

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับ
แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครจึงใคร่ขอความกรุณาจากได้โปรดตอบตามสภาพความเป็นจริงให้มากที่สุด คำตอบของจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครและไม่มีผลกระทบต่อแต่ประการใด

2. แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ขอขอบพระคุณทุกที่กรุณาตอบแบบสอบถามฉบับนี้

นักศึกษาสาขาบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัว

1. เพศ

☐ 1) ชาย

☐ 2) หญิง

2. อายุ

☐ 1) ต่ำกว่า 30 ปี

☐ 2) 30 – 40 ปี

☐ 3) 41 – 50 ปี

☐ 4) มากกว่า 50 ปี

3. วุฒิการศึกษา

☐ 1) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

☐ 2) สูงกว่าปริญญาตรี

4. วิทยฐานะ

☐ 1) ยังไม่มีวิทยฐานะ

☐ 2) ชำนาญการ

☐ 3) ชำนาญการพิเศษขึ้นไป

5. ขนาดสถานศึกษา

☐ 1) ขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-300 คน)

☐ 2) ขนาดใหญ่ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301-1500 คน)

☐ 3) ขนาดใหญ่พิเศษ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,501 คน ขึ้นไป)

6. ประสบการณ์การปฏิบัติงานในสถานศึกษา

☐ 1) น้อยกว่า 10 ปี

☐ 2) 10 - 20 ปี

☐ 3) 21 - 30 ปี

☐ 4) มากกว่า 30 ปี

**ตอนที่ 2 การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร**

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านและพิจารณาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครว่าอยู่ในระดับใด แล้วทำ
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความเป็นจริงเพียงข้อละ 1 บั๊จจัย โดยพิจารณา
ตามเกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับการใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับการใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งมาก
- 3 หมายถึง ระดับการใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับการใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งน้อย
- 1 หมายถึง ระดับการใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งน้อยที่สุด

วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้ง	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
การแข่งขัน การบังคับ และการผลักดัน					
1. พยายามทำทุกอย่างเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของตนเอง					
2. พยายามชักจูงให้ผู้อื่นเชื่อว่าวิธีการของถูกต้อง					
3. พยายามทำทุกอย่างเพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม					
4. ใช้อำนาจหน้าที่บังคับเพื่อให้ผู้อื่นร่วมมือกับตนเอง					
5. พยายามทำให้ผู้อื่นเห็นว่าวิธีของมีเหตุผลและมีประโยชน์					
การโอนอ่อนผ่อนตามหรือการทำให้ราบรื่น					
1. เสียสละความต้องการของตนเอง เพื่อให้สนองความต้องการ ของเพื่อนร่วมงาน					
2. ยอมให้ผู้ร่วมงานรักษาจุดยืนของเขาไว้ ถ้าสิ่งนั้นเป็นสิ่ง สำคัญมากสำหรับเขา					
3. รักษาหัวใจเพื่อนร่วมงาน และรักษาสัมพันธภาพในการ ทำงานร่วมกัน					
4. ในการเจรจาต่อรอง พยายามนึกถึงความต้องการของผู้อื่น เสมอ					
5. พยายามที่จะไม่แสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง เพื่อที่จะทำให้ ผู้อื่นพอใจ					

วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้ง	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
การประนีประนอม					
1. พยายามที่จะแก้ปัญหาด้วยการประนีประนอม					
2. พยายามชักจูงให้แต่ละฝ่ายลดเงื่อนไขของตนเอง โดยพบกันคนละครึ่งทาง					
3. พยายามหาวิธีทำให้การได้เปรียบเสียเปรียบของทุกฝ่ายเป็นไปด้วยความยุติธรรม					
4. จะยอมแพ้ในบางประเด็นเพื่อที่จะได้ชนะในอีกบางประเด็น					
5. จะยอมให้เขาได้ในสิ่งที่ต้องการบ้าง ถ้าหากเขายอมให้ได้ในสิ่งที่ต้องการบ้าง					
การหลีกเลี่ยง หรือการถอนตัว					
1. พยายามหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นที่จะนำไปสู่ปัญหาความขัดแย้ง					
2. หลีกเลี่ยงการเผชิญหน้า โดยให้ผู้อื่นรับผิดชอบในการแก้ปัญหาแทน					
3. พยายามที่จะไม่ทำในสิ่งที่ทำให้ไม่พอใจ					
4. พยายามที่จะทำในสิ่งที่จำเป็น เพื่อหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดปัญหา					
5. พยายามที่จะหลีกเลี่ยงการโต้แย้งจนกว่าจะมีเวลาคิดอย่างรอบคอบ					
การร่วมมือกัน หรือการแก้ปัญหา					
1. พยายามทำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมรับรู้ปัญหาความขัดแย้ง เพื่อที่จะได้ร่วมมือและช่วยกันแก้ปัญหา					
2. ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในการแก้ปัญหาทุกครั้ง					
3. จะแสดงความคิดเห็นของให้ผู้อื่นทราบ และจะถามความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ					
4. พยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดยจะคำนึงถึงความคิดเห็นที่แตกต่างกันเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบกับทั้งสองฝ่าย					
5. จะรับฟังปัญหาอย่างตรงไปตรงมา ไม่เอนเอียงไปข้างใดข้างหนึ่ง					

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตารางที่ท่านเห็นด้วยมากที่สุดซึ่งกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

รายการ	ระดับของแรงจูงใจ				
	5	4	3	2	1
นโยบายและการบริหาร					
1. การกำหนดเป้าหมาย นโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับสภาพความต้องการของบุคลากร					
2. การมอบหมายงานให้ข้าราชการปฏิบัติพิจารณาจากเกณฑ์ความรู้ ความสามารถ เป็นหลัก					
3. มีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน					
4. มีการชี้แจงเป้าหมาย วัตถุประสงค์ นโยบาย ในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน					
5. มีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้เสนอความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหาการปรับปรุงงานได้ตามความเหมาะสม					
เงินเดือน					
6. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ					
7. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
8. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
9. การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว					
10. ความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน					

รายการ	ระดับของแรงจูงใจ				
	5	4	3	2	1
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
11. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี					
12. เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน					
13. ความรักและความสามัคคีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน					
14. ผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใสศรัทธาเป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น					
15. ร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน					
16. แสดงความยินดีเมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับรางวัล					
17. ผู้บังคับบัญชามีความเมตตา เอาใจใส่ทุกข์สุขของข้าราชการ					
18. รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของข้าราชการ					
สภาพการปฏิบัติงาน					
19. หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน					
20. อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
21. หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน					
22. หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน					
23. การประสานงานภายในหน่วยงานดำเนินไปอย่างราบรื่น					
การปกครองบังคับบัญชา					
24. เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารและมีความเป็นผู้นำ					
25. ให้เกียรติและยกย่องชมเชยในผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา					
26. ให้คำปรึกษาหารือและข้อแนะนำในการปฏิบัติงาน					
27. การยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา					
28. ผู้บังคับบัญชาใช้หลักเกณฑ์อย่างยุติธรรมและเที่ยงตรงในการประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา					

รายการ	ระดับของแรงจูงใจ				
	5	4	3	2	1
ความสำเร็จของงาน					
29. ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี					
30. ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา					
31. ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการประสานงานกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ผลสำเร็จเป็นอย่างดี					
32. มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานด้วย ตนเอง					
33. ผู้บังคับบัญชาได้ยกย่องชมเชยต่อผลสำเร็จของงาน					
การได้รับการยอมรับนับถือ					
34. การได้รับการยอมรับความรู้ ความสามารถของ ผู้บังคับบัญชา					
35. ได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน จากเพื่อนร่วมงาน					
36. เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญ					
37. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญ					
38. ความสามารถในการเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำแก่เพื่อน ร่วมงาน					
39. การได้รับการยกย่องจากหน่วยงานว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ					
ลักษณะของงาน					
40. การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถและ ความถนัด					
41. งานที่ปฏิบัติและรับผิดชอบเปิดโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์					
42. งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ					
43. รูปแบบและระเบียบปฏิบัติของงานที่ทำอยู่มีความชัดเจน					
44. ท่านมีความภาคภูมิใจที่มีโอกาสได้ทำงานในตำแหน่งนี้					

รายการ	ระดับของแรงจูงใจ				
	5	4	3	2	1
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน					
45. ความเจริญก้าวหน้าได้จากการได้ไปศึกษาอบรมและการไปศึกษาต่อ					
46. มีโอกาสหาความรู้เพิ่มเติมสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน					
47. การสนับสนุนให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ					
48. มีโอกาสหาประสบการณ์และความรู้เพิ่มเติม					
49. ได้รับการสนับสนุนให้ได้รับความก้าวหน้าจากผู้บังคับบัญชา					

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

- | | |
|---------------------------|--|
| 1. ดร.เนติ เกลียววาเรศ | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 2. ดร.อภิสิทธิ์ ภาชนะวรรณ | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 3. ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 4. นายจิราพันธ์ นามชลวัต | ผู้อำนวยการสถานศึกษา
โรงเรียนประชาอุทิศ (จันทอนุสรณ์) |
| 5. นายวัชร สินธรา | ผู้อำนวยการสถานศึกษา
โรงเรียนเคหะทุ่งสองห้องวิทยา 2 |

ภาคผนวก ค
การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย

ข้อ	วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้ง	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC
		1	2	3	4	5		
	การแข่งขัน การบังคับ และการ ผลักดัน							
1	พยายามทำทุกอย่างเพื่อให้บรรลุตาม เป้าหมายของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2	พยายามทำให้ผู้อื่นเห็นว่าวิธีของมี เหตุผลและมีประโยชน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3	พยายามทำทุกอย่างเพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติ ตาม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4	ใช้อำนาจหน้าที่บังคับเพื่อให้ผู้อื่น ร่วมมือกับตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5	พยายามชักจูงให้ผู้อื่นเชื่อว่าวิธีการของ ถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
	การโอนอ่อนผ่อนตามหรือการทำให้ ราบรื่น							
1	เสียสละความต้องการของตนเอง เพื่อให้ สนองความต้องการของเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2	ยอมให้ผู้ร่วมงานรักษาจุดยืนของเขาไว้ ถ้าสิ่งนั้นเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับเขา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3	รักษาน้ำใจเพื่อนร่วมงาน และรักษา สัมพันธภาพในการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4	ในการเจรจาต่อรอง พยายามนึกถึง ความต้องการของผู้อื่นเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5	พยายามที่จะไม่แสดงความคิดเห็นที่ แตกต่าง เพื่อที่จะทำให้ผู้อื่นพอใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
	การประนีประนอม							
1	พยายามที่จะแก้ปัญหาด้วยการ ประนีประนอม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2	พยายามชักจูงให้แต่ละฝ่ายลดเงื่อนไข ของตนเอง โดยพบกันคนละครึ่งทาง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ข้อ	วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้ง	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC
		1	2	3	4	5		
3	พยายามหาวิธีทำให้การได้เปรียบเสียเปรียบของทุกฝ่ายเป็นไปด้วยความยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4	จะยอมแพ้ในบางประเด็นเพื่อที่จะได้ชนะในอีกบางประเด็น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5	จะยอมให้เขาได้ในสิ่งที่ต้องการบ้าง ถ้าหากเขายอมให้ได้ในสิ่งที่ต้องการบ้าง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
	การหลีกเลี่ยง หรือการถอนตัว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
1	พยายามหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นที่จะนำไปสู่ปัญหาความขัดแย้ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2	หลีกเลี่ยงการเผชิญหน้า โดยให้ผู้อื่นรับผิดชอบในการแก้ปัญหาแทน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3	พยายามที่จะไม่ทำในสิ่งที่ทำให้ไม่พอใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4	พยายามที่จะทำในสิ่งที่จำเป็น เพื่อหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5	พยายามที่จะหลีกเลี่ยงการโต้แย้ง จนกว่าจะมีเวลาติดต่ออย่างรอบคอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
	การร่วมมือกัน หรือการแก้ปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
1	จะรับฟังปัญหาอย่างตรงไปตรงมา ไม่เอนเอียงไปข้างใดข้างหนึ่ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2	ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในการแก้ปัญหาทุกครั้ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3	จะแสดงความคิดเห็นของให้ผู้อื่นทราบ และจะถามความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4	พยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดยจะคำนึงถึงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบกับทั้งสองฝ่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ข้อ	วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้ง	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC
		1	2	3	4	5		
5	พยายามทำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมรับรู้ปัญหาความขัดแย้ง เพื่อที่จะได้ร่วมมือและช่วยกันแก้ปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ข้อ	แรงจูงใจในการทำงานของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC
		1	2	3	4	5		
	นโยบายและการบริหาร							
1	การกำหนดเป้าหมาย นโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับสภาพความต้องการของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2	การมอบหมายงานให้ข้าราชการปฏิบัติพิจารณาจากเกณฑ์ความรู้ความสามารถ เป็นหลัก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3	มีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4	มีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้เสนอความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหาการปรับปรุงงานได้ตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5	มีการชี้แจงเป้าหมาย วัตถุประสงค์ นโยบาย ในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
	เงินเดือน							
1	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3	ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4	ความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5	การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ข้อ	แรงจูงใจในการทำงานของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC
		1	2	3	4	5		
	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา							
1	สัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2	เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3	ความรักและความสามัคคีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4	ผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใสศรัทธาเป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5	ร่วมทำกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
6	แสดงความยินดีเมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับรางวัล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
7	ผู้บังคับบัญชามีความเมตตา เอาใจใส่ทุกข์สุขของข้าราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
8	รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของข้าราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
	สภาพการปฏิบัติงาน							
1	หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2	อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3	หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4	การประสานงานภายในหน่วยงานดำเนินไปอย่างราบรื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5	หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ข้อ	แรงจูงใจในการทำงานของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC
		1	2	3	4	5		
	การปกครองบังคับบัญชา							
1	เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารและมีความเป็นผู้นำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2	ให้เกียรติและยกย่องชมเชยในผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3	ให้คำปรึกษาหารือและขอแนะนำในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4	การยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5	ผู้บังคับบัญชาใช้หลักเกณฑ์อย่างยุติธรรมและเที่ยงตรงในการประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
	ความสำเร็จของงาน							
1	ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2	ผู้บังคับบัญชาได้ยกย่องชมเชยต่อผลสำเร็จของงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3	ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ผลสำเร็จเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4	มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5	ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ข้อ	แรงจูงใจในการทำงานของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC
		1	2	3	4	5		
	การได้รับการยอมรับนับถือ							
1	การได้รับการยอมรับความรู้ ความสามารถของผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2	ได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานจาก เพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3	เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจในการ ปฏิบัติงานที่สำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4	การได้รับการยกย่องจากหน่วยงานว่า เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถให้ ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5	ความสามารถในการเป็นที่ปรึกษาและ ให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
	ลักษณะของงาน							
1	การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถและความถนัด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2	ท่านมีความภาคภูมิใจที่มีโอกาสได้ ทำงานในตำแหน่งนี้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3	งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่น่าสนใจและ ท้าทายความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4	รูปแบบและระเบียบปฏิบัติของงานที่ทำ อยู่มีความชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5	งานที่ปฏิบัติและรับผิดชอบเปิดโอกาส ในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ข้อ	แรงจูงใจในการทำงานของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC
		1	2	3	4	5		
	ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน							
1	ความเจริญก้าวหน้าได้จากการได้ไป ศึกษาอบรมและการไปศึกษาต่อ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2	ได้รับการสนับสนุนให้ได้รับ ความก้าวหน้าจากผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3	การสนับสนุนให้ได้รับความก้าวหน้าใน ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้ ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4	มีโอกาหาประสบการณ์และความรู้ เพิ่มเติม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5	มีโอกาหาความรู้เพิ่มเติมสามารถนำ เทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



ศษ. ๐๕๔๙.๐๒/๓๖๗

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน ดร.เนติ เกลียวเรศ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์ฉบับแก้ไข
๒. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางดวงกมล โพธิ์ลักษณะ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยมี ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ผศ.ธวัชวรรณ หงษ์นาค เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือใช้ในการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรสุดา เพชรใส)

คณบดีคณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สำนักงานคณะครุศาสตร์

โทร. ๐๓๖-๔๑๑๑๑๒



ศษ. ๐๕๔๙.๐๒/๓๖๗

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน ดร.อภิสิทธิ์ ภาชนะวรรณ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์ฉบับแก้ไข
๒. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางดวงกมล โพธิ์ลักษณะ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยมี ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ผศ.ธวัชวรรณ หงษ์นาค เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือใช้ในการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรสุดา เพชรใส)

คณบดีคณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สำนักงานคณะครุศาสตร์

โทร. ๐๓๖-๔๑๑๑๑๒



ศษ. ๐๕๔๙.๐๒/๓๖๗

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์ฉบับแก้ไข
๒. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางดวงกมล โพธิ์ลักษณะ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยมี ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ผศ.ธวัชวรรณ หงษ์นาค เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือใช้ในการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรสุตา เพชรใส)

คณบดีคณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สำนักงานคณะครุศาสตร์

โทร. ๐๓๖-๔๑๑๑๑๒



ศษ. ๐๕๔๙.๐๒/๓๖๗

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน นายจิราพันธ์ นามชลวัต

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์ฉบับแก้ไข
๒. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางดวงกมล โพธิ์ลักษณะ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยมี ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ผศ.ธวัชวรรณ หงษ์นาค เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือใช้ในการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรสุตา เพชรใส)

คณบดีคณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สำนักงานคณะครุศาสตร์

โทร. ๐๓๖-๔๑๑๑๑๒



ศธ. ๐๕๔๙.๐๒/๓๖๖

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน นายวัชร สินธาร

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์ฉบับแก้ไข
๒. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางดวงกมล โพธิ์ลักษณะ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความ
ขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยมี ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
หลัก และ ผศ.ธวัชวรรณ หงษ์นาค เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้าง
เครื่องมือใช้ในการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพ
ของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขออนุมัติครุภัณฑ์จากท่าน
ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้
และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรสุดา เพชรใส)

คณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สำนักงานคณะครุศาสตร์

โทร. ๐๓๖-๔๑๑๑๑๒

ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อทดลองใช้เครื่องมือ
ในการวิจัย

ที่ ศธ.๐๕๔๙.๐๒/๔๙๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ด้วย นางดวงกมล โพธิ์ลักษณะ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยมี ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ผศ.ธวัชวรรณ หงษ์นาค อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการทดลอง ใช้เครื่องมือ (Try out) เพื่อตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงเครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้น

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นางดวงกมล โพธิ์ลักษณะ ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ครูในสังกัดของท่าน หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรสุดา เพชรใส)

คณบดีคณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒, ๐-๓๖๔๒-๗๔๘๕-๙๓ ต่อ ๑๔๔๑๑

โทรสาร ๐-๓๖๔๒-๒๖๑๐ mail : education@tru.ac.th

ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล
ในการวิจัย

ที่ ศธ ๐๕๔๙.๐๒/๔๙๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ด้วย นางดวงกมล โพธิ์ลักษณะ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของ ผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยมี ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ผศ.ธวัชวรรณ หงษ์นาค เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนระหว่างการเก็บข้อมูล ซึ่งหน่วยงานของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ขอความอนุเคราะห์ จากท่านให้ นางดวงกมล โพธิ์ลักษณะ ดำเนินการเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ครู ในสังกัดของท่าน เพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ในการนี้นักศึกษาจะเป็น ผู้ติดต่อ และประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุญาตด้วยจักเป็นพระคุณอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรสุดา เพชรใส)

คณบดีคณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะครุศาสตร์ โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒ โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๖๑๒

Email : education_tru@hotmail.com

ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์

ชื่อ – สกุล	นางดวงกมล โพธิ์ลักษณะ
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 5 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2505
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	3/289 ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร 10210
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนเคหะทุ่งสองห้องวิทยา 2 สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2520 มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนวัดสังเวช ถนนตะนาว จังหวัดกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2524 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ โรงเรียนเสาวภาผ่องศรี จังหวัดกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2539 ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาสังคมศึกษา สถาบันราชภัฏพระนคร กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2558 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี