

บทความวิจัย

การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

แควคณียะ อาเียะแซ¹ จุณี แก้วเอียน² พิมพ์ปวีณ์ สุวรรณโณ³

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท, สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

²รองศาสตราจารย์ ดร.อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน 2) เพื่อเปรียบเทียบการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน 4) เพื่อประมวลข้อเสนอแนะของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 336 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย แบบสอบถามการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.91 และแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการทดสอบค่าที ค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาด ของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ ผู้บริหารต้องแสดงเจตนาจริงใจและจุดยืนที่ชัดเจน ต้องมีกระบวนการจัดการความขัดแย้งด้วยความยุติธรรม

คำสำคัญ: การจัดการความขัดแย้ง, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ปัตตานี, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2



บทความวิจัย

Conflict Management of School Administrators and the Motivation for the Performance of Teachers in Schools under Pattani Primary Educational Service Area Office 2

Waekoleeyoh Aryohsae ¹ Jarunee Kao-ian ² Phimpawee Suwanno ³

¹Student of Majester, program in Education Administration, Faculty of Education, Yala Rajabhat University.

²Assoc. Prof. Dr. program in Education Administration, Faculty of Education, Yala Rajabhat University.

³Asst. prof. Dr. program in Education Administration, Faculty of Education, Yala Rajabhat University.

Abstract

The purpose of this research is to study Conflict Management of School Administrators and the Motivation for the Performance of Teachers in Schools, to compare conflict management of school administrators and Motivation for teachers Performance in Schools classified by gender, work experience and the size of the school, to study the relationship between conflict management of school administrators and the motivation for teachers Performance in school, to process the recommendations of conflict management of school administrators and the motivation for the Performance in schools, The samples used in this research were administrators and teachers under Pattani Primary Educational Service Area Office for 2, academic year 2022 for 336 people. The tools used in this research are 5 point rating scale questionnaire consisting of a questionnaire on conflict management of school administrators and a questionnaire on teachers' motivation to work in schools. Statistics used in data analysis consisted of percentage, frequency, percentage, mean, and standard deviation. t-test, F-test, and Pearson's correlation coefficient.

The results show that First, Conflict management of school administrators and motivation for teachers performance in school the overall was at a high level., Comparison conflict management of school administrators and the motivation for teachers performance in school, classified by gender, work experience and the size of the school, the overall it is not different, The relationship between conflict management of school administrators and motivation for teachers performance in school, had a moderate Positive relationship in all aspects with statistical significance at the .01 level, Suggestions on conflict management of school administrators and teachers performance , namely administrators must express their intentions and clear stances. There must be a process for mediating conflicts that arise with justice.

Keywords: Conflict management, Motivation for the Performance, Pattani, Pattani Primary educational Service Area Office 2



บทความวิจัย

บทนำ

ความขัดแย้งเป็นสถานการณ์ที่ผู้บริหารต้องเผชิญในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารไม่สามารถละเลย จนความขัดแย้งเกิดความรุนแรงขึ้นได้โดยไม่จัดการแก้ไข จำเป็นต้องดำเนินการให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยไม่สามารถเลือกกลุ่มหรือบุคคลในการปฏิบัติงานร่วมกันได้ จึงต้องมีทักษะในการจัดการความขัดแย้งในองค์การที่มีความแตกต่างระหว่างบุคคลได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งมีความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงาน นักทฤษฎีองค์การหรือนักการศึกษาได้นำศาสตร์ในเรื่องนี้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา พบว่าหากสามารถควบคุมสาเหตุของความขัดแย้งและจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้ จะทำให้การปฏิบัติงานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพการจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจในสาเหตุของความขัดแย้งและประสบการณ์เป็นอย่างดี (ลำจวน ชื่นธงชัย, 2551: 7) สอดคล้องกับโธมัสและคิลมานน์ (Thomas and Kilmann, 1976: 889-935 อ้างถึงในสุปรานีย์ พิรัชชา, 2563 : 116) กล่าวถึงวิธีการบริหารความขัดแย้งโดยจำแนกพฤติกรรมของบุคคลเมื่อเผชิญกับความขัดแย้งจะมีพฤติกรรมสองแบบแสดงออกมาตามกรอบแนวคิดของทฤษฎีสองมิติ มิติแรก คือ การเอาใจผู้อื่น แสดงออกโดยพฤติกรรมการร่วมมือ มิติที่สอง คือ การเอาใจตนเอง แสดงออกโดยพฤติกรรมการเอาชนะซึ่งจากมิติทั้งสอง สามารถจำแนกพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้ง ได้ 5 แบบ คือ ด้านการเอาชนะ (Competition) ด้านการร่วมมือ (Collaboration) ด้านการประนีประนอม (Compromising) ด้านการหลีกเลี่ยง (Avoiding) และด้านการยอมให้ (Accommodation) การบริหารความขัดแย้ง จึงเป็นภารกิจ ของผู้บริหารที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาด้วยความรอบคอบ ทั้งนี้ความขัดแย้งในองค์การมีทั้งก่อให้เกิดผลดีและผลเสียต่อผลการปฏิบัติงานในองค์การ หากความขัดแย้งมีอยู่ในปริมาณที่เหมาะสมจะส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะเป็นแรงขับเคลื่อนให้บุคลากรอยากที่จะทำงาน มีความตั้งใจทำงาน มุ่งเทกำลังกายและใจเพื่อทำงาน ให้ประสบความสำเร็จ สร้างสรรค์และพัฒนางานองค์การให้เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างมากที่จะส่งผลต่อการทำงานของบุคคลในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง และยังถ้าได้รับผลตอบแทนอย่างที่ต้องการตามความเหมาะสมในแต่ละด้านจะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในองค์กรได้อย่างแท้จริง เนื่องจากบุคลากรทุกคนจะเกิดกำลังใจที่ดี พร้อมทุ่มเทร่างกาย แรงใจในการทำงาน เพื่อให้ผลงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การดำเนินการขององค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (อริญชญา วงศ์ใหญ่, 2558: 10) สอดคล้องกับกษพรพรรณ สุทธิหิรัญพงศ์ (2562: 17) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นพื้นฐานสำคัญในการแสดงพฤติกรรมออกมา บางคนทุ่มเทในการปฏิบัติงานในขณะที่บางคนเฉื่อยชาในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของมนุษย์ที่กระตุ้นให้เกิดการทำงาน ทำให้เกิดแรงผลักดันทั้งจากภายในและภายนอก สิ่งที่มีผลมากที่สุดคือความต้องการดำรงชีพ และปัจจัยสี่ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานด้านร่างกายและความปลอดภัยอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้ ซึ่งต้องการการยอมรับนับถือ และความเจริญก้าวหน้า ได้รับการยกย่องจากสังคม และการได้รับความสำเร็จความมั่นคงในชีวิตตามทฤษฎีปัจจัยจูงใจและทฤษฎีปัจจัยค้ำจุนทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) จะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจ ในขณะที่ปัจจัยค้ำจุนจะเป็นตัวกำหนดความไม่พึงพอใจของบุคคล ประกอบด้วย (1) ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคล เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจกับงานซึ่งปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรงและเป็นตัวสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลภายในองค์กร



บทความวิจัย

ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) 2) ด้านการยอมรับนับถือ (Recognition) 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work itself) 4) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) และ 5) ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) (2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันและลดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของบุคลากร จะประกอบไปด้วย นโยบายและการบริหารที่ดี การควบคุมงาน ความสัมพันธ์กับหน้าที่เงื่อนไขการทำงานที่ดี ความสัมพันธ์ฉันมิตร การมีชีวิตส่วนตัวที่ดี ความสัมพันธ์แวดล้อมอื่น ๆ ส่งผลให้สถานภาพการทำงาน มีคุณภาพ เกิดความมั่นคงและปลอดภัย จากทฤษฎีข้างต้นแสดงให้เห็นว่าการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกเต็มใจ ต้องการปฏิบัติหน้าที่ และอุทิศตน เพื่อผลสำเร็จของงานอย่างแท้จริง เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารในการวางแผนการบริหารงานและพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลมากขึ้น เพื่อสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวง ศึกษาธิการ ตลอดจนการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน รวมไปถึง การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นผู้ปฏิบัติงานนั่นเอง (นิติพล ภูตะโชติ, 2556: 188)

จากสาเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 เพื่อเข้าใจถึงพฤติกรรมความขัดแย้งในสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สามารถนำข้อมูลที่ได้รับนำไปใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถพัฒนาศักยภาพในการบริหารงานของผู้บริหารให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2
4. เพื่อประมวลข้อเสนอแนะของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยมีรายละเอียดดังนี้



บทความวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำนวน 2,085 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 115 แห่ง ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 113 คน และครูผู้สอนจำนวน 1,972 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำนวน 336 คน ได้มาจากการคำนวณโดยใช้สูตรยามาเน่ (Yamane) (Taro Yamane, 1973 ; 888 อ้างถึงใน ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553 : 218) ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่ง ชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยประมวลแนวคิดที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้ง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 30 ข้อ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มีลักษณะ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 30 ข้อ ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยและขออนุญาตเก็บข้อมูล เพื่อการวิจัย จากคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ถึงผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งหนังสือและแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้วยตนเอง จำนวน 336 ฉบับ และนัดวันรับกลับคืนมา และไปขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 336 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 และตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ ของแบบสอบถาม พบว่าเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยใช้ตัวแปรที่ศึกษาหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ลำดับต่อไปวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และการหาค่าส่วน



บทความวิจัย

เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ตอบแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าที (t-test) การหาค่าเอฟ (F-test) และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) และตอบแบบสอบถามตอนที่ 4 วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยการประมวลความคิดในแต่ละด้านแล้วนำเสนอข้อมูลเป็นความเรียง

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าที (t-test) การหาค่าเอฟ (F-test) การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้ สามารถสรุปสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบกลับแบบสอบถาม จำนวน 336 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 81.50 และเพศชาย จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 45.20 รองลงมา มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 5-10 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 23.80 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง (มีนักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน) จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 57.70 รองลงมาสถานศึกษาขนาดเล็ก (มีนักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน) จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 22.90 และสถานศึกษาขนาดใหญ่ (มีนักเรียนตั้งแต่ 601-1,500 คน) จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 19.30 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ลำดับ	ข้อมูลทั่วไป	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	เพศ		
	1.1 ชาย	62	18.50
	1.2 หญิง	274	81.50
	รวม	336	100.00
2	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
	2.1 ต่ำกว่า 5 ปี	80	23.80
	2.2 5-10 ปี	104	31.00
	2.3 มากกว่า 10 ปี	152	45.20



บทความวิจัย

	รวม	336	100.00
3	ขนาดของสถานศึกษา		
	3.1 ขนาดเล็ก (1 - 120 คน)	77	23.00
	3.2 ขนาดกลาง (121 - 600 คน)	194	57.70
	3.3 ขนาดใหญ่ (601 - 1,500 คน)	65	19.30
	รวม	336	100.00

2. ข้อมูลการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการเอาชนะ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.32) รองลงมาคือ ด้านการยอมให้ ($\bar{X}$ = 4.30) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการหลีกเลี่ยง ($\bar{X}$ = 4.29) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	การจัดการความขัดแย้ง ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	ด้านการเอาชนะ	4.32	0.47	มาก	1
2	ด้านการร่วมมือ	4.24	0.43	มาก	4
3	ด้านการประนีประนอม	4.26	0.43	มาก	3
4	ด้านการหลีกเลี่ยง	4.29	0.42	มาก	5
5	ด้านการยอมให้	4.30	0.45	มาก	2

3. ระดับการนิเทศภายในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า ระดับการนิเทศภายในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการวิจัย เชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนิเทศภายในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	การนิเทศภายในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	4.38	0.51	มาก	3
2	ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ	4.45	0.59	มาก	1



บทความวิจัย

ด้านที่	การนิเทศภายในสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
3	ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.43	0.53	มาก	2
4	ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.08	0.72	มาก	4
5	ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	4.07	0.69	มาก	5
รวม		4.28	0.61	มาก	

4. ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.481$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า (ดังตารางที่ 4)

4.1 การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา ด้านการเอาชนะ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.507$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.792$) ด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.433$) ด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.504$) ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ เชิงบวกในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = 0.365$) ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง ($r = 0.442$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา ด้านการร่วมมือกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.450$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.481$) ด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.405$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = 0.361$) ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = 0.391$) ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.613$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.3 การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา ด้านการประนีประนอม กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.452$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.690$) ด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = 0.326$) ด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.423$) ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.422$) ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = 0.397$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



บทความวิจัย

4.4 การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา ด้านการหลีกเลี่ยง กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.467$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายคู่พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.454$) ด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = 0.351$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.412$) ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.404$) ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.715$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.5 การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา ด้านการยอมให้ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.530$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายคู่พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.642$) ด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = 0.362$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.498$) ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.476$) ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.674$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน ของครูใน โรงเรียน	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ด้านการยอมรับนับถือ	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ด้านความรับผิดชอบ	ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	รวม	แปลผล
การจัดการความขัดแย้ง ของผู้บริหารสถานศึกษา							
1. ด้านการเอาชนะ	0.792**	0.433**	0.504**	0.365**	0.442**	0.507**	ปานกลาง
2. ด้านการร่วมมือ	0.481**	0.405**	0.361**	0.391**	0.613**	0.450**	ปานกลาง
3. ด้านการประนีประนอม	0.690**	0.326**	0.423**	0.422**	0.397**	0.452**	ปานกลาง
4. ด้านการหลีกเลี่ยง	0.454**	0.351**	0.412**	0.404**	0.715**	0.467**	ปานกลาง
5. ด้านการยอมให้	0.642**	0.362**	0.498**	0.476**	0.674**	0.530**	ปานกลาง
รวม	0.612**	0.375**	0.440**	0.412**	0.568**	0.481**	ปานกลาง

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



บทความวิจัย

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการเอาชนะ ด้านการร่วมมือ ด้านการประนีประนอม ด้านการหลีกเลี่ยง ด้านการยอมให้ ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธิดา สุขกาย (2562: 51) วิจัยเรื่อง การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของฮาसानะ ดอเลาะ (2565: 178) วิจัยเรื่อง สมรรถนะกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี สรุปผลการวิจัยพบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย 5 ตัวแปร สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านการเอาชนะ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธิดา สุขกาย (2562: 49) วิจัยเรื่อง การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 สรุปผลการวิจัยพบว่า การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ด้านการเอาชนะ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับวิจัยของกฤตญา เป้นนียบอน (2558: 73) วิจัยเรื่อง การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 พบว่า แบบการเอาชนะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการร่วมมือ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของกมลนัธ ศรีจ้อย (2560: 76) วิจัยเรื่อง การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สรุปผลการวิจัยพบว่า ด้านการร่วมมือ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตราพัชร ชัยรัตนศิริกุล (2556: 81) วิจัยเรื่อง การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 สรุปผลการวิจัยพบว่า ด้านการร่วมมือ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการประนีประนอม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของกมลนัธ ศรีจ้อย (2560: 76) วิจัยเรื่อง การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สรุปผลการวิจัยพบว่า ด้านการประนีประนอม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับวิจัยของเศรษฐพล บัวงาม (2563: 99) วิจัยเรื่อง การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 สรุปผลการวิจัยพบว่า ด้านการประนีประนอม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการหลีกเลี่ยง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของแพนลัดดา ปัฐพี (2561: 76) วิจัยเรื่อง แนวทางแก้ไขความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 โดยภาพรวมเลือกให้อยู่ในระดับมาก พบว่า แนวทางแก้ไขความขัดแย้งแบบการหลีกเลี่ยง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 2 ผู้บริหารจะหลีกเลี่ยงการโต้เถียงที่จะนำไปสู่การ



บทความวิจัย

ทะเลาะวิวาทพยายามทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่ายจัดบรรยากาศเพื่อลดภาวะความตึงเครียดทำตัวตามปกติเหมือนไม่มีความขัดแย้งเกิดขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของศศิวิมล ศศิวิมล (2561: 64) การจัดการความขัดแย้งของครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอเมืองจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการหลีกเลี่ยง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาพบว่าหนึ่งเคยเมื่อพบปัญหาปัญหาต่าง ๆ เป็นเรื่องเล็กน้อย ไม่เร่งรีบแก้ไขและรอเวลาให้ปัญหาผ่านพ้นด้วยกาลเวลา

1.5 ด้านการยอมให้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของยุพธ หงส์สุพรรณ (2555: 89) วิจัยเรื่อง พฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 สรุปผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 แบบการยอมให้ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาพบว่า ผู้บริหารเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาที่ทำให้เกิดความปรองดองมากกว่าทำให้เกิดความขัดแย้ง รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการประชุมหารือในการแก้ปัญหาอย่างสม่ำเสมอและผู้บริหารพยายามทำให้อีกฝ่ายรับรู้ถึงปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นและร่วมมือกันในการแก้ปัญหาไปพร้อมกันสำหรับพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้ง สอดคล้องกับงานวิจัยของเรณูการ์ สุวรรณรัตน์และวัลลภา เกลิมวงศาเวช (2565) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ด้านการยอมให้โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือผู้บริหารยอมเสียสละเพื่อให้ผู้อื่นสมปรารถนาผู้บริหารพยายามที่จะแสดงพฤติกรรมไม่ทำร้ายจิตใจหรือความรู้สึกของคนอื่นและผู้บริหารมีความใจกว้างเสียสละและคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564: 200) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับวิจัยของปิยวรรณ งามสง่า (2564: 110) วิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย 5 ตัวแปร สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของศักรินทร์ ศรีตระกูล (2565 : 276) วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติ งานของครูในกลุ่มสภวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรณิกา รุจิวิชัยกุล (2563: 34) วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 ด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ บุคลากรรู้จักหน้าที่รับผิดชอบของตนเองและมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งต้องอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดย



บทความวิจัย

การสร้างความรัก ความผูกพัน ก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ร่วมมือกันทำงานจนประสบความสำเร็จซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory) กล่าวคือ ครูจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ถ้าได้รับโอกาสในการมีส่วนร่วมการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา

2.2 ด้านการยอมรับนับถือ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอำไพ พัดทอง (2557: 78) วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเขตคุณภาพการศึกษาที่ 11 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเขตคุณภาพการศึกษาที่ 11 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรณิการ์ รุจิวนิชย์กุล (2563: 34) วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากหากบุคลากรได้รับการยอมรับในสังคม

2.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญรัตน์ แก้วเพชร (2555: 72) วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนราธิวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 15 สรุปการวิจัยพบว่า ด้านลักษณะงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา นาคไธสง (2562: 82) วิจัยเรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารสร้างความรู้สึที่ดีในงานที่ทำหรืองานที่ได้รับมอบหมาย และทำงานอย่างมีความสุข

2.4 ด้านความรับผิดชอบ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา นาคไธสง (2562: 83) วิจัยเรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารต้องให้เกียรติ ให้ความไว้วางใจ เชื่อมมั่นในศักยภาพ เชื่อมมั่นในความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้มีการปฏิบัติงานอย่างอิสระ สร้างสรรค์และเหมาะสม เคารพในการตัดสินใจ มอบอำนาจการตัดสินใจให้และให้การยอมรับ ชมเชย และสนับสนุนให้งานเป็นไปตามวัตถุประสงค์

2.5 ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย ของวราภรณ์ บัวเมือง (2560: 61) วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก คือ การได้รับการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูผู้สอนมีความเหมาะสมกับความสามารถและมีปริมาณชั่วโมงสอนที่เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรณิการ์ รุจิวนิชย์กุล (2563: 34) วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นทำให้มีประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น สามารถทำให้มีโอกาสสร้างผลงานเป็นที่ประจักษ์แก่สหายตาบุคคลทั่วไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา

1) การเอาชนะ ผู้บริหารต้องมีความเชื่อมั่นในความคิดของตนเอง สามารถใช้วิธีการตามวิธีของตนเองในการแก้ปัญหาเรื่องต่าง ๆ ได้ มีความมั่นใจและมีจุดยืนในการออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม



บทความวิจัย

วิธีการบริหารงานของโรงเรียนอย่างชัดเจน และพยายามแสดงให้เห็นว่าของตนเองนั้นมีเหตุผล และมีอำนาจในการสั่งการ

2) การร่วมมือ ผู้บริหารยอมรับและเปิดเผยให้ทุกฝ่ายรับทราบถึงความขัดแย้งที่เกิดขึ้นและ ให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ใช้ความเป็นธรรมมีเหตุผลในการแก้ปัญหาความขัดแย้งเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับทุกฝ่าย และสามารถนำข้อมูลที่ถูกต้องมาใช้ในการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

3) การประนีประนอม ผู้บริหารต้องเป็นคนกลางในการไกล่เกลี่ย อธิบาย และตัดสินปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยความยุติธรรม ผู้บริหารต้องมีความยืดหยุ่น ควรให้โอกาสเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานที่ผิดพลาด ยอมรับและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เสนอทางเลือกที่ดีเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทุกฝ่าย อยู่ด้วยกันอย่างสันติวิธี สามารถให้เข้าใจและให้อภัยซึ่งกันและกัน เพื่อลดปัญหาและลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในองค์กร

4) การหลีกเลี่ยง ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ขัดแย้งกับตนและบุคลากรอื่น ๆ ไม่ยอมรับรู้ และไม่แสดงความคิดเห็นใด ๆ เกี่ยวกับปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น และเมื่อเกิดความขัดแย้งผู้บริหารใช้วิธีการหลีกเลี่ยงการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น ๆ ในการแก้ปัญหา

5) การยอมให้ ผู้บริหารจัดกิจกรรมอื่นแทนเพื่อลดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ถ้าแสดงออกเมื่อขาดจุดยืนของตัวเองเมื่อต้องแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น และเมื่อมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันในที่ประชุม ผู้บริหารจะให้ข้อเสนอแนะและให้ทุกคนรวมกันแสดงความคิดเห็น

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานและอุปสรรค ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ได้ด้วยตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้และยังเป็นที่พึงพอใจให้กับองค์กร อีกทั้งได้รับการชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จากการสร้างผลงานต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร

2) ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์กร ได้อย่างมีอิสระ ตนได้มีส่วนร่วมและมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์กร และสามารถสร้างผลงานที่โดดเด่นที่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานของหน่วยงานอื่น ๆ

3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารมีโอกาสร่วมวางแผนงาน ได้ร่วมคิด ร่วมแก้ปัญหา และตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน แบบได้รับความพึงพอใจของทุกฝ่าย และงานที่ได้รับมอบหมายมีการกำหนดระยะเวลาและหน้าที่ที่ชัดเจนตามความยากง่ายของงานที่ต้องปฏิบัติ

4) ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารมอบอำนาจและการตัดสินใจในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ มีการแสวงหาวิธีการต่าง ๆ และพัฒนางานให้ดีขึ้นอยู่เสมอเพื่อบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร และมีอิสระ ในการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง และได้รับ ผิดชอบต่อการทำงานอย่างเต็มที่

5) ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ มีโอกาสได้ไปศึกษาดูงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน



บทความวิจัย

2. ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 และ เขต 3 ในจังหวัดปัตตานี เพื่อนำผลมาเป็นข้อมูลในการสร้างแนวทางการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนต่อไป

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ที่แตกต่างออกไปจากการทำวิจัยในครั้งนี้

2.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนให้เป็นในรูปแบบของการวิจัยเชิงคุณภาพที่มีเครื่องมือชนิดอื่นร่วมด้วย เช่นการสังเกต การสัมภาษณ์ หรือการศึกษาเอกสารที่จะทำได้ข้อมูลและข้อคิดเห็นที่แตกต่างกัน นอกเหนือจากแบบสอบถาม เพื่อให้การวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารจัดการกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนให้เป็นไปตามความเหมาะสมและเต็มศักยภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กขพรพรรณ สุทธิศิริพงษ์. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู และบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- กมลนทร์ ศรีจ้อย. (2560). การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กาญจนา นาคโสง. (2562). สภาพและแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- จิตราพัชร ชัยรัตนศิริกุล. (2556). การศึกษาการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ณัฐธิดา สุขกาย. (2562). การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- แทนลัดดา ปัฐพี. (2560). การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2557). พฤติกรรมองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : วี.พรีน.
- นัฏฐิกา นิลสุข. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานตามทัศนคติของครูอำเภอองค์กรักษ์ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา



บทความวิจัย

- นครนายก.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญรัตน์ แก้วเพชร. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนราธิวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญวัฒน์ คำสุราษฎร์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปิยวรรณ งามสง่า. (2564). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ยงยุทธ หงษ์สุพรรณ. (2555). พฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- เรณูการ์ สุวรรณรัตน์และวัลลภา เฉลิมวงศาเวช. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. วารสารอัล-ฮิกมะฮ มหาวิทยาลัยฟาฏอนี, 12(23), 51-64.
- ลำจวน ชื่นธงชัย. (2551). การจัดการความขัดแย้งในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- วรภรณ์ บัวเมือง. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศศิวิมล ศศิวิมล. (2561). การจัดการความขัดแย้งของครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอเมืองจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศักรินทร์ ศรีตระกูล. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจลิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เศรษฐพล บัวงาม. (2564). การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.



บทความวิจัย

- สุพรรณิกา รุจิวงษ์กุล. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- อริยชญา วงศ์ใหญ่. (2558). ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจจังหวัดเชียงใหม่. สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ วิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพ.
- อำไพ พัดทอง. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเขตคุณภาพการศึกษาที่ 11 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Thomas, K. W., & Ralph, H. K. (1987). Thomas –Kilmann Conflict Mode Interest. New York : X/COM Incorporated. ; Cited in Raso Ch. (2012). Motivation in the performance of personnel Nakhon Sawan Rajabhat University. Master of Education Thesis Field of Study: Higher Education Graduate School Srinakharinwirot University. [in Thai]
- Frederick Herzberg, others. (1959). The Motivation to work. New York : John Wiley and Sons. Cited in Phutachote N. (2013). Organizational behavior. Bangkok: Chulalongkorn University Press. [in Thai]
- Yamane, Taro. (1973). Statistics and Introduction Analysis. 3 rd ed. New York : Harper and Row.

