



การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

Conflict Management of School Administrators Affecting Organizational Commitment of Teachers in Educational Institutions under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2

สุทิสรา ชีวัน*

Sutisa Cheewan

จิตติรัตน์ แสงเลิศสุทัย**

Jittirat Saengloetuthai

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 และ 3) วิเคราะห์การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 297 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามขนาดสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ แบบเอื้ออำนาจ แบบร่วมมือร่วมใจ แบบประนีประนอม แบบบังคับ และหลีกเลี่ยงปัญหา ตามลำดับ 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 แบบคือ แบบร่วมมือร่วมใจ แบบหลีกเลี่ยงปัญหา แบบเอื้ออำนาจและแบบประนีประนอม ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยมีประสิทธิภาพการทำนายได้ ร้อยละ 40.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การจัดการความขัดแย้ง/ ความผูกพันต่อองค์กร

* นักศึกษาปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

** อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม



Abstract

This research aimed to: 1) study the level of conflict management of school administrators under; 2) identify the level of organizational commitment of teachers in educational institutions under; and 3) analyze the conflict management of school administrators affecting organizational commitment of teachers in educational institutions under. The research sample, derived by teachers in educational institutions stratified random sampling distributed by district, was 297 teachers of educational in educational institutions under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2. The research instrument was a questionnaire constructed by the researcher. Data were analyzed with percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis. The findings of this research were as follows: 1) Overall and in specific aspects, conflict management of school administrators was at a high level. The aspects, ranked from the highest to the lowest, were accommodating; collaborating; compromising; forcing; and avoiding. 2) Overall and in specific aspects, organizational commitment of teachers in educational institutions was at a highest level. The aspects, ranked from the highest to the lowest as follows: the willingness and commitment to work for organizational achievement, strong loyalty, adherence to the goals and values of the organization, as well as strong desire to maintain their membership to the organization. 3) Conflict management of school administrators in the aspects of collaborating; avoiding; compromising; and accommodating; integration together predicted the organizational commitment of teachers in educational institutions at the percentage of 40.50 with statistical significance at .05

Keywords: Conflict Management / Organizational Commitment

บทนำ

องค์กรทุกองค์การที่มีการอยู่ร่วมกัน มีการทำกิจกรรมร่วมกัน การบริหารเป็นสิ่งสำคัญต่อการคงอยู่และการดำเนินกิจกรรมของบุคคลในองค์การ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ให้องค์การบรรลุเป้าหมายขององค์การตามที่ตั้งไว้ แต่ละองค์การย่อมมีเป้าหมายสูงสุดที่จะทำให้กิจกรรมขององค์การประสบความสำเร็จ และทำให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคง มีคุณภาพ การดำเนินงานที่จะทำให้้องค์การประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับการบริหาร หรือกล่าวอีกนัยว่าความสำเร็จหรือล้มเหลวของ้องค์การขึ้นอยู่กับการบริหารที่มีประสิทธิภาพ

การบริหารของผู้บริหารหรือการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานในปัจจุบันต้องมีการอยู่ร่วมกัน พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันอยู่ตลอดเวลา การพึ่งพาอาศัยกันอาจส่งผลให้เกิดการกระทบกระทั่งความไม่พึงพอใจกันทำให้เกิดปัญหาตามมา ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่มีใครปรารถนาแต่ก็เป็นสิ่งที่ยากจะหลีกเลี่ยง (สุภัทรา นุชสาย, 2553: 2) ซึ่งถ้าไม่ได้รับการแก้ไขปัญหาก็เกิดความขัดแย้งกันได้ ความขัดแย้งถ้าอยู่ในระดับที่เหมาะสมจะเป็นผลดีกับองค์การ ถ้ามีมากเกินไปก็จะเป็นผลเสียกับองค์การได้ (อัจฉรา ลีมวงษ์ทอง, 2557: 1) ในองค์การประกอบด้วยบุคคลที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยกันหลายตำแหน่ง ผู้บริหาร รองผู้บริหาร



ผู้ปฏิบัติงาน ในองค์การทางการศึกษาก็เช่นเดียวกัน การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับผู้บริหาร และผู้ร่วมงานทุกฝ่ายร่วมมือกัน ผู้บริหารได้ชื่อว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญขององค์การ ผู้บริหารจะทำให้สถานศึกษามีคุณภาพมีประสิทธิภาพโดยต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่าง (มันทนา กองเงิน, 2554: 4) ถ้าองค์การใดมีผู้บริหารที่ดี องค์การนั้นก็จะประสบความสำเร็จ ดังนั้นการจะทำให้้องค์การประสบความสำเร็จ เมื่อบุคคลมีการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการปฏิสัมพันธ์กันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเพื่อทำกิจกรรมร่วมกันไม่ว่าจะเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ ย่อมมีความขัดแย้งเกิดขึ้นได้เสมอ สาเหตุโดยทั่วไปที่ทำให้เกิดความขัดแย้งเนื่องมาจากบุคคลแต่ละคนมีความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันมีความแตกต่างด้านต่าง ๆ เช่น ภูมิหลังการศึกษา อายุ เพศ ทักษะคติ และค่านิยม ความขัดแย้งไม่ใช่สิ่งที่ก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์การหรือการทำงาน แต่ความขัดแย้งอาจส่งผลดีต่อองค์การหรือการปฏิบัติงานได้ เช่นเดียวกัน ดังนั้นผู้บริหารต้องมีการบริหารจัดการความขัดแย้งให้เหมาะสม (วิภาดา คูปตานนท์, 2551: 314) ผู้บริหารจะต้องตัดสินใจดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อยุติหรือแก้ไขปัญหาของความขัดแย้งที่เกิดขึ้นให้ได้ (วิเชียร วิทษอุดม, 2549: 332) ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรในองค์การมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานด้วย

ความขัดแย้งเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้ทุกโอกาสและทุกเวลาโดยไม่อาจหลีกเลี่ยงได้และจะมีความรุนแรงมากน้อยต่างกันไปตามสถานภาพของความขัดแย้งนั้น กล่าวคือ ความขัดแย้งระหว่างองค์การย่อมมีผลกระทบต่อสังคมและองค์การในวงกว้างและมีความรุนแรงมากกว่าความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม บุคคลหรือระหว่างบุคคลนั้นคือเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในองค์การผู้นำหรือผู้บริหารที่

เกี่ยวข้องจะต้องพยายามแก้ไขปัญหาความขัดแย้งให้หมดสิ้นโดยเร็ว ผู้บริหารต้องคำนึงถึงลักษณะปัญหา เหตุแห่งปัญหา พฤติกรรมของกลุ่มพิพาท ค่านิยมและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ (สุกัธรา นุชสาย, 2553: 181) ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการควบคุมระดับความขัดแย้ง และถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องบริหารให้เกิดประโยชน์แก่องค์การมากที่สุด ผู้บริหารจะต้องนำเอาความมีมนุษยสัมพันธ์มาใช้เป็นโอกาสในการบริหารงานและบริหารความขัดแย้งมาแก้ไขอุปสรรคของการทำงานให้หมดไป และเพื่อให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปด้วยความราบรื่น (นุตประวิณี เบนเน็ด, 2556: 87) ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยกันอย่างมีความสุข ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การต่อไป

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้ระบุความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542: 3) เมื่อเป็นองค์การที่ต้องมีการติดต่อ มีกิจกรรมที่ต้องทำร่วมกัน ปัญหาความขัดแย้งอาจเกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สาเหตุของปัญหามีหลายสาเหตุแตกต่างกันไป สาเหตุส่วนใหญ่มักเกิดจากความแตกต่างในเรื่องปรัชญา ความเชื่อ แนวคิดและบุคลิกภาพส่วนตัวบุคคล เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้นผู้บริหารต้องใช้ความรู้ความสามารถ กลยุทธ์วิธีการที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การสูงสุด เกิดประสิทธิภาพ



ประสิทธิผลและรักษายองค์กรให้คงอยู่ต่อไป หรือกล่าวอีกนัยคือการเลือกใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร รู้ถึงสาเหตุของปัญหา อาจเป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้ง แต่หากไม่ได้รับการแก้ไขที่เหมาะสมอาจนำไปสู่ความขัดแย้งที่รุนแรงและส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

แนวทางในการสร้างประสิทธิภาพ สร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาให้องค์กรคือการสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับบุคคลที่เป็นสมาชิกในองค์กร ความผูกพันมีความสำคัญเพราะเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของบุคคลกับจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้สมาชิกมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนในการเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร (Buchanan, 1974 อ้างถึงใน ลัดดา ธาราศักดิ์, 2552: 18) ซึ่งสอดคล้องในงานวิจัยของปิยะดา วงษ์ปัญญา, 2554: 27) ที่สรุปความหมายของความผูกพันว่า หมายถึง ความรู้สึกและพฤติกรรมของพนักงานที่แสดงถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรมีความจงรักภักดี และต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป สอดคล้องกับ (Steers, 2004 อ้างถึงใน สุภากร ทัศนศรี, 2554: 3) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสมาชิกในองค์กรในการเข้ากิจกรรมขององค์กร สามารถแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร กล่าวคือ ความผูกพันเป็นตัวทำนายการลาออก ย้ายองค์กรหรือเลือกรับโอกาสใหม่ที่ดี หรือเหมาะสม

มากกว่า ซึ่งความผูกพันเป็นตัวชี้ถึงความสำเร็จขององค์กรที่สำคัญอีกด้วย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษา หลักธรรมาภิบาล โดยองค์คณะบุคคล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน และความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้สถานศึกษาได้มาตรฐานสถานศึกษา และมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งจากการศึกษาเอกสาร ข้อมูลการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูภายในเขตพื้นที่พบว่ายังมีข้าราชการครูย้ายออกนอกเขตพื้นที่ เพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 2 ทำหนังสือขอยืมบุคลากรจากสำนักงานต่าง ๆ มาก จึงทำให้บุคลากรย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม หรืออาจมีเหตุผลบางอย่างที่ทำให้ย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม รวมทั้งลาออกจากราชการก่อนกำหนด หรือแม้แต่ย้ายสับเปลี่ยนตัวย้ายตามวาระที่ขอย้ายภายในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 มีจำนวนมาก ซึ่งอาจส่งผลต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ได้ และส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรจากเอกสารและงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2



2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

3. เพื่อวิเคราะห์การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

สมมุติฐานการวิจัย

การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 รูปแบบ แบบร่วมมือร่วมใจ แบบเอื้ออำนาจ แบบหลีกเลี่ยงปัญหา แบบประนีประนอม แบบบังคับ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย

การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของวันชัย มีชาติ (2551: 171) สุพานี สดุษฎีวานิช (2552: 336-337) นิติพล ภูตะโชติ (2556: 277-278) เพื่อได้ตัวแปรที่มีค่าความถี่ร้อยละ 50 เพื่อมาใช้ในการศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในสถานศึกษาได้จากการสังเคราะห์ตามแนวคิดของจิตาภา นาตัน (2555: 22) มาริส มาสาระกามา (2555: 7) พิมลพรรณ แซ่เหลี่ยว (2558: 5) ได้เลือกองค์ประกอบที่มีค่าความถี่สูงสุดมาใช้เป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อมาใช้ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1

ตัวแปรต้น

การจัดการความขัดแย้ง

- 1) แบบร่วมมือร่วมใจ
- 2) แบบเอื้ออำนาจ
- 3) แบบหลีกเลี่ยงปัญหา
- 4) แบบประนีประนอม
- 5) แบบบังคับ



ตัวแปรตาม

ความผูกพันต่อองค์การ

- 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมในองค์การ
- 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์การ
- 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษารักษากการเป็นสมาชิกขององค์การ

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาคือครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ปีการศึกษา 2558

จำนวน 1,289 คน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็กจำนวน 177 คน สถานศึกษาขนาดกลางจำนวน 731 คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่จำนวน 381 คน



กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษา คือครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 จำนวน 297 คน ที่ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจาก จำนวนประชากร โดยเปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่ม ตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970: 608 อ้างถึง ใน จิตติรัตน์ แสงเลิศสุทัย, 2557: 124) และเพื่อให้ ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและกระจาย จึงใช้วิธีการสุ่ม แบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีขั้นตอนการสร้าง และการพัฒนาดังนี้ ศึกษา แนวคิด หลักการ ทฤษฎี เอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ ความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา และความ ผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เพื่อวิเคราะห์โครงสร้างเนื้อหาตามนิยามศัพท์ เชิงปฏิบัติการ ตัวแปรที่ศึกษาและกำหนดดัชนีชี้วัด สร้างข้อกระทงคำถามตามดัชนีชี้วัดให้ครอบคลุมตัว แปรที่ศึกษา ภายใต้นำเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา นำข้อกระทงคำถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพความตรงด้าน เนื้อหา (Content Validity) ของข้อกระทงคำถาม แล้วหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและ วัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนี เท่ากับ 0.67 และ 1.00 แกะไขข้อกระทงคำถามแล้วจัดแบบสอบถาม ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ ปรึกษา นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) ครูในสถานศึกษาซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน นำแบบสอบถามที่รับกลับคืนมา คำนวณหา

ค่าความเที่ยง (Reliability) โดยการทดสอบค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา (α – coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970: 161) ได้ค่าความเที่ยงของการ จัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ 0.88 และค่าความเที่ยงของความผูกพันต่อองค์กร ของครูในสถานศึกษาเท่ากับ 0.87 ปรับปรุงข้อ กระทงคำถามในด้านการใช้ภาษา ให้มีความ เหมาะสมและถูกต้อง โดยผ่านการแนะนำของ อาจารย์ที่ปรึกษา และจัดทำแบบสอบถามฉบับ สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 297 ฉบับ พร้อมหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากครูที่เป็น กลุ่มตัวอย่าง ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ กลับคืนมาจำนวน 297 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ โดย สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้การแจกแจงความถี่ และร้อยละ การวิเคราะห์ระดับการ จัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ใช้การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา และ ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา ใช้การ วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การ วิเคราะห์การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร



สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการของ ผลการวิจัย

ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยใช้การ
วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

1. ระดับการจัดการความขัดแย้งของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา ประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

ข้อ	การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	แบบร่วมมือร่วมใจ	4.36	0.62	มาก	2
2.	แบบเอื้ออำนวย	4.51	0.52	มากที่สุด	1
3.	แบบหลีกเลี่ยงปัญหา	2.78	1.12	ปานกลาง	5
4.	แบบประนีประนอม	4.34	0.59	มาก	3
5.	แบบบังคับ	3.31	0.99	มาก	4
รวม		3.86	0.45	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า การจัดการความ
ขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. =
0.45) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การ
จัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาแบบ
เอื้ออำนวย ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.52) อยู่ในระดับ

มากที่สุด รองลงมา คือ แบบร่วมมือร่วมใจ ($\bar{X} =$
4.36, S.D. = 0.62) แบบประนีประนอม ($\bar{X} = 4.34$,
S.D. = 0.59) แบบบังคับ ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.99)
อยู่ในระดับมาก สำหรับแบบหลีกเลี่ยงปัญหา ($\bar{X} =$
2.78, S.D. = 1.12) อยู่ในระดับปานกลาง

2. ระดับความผูกพันต่อการของครูใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับความผูกพันต่อการของครูใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

ข้อ	ความผูกพันต่อการของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมในองค์กร	4.60	0.41	มากที่สุด	3
2.	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำ ประโยชน์ให้แก่องค์กร	4.68	0.40	มากที่สุด	1
3.	ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษาการเป็น สมาชิกขององค์กร	4.64	0.43	มากที่สุด	2
รวม		4.64	0.36	มากที่สุด	



จากตารางที่ 2 แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.36) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.40) รองลงมา คือ ความปรารถนา

อย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.40) และความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมในองค์กรอยู่ในลำดับต่ำสุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.41)

3. วิเคราะห์การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	4	16.34	4.09	49.72*	0.00
Residual	292	23.98	0.82		
Total	296	40.33			

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	Beta	SEb	t	Sig.
ค่าคงที่	3.27		0.17	19.36*	0.00
แบบร่วมมือร่วมใจ (X_1)	0.16	0.42	0.28	3.87*	0.00
แบบหลีกเลี่ยงปัญหา (X_3)	-0.09	0.02	-0.28	-6.02*	0.00
แบบเอื้ออำนาจ (X_2)	0.13	0.05	0.18	2.52	0.01
แบบประนีประนอม (X_4)	0.08	0.04	0.13	2.10*	0.04

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

R = 0.637

R² = 0.405

SEE. = 0.286

จากตารางที่ 3 แสดงว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ประกอบด้วย แบบร่วมมือร่วมใจ (X_1) แบบหลีกเลี่ยงปัญหา (X_3) แบบเอื้ออำนาจ (X_2) และแบบประนีประนอม (X_4) เป็นตัวแปรที่ได้รับการเลือกเข้าสมการถดถอย และสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 (Y_{tot}) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R²) เท่ากับ 0.405 ซึ่งแสดงว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา แบบร่วมมือร่วมใจ แบบหลีกเลี่ยงปัญหา แบบเอื้ออำนาจ และแบบประนีประนอม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



ประณตศึกษานครปฐม เขต 2 ซึ่งแบบร่วมมือร่วมใจ แบบเอื้ออำนวย แบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกและแบบหลีกเลี่ยงปัญหาที่มีความสัมพันธ์ทาง

ลบ และสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานได้ร้อยละ 40.50 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_{\text{tot}} = 3.27 + 0.16 (X_1) + (-0.09) (X_2) + 0.13 (X_3) + 0.08 (X_4)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{\text{tot}} = 0.28 (Z_1) + (-0.28) (Z_2) + 0.18 (Z_3) + 0.13 (Z_4)$$

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 มีรายละเอียด ดังนี้

1. การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มาก และปานกลาง โดยแบบเอื้ออำนวยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือแบบร่วมมือร่วมใจ แบบประนีประนอม แบบบังคับ และแบบหลีกเลี่ยงปัญหา ตามลำดับ

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กร รองลงมาคือ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร และความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า

ในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมในองค์การตามลำดับ

3. การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ แบบร่วมมือร่วมใจ แบบหลีกเลี่ยงปัญหา แบบเอื้ออำนวย และแบบประนีประนอมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 งานวิจัยนี้ พบว่าการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งได้แก่ แบบร่วมมือร่วมใจ แบบหลีกเลี่ยงปัญหา แบบเอื้ออำนวย และแบบประนีประนอม สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ได้ร้อยละ 40.50

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยพบว่าประเด็นที่จะสามารถนำมาอภิปรายผลตามความมุ่งหมายและสมมติฐานของการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้



1. จากผลการวิจัยพบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มาก และปานกลาง โดยแบบเอื้ออำนาจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือแบบร่วมมือร่วมใจ แบบประนีประนอม แบบบังคับ และแบบหลีกเลี่ยง ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร เพื่อเป็นการรักษาสัมพันธภาพที่ดีให้กับทุกฝ่าย ขอมเสียสละผลประโยชน์เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นความรักและเมตตาจากผู้บริหารที่มีคุณธรรมในการบริหารสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อาทิตย์ ชลพันธุ์ (2552: 68) ได้ศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการยอมให้ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ พยายามรักษาน้ำใจเพื่อนร่วมงานเพื่อรักษาสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกัน ใช้วิธีการแก้ไขปัญหาก็ไม่ทำร้ายจิตใจหรือทำให้คนอื่นเกิดความรู้สึกที่ไม่ดี และเจรจาในสิ่งที่ทุกฝ่ายเห็นพ้องต้องกันมากกว่าที่จะมุ่งเจรจาในเรื่องที่ทุกฝ่ายมีความเห็นแตกต่างกัน

2. จากผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความเต็มใจที่จะ

ทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษารักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร และความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมในองค์กร ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ร่วมงานได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชย หรือได้รับผลตอบแทนที่ภาคภูมิใจ จึงทำให้ผู้ร่วมงานเต็มใจที่จะทุ่มเทและพร้อมอุทิศกำลังกาย ใจในการปฏิบัติงาน ให้ประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม และจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุมิตร ขาวประภา (2550: 129-130) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 1 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหาร และครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ด้านความทุ่มเท ด้านความภักดี และความศรัทธาตามลำดับ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ลัดดา ธาราศักดิ์ (2552: 66-67) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด

3. จากผลการวิจัย พบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 เรียงลำดับตามอิทธิพลจากมากไปน้อย ซึ่งด้านแบบร่วมมือร่วมใจ แบบหลีกเลี่ยงปัญหา แบบเอื้ออำนาจ และแบบประนีประนอมส่งผลต่อความ



ผูกพันต่อการจัดการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 40.50 ทั้งนี้ในการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาก็เป็นสิ่งที่สำคัญต่อการจัดการ ถ้าผู้บริหารสามารถจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมก็จะส่งผลต่อความผูกพันต่อการจัดการของครู ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิฑูรดา นาดัน (2555: 70-71) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งกับความผูกพันต่อการจัดการของบุคลากรในเทศบาลตำบลบ้านโป่ง จังหวัดลำพูน พบว่า พฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งแบบประนีประนอม รองลงมาคือ แบบการร่วมมือ แบบการยอมให้ แบบการหลีกเลี่ยง และแบบการเอาชนะ โดยพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการจัดการ เมื่อทดสอบค่าไคสแควร์ (Chi-Square Test) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรลด หลีกเลี่ยง หรือศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาแบบหลีกเลี่ยงปัญหา โดยศึกษาข้อมูลและนำความรู้ไปวางแผนในการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพต่อผู้บริหารและสถานศึกษา

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรหลีกเลี่ยง หรือศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาแบบบังคับ หรือเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมโดยเอกสาร งานวิจัย ข้อมูลจากหน่วยงาน และนำข้อมูลมาวางแผน วิเคราะห์ เลือกใช้ให้เหมาะสม และนำข้อมูลมาใช้อย่างรอบคอบเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารและผู้ร่วมงานต่อไป

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรศึกษาความผูกพันต่อการจัดการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมในองค์กร โดยสถานศึกษาควรให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เพื่อนำแนวทางมาปฏิบัติได้อย่างชัดเจน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการจัดการในสถานศึกษาต่าง ๆ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการจัดการของครูในสถานศึกษาต่าง ๆ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2



เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

จิตติรัตน์ แสงเลิศอูทัย. (2557). วิจัยวิทยการวิจัยทางการศึกษา. นครปฐม: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

จิตาภา นาดัน. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลตำบลนาเป็น จังหวัดลำพูน. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นิติพล ภูตะโชติ. (2556). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นุดประวีณ์ เบาเน็ด. (2555). “การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร”. วารสารการบริหารการศึกษา 3(2): 86-96.

ปิยะดา วงศ์ปัญญา. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี.

วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พิมลพรรณ แซ่เหลียว. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

มันทนา กองเงิน. (2554). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

_____. (2554). “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1”. วารสารการบริหารการศึกษา 2(2): 201-209.

มาริส มาสาระกามา. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ลัดดา ธาราศักดิ์. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.



- วันชัย มีชาติ. (2551). **พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2549). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์
- วิภาดา คุปตานนท์. (2551). **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ : เทคนิคการจัดการสมัยใหม่**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ศุภากร ทัดศรี. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- สุภัทรา นุชสาย. (2553). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- _____. (2553). “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1”. *ศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย* 6(1): 178.
- สุมิตร ขาวประภา. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อจธรา ลีมวงษ์ทอง. (2557). **การบริหารความขัดแย้งในองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: บัณฑิต ฑู ยู.
- อาทิตย์ ชลพันธุ์. (2552). **การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Cronbach, L. J. (1970). **Essential of psychological testing** (2nd ed.). New York: Harper per and Row.