายามหาวิธีทำให้การได้เปรียบเสียเปรียบของทุกฝ่ายเป็นไปด้วยความยุติธรรม	4.09	0.74	มาก
4. จะยอมแพ้ในบางประเด็นเพื่อที่จะได้ชนะในอีกบางประเด็น	4.11	0.73	มาก
5. จะยอมให้เขาได้ในสิ่งที่ต้องการบ้าง ถ้าหากเขายอมให้ได้ในสิ่งที่ต้องการบ้าง	4.13	0.78	มาก
รวมเฉลี่ย	4.06	0.53	มาก

จากตาราง 5 พบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร การประนีประนอม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ จะยอมให้เขาได้ในสิ่งที่ต้องการบ้าง ถ้าหากเขายอมให้ได้ในสิ่งที่ต้องการบ้าง ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.78) จะยอมแพ้ในบางประเด็นเพื่อที่จะได้ชนะในอีกบางประเด็น ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.73) พยายามหาวิธีทำให้การได้เปรียบเสียเปรียบของทุกฝ่ายเป็นไปด้วยความยุติธรรม ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.74) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ พยายามที่จะแก้ปัญหาด้วยการประนีประนอม ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.78)

ตาราง 6 การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร การหลีกเลี่ยง หรือการถอนตัว

การหลีกเลี่ยง หรือการถอนตัว	ระดับการจัดการความขัดแย้ง		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. พยายามหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นที่จะนำไปสู่ปัญหาความขัดแย้ง	3.96	0.83	มาก
2. หลีกเลี่ยงการเผชิญหน้า โดยให้ผู้อื่นรับผิดชอบในการแก้ปัญหาแทน	3.91	0.82	มาก
3. พยายามที่จะไม่ทำในสิ่งที่ทำให้ไม่พอใจ	4.04	0.75	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

การหลีกเลี่ยง หรือการถอนตัว	ระดับการจัดการความขัดแย้ง		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
4. พยายามที่จะทำในสิ่งที่จำเป็น เพื่อหลีกเลี่ยงไม่ให้ เกิดปัญหา	3.87	0.84	มาก
5. พยายามที่จะหลีกเลี่ยงการโต้แย้งจนกว่าจะมีเวลาคิด อย่างรอบคอบ	3.85	0.86	มาก
รวมเฉลี่ย	3.93	0.64	มาก

จากตาราง 6 พบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร การหลีกเลี่ยง หรือการถอนตัว ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ พยายามที่จะไม่ทำในสิ่งที่ทำให้ไม่พอใจ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.75) พยายามหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นที่จะนำไปสู่ปัญหาความขัดแย้ง ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.83) หลีกเลี่ยงการเผชิญหน้า โดยให้ผู้อื่นรับผิดชอบในการแก้ปัญหาแทน ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.82) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ พยายามที่จะหลีกเลี่ยงการโต้แย้งจนกว่าจะมีเวลาคิดอย่างรอบคอบ ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.86)

ตาราง 7 การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร การร่วมมือกัน หรือการแก้ปัญหา

การร่วมมือกัน หรือการแก้ปัญหา	ระดับการจัดการความขัดแย้ง		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. พยายามทำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมรับรู้ปัญหาความขัดแย้ง เพื่อที่จะได้ร่วมมือและช่วยกันแก้ปัญหา	3.91	0.86	มาก
2. ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในการแก้ปัญหาทุกครั้ง	3.80	0.97	มาก
3. จะแสดงความคิดเห็นของให้ผู้อื่นทราบ และจะถาม ความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ	3.69	0.89	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

การร่วมมือกัน หรือการแก้ปัญหา	ระดับการจัดการความขัดแย้ง		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
4. พยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดยจะคำนึงถึงความคิดเห็นที่แตกต่างกันเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบกับทั้งสองฝ่าย	3.89	0.87	มาก
5. จะรับฟังปัญหาอย่างตรงไปตรงมา ไม่เอนเอียงไปข้างใดข้างหนึ่ง	3.93	0.79	มาก

จากตาราง 7 พบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร การร่วมมือกัน หรือการแก้ปัญหา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ จะรับฟังปัญหาอย่างตรงไปตรงมา ไม่เอนเอียงไปข้างใดข้างหนึ่ง ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.79) พยายามทำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมรับรู้ปัญหาความขัดแย้ง เพื่อที่จะได้ร่วมมือและช่วยกันแก้ปัญหา ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.86) พยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดยจะคำนึงถึงความคิดเห็นที่แตกต่างกันเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบกับทั้งสองฝ่าย ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.87) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ จะแสดงความคิดเห็นของให้ผู้อื่นทราบ และจะถามความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.89)

ตาราง 8 การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

	ระดับการจัดการความขัดแย้ง		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. การแข่งขัน การบังคับ และการผลักดัน	4.07	0.51	มาก
2. การโอนอ่อนผ่อนตามหรือการทำให้ราบรื่น	3.92	0.57	มาก
3. การประนีประนอม	4.06	0.53	มาก
4. การหลีกเลี่ยง หรือการถอนตัว	3.93	0.64	มาก
5. การร่วมมือกัน หรือการแก้ปัญหา	3.84	0.66	มาก

จากตาราง 8 พบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปน้อย ได้แก่ การแข่งขัน การบังคับ และการผลักดัน ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = .51) การประนีประนอม ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = .53) การหลีกเลี่ยง หรือการถอนตัว ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = .64) การโอนอ่อนผ่อนตามหรือการทำให้ราบรื่น ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = .57) การร่วมมือกัน หรือการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = .66)

ตาราง 9 แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร นโยบายและการบริหาร

นโยบายและการบริหาร	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. การกำหนดเป้าหมาย นโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับสภาพความต้องการของบุคลากร	3.96	0.78	มาก
2. การมอบหมายงานให้ข้าราชการปฏิบัติพิจารณาจากเกณฑ์ความรู้ ความสามารถ เป็นหลัก	4.06	0.77	มาก
3. มีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน	4.02	0.72	มาก
4. มีการชี้แจงเป้าหมาย วัตถุประสงค์ นโยบาย ในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน	4.09	0.76	มาก
5. มีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้เสนอความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหาการปรับปรุงงานได้ตามความเหมาะสม	4.18	0.81	มาก
รวมเฉลี่ย	4.06	0.61	มาก

จากตาราง 9 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร นโยบายและการบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้เสนอความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหาการปรับปรุงงานได้

ตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.81) มีการชี้แจงเป้าหมาย วัตถุประสงค์ นโยบาย ในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.76) การมอบหมายงานให้ข้าราชการปฏิบัติพิจารณาจากเกณฑ์ความรู้ ความสามารถ เป็นหลัก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.77) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การกำหนดเป้าหมาย นโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับสภาพความต้องการของบุคลากร ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.78)

ตาราง 10 แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร เงินเดือน

เงินเดือน	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	3.94	0.80	มาก
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	4.06	0.79	มาก
3. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	4.04	0.80	มาก
4. การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว	3.99	0.82	มาก
5. ความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	4.07	0.77	มาก
รวมเฉลี่ย	4.02	0.65	มาก

จากตาราง 10 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เงินเดือน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.77) เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.79) ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.80) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.80)

ตาราง 11 แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กรุงเทพมหานคร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ใน หน่วยงานเป็นไปด้วยดี	4.07	0.51	มาก
2. เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน	3.92	0.57	มาก
3. ความรักและความสามัคคีระหว่างบุคลากรใน หน่วยงาน	4.06	0.53	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใสศรัทธาเป็นกันเองและ เข้าใจผู้อื่น	3.93	0.64	มาก
5. ร่วมทำกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน	3.89	0.66	มาก
6. แสดงความยินดีเมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับรางวัล	4.01	0.61	มาก
7. ผู้บังคับบัญชามีความเมตตา เอาใจใส่ทุกข์สุขของ ข้าราชการ	4.02	0.65	มาก
8. รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของข้าราชการ	3.99	0.51	มาก
รวมเฉลี่ย	3.99	0.51	มาก

จากตาราง 11 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่
ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก
มากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน
เป็นไปด้วยดี ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.51) ความรักและความสามัคคีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน
($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.53) ผู้บังคับบัญชามีความเมตตา เอาใจใส่ทุกข์สุขของข้าราชการ ($\bar{X} =$
4.02, S.D. = 0.65) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ร่วมทำกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน
($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.66)

ตาราง 12 แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กรุงเทพมหานคร สภาพการปฏิบัติงาน

สภาพการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้อง ปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	4.12	0.68	มาก
2. อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีพร้อม และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	4.14	0.66	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็น สัดส่วน	4.23	0.72	มาก
4. หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมใน การปฏิบัติงาน	4.16	0.69	มาก
5. การประสานงานภายในหน่วยงานดำเนินไปอย่าง ราบรื่น	3.93	0.79	มาก
รวมเฉลี่ย	4.12	0.52	มาก

จากตาราง 12 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$,
S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก
ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.72)
หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.69)
อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.14$,
S.D. = 0.66) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การประสานงานภายในหน่วยงานดำเนินไป
อย่างราบรื่น ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.79)

ตาราง 13 แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร การปกครองบังคับบัญชา

การปกครองบังคับบัญชา	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารและมี ความเป็นผู้นำ	3.89	0.83	มาก
2. ให้เกียรติและยกย่องชมเชยในผลงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.83	0.91	มาก
3. ให้คำปรึกษาหารือและข้อแนะนำในการปฏิบัติงาน	3.84	0.93	มาก
4. การยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจาก ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.00	0.85	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาใช้หลักเกณฑ์อย่างยุติธรรมและ เที่ยงตรงในการประเมินผลงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.06	0.72	มาก
รวมเฉลี่ย	3.92	0.61	มาก

จากตาราง 13 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร การปกครองบังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ บังคับบัญชาใช้หลักเกณฑ์อย่างยุติธรรมและเที่ยงตรงในการประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.72) การยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.85) เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารและมีความเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.83) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ให้เกียรติและยกย่องชมเชยในผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.91)

ตาราง 14 แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กรุงเทพมหานคร ความสำเร็จของงาน

ความสำเร็จของงาน	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี	4.04	0.81	มาก
2. ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.17	0.70	มาก
3. ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ผลสำเร็จเป็นอย่างดี	4.18	0.68	มาก
4. มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	4.20	0.71	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาได้ยกย่องชมเชยต่อผลสำเร็จของงาน	4.24	0.81	มาก
รวมเฉลี่ย	4.17	0.53	มาก

จากตาราง 14 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ความสำเร็จของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาได้ยกย่องชมเชยต่อผลสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.81) มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.71) ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ผลสำเร็จเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.68) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.81)

ตาราง 15 แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร การได้รับการยอมรับนับถือ

การได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. การได้รับการยอมรับนับถือ ความสามารถของ ผู้บังคับบัญชา	4.05	0.81	มาก
2. ได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.96	0.84	มาก
3. เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานที่ สำคัญ	4.06	0.80	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานที่ สำคัญ	3.93	0.91	มาก
5. ความสามารถในการเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำ แก่เพื่อนร่วมงาน	3.77	0.89	มาก
6. การได้รับการยกย่องจากหน่วยงานว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ	3.87	0.92	มาก
รวมเฉลี่ย	3.94	0.69	มาก

จากตาราง 15 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร การได้รับการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญ ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.80) การได้รับการยอมรับนับถือ ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.81) ได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.84) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความสามารถในการเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.89)

ตาราง 16 แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กรุงเทพมหานคร ลักษณะของงาน

ลักษณะของงาน	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด	3.71	0.98	มาก
2. งานที่ปฏิบัติและรับผิดชอบเปิดโอกาสในการใช้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.66	0.97	มาก
3. งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทาย ความสามารถ	3.88	0.93	มาก
4. รูปแบบและระเบียบปฏิบัติของงานที่ทำอยู่มีความ ชัดเจน	3.94	0.76	มาก
5. ท่านมีความภาคภูมิใจที่มีโอกาสได้ทำงานในตำแหน่งนี้	3.92	0.85	มาก
รวมเฉลี่ย	3.82	0.60	มาก

จากตาราง 16 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ลักษณะของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D.
= 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่
รูปแบบและระเบียบปฏิบัติของงานที่ทำอยู่มีความชัดเจน ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.76) ท่านมีความ
ภาคภูมิใจที่มีโอกาสได้ทำงานในตำแหน่งนี้ ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.85) งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่
น่าสนใจและท้าทายความสามารถ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.93) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด
คือ งานที่ปฏิบัติและรับผิดชอบเปิดโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.66$, S.D. =
0.97)

ตาราง 17 แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ความเจริญก้าวหน้าได้จากการได้ไปศึกษาอบรมและ การไปศึกษาต่อ	4.02	0.76	มาก
2. มีโอกาสหาความรู้เพิ่มเติมสามารถนำเทคโนโลยีมา ใช้ในการทำงาน	4.05	0.72	มาก
3. การสนับสนุนให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ	3.95	0.78	มาก
4. มีโอกาสหาประสบการณ์และความรู้เพิ่มเติม	3.88	0.82	มาก
5. ได้รับการสนับสนุนให้ได้รับความก้าวหน้าจาก ผู้บังคับบัญชา	3.90	0.79	มาก
รวมเฉลี่ย	3.96	0.55	มาก

จากตาราง 17 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีโอกาสหาความรู้เพิ่มเติมสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.72) ความเจริญก้าวหน้าได้จากการได้ไปศึกษาอบรมและการไปศึกษาต่อ ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.76) การสนับสนุนให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.78) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีโอกาสหาประสบการณ์และความรู้เพิ่มเติม ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.82)

ตาราง 18 แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. นโยบายและการบริหาร	4.06	0.61	มาก
2. เงินเดือน	4.02	0.65	มาก
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.99	0.51	มาก
4. สภาพการปฏิบัติงาน	4.12	0.52	มาก
5. การปกครองบังคับบัญชา	3.92	0.61	มาก
6. ความสำเร็จของงาน	4.17	0.53	มาก
7. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.94	0.69	มาก
8. ลักษณะของงาน	3.82	0.60	มาก
9. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.96	0.55	มาก
ภาพรวม	4.00	0.36	มาก

จากตาราง 18 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.53) สภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.52) นโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.61) เงินเดือน ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.65) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.51) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.55) การได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.69) การปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.61) ลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.60)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

การเปรียบเทียบการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครโดยใช้การทดสอบที (t-test) เมื่อจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) โดยการทดสอบเอฟ (F-test) เมื่อจำแนกตามอายุ วิชยฐานะ ขนาดสถานศึกษา

และประสบการณ์การปฏิบัติงานในสถานศึกษาเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงนำมาทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

3.1 การเปรียบเทียบการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

การจัดการความขัดแย้ง	เพศชาย (n =93)		เพศหญิง (n =227)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การแข่งขัน การบังคับ และการผลักดัน	4.14	0.51	4.04	0.51	1.480	0.141
2. การโอนอ่อนผ่อนตามหรือการทำให้ราบรื่น	3.86	0.61	3.94	0.55	-1.149	0.252
3. การประนีประนอม	4.11	0.52	4.04	0.53	1.206	0.229
4. การหลีกเลี่ยง หรือการถอนตัว	3.91	0.74	3.93	0.60	-0.339	0.735
5. การร่วมมือกัน หรือการแก้ปัญหา	3.77	0.72	3.87	0.62	-1.249	0.213
ภาพรวม	3.96	0.54	3.97	0.48	-0.156	0.876

$p>.05$

จากตาราง 19 พบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
จำแนกตามอายุ

การจัดการความขัดแย้ง	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. การแข่งขัน การบังคับ และการผลักดัน	ระหว่างกลุ่ม	1.640	3	0.547	2.089	.102
	ภายในกลุ่ม	82.700	316	0.262		
	รวม	84.340	319			
2. การโอนอ่อนผ่อนตาม หรือการทำให้ราบรื่น	ระหว่างกลุ่ม	0.593	3	0.198	0.607	0.611
	ภายในกลุ่ม	102.799	316	0.325		
	รวม	103.392	319			
3. การประนีประนอม	ระหว่างกลุ่ม	0.957	3	0.319	1.152	.328
	ภายในกลุ่ม	87.538	316	0.277		
	รวม	88.495	319			
4. การหลีกเลี่ยง หรือการ ถอนตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.749	3	0.250	0.600	.616
	ภายในกลุ่ม	131.431	316	0.416		
	รวม	132.180	319			
5. การร่วมมือกัน หรือการ แก้ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	2.885	3	0.962	2.266	.081
	ภายในกลุ่ม	134.103	316	0.424		
	รวม	136.988	319			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.883	3	0.294	1.213	.305
	ภายในกลุ่ม	76.673	316	.243		
	รวม	77.556	319			

$p > .05$

จากตาราง 20 พบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ในภาพรวม และ
รายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา

การจัดการความขัดแย้ง	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า (n =208)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n =112)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การแข่งขัน การบังคับ และการผลักดัน	4.08	0.49	4.06	0.56	0.300	0.765
2. การโอนอ่อนผ่อนตามหรือการทำให้ราบรื่น	3.89	0.56	3.97	0.58	-1.215	0.226
3. การประนีประนอม	4.07	0.52	4.05	0.54	0.302	0.763
4. การหลีกเลี่ยง หรือการถอนตัว	3.92	0.63	3.94	0.66	-0.190	0.850
5. การร่วมมือกัน หรือการแก้ปัญหา	3.79	0.65	3.95	0.65	-2.145	0.033*
ภาพรวม	3.95	0.48	3.99	0.52	-0.751	0.454

$p^* \leq .05$

จากตาราง 21 พบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการร่วมมือกัน หรือการแก้ปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามวิทยฐานะ

การจัดการความขัดแย้ง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. การแข่งขัน การบังคับ และการผลักดัน	ระหว่างกลุ่ม	1.432	2	0.716	2.737	.066
	ภายในกลุ่ม	82.908	317	0.262		
	รวม	84.340	319			

ตาราง 22 (ต่อ)

การจัดการความขัดแย้ง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
2. การโอนอ่อนผ่อนตาม หรือการทำให้ราบรื่น	ระหว่างกลุ่ม	0.533	2	0.267	0.822	.441
	ภายในกลุ่ม	102.859	317	0.324		
	รวม	103.392	319			
3. การประนีประนอม	ระหว่างกลุ่ม	1.523	2	0.761	2.775	.064
	ภายในกลุ่ม	86.973	317	0.274		
	รวม	88.496	319			
4. การหลีกเลี่ยง หรือการ ถอนตัว	ระหว่างกลุ่ม	1.855	2	0.927	2.256	.106
	ภายในกลุ่ม	130.325	317	0.411		
	รวม	132.180	319			
5. การร่วมมือกัน หรือการ แก้ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	4.166	2	2.083	4.972	.007*
	ภายในกลุ่ม	132.821	317	0.419		
	รวม	136.988	319			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.390	2	0.695	2.892	.057
	ภายในกลุ่ม	76.166	317	0.240		
	รวม	77.556	319			

$p^* \leq .05$

จากตาราง 22 พบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามวิทยฐานะ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การร่วมมือกัน หรือการแก้ปัญหาดังกล่าวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงใช้การทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ตาราง 23 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามวิทยฐานะ ด้านการร่วมมือกัน หรือการแก้ปัญหา

		ยังไม่มีวิทยฐานะ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.74	3.98	3.75
ยังไม่มีวิทยฐานะ	3.74		0.24*	0.01
ชำนาญการ	3.98			0.23*
ชำนาญการพิเศษขึ้นไป	3.75			

$p^* \leq .05$

จากตาราง 23 พบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามวิทยฐานะ ด้านการร่วมมือกัน หรือการแก้ปัญหา แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ กลุ่มที่มีวิทยฐานะชำนาญการ กับกลุ่มที่ยังไม่มีวิทยฐานะ และ กลุ่มที่มีวิทยฐานะชำนาญการ กับกลุ่มที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

การจัดการความขัดแย้ง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. การแข่งขัน การบังคับ และการผลักดัน	ระหว่างกลุ่ม	0.340	2	0.170	0.641	.527
	ภายในกลุ่ม	84.000	317	0.265		
	รวม	84.340	319			
2. การโอนอ่อนผ่อนตาม หรือการทำให้ราบรื่น	ระหว่างกลุ่ม	0.123	2	0.061	0.188	.828
	ภายในกลุ่ม	103.269	317	0.326		
	รวม	103.392	319			

ตาราง 24 (ต่อ)

การจัดการความขัดแย้ง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
3. การประนีประนอม	ระหว่างกลุ่ม	1.150	2	0.575	2.086	.126
	ภายในกลุ่ม	87.346	317	0.276		
	รวม	88.495	319			
4. การหลีกเลี่ยง หรือการถอนตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.049	2	0.024	0.059	.943
	ภายในกลุ่ม	132.130	317	0.417		
	รวม	132.180	319			
5. การร่วมมือกัน หรือการแก้ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	1.542	2	0.771	1.805	.166
	ภายในกลุ่ม	135.445	317	0.427		
	รวม	136.988	319			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.305	2	0.153	0.626	.535
	ภายในกลุ่ม	77.251	317	0.244		
	รวม	77.556	319			

p>.05

จากตาราง 24 พบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในสถานศึกษา

การจัดการความขัดแย้ง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. การแข่งขัน การบังคับ และการผลักดัน	ระหว่างกลุ่ม	0.394	3	0.131	0.494	.687
	ภายในกลุ่ม	83.946	316	0.266		
	รวม	84.340	319			

ตาราง 25 (ต่อ)

การจัดการความขัดแย้ง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
2. การโอนอ่อนผ่อนตาม หรือการทำให้ราบรื่น	ระหว่างกลุ่ม	0.227	3	0.076	0.232	.874
	ภายในกลุ่ม	103.165	316	0.326		
	รวม	103.392	319			
3. การประนีประนอม	ระหว่างกลุ่ม	0.565	3	0.188	0.677	.566
	ภายในกลุ่ม	87.930	316	0.278		
	รวม	88.496	319			
4. การหลีกเลี่ยง หรือการ ถอนตัว	ระหว่างกลุ่ม	2.379	3	0.793	1.930	.125
	ภายในกลุ่ม	129.801	316	0.411		
	รวม	132.180	319			
5. การร่วมมือกัน หรือการ แก้ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	3.489	3	1.163	2.753	.043*
	ภายในกลุ่ม	133.498	316	0.422		
	รวม	136.988	319			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.810	3	0.270	1.111	.345
	ภายในกลุ่ม	76.746	316	0.243		
	รวม	77.556	319			

$p^* \leq .05$

จากตาราง 25 พบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในสถานศึกษา และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การร่วมมือกัน หรือการแก้ปัญหามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงใช้การทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ตาราง 26 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การในการทำงาน ด้านการร่วมมือกันหรือการแก้ปัญหา

		น้อยกว่า 10 ปี	10 - 20 ปี	21 - 30 ปี	มากกว่า 30 ปี
	$\bar{X}$	3.57	3.87	3.83	3.99
น้อยกว่า 10 ปี	3.57		0.30	0.26	0.42*
10 - 20 ปี	3.87			0.04	0.12
21 - 30 ปี	3.83				0.16
มากกว่า 30 ปี	3.99				

$p^* \leq .05$

จากตาราง 26 พบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การในการทำงาน ด้านการร่วมมือกัน หรือการแก้ปัญหา แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ กลุ่มที่มีประสบการณ์การในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์การในการทำงานมากกว่า 30 ปี

3.2 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการทำงาน	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	(n = 93)		(n = 227)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.08	0.63	4.05	0.60	0.411	.682
2. ด้านเงินเดือน	4.00	0.67	4.03	0.64	-0.393	.695

ตาราง 27 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	เพศชาย (n = 93)		เพศหญิง (n = 227)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.98	0.55	3.99	0.49	-0.110	.912
4. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	4.18	0.52	4.09	0.51	1.519	.131
5. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.00	0.65	3.90	0.59	1.313	.191
6. ด้านความสำเร็จของงาน	4.25	0.56	4.13	0.52	1.746	.083
7. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.01	0.75	3.91	0.66	1.058	.292
8. ด้านลักษณะของงาน	3.86	0.61	3.81	0.60	0.610	.543
9. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.92	0.46	3.98	0.59	-0.957	.340
ภาพรวม	4.03	0.38	3.99	0.35	0.939	.349

p>.05

จากตาราง 27 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2.451	3	0.817	2.233	.084
	ภายในกลุ่ม	115.581	316	0.366		
	รวม	118.032	319			
2. ด้านเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	3.699	3	1.233	2.987	.031*
	ภายในกลุ่ม	130.445	316	0.413		
	รวม	134.144	319			

ตาราง 28 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.334	3	0.445	1.742	.158
	ภายในกลุ่ม	80.703	316	0.255		
	รวม	82.038	319			
4. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.388	3	0.129	0.483	.694
	ภายในกลุ่ม	84.647	316	0.268		
	รวม	85.036	319			
5. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.332	3	0.777	2.121	.097
	ภายในกลุ่ม	115.788	316	0.366		
	รวม	118.120	319			
6. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.447	3	0.816	2.959	.033*
	ภายในกลุ่ม	87.108	316	0.276		
	รวม	89.555	319			
7. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2.600	3	0.867	1.860	.136
	ภายในกลุ่ม	147.280	316	0.466		
	รวม	149.880	319			
8. ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.039	3	1.013	2.846	.038*
	ภายในกลุ่ม	112.460	316	0.356		
	รวม	115.499	319			
9. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.416	3	0.472	1.557	.200
	ภายในกลุ่ม	95.752	316	0.303		
	รวม	97.168	319			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.241	3	0.414	3.231	.023*
	ภายในกลุ่ม	40.449	316	0.128		
	รวม	41.690	319			

p* ≤ .05

จากตาราง 28 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านด้านเงินเดือน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงใช้การทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ตาราง 29 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ด้านเงินเดือน

		ต่ำกว่า 30 ปี	30 – 40 ปี	41 – 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
	$\bar{X}$	3.70	3.96	4.06	4.11
ต่ำกว่า 30 ปี	3.70		0.26	0.36*	0.41*
30 – 40 ปี	3.96			0.10	0.15
41 – 50 ปี	4.06				0.05
มากกว่า 50 ปี	4.11				

$p^* \leq .05$

จากตาราง 29 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ด้านเงินเดือน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับกลุ่มที่มีอายุ 41 – 50 ปี และ กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีกับกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 50 ปี

ตาราง 30 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ด้านความสำเร็จของงาน

		ต่ำกว่า 30 ปี	30 – 40 ปี	41 – 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
	$\bar{X}$	4.15	4.02	4.20	4.25
ต่ำกว่า 30 ปี	4.15		0.13	0.05	0.10
30 – 40 ปี	4.02			0.18	0.23*
41 – 50 ปี	4.20				0.05
มากกว่า 50 ปี	4.25				

$p^* \leq .05$

จากตาราง 30 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ กลุ่มที่มีอายุ 30 – 40 ปี กับกลุ่มที่มีอายุ มากกว่า 50 ปี

ตาราง 31 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ด้านลักษณะของงาน

		ต่ำกว่า 30 ปี	30 – 40 ปี	41 – 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
	$\bar{X}$	3.81	3.69	3.82	3.96
ต่ำกว่า 30 ปี	3.81		0.12	0.01	0.15
30 – 40 ปี	3.69			0.13	0.27*
41 – 50 ปี	3.82				0.14
มากกว่า 50 ปี	3.96				

$p^* \leq .05$

จากตาราง 31 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ด้านลักษณะของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ กลุ่มที่มีอายุ 30 – 40 ปี กับกลุ่มที่มีอายุ มากกว่า 50 ปี

ตาราง 32 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ภาพรวม

		ต่ำกว่า 30 ปี	30 – 40 ปี	41 – 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
	$\bar{X}$	3.88	3.93	4.01	4.08
ต่ำกว่า 30 ปี	3.88		0.05	0.13	0.20*
30 – 40 ปี	3.93			0.08	0.15
41 – 50 ปี	4.01				0.07
มากกว่า 50 ปี	4.08				

$p^* \leq .05$

จากตาราง 32 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ภาพรวม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 50 ปี

ตาราง 33 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา

แรงจูงใจในการทำงาน	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า (n = 208)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n = 112)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.05	0.60	4.07	0.62	-0.296	.768
2. ด้านเงินเดือน	4.03	0.63	4.01	0.68	0.161	.873
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	3.97	0.50	4.01	0.53	-0.543	.587
4. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	4.13	0.51	4.10	0.53	0.496	.621
5. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.93	0.61	3.92	0.60	0.116	.908
6. ด้านความสำเร็จของงาน	4.16	0.53	4.18	0.53	-0.306	.760
7. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.94	0.69	3.94	0.69	0.050	.960
8. ด้านลักษณะของงาน	3.85	0.61	3.78	0.59	1.072	.285
9. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.97	0.52	3.94	0.61	0.535	.593
ภาพรวม	4.00	0.35	3.99	0.39	0.232	.817

p>.05

จากตาราง 33 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามวิทยฐานะ

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านนโยบายและการ บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2.389	2	1.194	3.274	.039*
	ภายในกลุ่ม	115.643	317	0.365		
	รวม	118.032	319			
2. ด้านเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	0.680	2	0.340	0.807	.447
	ภายในกลุ่ม	133.464	317	0.421		
	รวม	134.144	319			
3. ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.325	2	0.662	2.602	.076
	ภายในกลุ่ม	80.713	317	0.255		
	รวม	82.038	319			
4. ด้านสภาพการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.185	2	0.092	0.345	.708
	ภายในกลุ่ม	84.851	317	0.268		
	รวม	85.036	319			
5. ด้านการปกครองบังคับ บัญชา	ระหว่างกลุ่ม	0.138	2	0.069	0.185	.831
	ภายในกลุ่ม	117.982	317	0.372		
	รวม	118.120	319			
6. ด้านความสำเร็จของ งาน	ระหว่างกลุ่ม	0.466	2	0.233	0.828	.438
	ภายในกลุ่ม	89.090	317	0.281		
	รวม	89.556	319			
7. ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.614	2	0.807	1.726	.180
	ภายในกลุ่ม	148.266	317	0.468		
	รวม	149.880	319			
8. ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.622	2	0.311	0.858	.425
	ภายในกลุ่ม	114.878	317	0.362		
	รวม	115.500	319			

ตาราง 34 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
9. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.687	2	0.343	1.128	.325
	ภายในกลุ่ม	96.481	317	0.304		
	รวม	97.168	319			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.465	2	0.232	1.787	.169
	ภายในกลุ่ม	41.225	317	0.130		
	รวม	41.690	319			

p>.05

จากตาราง 34 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามวิทยฐานะ ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงใช้การทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)

ตาราง 35 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามวิทยฐานะ ด้านนโยบายและการบริหาร

		ยังไม่มีวิทยฐานะ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.92	4.16	4.00
ยังไม่มีวิทยฐานะ	3.92		0.24*	0.18
ชำนาญการ	4.16			0.16
ชำนาญการพิเศษขึ้นไป	4.00			

p* ≤ .05

จากตาราง 35 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามวิทยฐานะ ด้านนโยบายและการบริหาร แตกต่าง

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ กลุ่มที่ยังไม่มีวิทยฐานะกับกลุ่มที่มีวิทยฐานะชำนาญการ

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	0.992	2	0.496	1.344	.262
	ภายในกลุ่ม	117.040	317	0.369		
	รวม	118.032	319			
2. ด้านเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	0.070	2	0.035	0.083	.920
	ภายในกลุ่ม	134.074	317	0.423		
	รวม	134.144	319			
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	0.283	2	0.142	0.549	.578
	ภายในกลุ่ม	81.754	317	0.258		
	รวม	82.038	319			
4. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.777	2	0.388	1.462	.233
	ภายในกลุ่ม	84.259	317	0.266		
	รวม	85.036	319			
5. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	0.079	2	0.039	0.105	.900
	ภายในกลุ่ม	118.041	317	0.372		
	รวม	118.120	319			
6. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.304	2	0.152	0.540	.584
	ภายในกลุ่ม	89.252	317	0.282		
	รวม	89.556	319			
7. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.480	2	0.740	1.581	.207
	ภายในกลุ่ม	148.400	317	0.468		
	รวม	149.880	319			

ตาราง 36 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
8. ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.790	2	0.395	1.092	.337
	ภายในกลุ่ม	114.709	317	0.362		
	รวม	115.500	319			
9. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.758	2	0.379	1.246	.289
	ภายในกลุ่ม	96.410	317	0.304		
	รวม	97.168	319			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.067	2	0.033	.255	.775
	ภายในกลุ่ม	41.623	317	0.131		
	รวม	41.690	319			

p>.05

จากตาราง 36 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในสถานศึกษา

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	1.387	3	0.462	1.253	.291
	ภายในกลุ่ม	116.644	316	0.369		
	รวม	118.032	319			
2. ด้านเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	1.826	3	0.609	1.454	.227
	ภายในกลุ่ม	132.318	316	0.419		
	รวม	134.144	319			

ตาราง 37 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.967	3	0.322	1.257	.289
	ภายในกลุ่ม	81.070	316	0.257		
	รวม	82.038	319			
4. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.377	3	0.126	0.470	.704
	ภายในกลุ่ม	84.658	316	0.268		
	รวม	85.036	319			
5. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.114	3	0.705	1.920	.126
	ภายในกลุ่ม	116.006	316	0.367		
	รวม	118.120	319			
6. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.883	3	0.628	2.263	.081
	ภายในกลุ่ม	87.672	316	0.277		
	รวม	89.556	319			
7. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.799	3	0.266	.565	.639
	ภายในกลุ่ม	149.080	316	0.472		
	รวม	149.880	319			
8. ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.838	3	0.613	1.704	.166
	ภายในกลุ่ม	113.661	316	0.360		
	รวม	115.500	319			
9. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.143	3	0.381	1.254	.290
	ภายในกลุ่ม	96.025	316	0.304		
	รวม	97.168	319			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.877	3	0.292	2.264	.081
	ภายในกลุ่ม	40.812	316	0.129		
	รวม	41.690	319			

p>.05

จากตาราง 37 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในสถานศึกษา ใน ภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับการจัดการ ความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ตาราง 38 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับการจัดการความขัดแย้งของ ผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจ	r.	p.	แปล
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	.797	.000*	มาก
2. ด้านเงินเดือน	.856	.000*	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	.987	.000*	มาก
4. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	.127	.023*	น้อย
5. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	.114	.042*	น้อย
6. ด้านความสำเร็จของงาน	.208	.000*	น้อย
7. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.149	.007*	น้อย
8. ด้านลักษณะของงาน	.025	.653	น้อย
9. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	-.037	.512	น้อย
ภาพรวม	.579	.000*	ปานกลาง

$p^* \leq .05$

จากตาราง 38 แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการจัดการความขัดแย้งของ ผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05