

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของ
ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

The relationship between conflict management of school administrators and
morale on performance of teachers under Samut Sakhon
Primary Educational Service Area Office

วีรญาณ รุ่งเรือง* พรศักดิ์ สุจริตรักษ์**

Wiraya Rungruang* Pornsak Sucharitak**

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง*

Graduate Student in Master of Education, Educational Administration Program,

Faculty of Education, Muban Chombueng Rajabhat University*

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง**

Faculty of Education, Muban Chombueng Rajabhat University**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครู และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครู เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 332 คน โดยมีผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 14 คน และครูผู้สอน 318 คนซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มี 3 ด้านอยู่ในระดับมาก และ 2 ด้านอยู่ใน ระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การประนีประนอม การไกล่เกลี่ย การเผชิญหน้า การใช้อำนาจ และการถอนตัว

2. ขวัญในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มี 1 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และ 9 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ สถานภาพของครู ความพึงพอใจในงาน สิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการของสถานศึกษาแรงกดดันจากชุมชนความสามัคคีระหว่างครูด้วยกันหลักสูตรการศึกษา การสนับสนุนการศึกษาจากชุมชนปริมาณงานเงินเดือน และความสามัคคีระหว่างครูกับผู้บริหาร

3. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : การบริหารความขัดแย้ง, ผู้บริหารสถานศึกษา, ขวัญในการปฏิบัติงานของครู

Abstract

The purposes of this research were to study 1) the conflict management of school administrators 2) the morale on performance of teachers and 3) the relationship between conflict management of school administrators and morale on performance of teachers under Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office. The samples were 332 consist of 14 school administrators and 318 teachers under Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office by stratified random sampling. The instrument was a 5-rating scale questionnaire with reliability of .967. The statistics for data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The research findings were as follows:

1. The conflict management of school administrators overall was at a high level. When considered each aspect, there were three high-level aspects and two moderate-level aspects. Ranking from the most to the least were as follows; compromising, smoothing, confronting, forcing, and withdrawing.

2. The morale on performance of teachers overall was at a high level. When considered each aspect, there were a highest-level aspect and nine high-level aspects. Ranking from the most to the least were as follows; teacher status, satisfaction with teaching, school facilities and services, community pressure, rapport among teacher, curriculum issues, community support of education, teacher load, teacher salary, and teacher rapport with the principal.

3. The relationship between conflict management of school administrators and morale on performance of teachers overall were high positive correlation statistically significant at 0.01 level.

Keyword : School Administrators, Conflict management, Morale on performance

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงในบริบทโลกและภูมิภาคทั้งในด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่พัฒนาแบบก้าวกระโดด สภาพภูมิอากาศ การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจและการค้าระดับภูมิภาคและระดับโลกรูปแบบเศรษฐกิจระหว่างประเทศที่มีการบูรณาการและเชื่อมโยงเศรษฐกิจของโลกเข้าด้วยกัน การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีอัตราการเกิดลดลง และเกิดสังคมผู้สูงอายุ การเปลี่ยนแปลงทางสังคม ภูมิปัญญาและวัฒนธรรม ปัจจัยเหล่านี้ล้วนนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงค่านิยม วิถีชีวิตรูปแบบเศรษฐกิจและปฏิสัมพันธ์ของคนในสังคมไทย การศึกษาจึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมให้กับคนทุกช่วงวัยให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ให้มีการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีคุณลักษณะสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, 108) โดยต้องยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทยพัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัย ใฝ่รู้มี

ความรู้มีทักษะมีความคิดสร้างสรรค์มีทัศนคติที่รับผิดชอบต่อสังคมมีจริยธรรม และคุณธรรมพัฒนาคนทุกช่วงวัย โดยมีแนวทาง ปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรมจริยธรรมมีวินัยจิตสาธารณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่ายกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560, 4) รัฐจึงต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปีตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และรัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน ในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล (สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ, 2560, 14) อีกทั้งยังต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานของหน่วยงานส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และสถานศึกษาควบคู่กับการปรับปรุงแก้ไขปัญหาและการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะส่งผลให้หน่วยงานและสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากขึ้น (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, 131)

ในการพัฒนาเศรษฐกิจไทยยุค 4.0 เป็นการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม คือการเอาความคิดสร้างสรรค์เป็นแรงผลักดัน และนำนวัตกรรมเข้ามาช่วยเปลี่ยนจากการผลิตสินค้าไปสู่การบริการมากขึ้น แต่ปัญหาของการขับเคลื่อน คือความไม่พร้อมในการสร้างนวัตกรรม อันมีสาเหตุมาจากหลายปัจจัย เช่น การขาดแคลนเงินทุน ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ขององค์กรภาครัฐขาดความรู้ความเชี่ยวชาญ และอีกหนึ่งสาเหตุสำคัญนั่นก็คือ ปัญหาความขัดแย้งของบุคคลภายในองค์กรด้วยกัน ปัญหาความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ทั้งที่เกิดขึ้นโดยเจตนาและไม่เจตนา ซึ่งความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเหล่านี้จะต้องมีกระบวนการหรือวิธีการที่จะลดความขัดแย้งลง เพื่อให้บรรยากาศในการทำงานกลับมาเป็นปกติหากข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ในองค์กรภาครัฐเกิดความขัดแย้งไม่ลงรอยกัน จนไม่สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป้าหมายก็คงเป็นเพียงความฝันที่ไม่สามารถกระทำการเดินหน้าได้ (สิญาธร นาคพิน, 2562, 23-24) ความขัดแย้งจึงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ในแทบทุกองค์กร หากทุกคนร่วมมือกันจัดการความขัดแย้งอย่างเหมาะสม ก็จะทำให้งานลุล่วงไปได้ด้วยดีแต่หากมีความขัดแย้งเกิดขึ้นมากจนไม่สามารถจัดการได้ก็อาจทำให้ต้องยุบหรือล้มเลิกหน่วยงานอย่างไรก็ตามความขัดแย้งไม่ใช่อุปสรรค แต่บางครั้งความขัดแย้งอาจจะก่อให้เกิดผลดีได้เหมือนกัน ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องมีการรับมือกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นหรือบริหารความขัดแย้งเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรและความขัดแย้งให้ลดน้อยที่สุดหรือหมดสิ้นไป (ทิพย์รัตน์ จิตตเดชาธร, 2559, 2-3) การบริหารความขัดแย้งจึงเป็นภารกิจที่ยากที่สุดสำหรับผู้บริหารที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาด้วยความรอบคอบไม่ควรละเลยกับปัญหาที่เกิดขึ้นซึ่งผู้บริหารที่ดีจะต้องยอมรับความขัดแย้งและพยายามหาทุกวิถีทางในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง หากผู้บริหารใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งไม่เหมาะสม ความขัดแย้งจะรุนแรงขึ้น แต่หากผู้บริหารใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เหมาะสม ความขัดแย้งที่ส่งผลในทางสร้างสรรค์ส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้า (เขมมารี รักษ์ชูชีพ, 2553, 192)

ในการบริหารงานการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายที่กำหนดไว้ ย่อมขึ้นอยู่กับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายนั้น บุคลากรจะต้องได้รับความเสมอภาค ความเป็นธรรม มีการเอาใจใส่ การกระตุ้นจิตใจ เพื่อให้มีขวัญในการปฏิบัติงาน สภาพขวัญที่ดีของบุคลากรจะอำนวย

ประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างมาก เช่น ไม่มีปัญหาความขัดแย้งทั้งร่างกายและจิตใจ ทุกคนมีความสุขในการทำงานและสามารถปรับตัวให้เข้ากับงาน มีความพอใจในสิ่งที่ตนได้รับ มีความสามัคคีในหมู่คณะ (อังคณา บุญเกิด, 2556, 2) โดยการบริหารงานบุคคลจะต้องเสริมสร้างและบำรุงขวัญของพนักงานเพราะขวัญมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ถ้าผู้ที่มีความสามารถดีหากแต่ไม่มีขวัญกำลังใจ ก็อาจจะทำให้ไม่สามารถแสดงความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่และทำให้เกิดผลกระทบต่อการดำเนินงาน ไม่ว่าจะเป็นผลกระทบต่อผลผลิต ความร่วมมือ ความกระตือรือร้น วินัย และความสำเร็จของหน่วยงานหรือความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับลูกน้อง รวมไปถึงผู้มารับบริการและชุมชน รวมถึงมีผลต่อความมุ่งมั่นและความเต็มใจในการทำงานเพื่อพัฒนางานขององค์กร (ยรรยง สุขมี, 2554, 41) การสูญเสียขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรจึงส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตและคุณภาพของผลลัพธ์ขององค์กร (Bakotic & Babic, 2013 อ้างถึงใน Muskita & Kazimoto, 2017, 108) ดังนั้นขวัญจึงเป็นสิ่งที่มิใช่ประโยชน์และมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานของทุกคนในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกคนจะต้องคำนึงถึงและให้ความสนใจที่จะเสริมสร้างให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรในองค์กรของตน (ยุภาพร วงษ์พิพัฒน์, 2556, 15-16)

วัชรินทร์ เหลืองนวล (2555) ได้ศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และกานต์ศักดิ์ ดัดขุนทด (2558, บทคัดย่อ) พบว่าพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ตามทัศนคติของครูมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง

ในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนของไทยยังคงประสบปัญหาอย่างมาก ซึ่งแทบทุกองค์กรยังประสบปัญหาเรื้อรังภายในองค์กร เช่น ความขัดแย้งในเรื่องผลประโยชน์ ความขัดแย้งในเรื่องภาระงานที่ไม่เท่าเทียม ความขัดแย้งในการที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม การบริหารความขัดแย้งจึงยังไม่ได้ได้รับความสนใจเท่าที่ควร ดังผลวิจัยของทักษิณ ภูบัวเพชร (2554, 98) พบว่า พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการหลีกเลี่ยงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับต่ำสุด สอดคล้องกับรัชชนิวรรณ พวงวรินทร์ (2554, 66) พบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนด้านการหลีกเลี่ยงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำและมนูญ อุดรินทร์ (2555, 66) พบว่าพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาด้านวิธีการประนีประนอม ด้านวิธีการหลีกเลี่ยง ด้านวิธีการร่วมมือ และด้านวิธีการยอมให้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเอาชนะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ

ขวัญในการปฏิบัติงานมีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เพราะขวัญคือความเต็มใจในการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จ แต่ผลการวิจัยในหลายปีที่ผ่านมาพบปัญหาเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน ดังผลวิจัยของวรินทร์ ภายขุนทด (2553, 67) พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับต่ำสุด อีกทั้งสายสุนีย์ แสงเมือง (2557, 68) พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับต่ำสุด และสุภาพร พยัคประโคน (2557, 46) พบว่า สภาพขวัญและกำลังใจ

ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านเงินเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับต่ำสุด

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครู
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครู

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2563 จำนวน 2,429 คน โดยจำแนกเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 102 คน ครูจำนวน 2,327 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2563 จำนวน 332 คน โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 14 คน และครู จำนวน 318 คน ซึ่งได้จากการเปิดตารางเครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, 607-610) จากนั้นทำการกลุ่มตัวอย่างซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1) ผู้วิจัยทำการแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหาร และครู หลังจากนั้นจึงวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้น ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็กสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ ทำให้ได้ยอดรวมของตัวอย่างในแต่ละขนาดสถานศึกษา

2) เพื่อให้ได้ผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยทำการสุ่มอย่างง่าย โดยตัวอย่างที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีจับสลาก ส่วนกลุ่มครูใช้ตารางตัวเลขสุ่ม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดสถานศึกษา	ประชากร		รวม	กลุ่มตัวอย่าง		รวม
	ผู้บริหาร	ครู		ผู้บริหาร	ครู	
ขนาดเล็ก	22	224	246	3	31	34
ขนาดกลาง	61	1,086	1,147	9	148	157
ขนาดใหญ่	19	1,017	1,036	2	139	141
รวม	102	2,327	2,429	14	318	332

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูล จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งปฏิบัติการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

3. การสร้างเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำผลการศึกษามาสร้างและปรับปรุงเครื่องมือ โดยขอคำแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

2. ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหากับตัวแปรของการวิจัย ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งหนึ่ง

3. สร้างแบบสอบถามโดยให้ครอบคลุมเนื้อหาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ เพื่อให้ข้อเสนอแนะมาปรับปรุง

4. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อความสมบูรณ์และถูกต้องของเนื้อหาโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งโดยคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า 0.67 ขึ้นไป

5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเดียวกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างรวม 8 แห่ง แห่งละ 4 คน รวม 32 คน

6. หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1978, 161) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 เท่ากับ .894 ตอนที่ 3 เท่ากับ .969 และทั้งฉบับ เท่ากับ .967

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นระบบ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงเพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ที่เป็นสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างในตอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้

2. ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลและติดตามรวบรวมแบบสอบถามคืนจากสถานศึกษาต่าง ๆ ด้วยตนเองซึ่งสามารถเก็บแบบสอบถามที่ได้จำนวน 332 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ มีหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจัดกระทำข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังนี้

- 1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้รับคืนมา
- 1.2 จัดระบบข้อมูล ตรวจสอบรวบรวมคะแนนแบบสอบถามที่สมบูรณ์
- 1.3 นำข้อมูลไปคำนวณหาค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งถามรายละเอียดเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่งปฏิบัติการใช้การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

1.2 การวิเคราะห์ระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและขวัญในการปฏิบัติงานของครูใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครูใช้การวิเคราะห์ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

(n=332)				
การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ	ลำดับ
1. การเผชิญหน้า (X_1)	3.73	0.94	มาก	3
2. การไกล่เกลี่ย (X_2)	4.10	0.82	มาก	2
3. การใช้อำนาจ (X_3)	3.48	0.89	ปานกลาง	4
4. การประนีประนอม (X_4)	4.12	0.87	มาก	1
5. การถอนตัว (X_5)	3.31	0.58	ปานกลาง	5
รวม (X_{tot})	3.75	0.53	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่าการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน และระดับปานกลาง 2 ด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้การประนีประนอม ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.87) การไกล่เกลี่ย ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.82)การเผชิญหน้า

($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.94) การใช้อำนาจ ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.89) และการถอนตัว ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.58)

2. ขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

(n=332)				
ขวัญในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ	ลำดับ
1. ความสามัคคีระหว่างครูกับผู้บริหาร (Y_1)	3.76	0.75	มาก	10
2. ความพึงพอใจในงาน (Y_2)	4.37	0.37	มาก	2
3. ความสามัคคีระหว่างครูด้วยกัน (Y_3)	4.14	0.64	มาก	5
4. เงินเดือน (Y_4)	3.90	0.52	มาก	9
5. ปริมาณงาน (Y_5)	3.92	0.47	มาก	8
6. หลักสูตรการศึกษา (Y_6)	4.08	0.48	มาก	6
7. สถานภาพของครู (Y_7)	4.79	0.32	มากที่สุด	1
8. การสนับสนุนการศึกษาจากชุมชน (Y_8)	3.97	0.44	มาก	7
9. สิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการของสถานศึกษา (Y_9)	4.29	0.40	มาก	3
10. แรงกดดันจากชุมชน (Y_{50})	4.17	0.30	มาก	4
รวม (Y_{tot})	4.17	0.30	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.30) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และระดับมาก 9 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ สถานภาพของครู ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.32) ความพึงพอใจในงาน ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.37) สิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.40) แรงกดดันจากชุมชน ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.30) ความสามัคคีระหว่างครูด้วยกัน ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.64) หลักสูตรการศึกษา ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.48) การสนับสนุนการศึกษาจากชุมชน ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.44) ปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.47) เงินเดือน ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.52) และความสามัคคีระหว่างครูกับผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.75)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตารางที่ 4 แสดงผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

การบริหารความ ขัดแย้ง ขวัญในการ ปฏิบัติงาน	การ เผชิญหน้า (X ₁)	การไกล่ เกลี่ย (X ₂)	การใช้ อำนาจ (X ₃)	การ ประนีประน อม (X ₄)	การถอนตัว (X ₅)	รวม (X _{tot})
ความสัมพันธ์ ระหว่างครูกับ ผู้บริหาร (Y ₁)	0.825**	0.855**	0.189**	0.862**	0.510**	0.850**
ความพึงพอใจใน งาน (Y ₂)	0.422**	0.574**	0.217**	0.765**	0.458**	0.540**
ความสัมพันธ์ ระหว่างครู ด้วยกัน (Y ₃)	0.388**	0.592**	0.285**	0.719**	0.396**	0.529**
เงินเดือน (Y ₄)	0.440**	0.483**	0.279**	0.487	0.287**	0.445
ปริมาณงาน (Y ₅)	0.159**	0.495**	0.295**	0.344**	0.358**	0.208**
หลักสูตร การศึกษา (Y ₆)	0.648**	0.711**	0.143**	0.711**	0.276**	0.493**
สถานภาพครู (Y ₇)	0.249	0.261**	0.165**	0.228**	0.188**	0.209
การสนับสนุน การศึกษาจาก ชุมชน (Y ₈)	0.613**	0.673**	0.388**	0.626**	0.349**	0.476**
สิ่งอำนวยความสะดวก และ บริการของ สถานศึกษา (Y ₉)	0.246	0.144**	0.288**	0.212**	0.256**	0.322
แรงกดดันจาก ชุมชน (Y ₁₀)	0.280	0.166**	0.219**	0.220**	0.073	0.407
รวม (Y_{tot})	0.566**	0.635**	0.299**	0.776**	0.494**	0.658**

** มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r = .658$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายคู่พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกทุกคู่ โดยรายคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือ การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการประนีประนอมกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูด้านความสามัคคีระหว่างครูกับผู้บริหาร ($r = 0.862$) และรายคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุดคือ การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการถอนตัวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูด้านแรงกดดันจากชุมชน ($r = 0.299$)

สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มี 3 ด้านอยู่ในระดับมาก และ 2 ด้านอยู่ใน ระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การประนีประนอม การไกล่เกลี่ย การเผชิญหน้า การใช้อำนาจ และการถอนตัว

2. ขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มี 1 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และ 9 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ สถานภาพของครู ความพึงพอใจในงาน สิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการของสถานศึกษาแรงกดดันจากชุมชนความสามัคคีระหว่างครูด้วยกัน หลักสูตรการศึกษา การสนับสนุนการศึกษาจากชุมชนปริมาณงานเงินเดือน และความสามัคคีระหว่างครูกับผู้บริหาร

3. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r = .658$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยข้างต้น สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในสถานศึกษา ไม่ปล่อยให้ปัญหายืดเยื้อบานปลายโดยพยายามใช้ทุกวิถีทางที่สามารถยุติข้อขัดแย้งได้ เพื่อให้การทำงานและการใช้ชีวิตร่วมกันภายในสถานศึกษาเป็นไปด้วยความราบรื่น จึงมีการบริหารความขัดแย้งที่อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของงานวิจัยของปิยะรัตน์ โสภา (2554, 94) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับสุขภาพโครงการของโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี ผลวิจัยพบว่า การบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของมณฑา กองเงิน (2554, 92) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของสมยศ ศุภเลิศ (2556, 61) ที่ศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผลวิจัยพบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน และระดับปานกลาง 2 ด้านคือ ด้านการประนีประนอมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ด้านการไกล่เกลี่ย และด้านการเผชิญหน้า ด้านการใช้อำนาจ และด้านการถอนตัว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการประนีประนอมเป็นการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่อาศัยการพูดโน้มน้าวของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อประสานความรู้สึกให้คู่ขัดแย้งเกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน โดยต่างคำนึงถึงผลและความพึงพอใจที่จะเกิดต่อคู่ขัดแย้งทั้งสองฝ่ายซึ่งการประนีประนอมเป็นการแก้ไขความขัดแย้งให้หมดสิ้นทั้งจากพฤติกรรมภายนอกและความรู้สึกภายใน เกิดการถอนน้ำใจกันและรักษาสัมพันธภาพของทุกฝ่าย การประนีประนอมจึงเป็นวิธีที่ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร นำไปปรับใช้มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนาวดี พิสัยสวัสดิ์ (2555, 74) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายบริหารความขัดแย้งด้วยวิธีการประนีประนอมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสูงสุด งานวิจัยของวัชรินทร์ เหลืองนวล (2555, 57) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านการประนีประนอมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และงานวิจัยของศุภลักษณ์ ผดุงเวียง (2558, 82) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดอุดรธานี ผลวิจัยพบว่า วิธีการประนีประนอมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่นักเรียนสอบผ่านเกณฑ์การทดสอบระดับชาติใช้วิธีนี้ในระดับมากที่สุด และมากกว่าสถานศึกษาในโรงเรียนที่นักเรียนสอบไม่ผ่านเกณฑ์การทดสอบระดับชาติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการถอนตัวมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาไม่วางตัวอยู่เหนือความขัดแย้ง มักมีอคติ ผักไผ่และแสดงความคิดเห็นเข้าข้างฝั่งใดฝั่งหนึ่ง อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาอาจจะใจร้อนในการแก้ไขปัญหา เมื่อเกิดปัญหาจึงวู่วามรีบจัดการปัญหา ไม่รอปัญหาทุเลาลงก่อน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐชนัน รัตนกิจวรพงศ์ (2562, 68-69) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลวิจัยพบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการถอนตัวมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จิราวัฒน์ เขียนรูปครุฑ (2558, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 3 ผลวิจัยพบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการถอนตัวมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และกานต์ศักดิ์ ดัดขุนทด (2558, 146) ที่ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ตามทัศนะของครูผลวิจัยพบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการถอนตัวมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. จากผลการวิจัยที่พบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครมีความสัมพันธ์และความสามัคคีอันดีต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และนักเรียน ได้รับการสนับสนุนและมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการจัดการศึกษาและงานอื่นๆให้เกิด ประสิทธิภาพทั้งจากระบบบริหารในสถานศึกษาและชุมชน มีสิทธิและสวัสดิการที่ดี มีความมั่นคงในชีวิต ได้ทำงานและมีปริมาณงานตรงตามความคาดหวังไว้ ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของสุมาลี ลีประโคน (2557, 65) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู อำเภอกะสังสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลวิจัยพบว่า ความคิดเห็น เกี่ยวกับสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู อำเภอกะสังสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของวรรณ หยวกัญญ์ (2558, 71) ที่ ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญในการปฏิบัติงานของ ครูผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอดำรงวิทยะ จังหัดกาญจนบุรี ผลวิจัยพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของเลรา ซาน (Lerazan, 2557, 89) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษา ผลวิจัยพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสาธิตแห่ง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครู ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยที่ด้าน สถานภาพของครูมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสูงสุดความพึงพอใจในงานสิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการ ของสถานศึกษา แรงกดดันจากชุมชน ความสามัคคีระหว่างครูด้วยกัน หลักสูตรการศึกษา การสนับสนุน การศึกษาจากชุมชน ปริมาณงาน เงินเดือน และความสามัคคีระหว่างครูกับผู้บริหาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้รับการยกย่อง นับถือ และได้รับการ ปฏิบัติจากชุมชนเป็นอย่างดี เนื่องจากอาชีพครูเป็นอาชีพที่สังคมไทยให้ความเคารพและยอมรับว่ามีเกียรติ และน่ายกย่อง เป็นอาชีพที่ประสิทธิประสาทความรู้ ให้อนาคตแก่บุตรหลานของคนในชุมชน อีกทั้งคนใน ชุมชนก็ยอมรับว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มั่นคง มีค่าวิทยฐานะหรือค่าตอบแทนที่สูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของพยนต์ บุญเพ็ง (2553, 73) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลวิจัย พบว่า สภาพของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความพอใจในสถานภาพของครูมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก งานวิจัยของงานวิจัยของสุมาลี ลีประโคน (2557, 65) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงานของครู อำเภอกะสังสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลวิจัยพบว่า สภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู อำเภอกะสังสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 ด้านสถานภาพของครูมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของวิระ หนู ราช (2558, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับขวัญในการ ปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ผลวิจัยพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสถานภาพของครู

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาไม่ค่อยสนใจให้คำแนะนำช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับครูทั้งในการปฏิบัติงานและในด้านอื่น ๆ ไม่ให้ครูได้ใช้ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ รวมถึงขาดการยกย่องและให้กำลังใจครูที่ปฏิบัติงานดีซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิวัฒน์ ลำไยขจี (2556, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 ผลวิจัยพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. จากการวิจัยที่พบว่าการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความขัดแย้งเป็นสิ่งที่บั่นทอนขวัญในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก ทั้งในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและงาน การขัดแย้งกันจึงย่อมไม่ยอมทำงานร่วมกัน เกิดความไม่พอใจ ไม่อยากปฏิบัติงาน เมื่อมีการบริหารความขัดแย้งภายในสถานศึกษา จนได้ข้อยุติก็จะเกิดความเข้าใจ สามัคคีกัน ขวัญในการปฏิบัติงานก็สูงขึ้นไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรินทร์ เหลืองนวล (2555, 74) ที่ศึกษาเรื่องการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 ผลวิจัยพบว่าการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาทุกแบบกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันระดับสูงในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 งานวิจัยของกานต์ศักดิ์ ดัดขุนทด (2558, 146) ที่ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ตามทัศนะของครู ผลวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ตามทัศนะของครูในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และงานวิจัยของกิบส์ (Gibbs, 1997, 249) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการประนีประนอมความขัดแย้งโดยได้สำรวจข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนที่มีความขัดแย้งในชนบทพบว่าการใช้การประนีประนอมในความขัดแย้งอาจจะมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์ให้เกิดสภาวะแวดล้อมที่ลดภัยความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในปัจจุบันมีผลมาจากอิทธิพลประเพณีและวัฒนธรรมควรใช้การประนีประนอมในการแก้ปัญหาความขัดแย้งเพื่อทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรหลีกเลี่ยงที่จะเผชิญหน้ากับปัญหาของคู่ขัดแย้งและรอโอกาสแก้ปัญหาภายหลังหรือให้ปัญหาทุเลาลงไปเอง และวางตัวเป็นกลางไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใด
2. ผู้บริหารควรสนใจให้คำแนะนำและช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับครูทั้งในการปฏิบัติงานและในด้านอื่น ๆ และให้ครูได้ใช้ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับปัญหาที่เกิดขึ้น โดยต้องวางตัวเป็นกลาง ไม่แสดงความคิดเห็นที่แสดงออกถึงการฝักใฝ่หรือเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง แต่งตั้งตัวแทนที่ไม่มีอคติฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งในการแก้ไขปัญหา รวมทั้งในบางครั้งควรรอให้ปัญหาทุเลาแล้วจึงค่อยแก้ไขภายหลัง และผู้บริหารสถานศึกษาควรให้อิสระในแก้ไขปัญหาและการจัดการชั้นเรียนของครูบนพื้นฐานของกฎ ระเบียบของหน่วยงานต้นสังกัด ให้ความสำคัญในด้านวิชาการเพื่อพัฒนามาตรฐานนักเรียน และจัดการการมีส่วนร่วมในกิจกรรมภายในชุมชนให้มีปริมาณที่เหมาะสมให้เกิดความพึงพอใจทั้งจากตัวครูและชุมชน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยวิธีการถอนตัว
2. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาขวัญในการปฏิบัติงานของครูในด้านความสัมพันธ์ของผู้บริหารกับครู
3. ควรศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู

เอกสารการอ้างอิง

- เชมมารี รัชชชีพ. (2553). **ทฤษฎีองค์การ**. กรุงเทพฯ : ทริปเพิล กรุ๊ป.
- ณัฐชนน รัตนกิจวรพงศ์. (2562). แนวทางการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. **วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น**, 15, 68-78.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎามนตรี. (2560). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560 – 2564**. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- สิญาธร นาคพิน และวิลาวัณย์ สมบูรณ์. (2562). การบริหารความขัดแย้งในองค์กรภาครัฐ ยุคประเทศไทย 4.0. **วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี**, 6, 21-46.
- Muskita, C. & Kazimoto, P. (2017). Workplace environment and employee morale: A study of selected organizations in Jakarta, Indonesia. **Human Behavior, Development and Society**, 16, 108-117.
- Johnson, D. W. & Johnson, F. P. (2003). **Joining together: Group theory and group skills**. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Bentley, R. R. & Rempel, A. M. (1967). **Changing teacher morale: An experiment in feedback of identified problems of teachers and principals**. Washington: Office of Education, Department of Health, Education, and Welfare.
- Wolman, B. B. (1973). **Dictionary of behavioral science**. New York: Van Nostrand Reinhold.