

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

The Relationship between Conflict Management of School Administrators and
Teamwork of Teachers in Educational Institutions. under the Jurisdiction of
Sisaket Primary Educational Service Area Office 2

ณัฐธิมานัน พวงเพชร^{1*} อุดมพันธุ์ พิขญ์ประเสริฐ² สมาน อัสวภูมิ³

Natthimathanan Phuangphet¹ Udompun Pitparsert² Saman Asavapoom³

¹คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

Faculty of Education, Sisaket Ratchathani Rajabhat University, Thailand

²คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

Faculty of Education, Sisaket Ratchathani Rajabhat University, Thailand

³คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

Faculty of Education, Sisaket Ratchathani Rajabhat University, Thailand

*Corresponding author e-mail: stu6530117110@sskru.ad.th โทร. 0804954263

(Received: 4 March 2025, Revised: 27 April 2025, Accepted: 28 April 2025)

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษา
ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูในสถานศึกษา จำนวน 327 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ
รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่น 0.941 สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารความขัดแย้งของ
ผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านการยอมให้ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้าน
การร่วมมือ ด้านการหลีกเลี่ยง ด้านการเอาชนะและด้านการประนีประนอม 2) การทำงานเป็นทีมของครูใน
สถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านเป้าหมายของทีม อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการ
ยอมรับนับถือ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านความไว้วางใจกันและด้านการติดต่อสื่อสาร 3)
ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูใน
สถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์; การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา; การทำงานเป็นทีมของครู

ABSTRACT

This research's objectives are to 1) study the level of conflict management of school administrators. 2) study the level of teamwork of teachers in schools. And 3) study the relationship between conflict management of school administrators and teamwork of teachers in schools. The sample group in the study was 327 school administrators and teachers in schools by stratified random sampling. The tool used for data collection was a questionnaire with a reliability of 0.941. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient. The results of the research found that 1) The overall conflict management of school administrators was at a high level. It was found that the aspect of allowing was at the highest level, followed by the aspect of cooperation, avoidance, winning and compromise. 2) The overall teamwork of teachers in schools was at a high level. It was found that the aspect of team goals It is at the highest level, followed by respect, participation, interaction, trust and communication. 3) The relationship between conflict management of school administrators and teamwork of teachers in schools is a positive relationship at a high level, significant at the 0.01 level.

Keywords: Relationship; Conflict management of school administrators; Teacher teamwork

บทนำ

การศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศเป็นกระบวนการหนึ่งที่มีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพเหมาะสมมีคุณสมบัติสอดคล้องกับความต้องการในการใช้กำลังของประเทศ สอดคล้องกับนโยบายทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรม และมีการพัฒนาทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่ก้าวกระโดดในกระแสโลกอนาคต ยึดหลักการปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีการเชื่อมโยงทุกมิติของการพัฒนาอย่างบูรณาการ ทั้งมิติตัวคน สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมและการเมือง เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้พร้อมเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในระดับปัจเจก ครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ ขณะเดียวกันให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมกับกระบวนการพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564)

ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่บุคคล องค์กรและสังคมไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เนื่องจากความขัดแย้งเป็นเรื่องที่บุคคลมีทัศนคติ ค่านิยม ความคิดเห็น ความสนใจที่แตกต่างกันจนนำมาสู่การถกเถียง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความขัดแย้งเชิงอารมณ์ อันจะนำมาซึ่งความขุ่นเคืองใจ โดยความขัดแย้งมีทั้งแง่ดีและแง่ไม่ดี หมายความว่า ความขัดแย้งอาจเป็นในลักษณะในทางสร้างสรรค์และทำลาย ถ้าหากความขัดแย้งในองค์กรมี

มากเกินไป ผลที่ตามมาก็จะเป็นไปในทางลบ ซึ่งมีลักษณะทำลายประสิทธิผลขององค์การแต่ถ้าความขัดแย้งอยู่ในจุดที่เหมาะสมก็จะเกิดผลในทางบวก ซึ่งมีลักษณะเป็นการสร้างสรรค์ ดังนั้นการแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยวิธีการต่างๆ ของผู้บริหารส่วนใหญ่จึงไม่เหมือนกัน เนื่องมาจากบุคคลมีความแตกต่างกันในแง่ของทัศนคติ ค่านิยม แนวคิด ความสนใจ เกิดเป็นความขัดแย้งด้านบุคลิกภาพ ความขัดแย้งทางความคิดความขัดแย้งในเรื่องของผลประโยชน์ โดยอาจเป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคล ความขัดแย้งภายในกลุ่มหรือความขัดแย้งระหว่างกลุ่มก็ได้ ซึ่งความขัดแย้งที่เกิดขึ้นมีทั้งคุณทั้งโทษ อาจนำมาซึ่งความแตกแยก ขาดความสามัคคีต่อกัน หรืออาจนำมาซึ่งการกระตุ้นเสริมแรงให้องค์กรเจริญเติบโตก้าวหน้า ความขัดแย้งจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารไม่อาจละเลยได้เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในสถานศึกษา (ประกายกาญจน์ แดงมาดี, 2561)

การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องแสดงบทบาทในการเป็นผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้ความรู้และประสบการณ์เพื่อแก้ปัญหาและตัดสินใจ เฉพาะหน้าที่ที่ตนเองพัฒนาตนเองเพื่อพร้อมรับองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้ทันสมัยอยู่เสมอเป็นผู้นำทั้งทางด้านวิชาการและเทคโนโลยี เพื่อนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ถ่ายทอดให้กับครูได้อย่างเต็มศักยภาพ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานและส่งเสริมบุคลากรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้ทำประโยชน์แก่สถานศึกษา มีการนิเทศติดตาม สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันย่อมก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำจะต้องมีบทบาทในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2561)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ กำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษากำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน การระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา การรายงานผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2565 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 พบว่า จุดที่ควรพัฒนาและข้อเสนอแนะในมาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา เรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูยังเป็นปัญหาในการบริหารภายในสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาด้านการทำงานเป็นทีมของครู โดยสร้างความตระหนักให้คณะครูในการทำงานร่วมกัน กิจกรรมทุกกิจกรรมต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากร

กิจกรรมนั้นๆ จึงจะสามารถดำเนินไปสู่จุดหมายปลายทางที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นจะต้องมีความรู้ ทักษะเกี่ยวกับ กลวิธี กลยุทธ์และการบริหารทรัพยากรที่หลากหลาย ตลอดจนเทคนิควิธีการต่างๆ มาสนับสนุนแนวทางในการพัฒนาทีมงานของตนเองเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายภายใต้ความพึงพอใจของบุคลากรทุกคนในทีมงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2, 2566)

จากความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปพัฒนาและส่งเสริมในเรื่องการบริหารความขัดแย้งและการทำงานเป็นทีมของครูในการทำงานอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

1.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 รวมทั้งสิ้นจำนวน 2,105 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

1.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ตัวแทนของประชากร ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิและเทียบสัดส่วนตามขนาดของสถานศึกษา จากประชากร 2,105 คน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 28 คน และครู 299 คน

ที่	ขนาดของโรงเรียน	ประชากร (คน)	รวม	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	รวม
-----	-----------------	--------------	-----	--------------------	-----

	จำนวน โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครู		ผู้บริหาร	ครู	
1 ขนาดเล็ก	107	107	834	941	17	129	146
2 ขนาดกลาง	68	68	999	1,067	11	155	166
3 ขนาดใหญ่	4	4	93	97	1	14	15
รวม	179	179	1,926	2,105	29	299	327

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

2.1.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการหลีกเลี่ยง 2) ด้านการยอมให้ 3) ด้านการประนีประนอม 4) ด้านการร่วมมือ และ 5) ด้านการเอาชนะ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า Rating Scale 5 ระดับ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับระดับการทำงานเป็นทีมของครู ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านเป้าหมายของทีม 2) ด้านความไว้วางใจ 3) ด้านการยอมรับนับถือ 4) ด้านการติดต่อสื่อสาร 5) ด้านการปฏิสัมพันธ์ และ 6) ด้านการมีส่วนร่วม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า Rating Scale 5 ระดับ

3. การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) ศึกษาเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

2) กำหนดกรอบโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3) ยกร่างแบบสอบถามตามกรอบโครงสร้างที่กำหนดเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

5) นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขและปรับปรุงแล้ว เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบ

ของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่นๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควร ให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่มีความรู้เรื่องวิจัย นักวิชาการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย ซึ่งได้ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป

6) นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความครบถ้วนสมบูรณ์

7) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.941

8) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ก่อนนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์ในการวิจัยและสมมติฐานของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) นำเสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนและร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการหลีกเลี่ยง 2) ด้านการยอมให้ 3) ด้านการประนีประนอม 4) ด้านการร่วมมือ และ 5) ด้านการเอาชนะ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลของค่าเฉลี่ย

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านเป้าหมายของทีม 2) ด้านความไว้วางใจ 3) ด้านการยอมรับนับถือ 4) ด้านการติดต่อสื่อสาร 5) ด้านการปฏิสัมพันธ์ และ 6) ด้านการมีส่วนร่วม โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลของค่าเฉลี่ย

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยใช้สถิติทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	110	33.60

หญิง	217	66.40
รวม	327	100.00
2. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	183	56.00
สูงกว่าปริญญาตรี	144	44.00
รวม	327	100.00
ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
3. ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	28	8.60
ครู	299	91.40
รวม	327	100.00
4. ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก (สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 119 คน ลงไป)	204	62.40
ขนาดกลาง (สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน)	113	34.50
ขนาดใหญ่ (สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 720 – 1,679 คน)	10	3.10
รวม	327	100.00

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 327 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.40 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 56.00 ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่ง ครู คิดเป็นร้อยละ 91.40 และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 62.40

2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา

การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการหลีกเลี่ยง	4.37	0.68	มาก
2. ด้านการยอมให้	4.41	0.63	มาก
3. ด้านการประนีประนอม	4.21	0.65	มาก
4. ด้านการร่วมมือ	4.38	0.65	มาก
5. ด้านการเอาชนะ	4.26	0.69	มาก
เฉลี่ย	4.33	0.62	มาก

การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการยอมให้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.63) รองลงมาคือ ด้านการร่วมมือ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.65) ด้านการหลีกเลี่ยง ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.68) ด้านการเอาชนะ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.69) และด้านการประนีประนอม ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา

การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านเป้าหมายของทีม	4.47	0.69	มาก
2. ด้านความไว้วางใจกัน	4.28	0.67	มาก
3. ด้านการยอมรับนับถือ	4.44	0.70	มาก
4. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.25	0.74	มาก
5. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	4.40	0.65	มาก
6. ด้านการมีส่วนร่วม	4.41	0.68	มาก
เฉลี่ย	4.37	0.62	มาก

การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ทั้ง 6 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเป้าหมายของทีม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.69) รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.70) ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.68) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.65) ด้านความไว้วางใจกัน ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.67) และด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.74) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา

การบริหารความ ขัดแย้งของผู้บริหาร สถานศึกษา	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_t	Y_t
X_1	1	0.908**	0.794**	0.929**	0.950**	0.972**	0.925**
X_2		1	0.832**	0.918**	0.859**	0.956**	0.968**
X_3			1	0.874**	0.702**	0.889**	0.906**

X_4				1	0.861**	0.971**	0.963**
X_5					1	0.929**	0.853**
X_t						1	0.977**
Y_t							1

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการยอมให้ (X_2) ด้านการร่วมมือ (X_4) ด้านการหลีกเลี่ยง (X_1) ด้านการประนีประนอม (X_3) และด้านการเอาชนะ (X_5) มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 (Y_t) ด้วยค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน 0.968, 0.963, 0.925, 0.906 และ 0.853 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

1. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จุฑามาศ ช่วยเพชร (2561) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งกับการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่าการจัดการความขัดแย้งของครู ในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของ แทนลัดดา ปฐพี (2561: 106) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 พบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 โดยภาพรวมและทุกแบบอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของ สุทธญาณ ใจชื่อ (2562: 175) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารความขัดแย้งตามแนวคิดใหม่ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบการบริหารความขัดแย้งตามแนวคิดใหม่ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 6 องค์ประกอบนั้น โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของ สุภรณ์ ทับทิมทอง (2562: 243) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง วิธีจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารที่มีผลกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารใช้วิธีการบริหารความขัดแย้งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ทั้ง 6 ด้าน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ศรสวรรค์ สุขสนาน (2561) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 พบว่า การทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของ อริศรรา อุ่มสิน (2561) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของ พรรณภา อนันตะคุ (2563) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง บรรยากาศขององค์การที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคกลาง พบว่า การทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนภาคกลางโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการหลีกเลี่ยง ด้านการยอมให้ ด้านการประนีประนอม ด้านการร่วมมือและด้านการเอาชนะกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จุฑามาศ ช่วยเพชร (2561) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งกับการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การจัดการความขัดแย้งกับการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับการศึกษาของ สุภรณ์ ทับทิมทอง (2562) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง วิธีจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารที่มีผลกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัย พบว่า การจัดความขัดแย้งแบบวิธีหลีกเลี่ยงจะส่งผลต่อการลดความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษาในด้านความรู้สึกเชื่อถือยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับการศึกษาของ พรรณภา อนันตะคุ (2563) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง บรรยากาศขององค์การที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคกลาง พบว่า บรรยากาศขององค์การที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนภาคกลางคือ การจัดการความขัดแย้งผลตอบแทน สามัคคีในองค์การ การสนับสนุนขององค์การ โครงสร้างองค์การและความท้าทายความเสี่ยงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยเอกชนซึ่งสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 จากผลการศึกษาระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการประนีประนอม

ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ควรระมัดระวังการแก้ปัญหาความขัดแย้งในรูปแบบของการเจรจาต่อรอง โดยต่างฝ่ายต้องยอมเสียสละบางส่วนเพื่อแลกกับอีกส่วนที่ต้องการ มักพบได้ว่าบุคคลทั้งสองฝ่ายจะไม่ค่อยเห็นด้วยในระยะยาว เพราะต่างฝ่ายต่างก็ต้องยอมเสียสละบางส่วนของตนเองอาจจะด้วยความไม่เต็มใจ จึงอาจทำให้เกิดปัญหามานปลายได้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยใช้วิธีการร่วมมือกับครูในสถานศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ความขัดแย้งของสถานศึกษา

1.2 จากผลการศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรระมัดระวังในการติดต่อสื่อสาร การถ่ายทอดข้อมูลที่สำคัญจากผู้ส่งไปยังผู้รับจะต้องถูกต้อง ชัดเจนและเข้าใจตรงกัน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ควรมีการพัฒนาตนเองด้านการติดต่อสื่อสาร ให้มีรูปแบบการประสานงานที่หลากหลายและเหมาะสมกับการทำงานเป็นทีม เพื่อส่งผลให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและครูจึงควรนำองค์ประกอบของการบริหารความขัดแย้งกับการทำงานเป็นทีมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาแนวทางการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

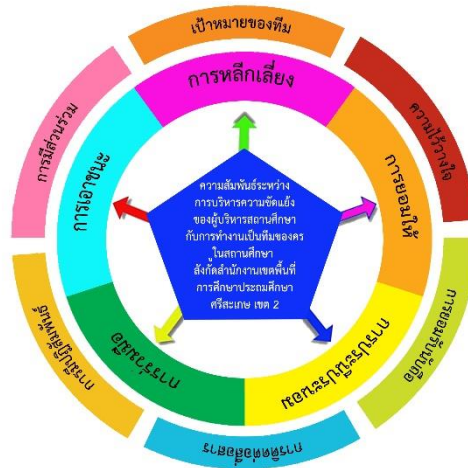
2.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ

กิตติกรรมประกาศ (จะมีหรือไม่ก็ได้)

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นอย่างสูงที่ทำให้วิทยานิพนธ์สมบูรณ์ที่สุดทางคุณค่าวิชาการ

องค์ความรู้ใหม่

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 สรุปเป็นองค์ความรู้ได้ว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา กล่าวคือ เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารความขัดแย้งอยู่ในระดับมากจะส่งผลให้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกันทำให้มีประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างสูง



ภาพที่ 1 ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู

เอกสารอ้างอิง

- จุฑามาศ ช่วยเพชร. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งกับการทำงานเป็นทีม ของครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ: แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา. ปัญญาชน.
- แพนลัดดา ปัฐพี. (2561). การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ประกายกาญจน์ แดงมาตี. (2561). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนกาญจนาภิเษก วิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรรณภา อนันตะคุณ. (2563). บรรยาการขององค์การที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชนภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ศรสวรรค์ สุขสนาน. (2561). *การทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 16. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.*
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.*
- สุทธญาณ ใจชื่อ. (2562). *รูปแบบการบริหารความขัดแย้งตามแนวคิดใหม่ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,*
สุภรณ์ ทับทิมทอง. (2562). *วิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารที่มีผลต่อความผูกพันต่อสถานศึกษาของ
ครูและบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์.*
- อริศรา อุ่มสิน. (2561). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*
- Krejcie and Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Journal of
Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607-610.