

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา
กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต ๑
The Relationship Between Conflict Management Of
School Administrators And Morale In Performance Of
The Teachers In Schools Under The Phra Nakhon Si Ayutthaya
Primary Educational Service Area Office 1

สุทธาทิพย์ ทิพย์โสตร์*

Suthathip Thipsot

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ประเทศไทย

Education Administration Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand.

ธีระวัฒน์ มอนไธสง**

Teerawat Montaisong

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ประเทศไทย

Education Administration Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand.

Email: suthathip_08@hotmail.com

Received : June 21, 2021

Revised : August 11, 2021

Accepted : August 12, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (๑) เพื่อศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา (๒) เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา และ (๓) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ จำนวน ๓๒๐ คน ได้จากการกำหนดขนาดจากตารางสำเร็จรูปของ เครจซี และมอร์แกน และ สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ เกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีค่าความเชื่อมั่น ๐.๙๐ และ

* นางสาวสุทธาทิพย์ ทิพย์โสตร์ MissSuthathip Thipsot, นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต Master of Education students

** ผศ.ดร.ธีระวัฒน์ มอนไธสง Asst. Prof. Dr. Teerawat Montaisong, อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ Advisor Thesis

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยมีค่าความเชื่อมั่น ๐.๙๗ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า (๑) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต ๑ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริหารความขัดแย้งแบบยอมรับและแบบประนีประนอม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือการบริหารความขัดแย้งแบบร่วมมือกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การบริหารความขัดแย้งแบบหลีกเลี่ยง (๒) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต ๑ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และ (๓) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต ๑ มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์; การบริหารความขัดแย้ง; ผู้บริหารสถานศึกษา; ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน; ครูในสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to (1) study the conflict management of school administrators; (2) study the morale in performance of the teachers in schools; (3) The relationship between conflict management of school administrators and morale in performance of the teachers in schools. The samples of this research were 320 teachers under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1 who were selected by determining sample size through the Krejcie and Morgan's table and Stratified sampling. The research instrument used are a five-point-scale questionnaire about conflict management of school administrators with the reliability at 0.90 and morale in performance of the teachers with the reliability at 0.97. The statistics used in this research are percentage, mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient.

The results indicate that: (1) as a whole, the conflict management of school administrators is at the moderate level, when considered individually, it was found that the acceptable and conciliatory conflict management with the highest average, followed by cooperative conflict management and the item with the least average is the avoidance of conflict management; (2) as a whole, the morale in performance of the teachers in schools is at a high level, when considering each aspect, it was found that the sense of responsibility with the highest mean, followed by the sense of satisfaction at work and the item with the least mean value is relationships in the organization; (3) The relationship between conflict management of school administrators and morale in performance of the teachers in schools under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1 is a positive relatively low level with statistical significance level of .01.

Keywords: Relationship; Conflict management; School administrators; Morale in performance; Teachers in schools

บทนำ

ครูมีความสำคัญตามบทบาทหน้าที่ที่กฎหมายได้กำหนดไว้ ดังปรากฏในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๔ ซึ่งได้บัญญัติไว้ว่า “ครู หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน”^๑ และ พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๔ ได้บัญญัติว่า “ครู หมายความว่า บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญา ทั้งของรัฐและเอกชน”^๒ จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้นจึงนับได้ว่าครูนั้นเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของการพัฒนาประเทศอย่างแท้จริง

^๑ ราชกิจจานุเบกษา, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://www.ratchakitcha.soc.go.th/RKJ/announce/search_result.jsp?SID=ACD8E125534E1196A17535DAE3582A9 [๑๐ มกราคม ๒๕๖๓].

^๒ ราชกิจจานุเบกษา, พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://www.ratchakitcha.soc.go.th/RKJ/announce/search_result.jsp?SID=ACD8E125534E1196A17535DAE3582A9 [๑๐ มกราคม ๒๕๖๓].

อย่างไรก็ดีผู้ที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ครูย่อมต้องปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้งานต่าง ๆ บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ในการที่ครูจะทำงานให้มีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของแต่ละคนเป็นอย่างมาก เพราะถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจ ไม่ให้ความร่วมมือและไม่มีความสนใจในตัวเองแล้ว แม้จะมีการจัดรูปร่างอย่างดีที่สุด มีวัสดุอุปกรณ์มีแผนงานที่ดีเพียงใดก็ตาม องค์กรนั้น ก็ไม่สามารถที่จะดำเนินงานให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพได้^๓ คนที่มีขวัญกำลังใจดีมักเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน ให้เป็นไปตามความมุ่งหมาย มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกัน เพื่อให้จุดมุ่งหมายขององค์กรบรรลุผล มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระเบียบวินัยและเต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับต่าง ๆ แม้ว่าองค์กรจะมีปัญหาอย่างไร ก็จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อแก้ไขปัญหา^๔ นั้น ๆ ให้ลุล่วงไป มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจและความสนใจในการทำงานอย่างมากมาย รวมถึงมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล^๕ ดังนั้นก็คาดได้ว่า องค์กรใดที่มีบุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงานต่ำ ความสำเร็จของงานก็ย่อมไม่บรรลุผลดังที่ตั้งใจไว้หรืออาจจะประสบความล้มเหลวในที่สุด ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจะดีหรือไม่ดีนั้นอาจมีผลมาจากการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งการบริหารการศึกษาในสถานศึกษานั้นมีปัจจัยหลาย ๆ อย่างที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู เช่น ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ สถานภาพและการได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง สิ่งอำนวยความสะดวก ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ความมั่นคง ปลอดภัย ความเพียงพอของรายได้ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เหล่านี้ถือเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่^๖

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน ๑๗๙ สถานศึกษา มีจำนวนผู้บริหารจำนวน ๑๗๙ คน และบุคลากรครูจำนวนทั้งสิ้น ๑,๘๓๖ คน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ ได้กำหนดนโยบายให้สถานศึกษามีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน แต่จากการสอบถามบุคลากรครูในสังกัด

^๓ อารณ อับดุลฮากิม, “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต ๓ ในอำเภอเจาะไอร้อง จังหวัดนราธิวาส”, สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, ๒๕๕๙), หน้า ๒.

^๔ สุมาลี ลิประโคน, “การศึกษาสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู อำเภอกะสัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒”, วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, ๒๕๕๓), หน้า ๑๓.

^๕ ปุณศรีชัย ชัยสุข, “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูระดับประถมศึกษาโรงเรียนเอกชน อำเภอบางกร่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต ๒”, วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, ๒๕๕๔), หน้า ๒.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ กลับพบว่า ยังพบปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ความไม่เสมอภาคในการมอบขวัญกำลังใจแก่ครู การมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ การส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ หรือการยกย่องเชิดชูเกียรติครู โดยอาจจะมีสาเหตุประการหนึ่งมาจาก ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งอาจก่อตัวและสะสมความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งปัญหาความขัดแย้ง เป็นปัญหาที่จะบั่นทอนขวัญและกำลังใจของผู้ที่จะแก้ปัญหาและทำการพัฒนาประเทศ^๖ ความขัดแย้งในการทำงานของปัจเจกบุคคล (Conflict of Code) เป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงได้ยากและอาจส่งผลหลายประการ เช่น การทำงานหยุดชะงัก เพราะเกิดความเครียด เต็มไปด้วยอารมณ์ขุ่นมัว จนทำให้ซับซ้อนใจ ส่งผลให้ขาดความสามารถในการตัดสินใจและขาดความเชื่อมั่นในตนเองตามมา การมุ่งทำงานตามมาตรฐานอันหนึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของคนอื่นทำให้เกิดความไม่สบายใจ รู้สึกผิด ทำให้คนอื่นไม่พอใจและขาดความเชื่อมั่นในตนเองได้ เมื่อมีความขัดแย้งก็ต้องมีการแก้ไขเกิดการปรับปรุงระบบการทำงาน จะทำให้เปลี่ยนระบบการทำงานบ่อย ๆ อาจทำให้คนสับสนจนปรับตัวไม่ทัน เพราะต้องเรียนรู้ใหม่หลายครั้ง ประสบการณ์เดิม ๆ ก็ใช้ไม่ได้ ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจต่อพนักงานได้ แม้แต่หลักการทำงานที่ผ่านการกลั่นกรองมาเป็นอย่างดีแล้ว ก็ย่อมจะพบปัญหาได้เสมอ^๗ ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องบริหารจัดการกับปัญหาความขัดแย้ง เพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรมากที่สุด^๘ การบริหารความขัดแย้งเป็นภารกิจที่ยากที่สุดอย่างหนึ่งของผู้บริหาร เพราะความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องเผชิญหน้าอยู่ทุกวัน ผู้บริหารไม่สามารถทำเป็นไม่สนใจหรือละเลยได้ ไม่สามารถปล่อยให้เกิดขึ้นและรุนแรงโดยไม่จัดการแก้ไข และเนื่องจากผู้บริหารไม่สามารถเลือกได้ว่าจะต้องทำงานกับใคร ไม่ว่าผู้บริหารจะต้องทำงานกับคนที่ตนชอบหรือไม่ชอบผู้บริหารก็ต้องสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ซึ่งนั่นย่อมทำให้มั่นใจได้ว่างานที่ทำจะประสบความสำเร็จ^๙ การแก้ปัญหาความขัดแย้งจำเป็นต้องอาศัยรูปแบบที่เหมาะสม ซึ่งการบริหารหรือจัดการความขัดแย้ง มีรูปแบบในการใช้วิธีการแก้ไขที่แตกต่างกันออกไป วิธีการแบบใดที่จะกำจัดความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่อย่างไรนั้น ก็ขึ้นอยู่กับสถานการณ์

^๖ ลิขิต ธีรเวคิน, ปัญหาความขัดแย้ง ๒๕๕๒, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://mgronline.com/daily/detail/9520000077095> [๑๐ มกราคม ๒๕๖๓].

^๗ เนตร์พัฒนา ยาวีราช, Modern Management การจัดการสมัยใหม่, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : ทริปเพิ้ล กรุ๊ป, ๒๕๕๓), หน้า ๓๕.

^๘ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, การจัดการความขัดแย้งในองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : ออฟเซ็ท ครีเอชั่น, ๒๕๕๐), หน้า ๗.

^๙ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, ความขัดแย้ง การบริหารเพื่อความสำเร็จ, (กรุงเทพมหานคร : ต้นอ้อแกรมมี, ๒๕๕๐), หน้า ๙.

ในขณะนั้นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ฉะนั้น จึงขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้บริหารที่จะพิจารณาอย่างถ่องแท้ แล้วจึงเลือกนำรูปแบบต่างไปใช้ในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง^{๑๐} มิฉะนั้นแล้วจะได้รับผลเสียแทนที่จะเกิดประโยชน์ อาจทำให้เพิ่มความขัดแย้งหรือบรรยากาศของการเป็นศัตรูมากขึ้น และยากยิ่งที่จะหาหนทางแก้ไขต่อไปในภายหลังได้ ดังนั้นจึงเป็นความท้าทายของผู้บริหารที่จะใช้ความสามารถในหาวิธีการหรือรูปแบบที่เหมาะสมมาแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจ และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายมากที่สุด

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของรูปแบบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ ผลการวิจัยนี้จะช่วยให้ทราบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาอยู่ในระดับใด ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด และรูปแบบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ อย่างไร และผลการวิจัยนี้จะช่วยทำให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องตระหนักและเห็นความสำคัญกับการแก้ไขปัญหความขัดแย้งในสถานศึกษาพร้อมทั้งนำผลการวิจัยนี้ไปวางแผนกำหนดแนวทางการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูให้มีความเหมาะสม เพื่อให้งานของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑
๒. เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑
๓. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑

^{๑๐} วิเชียร วิทยอุดม, การบริหารความขัดแย้งในองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : ธนัชาการพิมพ์, ๒๕๕๕), หน้า ๕

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ มีวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

๑. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ คือ ครู ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ ในปีการศึกษา ๒๕๖๒ จำนวน ๑,๘๘๗ คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู จำนวน ๓๒๐ คน ได้จากการกำหนดขนาดจากตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่ และมอร์แกน และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยแบ่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ ออกเป็นอำเภอ รวม ๙ อำเภอ จากนั้นทำการสุ่มครูอย่างง่ายจากแต่ละอำเภอให้ได้สัดส่วนที่เท่ากัน

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยแบ่งข้อคำถามออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบให้เลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น ๕ ระดับ

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ๕ ระดับ สอบถาม เกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

๓. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

๓.๑ ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดประเด็นเพื่อสร้างแบบสอบถาม ภายใต้คำปรึกษาของอาจารย์ผู้ดูแลวิทยานิพนธ์

๓.๓ นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๕ คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องความชัดเจนของสำนวนภาษาและความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยพิจารณา

ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะโดยผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง ๐.๖๐ – ๑.๐๐

๓.๓ นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ ร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นนำไปทดลองใช้กับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ คน เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

๔. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อขอเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง

๔.๒ ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๓๒๐ ชุด นำมาตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

๕. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลทั้งหมดแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และวุฒิทางการศึกษา

ตอนที่ ๒ ระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต ๑ ประกอบด้วย ๕ รูปแบบ ได้แก่ (๑) แบบหลีกเลี่ยง (๒) แบบยอมรับ (๓) แบบประนีประนอม (๔) แบบเอาชนะ และ (๕) แบบร่วมมือกัน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลโดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปล เป็นลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต ๑ ประกอบด้วย ๕ ด้าน ได้แก่ (๑) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง (๒) ความรู้สึกรับผิดชอบ (๓) ความรู้สึกประสบความสำเร็จ (๔) ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและ (๕) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลโดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปล เป็นลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ ๔ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ วิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

๖. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ และนำเสนอผลการวิจัยแบ่งเป็น ๔ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของครูในสถานศึกษาที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๒๐ คน ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๒๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๐๐ อายุของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดอยู่ระหว่าง ๓๐-๔๐ ปี จำนวน ๑๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๔๔ ประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ต่ำกว่า ๕ ปี จำนวน ๑๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๖๓ และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๒๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๓๑

ตอนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ ประกอบด้วย รูปแบบการบริหารความขัดแย้ง ๕ รูปแบบ แสดงดังตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑

การบริหารความขัดแย้ง	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๑. แบบหลีกเลี่ยง	๒.๔๘	๑.๑๒	น้อย
๒. แบบยอมรับ	๓.๔๑	๐.๙๔	ปานกลาง
๓. แบบประนีประนอม	๓.๔๑	๐.๙๔	ปานกลาง
๔. แบบเอาชนะ	๒.๕๔	๐.๙๕	ปานกลาง
๕. แบบร่วมมือกัน	๓.๔๐	๑.๐๘	ปานกลาง
รวม	๒.๙๗	๐.๔๘	ปานกลาง

จากตาราง ๑ พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = ๒.๙๗$, S.D. = ๐.๔๘) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริหารความขัดแย้งแบบยอมรับและแบบประนีประนอม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = ๓.๔๑$, S.D. = ๐.๙๔) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ การบริหารความขัดแย้งแบบร่วมมือกัน ($\bar{x} = ๓.๔๐$, S.D. = ๑.๐๘) อยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การบริหารความขัดแย้งแบบหลีกเลี่ยง ($\bar{x} = ๒.๔๘$, S.D. = ๑.๑๒) อยู่ในระดับน้อย

ตอนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ ประกอบด้วย ๕ ด้าน แสดงดังตารางที่ ๒

ตารางที่ ๒ แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๑. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง	๔.๐๕	๐.๖๔	มาก
๒. ความรู้สึกรับผิดชอบ	๔.๓๗	๐.๕๖	มาก
๓. ความรู้สึกประสบความสำเร็จ	๓.๙๘	๐.๕๙	มาก
๔. ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน	๔.๑๐	๐.๖๖	มาก
๕. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	๓.๘๔	๐.๘๘	มาก
รวม	๔.๐๘	๐.๕๕	มาก

จากตารางที่ ๒ พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๔.๐๘$, S.D. = ๐.๕๕) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = ๔.๓๗$, S.D. = ๐.๕๖)

รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.66) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ($\bar{x} = 3.84$, S.D. = 0.88) ซึ่งทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ แสดงดังตารางที่ ๓

ตารางที่ ๓ แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑

การบริหารความขัดแย้ง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา					
	ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง	ความรู้สึกรับผิดชอบ	ความรู้สึกประสบความสำเร็จ	ความรู้สึกพึงพอใจ ในการทำงาน	ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	รวม
๑. แบบหลีกเลี่ยง	-.๕๖**	-.๐๗	-.๓๓**	-.๓๖**	-.๕๘**	-.๔๕**
๒. แบบยอมรับ	.๕๘**	.๑๕**	.๕๒**	.๕๐**	.๗๕**	.๖๑**
๓. แบบประนีประนอม	.๕๘**	.๑๕**	.๕๒**	.๕๐**	.๗๕**	.๖๑**
๔. แบบเอาชนะ	-.๓๙**	-.๑๕**	-.๒๕**	-.๔๑**	-.๔๒**	-.๓๙**
๕. แบบร่วมมือกัน	.๖๐**	.๐๘	.๔๕**	.๕๐**	.๗๒**	.๕๘**
รวม	.๒๐**	.๐๐	.๒๓**	.๑๔*	.๒๗**	.๒๑**

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตาราง ๓ พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = .๒๑$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ โดยการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน ๔ ด้าน ซึ่งขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายได้ ดังนี้

๑. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริหารความขัดแย้งแบบยอมรับและแบบประนีประนอม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การบริหารความขัดแย้งแบบร่วมมือกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การบริหารความขัดแย้งแบบหลีกเลี่ยง ทั้งนี้ อาจจะเนื่องจากผู้บริหารมีการบริหารความขัดแย้งโดยให้ทุกคนได้แสดงออกทางความคิดอย่างอิสระ เพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งจนเป็นที่พอใจของทุกฝ่าย หากทางไกลเกินไปให้คู่กรณียุติความขัดแย้ง เมื่อทั้งสองฝ่ายมีเป้าหมายที่แตกต่างกัน ย้ำให้บุคลากรทุกคนยุติความขัดแย้งเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษายอมรับแนวคิดของผู้อื่น เมื่อเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน พยายามแก้ไขปัญหา ด้วยวิธีการประนีประนอมเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายยอมรับได้ ไม่ทำร้ายจิตใจ ถนอมน้ำใจ เพื่อรักษาความสัมพันธ์และความสัมพันธ์ภาพอันดีไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวนีย์ ศรีเดช^{๑๑} ซึ่งได้ทำวิจัยเรื่อง วิธีจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๘ จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีจัดการความขัดแย้งทั้ง ๕ วิธี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประวิณ วีรเสนีย์^{๑๒} ที่ได้วิจัยเรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเครือข่ายเมือง ๒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑ ผลวิจัยพบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเครือข่ายเมือง ๒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑ ตามความคิดเห็นพื้นฐานของผู้บริหารและครูในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กันฐกรณ์ นามนิม^{๑๓} เรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถาน

^{๑๑} เสาวนีย์ ศรีเดช, “วิธีจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๘ จังหวัดราชบุรี”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, ๒๕๕๖).

^{๑๒} ประวิณ วีรเสนีย์, “การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเครือข่ายเมือง ๒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, ๒๕๕๔).

^{๑๓} กันฐกรณ์ นามนิม, “การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๒”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, ๒๕๕๗).

ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นว่าการใช้วิธีการบริหารความขัดแย้งโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

๒. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต ๑ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบในการทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ทั้งนี้เนื่องจากครูมีมุมมองที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจอย่างเต็มความสามารถ โดยมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างมีจุดมุ่งหมาย มีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน ไม่ละเลยทอดทิ้งหรือหลีกเลี่ยงงาน มีความซื่อสัตย์ สามารถปฏิบัติตามนโยบายของสถานศึกษา มีความพยายามในการพัฒนาและแก้ไขปัญหางานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี และมีความรับผิดชอบต่อผลของการปฏิบัติงานของตนเองและเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ครูยังมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ และรู้สึกว่าได้ทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกัน ได้รับการจัดสรรผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ได้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ความสามารถและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และมีความเห็นด้วยกับนโยบายการบริหารงานว่ามีความสอดคล้องกับปรัชญา วิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจน์ณัฐา ศิริเพ็ญ^{๑๕} ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำผู้บริหารของสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดเลย ผลวิจัยพบว่า ครูในสถานศึกษามีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยพัชร ทองเดช^{๑๖} ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลพร ยศยิ่ง^{๑๗} ซึ่งวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

^{๑๕} กาญจน์ณัฐา ศิริเพ็ญ, “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำผู้บริหารของสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดเลย”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ๒๕๕๖).

^{๑๖} หทัยพัชร ทองเดช, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดกำแพงเพชร”, *วารสารวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๕๔) : ๑.

^{๑๗} วิไลพร ยศยิ่ง, “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต*, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๔).

ฉะเชิงเทรา เขต ๑ ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

๓. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย โดยการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน ๔ ด้าน ซึ่งขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกระส่ำพรั่งผลสำเร็จ และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านความรู้สึกรังเกียจในการทำงาน ทั้งนี้อาจจะเนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในฐานะผู้บังคับบัญชาและผู้นำของครูในสถานศึกษา เพราะเป็นผู้กำหนดกรอบและภาระงานให้ครูปฏิบัติ และในการปฏิบัติงานของครูนั้นย่อมต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันทุกฝ่ายและเป็นเรื่องปกติที่เมื่อคนหลายคนมาทำงานร่วมกันความคิดเห็นที่แตกต่างกันก็เกิดขึ้น และอาจนำไปสู่ปัญหาความขัดแย้งและเมื่อปัญหาความขัดแย้งเกิดขึ้นก็ย่อมเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งนี้เพื่อให้งานหรือเป้าหมายของสถานศึกษาสำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยผู้บริหารต้องมีระบบการบริหารความขัดแย้งที่มีประสิทธิภาพ มีการสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน มีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในการอยู่ร่วมกันเพื่อวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีการสร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษาให้มีความเป็นกัลยาณมิตร มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน รวดเร็ว ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบาย รวมถึงการมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของครู มีการส่งเสริมและให้กำลังใจครู ยกย่องชมเชยเมื่อครูปฏิบัติงานได้สำเร็จ เพื่อให้ครูมีความรู้สึกภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงานครั้งต่อ ๆ ไป ให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จำลอง อัจฉร^{๑๗} ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิค เขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิค เขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มยุรี

^{๑๗} จำลอง อัจฉร, “ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิค เขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก”, วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๖).

สนิทกุล^{๑๘} ซึ่งได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔ ผลวิจัยพบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่อง การบริหารความขัดแย้งกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก ของ รังสิวุฒิ ปาโสม^{๑๙} ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้

๑. การวิจัย พบว่า การบริหารความขัดแย้งแบบยอมรับและแบบประนีประนอม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารควรจัดการกับความขัดแย้ง โดยการลดความต้องการหรือเป้าหมายของตนลง ยอมเสียสละประโยชน์ส่วนตัว พยายามถนอมน้ำใจและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างกัน เน้นเจรจาในสิ่งที่ทุกฝ่ายเห็นพ้องกัน เพื่อที่จะสามารถบรรลุเป้าหมายสร้างสรรค์ประโยชน์ต่อหน่วยงานในอนาคต

๒. การวิจัย พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรหาแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในหน่วยงานเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑

๒. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑

^{๑๘} มยุรี สนิทกุล, “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔”, วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ๒๕๕๓).

^{๑๙} รังสิวุฒิ ปาโสม, “การบริหารความขัดแย้งกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก”, วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ๒๕๕๖).

๓. ควรมีการศึกษาถึงแนวทางในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑

บรรณานุกรม

- กัญญกรณ นามนิม. “การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, ๒๕๕๗.
- กาญจณัญญา ศิริเพ็ญ. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดเลย”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ๒๕๕๖.
- จำลอง อ้นจร. “ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิค เขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๖.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. **การจัดการความขัดแย้งในองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : ออฟเซ็ท ครีเอชั่น, ๒๕๕๐.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. **Modern Management การจัดการสมัยใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป, ๒๕๕๓.
- บุญศรีชัย ชัยสุข. “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูระดับประถมศึกษาโรงเรียนเอกชน อำเภอบางเกร็ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต ๒”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, ๒๕๕๔.
- ประวีณ วีระเสนีย์. “การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเครือข่ายเมือง ๒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, ๒๕๕๔.
- มยุรี สนิทกุล. “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ๒๕๕๗.
- รังสิวุฒิ ปาโสม. “การบริหารความขัดแย้งกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาในอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ๒๕๕๖.

- วิเชียร วิทยอดม. **การบริหารความขัดแย้งในองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : ธนัชการพิมพ์, ๒๕๕๕.
- วิไลพร ยศยิ่ง. “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต ๑”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๔.
- สุมาลี ลีประโคน. “การศึกษาสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู อำเภอกะสัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต ๒”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, ๒๕๕๗.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. **ความขัดแย้ง การบริหารเพื่อสร้างสรรค์**. กรุงเทพมหานคร : ต้นอ่อนแกรมมี, ๒๕๔๐.
- เสาวนีย์ ศรีเดช. “การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๘ จังหวัดราชบุรี”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, ๒๕๕๖.
- หทัยพัชร ทองเดช. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดกำแพงเพชร”. **วารสารวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์**. ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๕๔) : ๑.
- อาภรณ์ อับดุลฮาгим. “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต ๓ ในอำเภอเจาะไอร้อง จังหวัดนราธิวาส”. **สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ท กรุงเทพ, ๒๕๕๙.
- ราชกิจจานุเบกษา. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.Ratchakitcha.soc.go.th/RKJ/announce/search_result.jsp?SID=ACD8E125534E1196A17535DAAE3582A9 [๑๐ มกราคม ๒๕๖๓].
- ราชกิจจานุเบกษา. **พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.ratchakitcha.soc.go.th/RKJ/announce/search_result.jsp?SID=ACD8E125534E1196A17535DAAE3582A9 [๑๐ มกราคม ๒๕๖๓].
- ลิขิต อีร์เวคิน. **ปัญหาความขัดแย้ง ๒๕๕๒**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://mgronline.com/daily/detail/9520000077095> [๑๐ มกราคม ๒๕๖๓].