

**การบริหารความขัดแย้งของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 54
เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร**
**Conflict management of teachers in network group school 54
in Phasi Charoen District under Bangkok Metropolitan**

วนภัทร ปันวรสาร¹ สมใจ เดชบำรุง²

Received : July 25, 2024

Revised : August 3, 2024

Accepted : September 22, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การบริหารความขัดแย้งของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 54 เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร 2) แนวทางการจัดการความขัดแย้งของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 54 เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 54 เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 86 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารความขัดแย้งของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 54 เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการประนีประนอม รองลงมาคือ ด้านการร่วมมือ และด้านการยอมให้ ตามลำดับ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการเอาชนะ

2. แนวทางการจัดการความขัดแย้งของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 54 เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร จากความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ มีพหุแนวทาง ประกอบด้วย 1) มองที่ผลประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก และยึดถือระเบียบของทางราชการ 2) สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานให้มีเป้าหมายของงานร่วมกัน และเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน 3) ชี้แจงให้ทุกฝ่ายเข้าใจว่า บางครั้งก็ต้องยอมเสียบางอย่างเพื่อให้ได้บางอย่าง ในลักษณะของการพบกันครึ่งทาง 4) หากเป็นปัญหาเล็กน้อย ที่ไม่มีผลกระทบต่อระบบการทำงาน ก็ไม่ควรนำตัวเองเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับปัญหา 5) หากความต้องการของคณะครูมีเหตุผลเพียงพอ เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและไม่ผิดระเบียบของทางราชการ ผู้บริหารก็ควรรู้จักที่จะยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบ้างในบางประเด็น เพื่อประโยชน์สูงสุดในการบริหารโรงเรียน

คำสำคัญ : การบริหารความขัดแย้ง, โรงเรียนกลุ่มเครือข่าย

¹ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

² อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Abstract

The purposes of this study were to study 1) Investigate conflict management of teachers in network group school 54, in Phasi Charoen District, under Bangkok metropolitan Administration. 2) Conflict management guidelines in network group 54, in Phasi Charoen District, under Bangkok metropolitan Administration. The samples used in the research were 86 teachers in Phasi Charoen District, under Bangkok metropolitan. The instruments for data collection were opinionnaires with content validity of 0.67-1.00 and reliability at 0.93 and interview forms. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. and content analysis.

The research results found that

1. Conflict management of teachers in network group 54, in Phasi Charoen District, under Bangkok metropolitan Administration, overall, the average level was at a high level. When considering each area, it was found that the area with the highest average was compromising, followed by collaboration and accommodation, and the lowest was competition.

2. Conflict management guidelines of teacher of teachers in network group 54, in Phasi Charoen District, under Bangkok metropolitan Administration were 1) Focused primarily on the benefits of the school and adhered to government regulations. 2) Built relationships between co-workers to have common goals and gave all parties an opportunity to share their opinions. 3) Explained to all parties that sometimes you have to give up something to get something in the nature of meeting halfway. 4) If it's a minor problem that does not affect the operating system, you should not get yourself involved in the problem. 5) If the needs of the teachers were reasonable enough. It is beneficial to the public and did not violate government regulations. Executives should also know how to allow their subordinates on certain issues. For the greatest benefit of school administration

Keywords : Conflict management, network group school

บทนำ

สถานศึกษา ถือเป็นองค์การหนึ่งที่มีบุคคลจำนวนมากมาอยู่ร่วมกัน ปฏิบัติงานร่วมกัน ดังนั้น ย่อมไม่สามารถที่จะหลีกเลี่ยงปัญหาความขัดแย้งได้ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นระดับใดก็ตาม มักประสบปัญหา การขาดความสามัคคีของบุคลากร ถือได้ว่าเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการบริหาร เกิดความลำบากใจในการบังคับบัญชา การที่ผู้บริหารเลือกใช้วิธีใดในการแก้ปัญหา ก็ย่อมมีทั้งคนที่พอใจ และคนที่ไม่พอใจ บางครั้ง คนที่ไม่พอใจก็ถึงขนาดร้องเรียนไปยังผู้บริหารระดับสูงกว่า หรือบางรายใช้วิธีการเขียนบัตรสนเท่ห์ (เสนห์ โสมนัส, 2538, น.7) การบริหารความขัดแย้ง จึงถือเป็นงานที่ยากที่สุดสำหรับผู้บริหาร ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยความรอบคอบ ไม่ควรละเลยหรือเมินเฉยกับปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น (กมลนัธ ศรีจ้อย, 2560, น.13) ผู้บริหารที่ดีจะต้องยอมรับความขัดแย้ง และพยายามหากลวิธีในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ซึ่งกลวิธีในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ก็เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องพิจารณา หากใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งไม่เหมาะสม จะทำให้บรรยากาศในองค์กรเต็มไปด้วยความตึงเครียด จากนั้นความขัดแย้งจะรุนแรงขึ้นจนกลายเป็นผลร้ายในที่สุด และในทางตรงกันข้าม หากใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เหมาะสม จะทำให้เกิดบรรยากาศของความสร้างสรรค์ มีการร่วมมือ และสนับสนุน นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาอาจใช้วิธีการแก้ปัญหาไม่เหมือนกัน ถึงแม้จะเป็นปัญหาลักษณะเดียวกันก็ตาม ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในอดีต ความรู้ ความสามารถ อายุ และบุคลิกภาพเฉพาะตัว ปัญหาความขัดแย้งบางอย่าง ผู้บริหารคนหนึ่งอาจแก้ปัญหาได้ แต่อีกคนหนึ่งอาจแก้ปัญหาไม่ได้ หรือแก้ได้แต่ต้องใช้เวลาาน ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคล (เชมมารีรักษ์ชูชีพ, 2553, น.192)

โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 54 ได้แก่ โรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม โรงเรียนวัดกำแพง (เหรียญล้อมมานะกุล) โรงเรียนวัดโดนด และโรงเรียนบางจาก (โกลนประเสริฐอุทิศ) เป็นโรงเรียนที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร และอยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีโครงสร้างการบริหารหลายระดับ ทำให้การสื่อสารภายในองค์กรเกิดความล่าช้า ไม่ทันต่อสถานการณ์ และขาดความคล่องตัว ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียนที่ต้องรับนโยบายต่อจากสำนักงานการศึกษา นอกจากนี้ยังพบว่า ครูมีภาระงานนอกเหนือจากการสอนมาก โรงเรียนมีปัญหาเรื่องความขาดแคลนบุคลากร ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ทำให้ครูต้องออกค่าใช้จ่ายกันเอง ครอบครัวนักเรียนกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่มีฐานะยากจน ผู้ปกครองไม่มีเวลาช่วยดูแลนักเรียนเรื่องการเรียน นักเรียนย้ายตามผู้ปกครอง ทำให้ต้องย้ายหรือออกกลางคัน ส่งผลกระทบต่อการเรียน รวมถึงการบริหารงานบุคคลก็มีข้อจำกัด เนื่องจากนักกฎหมายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้บังคับกับข้าราชการครู กทม. ซึ่งบางเรื่องยังไม่เป็นไปตามความต้องการและความเหมาะสมของ กทม. เช่น หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะทำให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพของข้าราชการครู กทม. น้อยกว่าส่วนราชการอื่นและส่งผลต่อขวัญกำลังใจของข้าราชการครู กทม. (สำนักงานการศึกษา, 2566, น.23-25) เมื่อครูต้องเจอกับปัญหาหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาเรื่องภาระงานนอกเหนือการสอนที่มาก ปัญหาเรื่องความขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ปัญหาเรื่องคุณภาพนักเรียน ตามที่กล่าวไปแล้วข้างต้น ทำให้ครูเกิดความเครียดการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งระหว่างครูด้วยกัน ความขัดแย้งระหว่างครูและผู้บริหาร ความขัดแย้งระหว่างครูกับนักเรียน

จากปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดในการศึกษาเรื่องนี้มาวิเคราะห์เป็นปัญหาการวิจัย ตามองค์ประกอบของความขัดแย้ง โดยใช้การบริหารความขัดแย้งตามแนวคิดของเคนเนธ โทมัส (Kenneth W. Thomas, 1976, p.889-935) ดังนี้ 1) การเอาชนะ (Competition) ปัญหามาจากการที่ครูบางส่วนไม่ปฏิบัติตามระเบียบของสถานศึกษา และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม 2) การร่วมมือ (Collaboration) ปัญหามาจากการที่บทบาทหน้าที่ของบุคลากรบางส่วนไม่ชัดเจน ขาดความเป็นเอกภาพ เนื่องจากมีมุมมองและเป้าหมายที่แตกต่างกัน 3) การประนีประนอม (Compromising) ปัญหามาจากต่างฝ่ายต่างไม่ยอมกัน ต่างมองว่าสิ่งที่ตนคิดหรือทำนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ไม่ยอมเป็นฝ่ายเสียเปรียบ 4) การหลีกเลี่ยง (Avoiding) ปัญหามาจากการที่ครูบางส่วนนำปัญหาส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้องในการทำงาน 5) การยอมให้ (Accommodation) ปัญหามาจากการที่บุคลากรต่างคนต่างมีความต้องการ

ที่แตกต่างกัน

จากสภาพปัญหาดังกล่าวในเบื้องต้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีส่วนสำคัญที่จะต้องแก้ไขหรือบรรเทาความขัดแย้งดังกล่าว หากปัญหาไม่ได้รับการแก้ไข จะก่อให้เกิดผลเสียต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลไปถึงตัวนักเรียนด้วย ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงการบริหารความขัดแย้งของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 54 เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยผลการวิจัยนี้ จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปใช้ในการบริหารความขัดแย้งที่เกิดขึ้น เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารความขัดแย้งของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 54 เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการความขัดแย้งของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 54 เขตภาษีเจริญ สังกัด

กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. การบริหารความขัดแย้งของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 54 เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก
2. แนวทางการจัดการความขัดแย้งของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 54 เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นแบบพหุแนวทาง

วิธีการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 54 เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย โรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม โรงเรียนวัดกำแพง (เหรียญล้อมมานะนุกูล) โรงเรียนวัดโตนด และโรงเรียนบางจาก (โกลประเสริฐอุทิศ) จำนวน 110 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 54 เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย โรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม โรงเรียนวัดกำแพง (เหรียญล้อมมานะนุกูล) โรงเรียนวัดโตนด และโรงเรียนบางจาก (โกลประเสริฐอุทิศ) จำนวน 86 คน ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากการใช้ตารางประมาณขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p.608) โดยคำนวณสัดส่วนของประชากรกับกลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงเรียน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ขนาดโรงเรียน

ตัวแปรที่ศึกษา เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้ง ประกอบด้วย การเอาชนะ (Competition) การร่วมมือ (Collaboration) การประนีประนอม (Compromising) การหลีกเลี่ยง (Avoiding) การยอมให้ (Accommodation)

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นได้แก่

เครื่องมือ ฉบับที่ 1

เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 54 เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 ระดับการบริหารความขัดแย้งของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 54 เขตภาษีเจริญ สังกัด กรุงเทพมหานคร

เครื่องมือฉบับที่ 2

เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เกี่ยวกับแนวทางการจัดการความขัดแย้งของครูโรงเรียนกลุ่ม เครือข่ายที่ 54 เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับชื่อ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 ประเด็นสัมภาษณ์แนวทางการจัดการความขัดแย้งของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 54 เขต ภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร

5. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำผลการศึกษา มาปรับปรุงและพัฒนาสร้างเป็นเครื่องมือ โดยการปรึกษาและรับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการสร้างเครื่องมือฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของ ครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 54 เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

เครื่องมือฉบับที่ 1 : แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง การบริหารความขัดแย้งของครู โรงเรียนกลุ่ม เครือข่ายที่ 54 สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 ระดับการบริหารความขัดแย้งของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 54 เขตภาษีเจริญ สังกัด กรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ท (Likert, 1967) โดย กำหนดน้ำหนักและคะแนน ดังต่อไปนี้

5	หมายถึง การบริหารความขัดแย้งอยู่ในระดับมากที่สุด	มีคะแนนเท่ากับ 5
4	หมายถึง การบริหารความขัดแย้งอยู่ในระดับมาก	มีคะแนนเท่ากับ 4
3	หมายถึง การบริหารความขัดแย้งอยู่ในระดับปานกลาง	มีคะแนนเท่ากับ 3
2	หมายถึง การบริหารความขัดแย้งอยู่ในระดับน้อย	มีคะแนนเท่ากับ 2
1	หมายถึง การบริหารความขัดแย้งอยู่ในระดับน้อยที่สุด	มีคะแนนเท่ากับ 1

ขั้นตอนที่ 3 เสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้นต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความ เหมาะสม และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) และ นำแบบสอบถามมาปรับปรุง แก้ไข ตามคำแนะนำ ของผู้เชี่ยวชาญ จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่มีความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ซึ่งข้อคำถาม ทุกข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพไปทดลอง (Try-out) ใช้กับครูโรงเรียนวัด อ่างแก้ว (จิบ ปานขำ) ซึ่งเป็นโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายอื่น จำนวน 30 คน

ขั้นตอนที่ 5 นำแบบสอบถามที่ได้คืน มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้ง ฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1978) โดยมีค่าความ เชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.93

ขั้นตอนที่ 6 นำประเด็นคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษา

ตรวจสอบประเด็นสัมภาษณ์ก่อน และไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน

เครื่องมือฉบับที่ 2 : แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย เรื่อง การบริหารความขัดแย้งของครู โรงเรียนกลุ่ม
เครือข่ายที่ 54 สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับชื่อ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 ประเด็นสัมภาษณ์แนวทางการจัดการความขัดแย้งของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 54 เขต
ภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอน
ดังนี้

1) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 54 เขตภาษีเจริญ
สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2) ผู้วิจัยนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามพร้อมนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้
เก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยทำหนังสือชี้แจงแนบไปกับแบบสอบถามให้กับผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อขอความ
ร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล และติดตามรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

4) นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมมาได้ ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

5) ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานคร

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลการตอบแบบสอบถามมาจัดระบบข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอในรูปของ
ตารางและความเรียง โดยใช้สถิติในการวิจัย ดังนี้

1) การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง
ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2) การวิเคราะห์การบริหารความขัดแย้งของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 54 เขตภาษีเจริญ สังกัด
กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของ
คะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลแล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสต์ (John W.
Best. 1970, p. 190) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 แสดงว่า การบริหารความขัดแย้ง อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 แสดงว่า การบริหารความขัดแย้ง อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 แสดงว่า การบริหารความขัดแย้ง อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 แสดงว่า การบริหารความขัดแย้ง อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 แสดงว่า การบริหารความขัดแย้ง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3) การวิเคราะห์แนวทางการจัดการความขัดแย้งของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 54 เขตภาษีเจริญ
สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยนำผลข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content
Analysis)

8. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

- 1) ความถี่ (Frequency)
- 2) ร้อยละ (Percentage)
- 3) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
- 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
- 5) การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของการบริหารความขัดแย้งของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 54 เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ตาราง ในรูปของตารางและการบรรยายประกอบตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 วิเคราะห์การบริหารความขัดแย้งของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 54 เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม

n = 86

การบริหารความขัดแย้งของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 54 เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. การเอาชนะ	2.52	1.60	ปานกลาง	5
2. การร่วมมือ	4.31	0.93	มาก	2
3. การประนีประนอม	4.47	0.63	มาก	1
4. การหลีกเลี่ยง	2.53	1.52	ปานกลาง	4
5. การยอมให้	4.23	0.71	มาก	3
รวม	3.70	1.43	มาก	-

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารความขัดแย้งของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 54 เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 1.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านที่ 3 การประนีประนอม ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.63) รองลงมาคือ ด้านที่ 2 การร่วมมือ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.93) และต่ำสุดคือ ด้านที่ 5 การเอาชนะ ($\bar{X} = 2.52$, S.D. = 1.60)

ตารางที่ 2 แนวทางการจัดการความขัดแย้งของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 54 เขตภาษีเจริญ สังกัด กรุงเทพมหานคร จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเห็นตรงกัน 3 คน

แนวทางการพัฒนา การบริหารความขัดแย้ง	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3	ค่าความ คิดเห็น
1. มองที่ผลประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก และยึดถือระเบียบของทางราชการ	✓	✓	✓	3
2. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานให้มีเป้าหมายของงานร่วมกัน และเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน	✓	✓	✓	3
3. ชี้แจงให้ทุกฝ่ายเข้าใจว่า บางครั้งก็ต้องยอมเสียบางอย่างเพื่อให้ได้บางอย่าง ในลักษณะของการพบกันครึ่งทาง	✓	✓	✓	3
4. หากเป็นปัญหาเล็กน้อย ที่ไม่มีผลกระทบต่อระบบการทำงาน ก็ไม่ควรนำตัวเองเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับปัญหา	✓	✓	✓	3
5. หากความต้องการของคณะครูมีเหตุผลเพียงพอ เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและไม่ผิดระเบียบของทางราชการ ผู้บริหารก็ควรรู้จักที่จะยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบ้างในบางประเด็น เพื่อประโยชน์สูงสุดในการบริหารโรงเรียน	✓	✓	✓	3

จากตารางที่ 2 จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารความขัดแย้งของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 54 เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมองที่ผลประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก และยึดถือระเบียบของทางราชการ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานให้มีเป้าหมายของงานร่วมกัน และเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน ชี้แจงให้ทุกฝ่ายเข้าใจว่า บางครั้งก็ต้องยอมเสียบางอย่างเพื่อให้ได้บางอย่าง ในลักษณะของการพบกันครึ่งทาง หากเป็นปัญหาเล็กน้อย ที่ไม่มีผลกระทบต่อระบบการทำงาน ก็ไม่ควรนำตัวเองเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับปัญหา และหากความต้องการของคณะครูมีเหตุผลเพียงพอ เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและไม่ผิดระเบียบของทางราชการ ผู้บริหารก็ควรรู้จักที่จะยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบ้างในบางประเด็น เพื่อประโยชน์สูงสุดในการบริหารโรงเรียน

สรุปผลการวิจัย

จากวิจัยเรื่อง การบริหารความขัดแย้งของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 54 เขตภาษีเจริญ สังกัด กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การบริหารความขัดแย้งของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 54 เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการประนีประนอม รองลงมาคือ ด้านการร่วมมือ และด้านการยอมให้ ตามลำดับ โดยมีด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการเอาชนะ

2. แนวทางการจัดการความขัดแย้งของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 54 เขตภาษีเจริญ สังกัด กรุงเทพมหานคร ได้แก่ 1) มองที่ผลประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก และยึดถือระเบียบของทางราชการ 2) สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานให้มีเป้าหมายของงานร่วมกัน และเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน 3) ชี้แจงให้ทุกฝ่ายเข้าใจว่า บางครั้งก็ต้องยอมเสียบางอย่างเพื่อให้ได้บางอย่าง ในลักษณะของการพบกันครึ่งทาง 4) หากเป็นปัญหาเล็กน้อย ที่ไม่มีผลกระทบต่อระบบการทำงาน ก็ไม่ควรนำตัวเองเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับปัญหา

5) หากความต้องการของคณะครูมีเหตุผลเพียงพอ เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและไม่ผิดระเบียบของทางราชการ ผู้บริหารก็ควรรู้จักที่จะยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบ้างในบางประเด็น เพื่อประโยชน์สูงสุดในการบริหารโรงเรียน

อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการบริหารความขัดแย้งของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 54 เขตภาษีเจริญ สังกัด กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การบริหารความขัดแย้งของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 54 เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า การบริหารความขัดแย้งของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 54 เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องหาวิธีการบริหารความขัดแย้งหลากหลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ เวลา และบุคคล ซึ่งผู้บริหารต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ เพื่อการตัดสินใจในการจัดการกับปัญหาความขัดแย้งในรูปแบบต่าง ๆ โดยที่ผู้บริหารสามารถเลือกใช้วิธีการให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เวลา และบุคคลนั้น ๆ ได้ตามความเหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นการใช้อำนาจ ตำแหน่งหน้าที่ ระเบียบ ข้อบังคับ ในการแก้ปัญหาอย่างตรงไปตรงมา การอาศัยความร่วมมือจากคณะครู โดยส่งเสริมความสามัคคีในองค์กร และการทำงานเป็นทีม การประนีประนอม เมื่อต่างฝ่ายต่างขัดแย้งกันรุนแรงและไม่มีฝ่ายใดยอมเสียเปรียบ การหลีกเลี่ยงเมื่อปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นเป็นปัญหาที่ไม่ส่งผลต่อการทำงาน ตลอดจนการยอมให้ผู้บังคับบัญชาได้ทำตามวิธีการของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปีระรัตน์ โสภา (2558, น.71) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญวิทย์ นทีพิรพันธุ์ (2559, น.53) ได้ศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฏฐิกานิลสุข (2560, น.79) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานตามทัศนคติของครูอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ผลการวิจัยพบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบัติ เดชบำรุง (2561, น.198) ได้ศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครใช้ทุกแบบ โดยที่แบบการยอมให้อยู่ในระดับมาก และแบบการหลีกเลี่ยงอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสร่า ศรีบุญกุล (2565, น.165-167) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฮาसानีะ ดอเลาะ (2565, น.177-185) ได้ศึกษาสมรรถนะกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา เอกชนจังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฏฐชัย ธีระวรวิทย์กุล (2567, น.236) ได้ศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตสายไหม สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตสาย

ไหม สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งทิวา เหล่าอ้น (2567, น.190) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร ในสถานศึกษา กลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษากลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการจัดการความขัดแย้งของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 54 เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร มีแนวทางการพัฒนาดังนี้ 1) มองที่ผลประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก และยึดถือระเบียบของทางราชการ 2) สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานให้มีเป้าหมายของงานร่วมกัน และเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน 3) ชี้แจงให้ทุกฝ่ายเข้าใจว่า บางครั้งก็ต้องยอมเสียบางอย่างเพื่อให้ได้บางอย่าง ในลักษณะของการพบกันครึ่งทาง 4) หากเป็นปัญหาเล็กน้อย ที่ไม่มีผลกระทบต่อระบบการทำงาน ก็ไม่ควรนำตัวเองเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับปัญหา 5) หากความต้องการของคณะครูมีเหตุผลเพียงพอ เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและไม่ผิดระเบียบของทางราชการ ผู้บริหารก็ควรรู้จักที่จะยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบ้างในบางประเด็น เพื่อประโยชน์สูงสุดในการบริหารโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า การบริหารความขัดแย้งของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 54 เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นแบบพหุแนวทาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า วิธีการบริหารความขัดแย้งแต่ละแบบ สามารถนำมาปรับใช้ในสถานศึกษาได้ทั้งหมด ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ไหนเหมาะสมกับแบบใด ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์และหาสาเหตุของปัญหาของความขัดแย้งนั้น แล้วเลือกวิธีการที่ดีที่สุดมาแก้ปัญหา โดยอาศัยจากประสบการณ์เข้ามาช่วยในการตัดสินใจ ยึดผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคณะครู โดยส่งเสริมให้ครูแต่ละคนมีเป้าหมายของงานร่วมกัน และเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้แสดงความคิดเห็น ซึ่งบางครั้งเมื่อความขัดแย้งเกิดขึ้น อาจมีบางฝ่ายต้องยอมเสียบางอย่าง เพื่อให้ได้บางอย่าง หรือหากเป็นความขัดแย้งในระดับที่เล็กน้อย ที่ไม่มีผลกระทบต่อระบบการทำงาน ผู้บริหารก็ไม่จำเป็นต้องนำตัวเองเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับปัญหา และหากครูเสนอความต้องการบางอย่าง ถ้ามีเหตุผลเพียงพอ เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและไม่ผิดระเบียบของทางราชการ ผู้บริหารก็ควรยอมให้บ้าง เพื่อประโยชน์สูงสุดในการบริหารโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เศรษฐพล บัวงาม (2563, น.98-101) ได้ศึกษาการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถาน ศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้แก่ เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งเพียงเล็กน้อย ที่ไม่ส่งผลเสียต่อสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรนำตัวเองเข้าไปเกี่ยวข้องกับปัญหา สอดคล้องกับแนวทางที่ 4 ของผู้วิจัย เรื่อง ไม่นำตัวเองเข้าไปผูกมัดกับปัญหา หรือข้องเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้น และถ้าคณะครูมีแนวทางปฏิบัติที่มีเหตุผลเพียงพอ โดยไม่ผิดระเบียบข้อบังคับทางราชการ ผู้บริหารก็ควรยอมให้บ้าง เพื่อให้องค์กรสามารถไปต่อได้ เพื่อสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน สอดคล้องกับแนวทางที่ 5 ของผู้วิจัย เรื่อง ยอมให้ผู้ร่วมงานทำตามความคิดเห็นของตนเอง แม้ไม่เห็นด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒนพงษ์ เกิดมงคล (2564, น.73) ได้ศึกษาแนวทางการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สะเรียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการจัดการความขัดแย้ง ได้แก่ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวทางที่ 2 ของผู้วิจัย เรื่อง ส่งเสริมความสามัคคีในองค์กร และการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรลดความเป็นตัวเองลงบ้างเพื่อพบกันครึ่งทางกับผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวทางที่ 3 ของผู้วิจัย เรื่อง รักษาผลประโยชน์ของทั้งสองฝ่าย ในการทำงานควรชี้แจงให้ทุกคนเห็นความสำคัญของนโยบาย หรือระเบียบ ข้อบังคับที่ทุกคนต้องปฏิบัติตาม สอดคล้องกับแนวทางที่ 1 ของผู้วิจัย เรื่อง มีจุดยืนในการบังคับบัญชาและแก้ปัญหาอย่างชัดเจน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐพล จันทรเกิด (2562, น.152) ได้ศึกษาแนวทางการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการ

ศึกษา มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น กำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน และรับรู้ถึงเป้าหมายของโรงเรียนที่ต้องการให้เกิดผลสำเร็จ สอดคล้องกับแนวทางที่ 2 ของผู้วิจัย เรื่อง ส่งเสริมความสามัคคีในองค์กร และการทำงานเป็นทีม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแนวทางการพัฒนาทั้ง 5 แนวทาง มาสังเคราะห์เป็นโครงการที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างครู ผู้บริหาร และบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อนำเสนอผู้บริหารไปลงไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาในปีถัดไปได้ดังนี้

1. โครงการปิดกล่องข้อบกพร่อง เป็นโครงการที่จัดขึ้นเพื่อเป็นการพัฒนาความสัมพันธ์บุคลากร โดยใช้เกมหรือกีฬาเป็นสื่อสัมพันธ์ที่จะช่วยให้เกิดความรัก ความสามัคคี ประองดองกันระหว่างบุคลากร
2. โครงการสานสัมพันธ์ภายในองค์กร เป็นโครงการที่จัดขึ้นเพื่อสร้างขวัญ กำลังใจ แรงจูงใจในการทำงาน และสร้างความผูกพันกับเพื่อน ร่วมงาน และองค์กร เช่น การมอบช่อดอกไม้แสดงความยินดีในโอกาสต่างๆ การจัดเลี้ยงรับ-ส่ง บายศรีสู่ขวัญ ผูกแขน เมื่อมีบุคลากรย้ายออกหรือเข้าใหม่

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการบริหารความขัดแย้งของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอื่น หรือสังกัดอื่น
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 54 เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในศตวรรษที่ 21

รายการอ้างอิง

- กมลนัธ ศรีจ้อย. (2560). การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- เชมมารี รัชชชีพ. (2553). **ทฤษฎีองค์การ**. กรุงเทพฯ: ทริปเพิล กรุ๊ป.
- ณัฐชัย อีระวรวิทย์กุล. (2567). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตสายไหม สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. **วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์**, 9, 232-243
- ณัฐพล จันทร์เกิด. (2562). แนวทางการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1. **วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**, 6, 147-155
- นัญญิกา นิลสุข. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานตามทัศนคติของครูอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก. งานนิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ปิยะรัตน์ ไสยา. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี. **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา**, 9, 63-75
- พัฒน์พงษ์ เกิดมงคล. (2564). แนวทางการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สะเรียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2. **วารสารปัญญา**, 28, 68-78
- รุ่งทิวา เหล่าอ้น. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร ในสถานศึกษา กลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร. **วารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด**, 4, 184-195
- เศรษฐพล บัวงาม. (2563). การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถาน ศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักงานการศึกษา. (2566). **แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2566 สำนักงานการศึกษา**. 23-25
- เสนห์ โสมนัส. (2538). การศึกษาสาเหตุของความขัดแย้งและวิธีการจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สมบัติ เดชบำรุง. (2561). การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูสังกัด กรุงเทพมหานคร. **วารสาร “ศึกษาศาสตร์ มมร” คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหา มกุฏราชวิทยาลัย**, 6, 198-214.
- อภิสร่า ศรีบุญกุล. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อัญวิณ นทีพรีพันธุ์. (2559). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.

ฮาसानีะ ดอเลาะ. (2565). **สมรรถนะกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

John W. Best. (1970). **Research in Education**. 3rd. th. New Jersey : Prentice – Hall Inc.

Kenneth W. Thomas. (1976). **“Conflict and Conflict Management” in Handbook of Industrial and Organizational Psychology**. ed. Marvin D. Dunnette. Chicago: Rand McNally.

Krejcie,R.V.& Morgan,D.W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 608.

Likert, R. (1967). “The Method of Constructing and Attitude Scale,” in **Attitude Theory and Measurement**. P.90-95. New York: Wiley & Son.