

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งกับความสุขในการทำงานของครู
ภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 2

The Relationship Between Conflict Management and Happiness at Work of
Teachers in Educational Institutions Under the Secondary Educational Service
Area Office Bangkok 2

อภิสิทธิ์ สามัญตา¹, รัตนา กาญจนพันธ์²

Aphisarn Samanta¹, Ratana Kanjanaphan²

Corresponding Author E-mail: 6612470011@rumail.ru.ac.th

Received: 2025-02-15; Revised: 2025-03-16; Accepted: 2025-05-01

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารความขัดแย้งภายในสถานศึกษา 2) ศึกษาความสุขในการทำงานของครูภายในสถานศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งกับความสุขในการทำงานของครูภายในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 357 คน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างเปิดตารางสำเร็จรูปของ Cohen et al. และทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.6-1 มีค่าความเชื่อมั่น 0.968 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1) การบริหารความขัดแย้งภายในสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสุขในการทำงานของครูภายในสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งกับความสุขในการทำงานของครูภายในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.339$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การบริหารความขัดแย้ง, ความสุขในการทำงาน, ความสัมพันธ์

¹ นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

¹ Student in Master of Education degree, Educational Administration, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

² อาจารย์ที่ปรึกษา, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² Advisor, Educational Administration, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

Abstract

The objectives of this research were to study 1) study conflict management within educational institutions, 2) study teachers' job happiness within educational institutions, and 3) study the relationship between conflict management and teachers' job happiness within educational institutions. The sample consisted of 357 teachers in schools under the Office of the Secondary Educational Service Area, Bangkok Area 2 in the academic year 2024. The sample was determined by opening the ready-made table of cohen et al. and perform multi-stage random sampling. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with a consistency index of 0.6-1 and a reliability of 0.968. The statistics used for data analysis included frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. The results of the study revealed that:

1) Conflict management within educational institutions is at a high level overall. 2) Teachers' happiness at work within educational institutions is at the highest level overall. 3) The relationship between conflict management and teachers' happiness at work within educational institutions is a moderately positive relationship with statistical significance at the .01 level.

Keywords: Conflict Management, Happiness at work, Relationships

บทนำ

ความขัดแย้งเกิดจากความแตกต่าง ความไม่ลงรอยกันทางด้าน ความคิด ค่านิยม ทักษะคติ เป้าหมาย ผลประโยชน์ และทรัพยากร ทัศนคติความขัดแย้งชี้ให้เห็นว่า สังคมประกอบด้วยกลุ่มต่างๆ ที่แข่งขันกันเพื่อเข้าถึงทรัพยากรที่จำกัด การแข่งขันเหล่านี้อาจนำไปสู่พฤติกรรมต่อต้าน เมื่อกลุ่มหนึ่งเผชิญกับบุคคลหรือกลุ่มที่มีเป้าหมายแตกต่างจากตน หรืออาจเกิดการร่วมมือภายในกลุ่มเพื่อต่อต้านกลุ่มที่มีเป้าหมายไม่สอดคล้องกัน ซึ่งส่งผลให้เกิดสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ไม่เป็นมิตร และการแย่งชิงทรัพยากร (ศิริมา อัครเวท. 2555) การจัดการความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพสามารถส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์กรและสร้างการเปลี่ยนแปลงระหว่างบุคคลหรือกลุ่มต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับลักษณะของสถานการณ์ โดยความขัดแย้งระหว่างบุคคลสามารถแก้ไขได้ด้วยการประนีประนอม ในขณะที่ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มหรือองค์กรอาจต้องอาศัย การหลีกเลี่ยงและการร่วมมือกันหาทางออก หากไม่สามารถหาข้อยุติได้ การใช้วิธีการแข่งขันในการจัดการความขัดแย้งอาจเป็นทางเลือกที่เหมาะสม ในบางกรณีความขัดแย้งสามารถกลายเป็นโอกาสในการเรียนรู้และทบทวนความสัมพันธ์ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีขึ้น หรือในกรณีของความขัดแย้งในงาน สามารถเป็นแรงผลักดันในการพัฒนานวัตกรรม และส่งเสริม การแบ่งปันข้อมูลระหว่างบุคคลหรือกลุ่มที่เกี่ยวข้อง ผู้นำในองค์กรมีบทบาทสำคัญในการลดปัญหาและหาทางออกที่ทุกฝ่าย ยอมรับ ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในการจัดการความขัดแย้ง

การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม สถานการณ์ในปัจจุบันได้แสดงให้เห็นว่า บุคคลมีความสุขในการทำงานลดลงจากผลกระทบของการแข่งขันที่เพิ่มขึ้น เวลาทำงานที่ยาวนานขึ้น และการใช้เทคโนโลยีที่ทำให้บุคคลต้องแข่งกับเวลา การลดลงของความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน อัตราการลาออกของ พนักงาน และความขาดความผูกพันกับองค์กร (Moorhead, & Griffin. 1995) นอกจากนี้ยังมีรายงานทางสถิติที่แสดงถึงอัตราการเจ็บป่วยที่เพิ่มขึ้นในกลุ่มบุคคลที่ทำงานในสำนักงาน รวมถึงกรณีการฆ่าตัวตายที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการทำงาน ในปัจจุบัน องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครู เนื่องจากการที่ครูมีความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในอนาคต ครูที่มีความสุขในการทำงานจะมีความสุขผูกพันกับ องค์กรและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ความสุขในการทำงานจะส่งเสริมความจงรักภักดีและแรงจูงใจต่อ องค์กรในระยะยาว ซึ่งจะทำให้ครูมีผลงานที่ดีขึ้น สามารถทำงานได้มากขึ้น แสดงทัศนคติที่ดี และได้รับการยอมรับจากบุคคล อื่น ทั้งนี้ความสุขในการทำงานยังส่งผลต่อการลดอัตราการเจ็บป่วย และการนำกลยุทธ์ใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ไขปัญหาภายใน องค์กร (รวมทั้งการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ในการทำงาน) ดังที่รวมถึงการกล่าวของ รวมสิริ เมนะโพธิ (2550) ที่ระบุว่า ครูใน

ฐานะข้าราชการมีความสำคัญในการจัดการศึกษา และหากครูมีความสุขในการทำงาน ก็ย่อมส่งผลดีทั้งต่อตัวครูและนักเรียน ในการบรรลุเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา

จากรายงานผลการติดตาม ประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. 2567: ออนไลน์) พบว่าปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา เกิดจากการผู้บริหารสถานศึกษามักใช้วิธีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง ซึ่งอาจทำให้ปัญหาไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเต็มที่และยั่งยืน เกิดจากการที่ผู้บริหารหลีกเลี่ยงปัญหา คือ ผู้บริหารพยายามหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้ากับปัญหาความขัดแย้ง โดยไม่แสดงความคิดเห็นหรือไม่เข้าร่วมในการแก้ไข ปัญหา ซึ่งอาจส่งผลให้ปัญหายังคงอยู่และไม่ได้รับการแก้ไข และการขาดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหา คือผู้บริหารบางคน อาจไม่เปิดโอกาสให้ครูหรือบุคลากรทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ทำให้ขาดการร่วมมือและการสนับสนุนจากบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษา เนื่องจากสถานศึกษาเป็นองค์กรที่ประกอบด้วยบุคลากรที่หลากหลาย ทั้งครู ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ ซึ่งต่างมีบทบาทและความคิดเห็นที่แตกต่าง หากไม่มีการบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างเหมาะสม อาจส่งผลกระทบต่อบรรยากาศในการทำงานและคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้น การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กรและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการบริหารให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษาที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารความขัดแย้งภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของครูภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งกับความสุขในการทำงานของครูภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้ง

สมยศ นาวิการ (2540) กล่าวถึงความขัดแย้งว่าเป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเมื่อมีการไม่เห็นด้วยระหว่างบุคคลสองคน หรือกลุ่มสองกลุ่ม หรือมากกว่านั้น ซึ่งความไม่เห็นด้วยนี้มีสาเหตุจากความแตกต่างทางความคิด มุมมอง ค่านิยม หรือวิธีการดำเนินการในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เมื่อความขัดแย้งเกิดขึ้นภายในองค์กร บุคคลหรือกลุ่มในองค์กรอาจจะมี ความขัดแย้งเกี่ยวกับเป้าหมาย วิธีการทำงาน หรือผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการทำงานร่วมกัน ความขัดแย้งนี้ไม่เพียงแต่จะทำให้เกิดความตึงเครียดและความรู้สึกไม่พอใจระหว่างบุคคลหรือกลุ่มที่เกี่ยวข้อง แต่ยังอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานร่วมกันและประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวมได้ หากไม่ได้รับการแก้ไขหรือจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ความขัดแย้งอาจทำให้การบรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นไปได้ยากขึ้น หรืออาจทำให้เกิดการหยุดชะงักในกระบวนการทำงานต่าง ๆ การขัดขวางระหว่างบุคคลหรือกลุ่มจึงเป็นอุปสรรคที่อาจทำให้เกิดการลดทอนศักยภาพขององค์กร และลดทอนการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพ

Robbins Stephen (1993) ให้แนวความคิดเกี่ยวกับความขัดแย้ง ออกเป็น 3 สมัย คือ

1. แนวคิดสมัยเดิม ศตวรรษที่ 19-2483 มีความเชื่อว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่ดีไม่ควรเกิดขึ้นในองค์กร ถ้ามีความขัดแย้งหรือมีสัญญาณว่าเกิดข้อขัดแย้งขึ้น แย้งกันในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง

2. แนวคิดด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความเชื่อว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะการที่องค์กรมีการอยู่ร่วมกันนั้น เกิดความคิด การปฏิบัติ ค่านิยม ความคิดเห็นที่หลากหลายย่อมต้องมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ถ้าเกิดความขัดแย้งมุ่งผลประโยชน์ต่อองค์กรเป็นหลัก จะก่อให้เกิดผลประโยชน์ที่ก่อให้เกิดภาพที่เป็นทางบวกต่อองค์กร

3. แนวคิดสมัยใหม่ มีความเชื่อว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ความขัดแย้ง ที่คนในองค์กรพยายามหาทางแก้ไข เกิดการประสานและร่วมมือกันในหลาย ๆ คนในองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กร

Thomas, & Kilmann (1987) เมื่อมนุษย์พบกับความขัดแย้งจะแสดงพฤติกรรมออกมา 5 แบบ ดังนี้

1. การเอาชนะ การทำให้ตนเองหรือกลุ่มของตนมีชัยเหนือคู่แข่งหรืออุปสรรคที่เผชิญอยู่ โดยสามารถบรรลุเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่ต้องการได้สำเร็จ การเอาชนะอาจเกี่ยวข้องกับการใช้ความสามารถ ความพยายาม หรือกลยุทธ์เพื่อเอาชนะสถานการณ์หรือความท้าทายที่เกิดขึ้น และอาจนำไปสู่การได้รับการยอมรับหรือผลตอบแทนจากความสำเร็งนั้น

2. การร่วมมือ การทำงานร่วมกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มเพื่อบรรลุเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่ต้องการ โดยการแบ่งปันทรัพยากร ความรู้ หรือความสามารถต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือและสนับสนุนกันและกัน การร่วมมือมักเกิดขึ้นเมื่อมีความเข้าใจและความร่วมมือในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีกว่าการทำงานคนเดียวหรือแยกกัน

3. การประนีประนอม การหาทางออกหรือข้อตกลงร่วมกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มที่มีความเห็นต่างหรือขัดแย้ง โดยแต่ละฝ่ายยอมรับที่จะยืดหยุ่นหรือปรับเปลี่ยนบางส่วนของความต้องการหรือท่าทีของตน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ทั้งสองฝ่ายสามารถยอมรับได้ การประนีประนอมมักจะใช้เพื่อรักษาความสัมพันธ์และสร้างความสมดุลระหว่างผลประโยชน์ที่แตกต่างกัน

4. การหลีกเลี่ยง การพยายามหลบหนีหรือหลีกเลี่ยงสถานการณ์หรือปัญหาที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้ง หรือความไม่สบายใจ โดยการไม่เข้าร่วมในกิจกรรมที่อาจทำให้เกิดความตึงเครียด หรือการไม่ตอบสนองต่อข้อเรียกร้องหรือความท้าทายที่อาจเกิดขึ้น การหลีกเลี่ยงอาจเป็นกลยุทธ์ที่ใช้เพื่อป้องกันไม่ใหสถานการณ์รุนแรงขึ้น หรือเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยในบางสถานการณ์

5. การยอมให้ การยอมรับหรืออนุญาตให้สิ่งหนึ่งเกิดขึ้น หรือยอมรับความคิดเห็นหรือความต้องการของผู้อื่น โดยไม่ขัดขวางหรือคัดค้าน บางครั้งการยอมให้เกิดขึ้นเมื่อบุคคลหรือกลุ่มไม่ต้องการเผชิญกับความขัดแย้งหรือความตึงเครียด และเลือกที่จะยอมรับเงื่อนไขหรือข้อกำหนดของฝ่ายอื่น เพื่อให้สถานการณ์หรือปัญหาถูกคลี่คลายลง หรือเพื่อรักษาความสัมพันธ์ที่ดี

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

Campbell (1976) กล่าวว่าความสุขเกิดจากความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ตึงเครียดในชีวิต ซึ่งไม่ใช่เพียงแค่การได้รับสิ่งที่ต้องการหรือประสบความสำเร็จ แต่ยังหมายถึงการที่บุคคลสามารถรับมือกับปัญหาหรือสถานการณ์ที่ท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่รู้สึกรบกวนรำคาญจากความยากลำบาก

Diener (2003) กล่าวว่าความสุขในการทำงานหมายถึงการที่บุคลากรรู้สึกพึงพอใจกับภารกิจหลักและสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งตอบสนองความต้องการของตนเองและทำให้รู้สึกว่าการมีชีวิตมีคุณค่า พร้อมทั้งได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมจากการทำงาน

iOpener (2010) กล่าวว่าความสุขในการทำงานหมายถึงการสนับสนุนให้บุคคลสามารถพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้สูงสุด ซึ่งขึ้นอยู่กับการทำงานแบบเป็นทีมหรือทำงานเดี่ยว

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547) ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกในแง่บวกต่อการทำงาน ซึ่งรวมถึงความสุขจากการทำงานและผลตอบแทนที่เหมาะสม เป็นปัจจัยสำคัญในการกระตุ้นให้บุคคลมีความมุ่งมั่นในการทำงาน

สมยศ นาวีการ (2544) กล่าวว่าความพอใจในงานหมายถึงความรู้สึกโดยรวมที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสะท้อนถึงทัศนคติและความคาดหวังที่บุคคลมีต่อการทำงานในระยะยาว บุคคลที่มีความพอใจในงานสูงมักจะมีทัศนคติที่บวกและภาคภูมิใจในผลงานของตน

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552) กล่าวว่า องค์กรอนามัยโลกกำหนดคุณภาพชีวิตของมนุษย์หรือสุขภาวะที่ดี มี 4 มิติ คือ กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพสังคมไทย เกิดความเข้าใจในการสื่อสารที่ง่ายและสะดวกขึ้น ซึ่งประกอบด้วย

1. Happy body (สุขภาพดี) สภาวะของร่างกายที่มีความสมดุลและฟิตสมบูรณ์ โดยที่ร่างกายมีความแข็งแรง ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ และสามารถทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ การมีสุขภาพดีไม่เพียงแต่หมายถึงการไม่มีโรคเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการมีพลังงานที่ดี การนอนหลับอย่างเพียงพอ การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ และการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งทั้งหมดนี้ช่วยให้ร่างกายทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำให้รู้สึกดีทั้งทางกายและใจ

2. Happy relax (ผ่อนคลายดี) การมีความรู้สึกสงบและผ่อนคลายจากความตึงเครียดหรือความเครียดต่าง ๆ ทั้งทางกายและจิตใจ การผ่อนคลายดีหมายถึงการที่บุคคลสามารถลดระดับความกังวลหรือความเครียดได้ และรู้สึกสบายใจ เช่น การพักผ่อนที่เหมาะสม การทำกิจกรรมที่ช่วยให้จิตใจสงบ เช่น การทำสมาธิ การฟังเพลง หรือการทำกิจกรรมที่สนุกสนานและไม่เร่งรีบ ซึ่งช่วยฟื้นฟูพลังงานและสร้างความสุขให้กับทั้งร่างกายและจิตใจ

3. Happy heart (น้ำใจดี) การมีจิตใจที่เปี่ยมไปด้วยความเมตตา ความเอื้อเฟื้อ และความใส่ใจผู้อื่น การมีน้ำใจดีหมายถึงการแสดงออกถึงความกรุณาและความเอื้ออาทร เช่น การช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน การแสดงความห่วงใย หรือการเข้าใจและรับฟังผู้อื่น ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกดีทั้งในตัวเองและในผู้ที่ได้รับการช่วยเหลือ หรือได้รับการปฏิบัติด้วยความใจดี

4. Happy soul (จิตวิญญาณดี) การมีความสงบภายในจิตใจและรู้สึกที่เต็มไปด้วยความสุขและความพึงพอใจในชีวิต การมีจิตวิญญาณดีหมายถึงการรู้สึกเชื่อมโยงกับตัวเองและโลกภายนอกอย่างสมดุล รวมถึงการมีคุณธรรม การรักตัวเอง และการรักษาความสงบในใจ ไม่ให้ถูกรบกวนจากความเครียดหรือความท้าทายของชีวิต จิตวิญญาณดียังหมายถึงการมีความสุขจากการทำสิ่งดี ๆ ให้กับตนเองและผู้อื่น และการมีทัศนคติที่ดีต่อชีวิต

5. Happy family (ครอบครัวดี) ความสัมพันธ์ที่อบอุ่นและเต็มไปด้วยความรัก ความเข้าใจ และการสนับสนุนซึ่งกันและกันในครอบครัว สมาชิกในครอบครัวสามารถสื่อสารและแก้ไขปัญหาด้วยความเคารพและความร่วมมือ มีการแบ่งปันความสุขและความทุกข์ร่วมกัน พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการดูแลและสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรและปลอดภัยสำหรับทุกคนในครอบครัว เพื่อให้ทุกคนรู้สึกถึงความรักและการรับรองจากครอบครัว

6. Happy society (สังคมดี) สังคมที่มีความเป็นธรรม ความเท่าเทียม และความเคารพในสิทธิและศักดิ์ศรีของทุกคน ทุกคนในสังคมสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข โดยไม่ถูกแบ่งแยกหรือเลือกปฏิบัติ มีความร่วมมือในการส่งเสริมความเจริญและความสุขของส่วนรวม สังคมดีหมายถึงการมีสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการพัฒนาและความเป็นอยู่ที่ดีของทุกคน โดยมีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันและส่งเสริมความเข้าใจระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม

7. Happy brain (ใฝ่รู้ดี) การมีความกระตือรือร้นและความสุขในการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ การใฝ่รู้ดีหมายถึงการมีจิตใจที่เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ และมองหาโอกาสในการพัฒนาตนเองทั้งในด้านทักษะ ความคิด หรือประสบการณ์ใหม่ ๆ โดยไม่หยุดนิ่งหรือพอใจกับสิ่งที่มีอยู่ การใฝ่รู้ดีช่วยให้สมองได้รับการกระตุ้นและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บุคคลมีความสุขจากการเติบโตและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

8. Happy money (สุขภาพการเงินดี) การมีการจัดการทางการเงินที่ดีและมีความมั่นคงทางการเงิน บุคคลที่มีสุขภาพการเงินดีจะสามารถจัดสรรรายได้และค่าใช้จ่ายได้อย่างสมดุล มีการออมและลงทุนอย่างมีระเบียบ มีความสามารถในการรับมือกับสถานการณ์ทางการเงินที่ไม่คาดคิด และไม่ประสบปัญหาหนี้สินที่เกินความสามารถในการชำระ การมีสุขภาพการเงินดีช่วยให้บุคคลสามารถใช้ชีวิตได้อย่างมั่นคงและมีความสุขจากการมีความปลอดภัยทางการเงินในระยะยาว

Warr (2007) กล่าวว่าความสุขในการทำงาน มีองค์ประกอบ 3 ส่วน

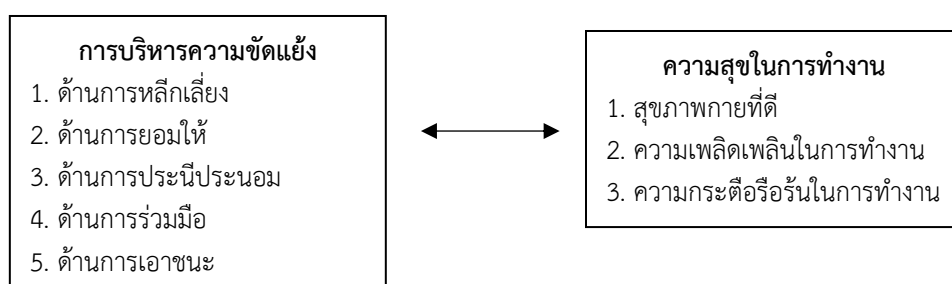
1. ความเพลิดเพลินในการทำงาน คือ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความสุขหรือความสนุกสนานจากการทำงาน ไม่เพียงแต่ทำงานไปตามหน้าที่ แต่ยังมีความสนใจและความพึงพอใจในกระบวนการทำงานเอง โดยอาจเกิดจากการได้ทำงานที่ท้าทาย หรือการได้รับผลลัพธ์ที่ดีจากงานที่ทำ ส่งผลให้เกิดความรู้สึกของความสำเร็จและความพึงพอใจในสิ่งที่ทำ

2. ความกระตือรือร้นในการทำงาน คือ ความรู้สึกมีพลังและความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยบุคคลจะมีความตั้งใจและแรงจูงใจในการดำเนินงานต่าง ๆ ด้วยความสนใจและความตั้งใจที่จะทำให้สำเร็จอย่างดีที่สุด การมีความกระตือรือร้นในการทำงานมักจะทำให้บุคคลมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น และสามารถเอาชนะอุปสรรคหรือความท้าทายต่าง ๆ ได้ดี

3. ความสบายใจในการทำงาน คือ ความรู้สึกที่ผ่อนคลายและไม่เครียดขณะทำงาน บุคคลสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่รู้สึกกดดันหรือวิตกกังวล การทำงานในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ทำให้บุคคลรู้สึกสบายใจและสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยไม่รู้สึกถึงความเครียดหรือภาระหนักเกินไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบ ทฤษฎี และแนวคิดของนักวิชาการหลากหลายท่าน พบว่า การบริหารความขัดแย้งของครูภายในสถานศึกษา ตามแนวคิดของ จิรกันต์ วงศ์ลังกา (2565) ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1. ด้านการหลีกเลี่ยง 2. ด้านการยอมให้ 3. ด้านการประนีประนอม 4. ด้านการร่วมมือ และ 5. ด้านการเอาชนะ และความสุขในการทำงานของครูภายในสถานศึกษา จากสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ วันนิวัต พรหมสุวรรณ, กัญญา เอี่ยมพญา, และนิวัตต์ น้อยมณี (2564), บุญส่ง ทองเอียง, พระครูวินัยธรวิชัย ชยวุฒโฒ, และสุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี (2567), วิไล จันทร์เปรี๊ยะ (2560), ฤทธิชัย ศรีโพธิ์อมรพงษ์, นัจจุรี เจริญสุข, และชูศักดิ์ เอกเพชร (2566), อมรรัตน์ ทองดี, สมใจ เดชบำรุง, สมบัติ เดชบำรุง, วิโรจน์ สุรสาคร, และจามจุรี จำเมือง (2567), ณัฐชนน คองอยู่ (2566), ภัทรพล สายแวว (2564), สติพร เขาวนชัย, และฉลอง ชาตบุรุษิวัน (2565), วลลภ บุตรเกตุ (2562), อริศรา จันทยุทธ (2560) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1. สุขภาพกายที่ดี 2. ความเพลิดเพลินในการทำงาน และ 3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 5,534 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 5,534 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของ Cohen (Cohen, Manion, & Morrison. 2018: 206) ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 357 คน สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) โดยมีขั้นตอน 1. สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้สหวิทยาเขตเป็นชั้นในการแบ่ง 2. สุ่มตัวอย่างแบบยกลกลุ่ม (Cluster Random Sampling)
3. เปรียบเทียบสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างระหว่างจำนวนประชากรของครูทั้งหมดกับจำนวนประชากรในแต่ละโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย ระดับการศึกษา วิทยฐานะ และสังกัดโรงเรียน ตามแบบวัดโดยวิธีของ Likert Scale

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งภายในสถานศึกษา จำนวน 30 ข้อ โดยแบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามรูปแบบมาตราส่วนแบบประมาณค่า ตามแบบวัดโดยวิธีของ Likert Scale ตามกรอบแนวคิดการวิจัย

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู จำนวน 30 ข้อ โดยแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามรูปแบบมาตราส่วนแบบประมาณค่า ตามแบบวัดโดยวิธีของ Likert Scale ตามกรอบแนวคิดการวิจัย

ลักษณะคำถามในตอนต้นที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามแบบวัดโดยวิธีของ Likert Scale (บุญชม ศรีสะอาด. 2556: 121) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในด้านความตรงตามเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูลตามหลักสถิติทางคณิตศาสตร์ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ 1. ผู้บริหารสถานศึกษามีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี หรืออาจารย์ประจำหลักสูตรวิชาการบริหารการศึกษาที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไปพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามจากนิยามศัพท์เฉพาะ หลังจากนั้นนำคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน มาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ที่ 0.6-1
2. การหาความเชื่อมั่น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.968

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา วารสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งกับความสุขในการทำงานของครูภายในสถานศึกษา
2. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ทำการศึกษา
3. สร้างข้อคำถามที่เกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งกับความสุขในการทำงานของครูภายในสถานศึกษา โดยในแต่ละข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยได้กำหนดขึ้น
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาอิสระเพื่อตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. การบริหารความขัดแย้งภายในสถานศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารความขัดแย้ง
3. ความสุขในการทำงานของครูภายในสถานศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความสุขในการทำงานของครู
4. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งกับความสุขในการทำงานของครูวิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient: r_{xy}) และใช้เกณฑ์การแปลความหมายของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารความขัดแย้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.88$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการร่วมมือ ($\bar{X}= 4.35$) รองลงมาคือ ด้านการประนีประนอม ($\bar{X}= 4.19$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการหลีกเลี่ยง ($\bar{X}= 3.46$) ปรากฏดังตาราง 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารความขัดแย้งภายในสถานศึกษา

การบริหารความขัดแย้ง	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการหลีกเลี่ยง	3.46	0.85	ปานกลาง	5
2. ด้านการยอมให้	3.47	0.54	ปานกลาง	4
3. ด้านการประนีประนอม	4.19	0.66	มาก	2
4. ด้านการร่วมมือ	4.35	0.35	มาก	1
5. ด้านการเอาชนะ	3.96	0.81	มาก	3
รวม	3.88	0.64	มาก	

2. ความสุขในการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.54) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความเพลิดเพลินในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.57) รองลงมาคือ มีสุขภาพกายที่ดี ($\bar{X}$ = 4.54) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความกระตือรือร้นในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.51) ปรากฏดังตาราง 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความสุขในการทำงานของครูภายในสถานศึกษา

ความสุขในการทำงานของครู	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. สุขภาพกายที่ดี	4.54	0.47	มากที่สุด	2
2. ความเพลิดเพลินในการทำงาน	4.57	0.37	มากที่สุด	1
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.51	0.45	มากที่สุด	3
รวม	4.54	0.43	มากที่สุด	

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งกับความสุขในการทำงานของครู พบว่าการบริหารความขัดแย้ง (X_{tot}) กับความสุขในการทำงานของครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง (r_{xy} = 0.339) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การบริหารความขัดแย้ง (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับ ความกระตือรือร้นในการทำงาน มากที่สุดในระดับปานกลาง (r_{xy} = 0.387) รองลงมา คือ การบริหารความขัดแย้ง (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับ ความเพลิดเพลินในการทำงาน ในระดับต่ำ (r_{xy} = 0.289) และการบริหารความขัดแย้ง (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับสุขภาพกายที่ดี น้อยที่สุดในระดับต่ำ (r_{xy} = 0.264) ปรากฏดังตาราง 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์

การบริหารความขัดแย้ง	ความสุขในการทำงานของครู			
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_{tot}
X_1	0.087	0.261**	0.309**	0.231**
X_2	0.043	0.020	0.060	0.033
X_3	0.570**	0.335**	0.375**	0.469**
X_4	0.152**	0.092	0.018	0.095
X_5	0.093	0.241**	0.412**	0.266**
X_{tot}	0.264**	0.289**	0.387**	0.339**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. การบริหารความขัดแย้งภายในสถานศึกษา พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการที่ใช้เพื่อแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในองค์กรหรือสังคม โดยเน้นการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการที่ไม่ใช้ความรุนแรง จัดการกับความขัดแย้งอย่างเปิดเผย โดยตกลงร่วมมือร่วมใจกันเพื่อหาแนวทางแก้ไขความขัดแย้ง มุ่งให้เกิดความพอใจทั้งแก่ตนเองและบุคคลอื่น สอดคล้องกับแนวคิดของ สิวาธร นาคพิน, และ วิลาวัลย์ สมบูรณ์ (2562) ได้เสนอแนวทางการบริหารความขัดแย้งในองค์กรภาครัฐ ยุคประเทศไทย 4.0 ไว้ว่าเป็นการบริหารความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์โดยการป้องกันไม่ให้เกิดความขัดแย้ง แต่เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้นแล้ว ผู้บริหารดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อลดความขัดแย้งด้วยการใช้หลักคุณธรรมในการบริหารองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรภัทร ปิ่นวรสาร, และ สมใจ เดชบำรุง (2567) ศึกษา การบริหารความขัดแย้งของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 54 เขตภาษีเจริญ พบว่าการบริหารความขัดแย้งของครู ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ญัฐพงษ์ จันปุม (2563) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าพฤติกรรมการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ต่อศักดิ์ ศรีแก้วแฟก, อนันท์ ประสาน, และบุรินทร์ภัฏพรหมมาศ (2565) ศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ความสุขในการทำงานของครูภายในสถานศึกษา พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนมีการรับรู้ถึงความสุข ความรู้สึกตนเองมีคุณค่าสนุกสนานกับการทำงาน ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงานและความกระตือรือร้นในการทำงาน การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงานพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุด มีความรู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมายและเพื่อนร่วมงาน มีความผูกพันในงาน และอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ บุญมาก (2560) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูผู้สอน พบว่าความสุขในการทำงานของครูผู้สอนภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ ปาริชาติ หาญใจ, บุญส่ง ทองเอียง, และพระครูวินัยธรรพวิชัย ชยวุฒิโธ (2567) ศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ สโรชา วงศ์วิจิต, และวรรณวิษณีย์ ทองอินทราข (2565) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในธุรกิจโรงเรียนเอกชน พบว่าความสุขในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. การบริหารความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง กับความสุขในการทำงานของครูภายในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความขัดแย้งเป็นสิ่งที่บั่นทอนขวัญในการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง ทั้งในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและงาน การขัดแย้งกันจึงย่อมไม่ยอมทำงานร่วมกัน เกิดความไม่พอใจ ไม่อยากปฏิบัติงาน เมื่อมีการบริหารความขัดแย้งภายในสถานศึกษา จนได้ข้อยุติก็จะเกิดความเข้าใจ สามัคคีกัน ขวัญในการปฏิบัติงานก็สูงขึ้นไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์ศักดิ์ ดัดขุนทด (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน พบว่าภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ ปันตดา จันตุ้ย, และสิรินธร สิ้นจินดาวงศ์ (2563) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งกับประสิทธิผลของสถานศึกษา เครือข่ายการศึกษาสุนทรภู่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่า ภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิกันต์ ศักดาณรงค์, และสุภาวดี วงษ์สกุล (2566) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนโพธิ์นิมิตวิทยาาคม พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญศญา ธรรมโสภณ, และสุธาสินี วิทยาภรณ์ (2567) ศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครูสังกัดเทศบาลในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ความสุขในการทำงานของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรใช้การประเมินประสิทธิผลในการบริหารความขัดแย้งคำนึงถึงผลประโยชน์และความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย

1.2 ผู้บริหารควรใช้การร่วมมือในการบริหารความขัดแย้ง ผู้บริหารร่วมมือร่วมใจพยายามที่จะทำให้เป็นไปตามความต้องการของผู้อื่น โดยทำให้เกิดความพอใจแก่ทั้งตัวเราเองและคนอื่น ๆ

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารการศึกษา เพิ่มทักษะ เพิ่มความรู้ เพิ่มประสบการณ์ให้มีความสามารถบริหารความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหาร

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ บุญมาก. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1. วิทยานิพนธ์การศึกษาระดับบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กานต์ศักดิ์ ดัดขุนทด. (2558). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ตามทัศนะของครู. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- จิรกานต์ วงศ์ลังกา. (2565). การบริหารความขัดแย้งภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลำปาง ลำพูน มหาวิทยาลัยพะเยา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ชนิกานต์ ศักดาณรงค์, และสุภาวดี วงษ์สกุล. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนโพธิ์นิมิตวิทยา. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์. 10(3): 435-446.
- ณัฐชนนท์ คงอยู่. (2566). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วารสารปรัชญาปริทรรศน์. 28(1): 25-37.
- ณัฐพงษ์ จันปุม. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศึกษาศาสตร์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ต่อศักดิ์ ศรีแก้วแฝง, อนันต์ ประสาน, และบุรินทร์ภักดิ์ พรหมมาศ. (2565). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 16(2): 11-20.
- ธัญญา ธรรมโสภณ, และสุธาสินี วิยาภรณ์. (2567). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดสมุทรสาคร. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 11(1): 271-278.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญส่ง ทองเอียง, พระครูวินัยธรวิชัย ชัยวุฒิ, และสุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี. (2567). ความสุขและกระบวนการสร้างความสุขในการทำงานของครูรุ่นใหม่ กรณีศึกษาในโรงเรียนทางเลือกแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วารสารมติเชษฐาราม วัดจอมมณี. 7(3): 642-662.

- ปนัดดา จันทย์, และสิรินธร สิ้นจินดาวงศ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งกับประสิทธิผลของสถานศึกษา เครือข่ายการศึกษาสุนทรภู่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด. 14(2): 3-12.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: สื่อเสริมกรุงเทพมหานคร.
- ปาริชาติ หาญใจ, บุญส่ง ทองเอียง, และพระครูวินัยธรวุฒิชัย ชยวุฒโฒ. (2567). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช. วารสารมติเชษฐาราม วัดจอมมณี. 7(4): 758-776.
- ภัทรพล สายแวว. (2564). แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ฤทธิชัย ศรีโพธิ์อมรพงษ์, นัฏจรี เจริญสุข, และชูศักดิ์ เอกเพชร. (2566). รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง. วารสาร มจร อุบลราชธานี. 8(1): 805-820.
- รวมสิริ เมนะโพธิ. (2550). เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข: กรณีศึกษา นักศึกษาปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.
- วนภัทร ปิ่นวรสาร, และสมใจ เดชบำรุง. (2567). การบริหารความขัดแย้งของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 54 เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารชมรมบัณฑิตศิลป์. 2(4): 99-111.
- วันนิวัต พรหมสุวรรณ, กัญญกร เอี่ยมพญา, และนิวัตต์ น้อยมณี. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา. วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี. 18(3): 133-145.
- วัลลภ บุตรเกตุ. (2562). วัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. นครปฐม: ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิไล จันทร์เปรี๊ญ. (2560). ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนอัมลสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริมา อัครเวระชา. (2555). เอกสารประกอบการสอน รายวิชา ศท 121 การดำรงชีวิตในสังคมยุคใหม่และประชาคมอาเซียน บทที่ 10 ความแตกต่างและความขัดแย้งในสังคม. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- สถิรพร เขาวนชัย, และฉลอง ชาตภูประชีวิน. (2565). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. 25(1): 295-303.
- สรโรชา วงศ์วิชิต, และวรรณวิษณีย์ ทองอินทราษ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรในธุรกิจโรงเรียนเอกชน : กรณีศึกษาโรงเรียนธิดาแม่พระสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สมยศ นาวิก. (2540). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.
- _____. (2544). การบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: บรรณกิจเทรดดิ้ง.
- สิญาธร นาคพิน, และวิลาวัณย์ สมบูรณ์. (2562). การบริหารความขัดแย้งในองค์กรภาครัฐ ยุคประเทศไทย 4.0. วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี. 6(2): 21-46.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2552). Happy workplace center. สืบค้นเมื่อ 16 สิงหาคม 2567, จาก <http://www.happy8workplace.com/category/happy8/?h=1>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. (2567). รายงานผลการดำเนินงาน. สืบค้นเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2567, จาก <http://www.sesao2.go.th/>.
- อริศรา จันทยุทธ์ (2560). การศึกษาความสุขในการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอสันติสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจ เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- อมรรัตน์ ทองดี, สมใจ เดชบำรุง, สมบัติ เดชบำรุง, วิโรจน์ สุรสาคร, และจามจุรี จำเมือง. (2567). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. *วารสารมหาจุฬานาครทรรณ*. 11(7): 47-58.
- Campbell, A. (1976). Subjective measures of well-being. *American Psychologist*. 31: 117-124.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education*. (8th ed.). New York: Routledge.
- Diener, E. (2003). *New directions in subjective well-being research: The cutting edge*. Retrieved August 28, 2025, from <http://google.com>. (2003,12,06).
- iOpener Institute for People and Performance. (2010). *The Science of happiness at work*. Retrieved August 16, 2025, from <https://iopenerinstitute.com/happiness-at-work/>.
- Moorhead, Gregory, & Griffin, Ricky W. (1995). *Organizational behavior: Managing people and organization*. (4th ed). Boston: Houghton Mifflin.
- Robbins Stephen. (1993). *Organizational Behavior*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Thomas, & Kilmann. (1987). *Thomas-Kilmann conflict mode interest*. New York: XICOM incorporated.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. New York: Psychology Press.