มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อนุมัติวิทยานิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เสนอโดยนางดวงกมล โพธิลักษณ์ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
(ศาสตราจารย์ประดิษฐ์ พงศ์ทองคำ)
วันที่ 2 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2558

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(ดร. ภูวดล จุลสุคนธ์)

.....กรรมการ
(ดร. เฉลิมชัย หาญกล้า)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธัชวรรณ หงษ์นาค)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
(ดร. วสัน ปุ่นผล)

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธัชวรรณ หงษ์นาค
ชื่อนักศึกษา	ดวงกมล โพธิลักษณ์
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา	2557

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาการจัดการความขัดแย้ง 5 วิธีของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร 2) เปรียบเทียบการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กับ แรงจูงใจในการทำงานของครู จำแนกผู้ตอบตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา วิทยฐานะ ขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงานในสถานศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 320 คน คำนวณโดยสูตรของยามาเน่และเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.901 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีเชฟเฟ่

ผลการวิจัยพบว่า

1. การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

1.1 การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายวิธีทุกวิธีอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) การแข่งขัน การบังคับ และการผลักดัน 2) การ

ประนีประนอม 3) การหลีกเลี่ยง หรือการถอนตัว 4) การโอนอ่อนผ่อนตามหรือการทำให้ราบรื่น และ5) การร่วมมือกัน หรือการแก้ปัญหา

1.2 แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครในภาพรวมและทุกรายวิธีอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายวิธีจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ความสำเร็จของงาน 2) สภาพการปฏิบัติงาน 3) นโยบายและการบริหาร 4) เงินเดือน 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 6) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 7) การได้รับการยอมรับนับถือ 8) การปกครองบังคับบัญชา และ9) ลักษณะของงาน

2. เปรียบเทียบการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กับ แรงจูงใจในการทำงานของครู จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ

2.1 การเปรียบเทียบการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อ จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา วิทยฐานะ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงานในสถานศึกษา ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 การเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการทำงานของครู เมื่อจำแนกตามอายุ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา วิทยฐานะ ขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาสงสถิติที่ระดับ .05

3. แรงจูงใจในการทำงานของครู ในภาพรวมสัมพันธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาดีมาก ตารางบอกระดับกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

Thesis Title	Relationship between Conflict Management of School Administrators with an Incentive to Work of Teacher Under Bangkok Primary Education Service Area office
Thesis Advisors	Dr.Chalermchai Hankla
	Asst. Prof.Tashawan Hongnak
Name	Daungkamol Pothiluk
Concentration	Educational Administration
Academic Year	2014

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) study conflict management of administrators with an incentive to work of teacher Under Bangkok Primary Education Service Area office 2) compare conflict management of administrators with an incentive to work of teacher Under Bangkok Primary Education Service Area office divided by sex, age, education, academic standing, school size, experience and 3) study relationship between conflict management of administrators with an incentive to work of teacher Under Bangkok Primary Education Service Area office. Sample groups 320 persons were teachers under Bangkok primary education. The instrument that use in the Saving collects the data were questionnaires with reliability value of 0.910. The data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, Scheffe's test and simple correlation.

The findings were as follows:

1. Conflict management of administrators with an incentive to work of teacher under the office Bangkok primary education

1.1 Conflict management of administrators under the office Bangkok primary education was at a high level. The rankings from highest to lowest were based on the following aspects: competitive forces and pushing, compromise, avoidance or withdrawal, yield or smoothing, coalition or solutions

1.2 Incentive to work of teacher under the office Bangkok primary education was at a high level. The rankings from highest to lowest were based on the

following aspects: job success, operational conditions, policy and management, salary, relationships with colleagues and supervisors, advances in careers, get the respect, the rule, nature of work.

2. Compare conflict management of administrators with an incentive to work of teacher Under Bangkok Primary Education Service Area office divided by sex, age, education, academic standing, school size, experience

2.1 Compare conflict management of administrators under the office Bangkok primary education divided by sex, age, education, academic standing, school size, experience had not different.

2.2 Compare conflict management of administrators with an incentive to work of teacher Under Bangkok Primary Education Service Area office divided by age had different significantly statistic at .05 when divided by sex, education, academic standing, school size, experience had not different.

3. Conflict management of administrators with an incentive to work of teacher under the office Bangkok primary education had relationship significantly statistic at .05

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โดยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์ จาก ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธัชวรรณ หงษ์นาค กรรมการควบคุมการวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ พร้อมทั้งให้คำแนะนำและข้อคิดต่างๆ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการวิจัยอย่างดียิ่ง ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ดร.เนติ เฉลยวาเรศ ดร.อภิสรรค์ ภาชนะวรรณ ดร. ภูวดล จุลสุคนธ์ นายจิราพันธ์ นามชลวัด และนายวัชระ สินธารา ที่กรุณาให้คำแนะนำและตรวจสอบ ความถูกต้องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและขอกราบขอบพระคุณประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่อบรมสั่งสอน ให้คำปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะในการทำการค้นคว้าอิสระจนสำเร็จสมบูรณ์ ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ทุกท่านที่ช่วยอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ แก่ผู้วิจัยและให้ความร่วมมือในส่วนของข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ครู อาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้ รวมทั้งขอขอบพระคุณเจ้าของตำรา เอกสาร งานวิจัยทุกเล่มที่ได้นำมาอ้างอิง

ดวงกมล โพธิลักษณ์

สารบัญ

	หน้า
หน้าอนุมัติ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
ประกาศคุณูปการ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฑ
บทที่ 1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายในการวิจัย	6
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
กรอบแนวคิดการวิจัย	10
สมมติฐานการวิจัย	11
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
สถานศึกษา	14
ความหมายของสถานศึกษา	14
ความสำคัญของสถานศึกษา	14
บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา	16
ภาระหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษา	18
แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้ง	19
ความหมายของความขัดแย้ง	19
ความสำคัญของความขัดแย้ง	20
แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้ง	22
รูปแบบของความขัดแย้ง	25
แนวคิดเกี่ยวกับสาเหตุของความขัดแย้ง	29

แนวคิดเกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้ง..... 31

หน้า

บทที่ 2 (ต่อ)
การจัดการความขัดแย้ง..... 34
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน..... 46
ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน..... 46
ความสำคัญของแรงจูงใจ..... 47
ประเภทของแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน..... 48
ประโยชน์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน..... 49
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน..... 50
แรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร..... 57
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 79
งานวิจัยในประเทศ..... 79
งานวิจัยต่างประเทศ..... 86

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... 89
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 89
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 90
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย..... 91
การหาคุณภาพเครื่องมือ..... 91
การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 92
การวิเคราะห์ข้อมูล..... 92
สถิติในการวิจัย..... 93

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 98
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 98
การวิเคราะห์ข้อมูล..... 98
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 99

บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 135
ความมุ่งหมายในการวิจัย..... 135
สมมติฐานการวิจัย..... 135

วิธีดำเนินการวิจัย..... 136

หน้า

บทที่ 5 (ต่อ)

สรุปผล..... 137
อภิปรายผล..... 139
ข้อเสนอแนะ..... 144

บรรณานุกรม..... 146

ภาคผนวก..... 161
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย..... 162
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 171
ภาคผนวก ค การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย..... 173
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ..... 182
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย..... 188
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการวิจัย..... 190

ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์..... 192

สารบัญตาราง

		หน้า
ตาราง 1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	90
ตาราง 2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	99
ตาราง 3	การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร การแข่งขัน การบังคับและการผลักดัน.....	101
ตาราง 4	การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร การโอนอ่อนผ่อนตามหรือการทำให้ราบรื่น.....	101
ตาราง 5	การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร การประนีประนอม.....	102
ตาราง 6	การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร การหลีกเลี่ยง หรือการถอนตัว.....	103
ตาราง 7	การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร การร่วมมือกัน หรือการแก้ปัญหา.....	104
ตาราง 8	การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ในภาพรวม.....	105
ตาราง 9	แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร นโยบายและการบริหาร.....	106
ตาราง 10	แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เงินเดือน.....	107
ตาราง 11	แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา.....	108
ตาราง 12	แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สภาพการปฏิบัติงาน.....	109
ตาราง 13	แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	110

ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร การปกครองบังคับบัญชา.....

หน้า

ตาราง 14 แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ความสำเร็จของงาน..... 111

ตาราง 15 แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร การได้รับการยอมรับนับถือ..... 112

ตาราง 16 แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ลักษณะของงาน..... 113

ตาราง 17 แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน..... 114

ตาราง 18 แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร..... 115

ตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ..... 116

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการจัดการความขัดแย้ง ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ..... 117

ตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา..... 118

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการจัดการความขัดแย้ง ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามวิทยฐานะ..... 118

ตาราง 23 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวิทยฐานะ ด้านการร่วมมือกัน หรือการแก้ปัญหา..... 120

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการจัดการความขัดแย้ง ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา..... 120

หน้า

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในสถานศึกษา..... 121
ตาราง 26 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การในการทำงาน ด้านการร่วมมือกัน หรือการแก้ปัญหา..... 123
ตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ..... 123
ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ..... 124
ตาราง 29 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ด้านเงินเดือน..... 126
ตาราง 30 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ด้านความสำเร็จของงาน..... 126
ตาราง 31 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ด้านลักษณะของงาน..... 127
ตาราง 32 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ภาพรวม..... 127
ตาราง 33 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา 128
ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามวิทยฐานะ..... 129

หน้า

ตาราง 35 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามวิทยฐานะ ด้านนโยบายและการบริหาร..... 130
ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา..... 131
ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในสถานศึกษา..... 132
ตาราง 38 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร..... 134

สารบัญภาพ

		หน้า
ภาพ 1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	11
ภาพ 2	ลำดับขั้นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์.....	52
ภาพ 3	ลักษณะของงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงาน.....	53