



## การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงาน ของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

สมบัติ เดชบำรุง

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

อีเมล: sombat.de@bkkthon.ac.th

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 205 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูปฏิบัติหน้าที่การสอน รวมทั้งสิ้น 410 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความขัดแย้งของผู้บริหารตามแนวคิดของโทมัส (Thomas) และการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครใช้ทุกแบบโดยที่แบบการยอมให้อยู่ในระดับมาก แบบความร่วมมือ การประนีประนอมและการหลีกเลี่ยงอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนแบบการเอาชนะใจอยู่ในระดับน้อย
2. การปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาแบบร่วมมือ การประนีประนอม การหลีกเลี่ยง และการยอมให้มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาแบบการเอาชนะใจไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู

**คำสำคัญ:** การจัดการความขัดแย้ง/การปฏิบัติงานของครู



## The Conflict Management of School Administrators and the Performance of Teachers under Bangkok Metropolitan

Sombat Dejbamrung

Faculty of Education, Bangkokthonburi University

E-mail: sombat.de@bkkthon.ac.th

### ABSTRACT

The purposes of the research were to find : 1) the conflict management of school administrators under Bangkok Metropolitan 2) the performance of teachers under Bangkok Metropolitan 3) the relationship between the conflict management of school administrators and the performance of teachers under Bangkok Metropolitan. The sample used in this research were 205 schools under Bangkok Metropolitan, The respondents were comprised of 2 persons in each school: an administrators and teacher, 410 respondents in total. The research instrument was a questionnaire concerning conflict management base on Thomas and the performance of teachers base on Secretariat Office of the teachers Council. The statistical applied in data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient.

The results were found that :

1. The conflict management of school administrators under Bangkok Metropolitan was 5 model ; accommodation model was a high level, collaboration model, compromising model, avoiding model were at middle level and competition model was a low level.

2. The performance of teachers under Bangkok Metropolitan was a high level in overall and in each aspect.

3. The conflict management of school administrators in the collaboration model, compromising model, avoiding model and accommodation model were at relationship with the performance of teachers at .05 level of significance. While competition model did not relate with the performance of teachers.

**Keywords :** Conflict management/ Performance of teacher



## บทนำ

การบริหารองค์การจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารงาน ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการจัดการ สำหรับคนนั้น เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ขับเคลื่อนองค์การให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริการคนเป็นเรื่องละเอียดอ่อนมีลักษณะนิสัยไม่เหมือนกันทำให้ในบางครั้งมีโอกาสกระทบกระทั่ง หรือไม่พอใจกันเกิดขึ้น เหล่านี้เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความขัดแย้ง (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี.2550: 7) แต่ความจริงเมื่อคนทำงานด้วยกันความขัดแย้งมักจะเกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลเป็นเรื่องที่ทำได้ยากและการบริหารความขัดแย้งยังเป็นเรื่องที่ยุงยากกว่า ผู้บริหารต้องมีความสามารถนำเอาความมีมนุษยสัมพันธ์มาใช้เป็นโอกาสในการบริหารความขัดแย้งมาแก้ไขอุปสรรคของการทำงานให้หมดไป (เสนาะ ตีเยาว์.2546: 293) ความขัดแย้งเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ต้องเผชิญกับปัญหาความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้น โดยบทบาทของผู้บริหารไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในตัวบุคคล ในหน่วยงาน หรือความขัดแย้งในเป้าหมาย ความขัดแย้งดังกล่าวจะรุนแรงมากน้อยเพียงใดถือว่าเป็นภาระหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะตัดสินใจดำเนินการแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสมเพื่อประโยชน์ขององค์การ ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจึงไม่ควรนิ่งดูดายต่อปัญหาความขัดแย้งผู้บริหารแต่ละคนมีวิธีแก้ปัญหาไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ อายุ บุคลิกภาพ เฉพาะตัวของแต่ละบุคคล การแก้ปัญหความขัดแย้งที่เกิดขึ้นผู้บริหารสามารถใช้วิธีที่หลากหลาย บางครั้งต้องอาศัยผู้ที่มีประสบการณ์หรือการใช้วิทยากรชั้นสูงเข้าช่วยในการแก้ปัญหา และหาแนวทางแก้ไขหลาย ๆ แหล่งเพื่อนำความรู้ที่ได้มาพิจารณาในการบริหาร (ธนิกันต์ มาชะศิริรานนท์.2549: 48) และผู้บริหารจึงจำเป็นต้องรู้ว่าปัญหาใดพร้อมที่จะแก้ไข พร้อมทั้งพยายามทำความเข้าใจถึงธรรมชาติของความขัดแย้ง รวมทั้งปัจจัยต่าง ๆ ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น (ศิลาชัย เชาว์เจริญรัตน์.2547: 90) สิ่งสำคัญประการหนึ่งในการจัดการความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพคือการทราบถึงสาเหตุหรือแหล่งที่มาของโอกาสในการเกิดความขัดแย้งถ้าผู้บริหารไม่สามารถรับมือหรือไม่สามารถจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพก็อาจนำไปสู่ความขัดแย้งได้ ซึ่งความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ในระดับวงแคบและวงกว้าง (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี.2550: 23)

การปฏิบัติงานของครูเพื่อให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพนั้น พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 ให้ความสำคัญต่อผู้ประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาของชาติ ผู้จะประกอบวิชาชีพดังกล่าวจึงต้องมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ มีคุณธรรม จริยธรรม มีมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยกำหนดให้ครูสภาเป็นสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.2548: 1) และเพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 ซึ่งกำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 3) มาตรฐานการปฏิบัติตน คุรุสภาจึงออกข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ.2548 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.2548: 1) จะเห็นได้ว่ามาตรฐานวิชาชีพครูเป็นส่วนหนึ่งของข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ.2548 ถือเป็นแนวทางในการประกอบวิชาชีพครูตลอดจนเป็นมาตรฐานสำหรับการพัฒนาวิชาชีพครู



และนอกจากนั้นยังเป็นเครื่องชี้วัดให้ครูพัฒนาการปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.2548: 7)

ปัญหาของกรุงเทพมหานคร พบว่า ความขัดแย้งระหว่างครูในโรงเรียนอันเนื่องมาจากความเห็นแตกต่างกัน ดังนี้ 1) ครูส่วนใหญ่ตั้งใจปฏิบัติงาน แต่ก็มีครูจำนวนหนึ่งขาดความกระตือรือร้น ขาดความรู้และทักษะในการถ่ายทอดความรู้ ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพการศึกษาของกรุงเทพมหานคร 2) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีการใช้สื่อในการจัดการเรียนการสอน แต่มีครูบางส่วนที่ไม่เห็นความสำคัญของการใช้สื่อและไม่ยอมใช้สื่อในการจัดการเรียนการสอน และการจัดซื้อสื่อไม่ตรงกับความต้องการของครูผู้สอน สื่อบางประเภทมีมากเกินไปเกินความต้องการ นอกจากนี้ครูยังมีความขัดแย้งกับผู้ปกครอง และครูมีภาระงานมากทำให้เบียดเบียนเวลาสอน โรงเรียนไม่มีเจ้าหน้าที่ธุรการ การเงินและพัสดุและยังรับภาระงานประกันคุณภาพ รวมถึงต้องไปอบรมบ่อย ๆ โรงเรียนมีกิจกรรมมากเกินไป ทำให้นักเรียนมีเวลาเรียนน้อยลง การปฏิบัติงานของครูแต่ละฝ่ายไม่ได้รับความร่วมมือจากฝ่ายอื่น ๆ และก่อให้เกิดความขัดแย้งทั้งในระดับกลุ่มและระดับสายงานมีแนวโน้มที่จะแข่งขันกัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.2554: 141) จากสภาพปัญหาและสาเหตุต่าง ๆ ดังกล่าวในเบื้องต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่องความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานครเพื่อเป็นแนวทางการจัดการความขัดแย้งและสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูในโรงเรียนเพื่อให้งานในโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

### คำถามของการวิจัย

1. การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นแบบใดและอยู่ในระดับใด
2. การปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด
3. การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันหรือไม่



## สมมติฐานของการวิจัย

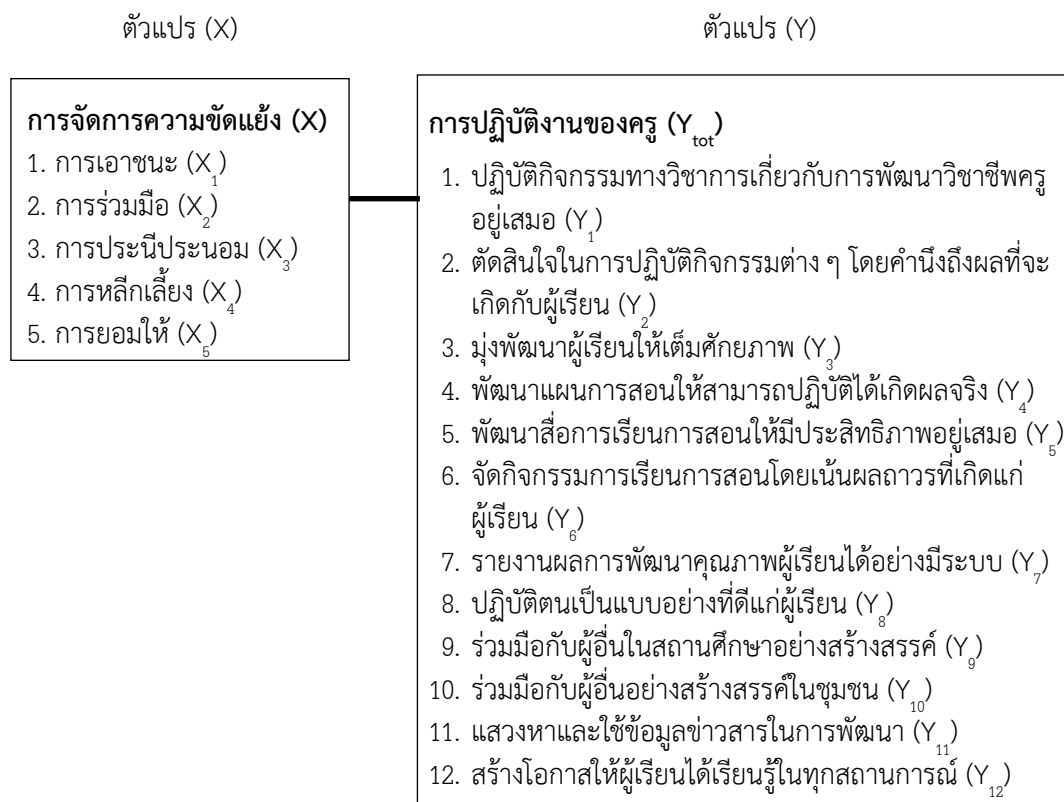
1. การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง
2. การปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง
3. การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กัน

## ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยเกี่ยวกับความขัดแย้งตามแนวคิดของโทมัส (Thomas) ซึ่งมี 5 แบบ คือ 1) การเอาชนะ (competition) 2) การร่วมมือ (collaboration) 3) การประนีประนอม (compromising) 4) การหลีกเลี่ยง (avoiding) 5) การยอมให้ (accommodation) (Kenneth W. Thomas.1976: 900) ในส่วนการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยได้ใช้มาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพครูของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 12 มาตรฐาน ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ 2) ตัดสินใจในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน 3) มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ 4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 10) ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน 11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.2548: 13-15)



## กรอบแนวคิดในการวิจัย



ที่มา: Kenneth W. Thomas, "Conflict and Conflict Management," in Handbook of Industrial and Organizational Psychology, ed. Marvin D. Dunnette, ed. (Chicago: Rabd McNally, 1976) 900.

: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2548), 13-15

## วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 437 โรงเรียน เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัยดังนี้



## ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้ดำเนินไปอย่างเป็นระบบด้วยความเรียบร้อยและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการศึกษาวิจัยเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการ เป็นการศึกษาศาภาพการปฏิบัติการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานของครูผู้สอนจากเอกสาร ตำรา บทความ รายงานการวิจัยต่าง ๆ รวมทั้งแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและต่างประเทศ ในการจัดทำโครงร่างวิจัยเสนอต่อมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร เพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการของสถาบันวิจัยและขออนุมัติทุนสนับสนุนการวิจัย จากมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยที่ผู้วิจัยจัดสร้างเครื่องมือวิจัย สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล การทดสอบและการปรับปรุงข้อบกพร่องของเครื่องมือและนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแล้วรวบรวมข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง และทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเขียนรายงานการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 รายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนจัดทำรูปเล่มรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อคณะกรรมการสถาบันวิจัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุมัติรับทุนสนับสนุนการวิจัย จากมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

## ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยในครั้งนี้เกิดประสิทธิภาพและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยผู้วิจัยจึงได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือวิจัยและการสร้างเครื่องมือวิจัย การเก็บรวบรวมเครื่องมือ การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปและอภิปรายผล ข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

แผนแบบการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ใช้แผนแบบการวิจัยตัวอย่างแบบกลุ่มเดียว ศึกษาสภาพการณ์ไม่มีการทดลอง (the one shot, non experimental case study)

ประชากร สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 437 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้มาซึ่งตัวอย่างที่เป็นตัวแทนที่ดีและมีความเชื่อถือได้ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 437 โรงเรียน โดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Robert V. Krejcie, and Daryle W. Morgan.1970: 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 โรงเรียน จากนั้นใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยจำแนกตามสำนักงานเขตของกรุงเทพมหานคร ผู้ให้ข้อมูลในแต่ละโรงเรียนผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครูผู้ปฏิบัติการสอน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 410 คน



ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา (X) และตัวแปรที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ในแต่ละตัวแปรมีองค์ประกอบดังนี้

1. การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 1) การเอาชนะ (competition) 2) การร่วมมือ (collaboration) 3) การประนีประนอม (compromising) 4) การหลีกเลี่ยง (avoiding) 5) การยอมให้ (accommodation)

2. การปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร (Y) ประกอบด้วย ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ 2) ตัดสินใจในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน 3) มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ 4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 10) ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน 11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในเรื่องการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งออกแบบในลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของโทมัส (Thomas) และคิลแมนน์ (Kenneth w. Thomas and Ralph H. Kilmann.1987: 1-4) เกี่ยวกับความขัดแย้ง

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาตามมาตรฐานวิชาชีพครู 12 มาตรฐาน

แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับ ของไลเคิร์ต (Rensis Likert.1961: 74) และกำหนดค่าของคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับเช่นกัน





## การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามโดยแบ่งเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิดทฤษฎี วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำผลการศึกษามาสร้างเป็นเครื่องมือตามกรอบแนวคิดของการวิจัย
2. สร้างแบบสอบถามตามขอบเขตของเนื้อหาแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (content validity) และนำมาหาค่าความสอดคล้องโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence)
3. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 15 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน รวมเป็น 30 คน
4. นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Lee J Cronbach.1978: 161) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.941

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ถึงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ส่งและเก็บรวบรวมแบบสอบถามทางไปรษณีย์และด้วยตนเอง

## การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมาแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. นำข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณหาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปของคอมพิวเตอร์

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามสถิติที่ใช้คือค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. การวิเคราะห์ระดับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับระดับการปฏิบัติงานของครู สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลแล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (John W. Best.1970: 87)



3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้คือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product – moment correlation coefficient)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม

(n=205)

การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การเอาชนะ ( $X_1$ )	2.22	0.78	น้อย
2. การร่วมมือ ( $X_2$ )	3.45	0.54	ปานกลาง
3. การประนีประนอม ( $X_3$ )	3.42	0.49	ปานกลาง
4. การหลีกเลี่ยง ( $X_4$ )	3.02	0.33	ปานกลาง
5. การยอมให้ ( $X_5$ )	3.56	0.54	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาแบบการยอมให้มีความเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}$ =3.56, S.D.=0.54) รองลงมาคือแบบการร่วมมือ ( $\bar{X}$ =3.45, S.D.=0.54) และต่ำสุดคือแบบเอาชนะ ( $\bar{X}$ =2.24, S.D.=0.78)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม

(n=205)

การปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ( $Y_1$ )	4.11	0.29	มาก
2. ตัดสินใจในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน ( $Y_2$ )	4.28	0.27	มาก
3. มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ ( $Y_3$ )	4.17	0.29	มาก
4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ( $Y_4$ )	4.19	0.29	มาก
5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ( $Y_5$ )	4.00	0.39	มาก



การปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ( $Y_6$ )	4.00	0.34	มาก
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ( $Y_7$ )	3.88	0.32	มาก
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ( $Y_8$ )	4.46	0.30	มาก
9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ( $Y_9$ )	4.45	0.27	มาก
10. ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน ( $Y_{10}$ )	4.27	0.32	มาก
11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ( $Y_{11}$ )	4.15	0.35	มาก
12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ( $Y_{12}$ )	4.13	0.33	มาก
<b>รวม (<math>Y_{tot}</math>)</b>	<b>4.17</b>	<b>0.24</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า การปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =4.17, S.D.=0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}$ =4.46, S.D.=0.30) รองลงมาคือด้านร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ( $\bar{X}$ =4.45, S.D.=0.27) และต่ำสุดคือด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ( $\bar{X}$ =3.88, S.D.=0.32)

ตารางที่ 3 ค่าความสัมพันธ์การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	$X_1$	$X_2$	$X_3$	$X_4$	$X_5$
$Y_1$	-0.338**	0.429**	0.411**	0.199	0.480**
$Y_2$	-0.198	0.312*	0.347**	0.152	0.299*
$Y_3$	-0.307*	0.486**	0.444**	0.224	0.434**
$Y_4$	-0.222	0.428**	0.420**	0.226	0.393**
$Y_5$	-0.319*	0.505**	0.548**	0.349**	0.473**
$Y_6$	-0.259*	0.547**	0.579**	0.481**	0.442**



ตัวแปร	$X_1$	$X_2$	$X_3$	$X_4$	$X_5$
$Y_7$	-0.201	0.338**	0.347**	0.373**	0.292*
$Y_8$	-0.033	0.271*	0.216	0.134	0.220
$Y_9$	-0.171	0.293*	0.248	0.036	0.296*
$Y_{10}$	0.001	0.179	0.154	0.114	0.155
$Y_{11}$	-0.066	0.326*	0.280*	0.241	0.245
$Y_{12}$	0.063	0.134	0.152	0.111	0.108
$Y_{tot}$	-0.219	0.459**	0.450**	0.296*	0.421**

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาแบบการเอาชนะ ( $X_1$ ) ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู ( $Y_{tot}$ ) ( $r=-0.219$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ผกผันสูงสุดกับด้านการปฏิบัติงานของครูด้านปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ( $Y_1$ ) ( $r=-0.338$ \*\* ) รองลงมาคือด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ( $Y_5$ ) ( $r=-0.319$ \*) และต่ำสุดคือด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ( $Y_6$ ) ( $r=-0.259$ \*)

การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาแบบการร่วมมือ ( $X_2$ ) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู ( $Y_{tot}$ ) ( $r=0.459$ \*\* ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านการปฏิบัติงานของครูด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ( $Y_6$ ) ( $r=0.547$ \*\* ) รองลงมาคือด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ( $Y_5$ ) ( $r=0.505$ \*\* ) และต่ำสุดคือด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ( $Y_8$ ) ( $r=0.271$ \*)

การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาแบบการประนีประนอม ( $X_3$ ) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู ( $Y_{tot}$ ) ( $r=0.450$ \*\* ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ( $Y_6$ ) ( $r=0.579$ \*\* ) รองลงมาคือด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ( $Y_5$ ) ( $r=0.548$ \*\* ) และต่ำสุดคือด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ( $Y_{11}$ ) ( $r=0.280$ \*)

การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาแบบการหลีกเลี่ยง ( $X_4$ ) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู ( $Y_{tot}$ ) ( $r=0.296$ \*) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร



สถานศึกษามีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลลวาทที่เกิดแก่ผู้เรียน ( $Y_6$ ) ( $r=0.481^{**}$ ) รองลงมาคือด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ( $Y_7$ ) ( $r=0.373^{**}$ ) และต่ำสุดคือด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ( $Y_5$ ) ( $r=0.349^{**}$ )

การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาแบบการการยอมให้ ( $X_5$ ) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู ( $Y_{tot}$ ) ( $r=0.421^{**}$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ( $Y_1$ ) ( $r=0.480^{**}$ ) รองลงมาคือด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ( $Y_5$ ) ( $r=0.473^{**}$ ) และต่ำสุดคือด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ( $Y_7$ ) ( $r=0.292^*$ )

## สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สรุปได้ดังนี้

1. การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายแบบพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือแบบการยอมให้ รองลงมาคือแบบการร่วมมือ และต่ำสุดคือแบบการเอาชนะ
2. ปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน รองลงมาคือด้านร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ และต่ำสุดคือด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
3. การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร แบบการร่วมมือ แบบการประนีประนอม แบบการหลีกเลี่ยง และแบบการยอมให้ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาแบบการเอาชนะ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู

## การอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับด้านแบบการร่วมมือ แบบประนีประนอม และแบบหลีกเลี่ยง ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษาไม่ต้องการให้เกิดความบาดหมางใจและแตกแยกระหว่างบุคลากรต้องการประสานสามัคคี สร้างความพึงพอใจกับบุคลากรทุกฝ่ายและยังต้องสร้างการยอมรับจากสังคมเพื่อ



ที่จะทำให้ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทักษิณ ภูบัวเพชร (2554: 122) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับนุชประวีณ์ เบาเน็ด (2555: 106-107) วิจัยเรื่องการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู กลุ่มกรุงธนใต้ ผลการวิจัยพบว่า แบบการร่วมมือ แบบประนีประนอม และแบบหลีกเลี่ยง อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับแบบการยอมให้ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุกานกา รอดสุโข ได้ทำการศึกษการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาของ ผลการวิจัยพบว่าการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาด้านแบบการยอมให้อยู่ในระดับมาก

2. การปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่มีความสง่างามเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เยาวชน โดยมีมาตรฐานวิชาชีพครูเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนของครูไว้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนุชประวีณ์ เบาเน็ด (2555: 106-107) วิจัยเรื่องการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู กลุ่มกรุงธนใต้ ผลการวิจัยพบว่าปฏิบัติงานของครู กลุ่มกรุงธนใต้ อยู่ในระดับมาก สำหรับด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจากครูมีความใกล้ชิดกับนักเรียนอยู่ตลอดเวลา ครูเป็นผู้ถ่ายทอดวิชาความรู้ให้ความรักและปรารถนาดีแก่นักเรียนโดยมิได้หวังสิ่งตอบแทน ทำให้นักเรียนเกิดความรักและความศรัทธาประกอบกับสังคมไทยให้เกียรติให้ความสำคัญและมีความคาดหวังกับผู้ประกอบวิชาชีพครูสูงด้วย เห็นว่าครูเป็นผู้วางรากฐานทางการศึกษาให้แก่เด็กซึ่งจะเติบโตเป็นอนาคตของชาติ ดังนั้นจึงสมควรอย่างยิ่งที่ครูจะต่อวาระมัดระวังและประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมในด้านการใช้ชีวิตส่วนตัวและการใช้ชีวิตในสังคมเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเชษฐา ไชยเดช (2552: 153) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน อยู่ในระดับมาก และยิ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาณัฐพล ดอนตะโก (2552: 80) ได้ศึกษาเรื่องคุณธรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่กาญจนบุรีเขต 1 ผลการศึกษาพบว่าการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน อยู่ในระดับสูงสุด

3. การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร แบบการร่วมมือ แบบการประนีประนอม แบบการหลีกเลี่ยง และแบบการยอมให้ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาแบบการเอาชนะ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากครูต้อง



ปฏิบัติหน้าที่ตามแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษาโดยเฉพาะงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย หรือ งานพิเศษตามนโยบายของผู้บริหาร ครูต้องมีส่วนร่วมในการทำงานตามที่ผู้บริหารมอบหมาย และมีภาระ กระจายอำนาจในการทำงานลงไปยังผู้ปฏิบัติงาน งานจึงจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของนุชประวีณ์ เบาเน็ด (2555: 106-107) วิจัยเรื่องการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถาน ศึกษากับการปฏิบัติงานของครู กลุ่มกรุงธนใต้ ผลการวิจัยพบความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา แบบ การร่วมมือ แบบการประนีประนอม แบบการหลีกเลี่ยง และแบบการยอมให้ มีความสัมพันธ์กับการ ปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหามันสิวี ชิ นวโร (2552: 176) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของเจ้าอาวาสกับ ความพึงพอใจของพระลูกวัดในเขตการปกครองนครองค์สงฆ์จังหวัดนครราชสีมา กลุ่ม 1 พบว่าพฤติกรรม การบริหารความขัดแย้งของเจ้าอาวาสแบบการยอมให้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และแบบเอาชนะมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของเจ้าอาวาสแบบการยอมให้ แยกการประนีประนอม แบบการ ร่วมมือ มีความสัมพันธ์กันทาวบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจกับพระลูกวัดอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารควรเลือกแบบการจัดการที่เหมาะสมการจัดการความขัดแย้งโดยให้มีโครงการรองรับ พฤติกรรมการทำงานของครูในแต่ละปีการศึกษา
2. ควรมีการจัดอบรมสัมมนาให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูอย่าง สม่ำเสมอ
3. ควรจัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างครู ผู้บริหาร และบุคลากรในสถานศึกษาเมื่อสิ้น ภาคเรียนหรือสิ้นปีการศึกษา

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการทำงานของครูในสถาน ศึกษา
2. ควรวิจัยเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูและ บุคลากรในด้าน วิชาการ งบประมาณ บุคลากร และงานทั่วไป
3. ควรวิจัยการการจัดการความขัดแย้ง แบบเอาชนะ ระหว่างผู้บริหารกับผู้บริหาร ครูกับครู ใน การปฏิบัติงานในสถานศึกษา



## บรรณานุกรม

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2550). *การจัดการความขัดแย้งในองค์กร*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

เชษฐา ไชยเดช. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพฯ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นุตประวีณ์ เบาเน็ด. (2555). *การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ทักษิณ ภูบัวเพชร. (2554). *พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศรีสะเกษ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

ธนิกันต์ มาชะศิริานนท์. (2549). *การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

พระมหาณัฐพล ดอนตะโก. (2552). *คุณธรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พระมหามันสิวี ชินวโร. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของเจ้าอาวาส กับความพึงพอใจของพระลูกวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนครราชสีมา กลุ่ม 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

ศิลป์ชัย เชาว์เจริญรัตน์. (2547). *พัฒนาภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: สถาบันคริสเตียนศึกษาและพัฒนาคริสจักร.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). *คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). *รายงานการวิจัยประเมินผลการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

เสนาะ ตีเยาว์. (2546). *หลักการบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Best, John W. (1970). *Research in Education*. New York: Prentice, Inc.





Cronbach, Lee J. *Essentials of psychological*. Ed. 3<sup>rd</sup> ed.

Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. (1983). “Determining Sample Size for Research Activities.” *Journal for Education and Psychological Measurement*, No.3. November 1970: 608. Prentice-hall Inc.

Likert, Rensis. (1961). *New Pattern of Management*. New York: McGraw.

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

Thomas, Kenneth W. and Ralph H. Kilmann. (1987). *Thomas-Kilman Conflict Mode Interest*. 27<sup>th</sup>. New York: XICOM Incorporated.