



การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนบางบ่อ 2
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
Conflict Management of Directors' School in Bang Bo Group 2
under Samutprakan Primary Educational Service Area Office 2

ลักษิกา ดวงดี

นิสิตหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

E-mail: silence_love_beyond@hotmail.com

กัมปนาท วัชรนาคม

อาจารย์ที่ปรึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

E-mail: silence_love_beyond@hotmail.com

นิวัตต์ น้อยมณี

ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

E-mail: khunnook.27@gmail.com

Laksika Duangdee

Student, Master of the Faculty of Education Administration,
Bangkok Suvarnabhume University
Kampanat Watcharathanakhom

Adviser, Master of the Faculty of Education Administration,
Bangkok Suvarnabhume University

Niwat Noymanee

Director, Master of the Faculty of Education Administration,
Bangkok Suvarnabhume University

รับเข้า: 20 กรกฎาคม 2564 แก้ไข: 26 สิงหาคม 2564 ตอบรับ: 12 ตุลาคม 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบางบ่อ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 2) เปรียบเทียบแนวทางการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบางบ่อ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนบางบ่อ 2 จำนวน 18 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 148 คน

ผลการวิจัย พบว่า 1) การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบางบ่อ 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ การประนีประนอม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.58$) รองลงมา คือ การยอมตาม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.48$) และอันดับสุดท้าย คือ การเอาชนะ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.96$) 2) การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบางบ่อ 2 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า 2.1) การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบางบ่อ 2 จำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน 2.2) การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบางบ่อ 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การจัดการความขัดแย้ง ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางบ่อ 2

Abstract

This research aims to 1) study about conflict management levels of school administrators in Bang Bo school group 2 under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2, 2) to compare management approaches for conflict management levels of school administrators in Bang Bo school group 2 under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2 which divided by gender, age, education and work experience, respectively. Then population of such research are consisted of teachers under Bang Bo school group 2 in 2021 about 148 persons.

The results were as follows 1) The conflict management levels of school administrators in Bang Bo school group 2 is in moderate level in overall, then determining in each factors found that first averaged factor was compromising is in the

highest ranking and followed by obliging and the last one was dominating that are in moderate level as same. 2) The conflict management levels of school administrators in Bang Bo school group 2, which divided by gender, age, education and work experience found that 2.1) The conflict management levels of school administrators in Bang Bo school group 2, which divided by gender, age and work experience there were no difference. 2.2) The conflict management levels of school administrators in Bang Bo school group 2, which divided by education there was statistically significant difference.

Keywords: the conflict management, school administrators, Bang Bo school group

บทนำ

ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ทั้งในชีวิตประจำวันและในการทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป อาจเป็นความขัดแย้งทางด้านบุคลิกภาพ ความขัดแย้งทางความคิด หรือความขัดแย้งในเรื่องผลประโยชน์ (สมิต สัชมกร, 2553: 7) เมื่อบุคคลมาอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มก็เริ่มมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในสังคม เนื่องจากบุคคลมีความคิด มีอารมณ์ มีการวางแผนซับซ้อน ซึ่งระดับความซับซ้อนของความขัดแย้งมีตั้งแต่เล็กน้อยจนถึงซับซ้อนมาก และทวีความรุนแรงมากขึ้น เมื่อมีความซับซ้อนมาก ดังที่ ชัยวงศ์ ชวนะรักษ์ (2555: 2) กล่าวว่า ปัจจุบันบุคคลในวัยต่าง ๆ อยู่ในยุคของความขัดแย้ง เพราะคนอยู่ร่วมกันในสังคมจึงมีความสนใจและความปรารถนาที่แตกต่างกันออกไป ทำให้เกิดความขัดแย้ง ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่มีใครปรารถนา แต่เป็นสิ่งที่ยากจะหลีกเลี่ยง และการที่คนจำนวนมากมาอยู่ร่วมกันทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น ในหน่วยงานหรือองค์กรธุรกิจ ย่อมเป็นไปได้ยากที่จะทำให้คนเหล่านั้นมีความเห็นที่ตรงกันหรือสอดคล้องกันไปเสมอทุกเรื่อง ความขัดแย้งจึงเป็นสิ่งที่มีโอกาสเกิดขึ้นได้เสมอ

ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กรมีทั้งผลดีและผลเสีย ผลดีคืออาจจะกระตุ้นให้เกิดความต้องการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรที่เกิดจากการติดต่อสื่อสาร ผลเสียคือสามารถทำลายความสัมพันธ์ของงาน การสร้างสมาชิกในองค์กรและการสร้างผลงาน มีผลกระทบให้มีความขัดแย้งในทุกหน่วยงานหรือองค์กรที่เป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคล ความขัดแย้งจึงเป็นปรากฏการณ์ตามธรรมชาติ เป็นเรื่องปกติในสังคมที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ สำหรับความขัดแย้งทางการศึกษาอาจเกิดจากลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อทรัพยากรการศึกษามีไม่เพียงพอกับความต้องการของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในสถานศึกษาหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ทรัพยากรอาจเป็นสิ่งที่มองเห็นได้และสิ่งที่มองเห็นไม่ได้ เช่น คน เงิน วัสดุ ตำแหน่ง สถานภาพ หรือเกียรติยศ 2) ความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อบุคคลหรือ

กลุ่มบุคคลแสวงหาแนวทางที่จะควบคุมกิจกรรม งาน หรืออำนาจซึ่งเป็นสมบัติของคนอื่นหรือกลุ่มอื่น ความขัดแย้งเป็นผลมาจากการก้าวล่วงในงานหรืออำนาจหน้าที่ของคนอื่น 3) ความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อ บุคคลหรือกลุ่มคนไม่สามารถที่จะตกลงได้เกี่ยวกับเป้าหมายหรือวิธีการทำงาน ต่างคนต่างก็มีเป้าหมาย หรือวิธีที่แตกต่างกัน ความขัดแย้งกับการเปลี่ยนแปลงเป็นของคู่กัน ผู้บริหารหรือผู้นำที่ดีย่อมไม่ ปฏิบัติงานโดยรักษาสภาพเดิม แต่นำการเปลี่ยนแปลงมาสู่องค์การเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่สูงกว่าและ ดีกว่า การเปลี่ยนแปลงที่ทำให้สมาชิกของหน่วยงานนั้นเกิดความเครียด ความเครียดทำให้เกิดความขัดแย้ง จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง (พรนพ พุกกะพันธุ์, 2554: 36)

การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง สามารถจัดการได้โดยผู้นำที่รู้จักและเข้าใจธรรมชาติของความขัดแย้ง สามารถเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็นสิ่งที่สร้างสรรค์ต่อองค์การได้ เนื่องจากความขัดแย้งในปริมาณที่เหมาะสม สามารถก่อให้เกิดการจูงใจให้คนริเริ่มแก้ไขปัญหา ดังนั้น นักบริหารที่เข้าใจธรรมชาติของความขัดแย้งย่อม ได้เปรียบในการที่จะควบคุมความขัดแย้งให้อยู่ในปริมาณที่เหมาะสมต่อการบริหารองค์การ ดังที่ ประพันธ์ ช่วงภูศรี และ สำเริง บุรณะสิงห์ (2554: 9) กล่าวว่า การบริหารความขัดแย้งเป็นการดำเนินการที่ต้องใช้ทั้ง ศาสตร์และศิลป์ควบคู่กันไป กล่าวคือ จะต้องรู้จักใช้หลักการสังเกตการวิเคราะห์สถานการณ์ การหาข้อมูล ข้อเท็จจริง ใช้ความยุติธรรม ความเมตตา ความอดทนต่อสิ่งชั่วร้าย ต้องตั้งอยู่ในความถูกต้องดีงาม จึงจะทำให้ สถานการณ์ความขัดแย้งลดลงหรือหมดสิ้นไป วิธีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งดังที่นักวิชาการหลายท่านได้ กล่าวไว้มีด้วยกันหลายวิธี ได้แก่ การทำให้เหตุแห่งความขัดแย้งหมดไป การทำให้ฝ่ายหนึ่งชนะการ ประนีประนอม การเอาชนะ การร่วมมือ การหลีกเลี่ยง การยอมให้ การบังคับ การหลบหนีการประนีประนอม การเพิกเฉย และการไกล่เกลี่ย ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องสามารถพิจารณา วินิจฉัย สั่งการ หรือตัดสินใจ แก้ไขปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้เทคนิควิธีในการบริหาร และจัดการความขัดแย้งเพื่อนำพาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้าง เสริมความสุขให้กับบุคคลในองค์กรต่อไป (ธนสาร บัลลังก์ปัทมา, 2556: 10)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ประกอบด้วย 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอบางพลี อำเภอบางบ่อ และอำเภอบางเสาธง จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา จนถึงมัธยมศึกษาตอนต้น มีสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 71 โรงเรียน กลุ่มกฎหมายและคดีได้รวบรวมข้อมูลสถิติการร้องเรียนปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ในปีงบประมาณ 2564 ร้องเรียนเป็น หนังสือราชการ จำนวน 12 เรื่อง และร้องเรียนเป็นบัตรสนเท่ห์ จำนวน 4 เรื่อง รวมทั้งสิ้น 16 เรื่อง โดย ความขัดแย้งที่พบในโรงเรียนเป็นประจำ ได้แก่ ความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอนในเรื่องของการ ไม่ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การขัดผลประโยชน์ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การจัดซื้อ

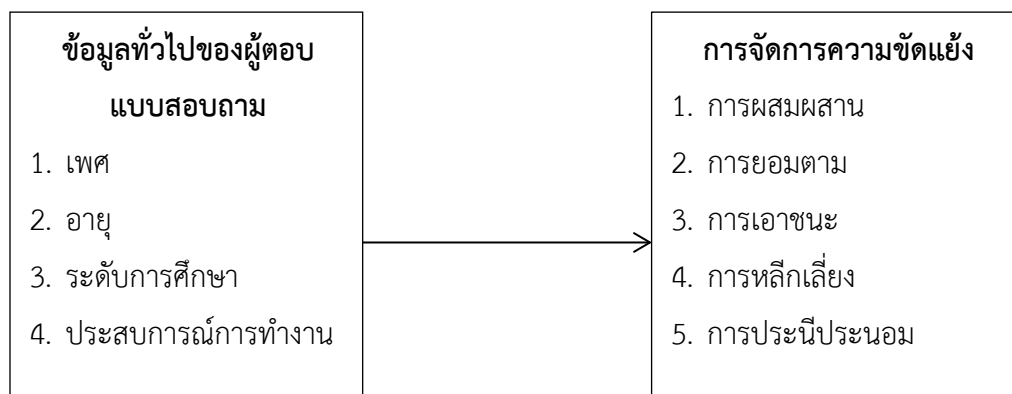
จัดจ้างพัสดุ-การเงินไม่โปร่งใส ความขัดแย้งเรื่องคดีชู้สาว ความขัดแย้งเรื่องการโอนเงินเดือนที่ไม่เป็นธรรม ความขัดแย้งที่ผู้บริหารใช้คำพูดไม่เหมาะสม ความขัดแย้งด้านการจ่ายภาระงานที่ไม่เป็นธรรม และความขัดแย้งด้านความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์กร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2, 2564: 9) ผลกระทบที่เกิดจากความขัดแย้งดังกล่าวนี้ ทำให้ดำเนินงานของโรงเรียนไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เกิดความแตกแยกและขาดความสามัคคีในองค์กร ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรลดลง

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบางบ่อ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เพื่อให้เข้าใจและเรียนรู้ถึงการจัดการความขัดแย้งที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเลือกใช้ในการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบางบ่อ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบแนวทางการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบางบ่อ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการจัดการความขัดแย้ง และเปรียบเทียบแนวทางการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบางบ่อ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการและเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนบางบ่อ 2 จำนวน 18 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 239 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนบางบ่อ 2 จำนวน 18 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ใช้ตารางกำหนดขนาดของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 608. อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2552: 48-49) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 148 คน
2. ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น และครูแต่ละโรงเรียนเป็นหน่วยในการสุ่ม ด้วยวิธีการจับสลาก

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

รายชื่อโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
โรงเรียนชุมชนวัดบ้านระกาศ	28	17
โรงเรียนวัดนิคมยาตรา	24	15
โรงเรียนวัดเป็ญราษฎร์บำรุง	21	13
โรงเรียนวัดบางพลีน้อย	20	12
โรงเรียนปากคลองขุดใหญ่	16	10
โรงเรียนวัดเกาะแก้ว	15	9
โรงเรียนตลาดบางพลีน้อย	13	8
โรงเรียนตลาดปากคลองเจ้า	13	8
โรงเรียนวัดตลาด	12	7
โรงเรียนคลองบ้านระกาศ	12	7
โรงเรียนวัดสุคันธารวาส (กมลนาวิน)	11	7
โรงเรียนวัดบางเพ็ง	10	7
โรงเรียนวัดนาคราช	9	6
โรงเรียนวัดกาหลง	9	6
โรงเรียนธรรมศรีสุวรรณดิษฐ์	8	5
โรงเรียนคลองพระยานาคราช	6	4
โรงเรียนคลองกระแชงเตย	6	4
โรงเรียนตลาดคลองสวน (อศวาณิชย์บำรุง)	6	3
รวม	239	148

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยปรับปรุงขึ้นโดยพิจารณาจากเครื่องมือที่มีผู้วิจัยมาก่อนภายใต้กรอบแนวคิด ทฤษฎีที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์จากตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ลักษณะคำถามที่ใช้เป็นตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (Forced choice)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดของราฮิม (Rahim) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า กำหนดค่าน้ำหนักคะแนน 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert's five rating scale) ซึ่งมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ครูเห็นว่าการจัดการความขัดแย้งที่เลือกใช้ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ครูเห็นว่าการจัดการความขัดแย้งที่เลือกใช้ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ครูเห็นว่าการจัดการความขัดแย้งที่เลือกใช้ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ครูเห็นว่าการจัดการความขัดแย้งที่เลือกใช้ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ครูเห็นว่าการจัดการความขัดแย้งที่เลือกใช้ในระดับน้อยที่สุด

สำหรับตอนท้ายของแบบสอบถามตอนที่ 2 จะมีคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูล เสนอแนะในด้านการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัย โดยมีรายละเอียดขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎี เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา

2. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม ประเภทมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert's Rating scale) (ฉลาด ทองทิพย์, 2551: 44)

3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล กำหนดขอบเขตเนื้อหาเพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา และกรอบแนวคิดในการวิจัย

4. นำเครื่องมือแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบพิจารณาความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้สมบูรณ์ก่อนส่งให้ผู้เชี่ยวชาญประเมิน IOC

5. นำเครื่องมือที่สร้างไปตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) ของคำถามแต่ละข้อ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) เกณฑ์ที่กำหนด คือต้องมากกว่า หรือ

เท่ากับ 0.50 จึงจะถือว่าวัดได้สอดคล้องกัน ซึ่งผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ พบว่าเป็น +1 ทุกข้อคำถาม สามารถนำมาใช้ดำเนินการวิจัยได้

6. นำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะเหมือนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990: 202-204) ได้ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.923

7. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำนวน 148 คนต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ เพื่อส่งถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนในสถานศึกษาจำนวน 18 แห่ง

2. เดินทางไปยังสถานศึกษาเพื่อแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 148 คน โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นครูสังกัดกลุ่มโรงเรียนบางบ่อ 2 ทั้งหมด โดยผู้ส่งแบบสอบถามกำหนด วัน และเวลา ในการขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 15 วัน

3. ผู้วิจัยติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน และแจกแบบสอบถามอีกครั้งในรายที่แบบสอบถามสูญหายหรือไม่สมบูรณ์ โดยกำหนดเวลาส่งรอบ 2 ภายใน 10 วัน

4. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับและนำไปประมวลผล วิเคราะห์ข้อมูลผ่านโปรแกรมสำเร็จรูปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มีการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบางบ่อ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

โดยวิเคราะห์จากค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยาย

การวิเคราะห์การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารว่าอยู่ในระดับใดให้นำค่าเฉลี่ย (Mean) ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (Class Interval) และการแปลความหมายค่าเฉลี่ย 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 69-71) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ความคิดเห็นต่อการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ความคิดเห็นต่อการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ความคิดเห็นต่อการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ความคิดเห็นต่อการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ความคิดเห็นต่อการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การเปรียบเทียบแนวทางการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบางบ่อ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 วิเคราะห์โดยใช้สถิติ t-test ในการเปรียบเทียบจำแนกตาม เพศ และระดับการศึกษา และวิเคราะห์โดยใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในการเปรียบเทียบจำแนกตามอายุ และประสบการณ์การทำงาน กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffé's test)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบางบ่อ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ตารางที่ 1 ระดับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบางบ่อ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

(n=148)

ความคิดเห็นต่อการจัดการความขัดแย้งของ ผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	SD	การแปล ผล	อันดับ
1. การผสมผสาน	3.38	0.94	ปานกลาง	3
2. การยอมตาม	3.48	0.83	ปานกลาง	2
3. การเอาชนะ	2.96	0.91	ปานกลาง	5
4. การหลีกเลี่ยง	3.21	0.89	ปานกลาง	4
5. การประนีประนอม	3.58	0.84	มาก	1
รวม	3.32	0.88	ปานกลาง	

จากตารางที่ 1 ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบางบ่อ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับแรก คือ การประนีประนอมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.58$) รองลงมา คือ การยอมตาม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.48$) และอันดับสุดท้าย คือ การเอาชนะ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.96$)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบางบ่อ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

1. การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบางบ่อ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีรายด้าน 1 ด้าน คือ การเอาชนะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบางบ่อ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามอายุ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีรายด้าน 1 ด้าน คือ การผสมผสาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบางบ่อ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การผสมผสาน การยอมรับ และการเอาชนะ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบางบ่อ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีรายด้าน 1 ด้าน คือ การยอมรับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาเรื่อง การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบางบ่อ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการจัดการความขัดแย้ง ผู้บริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ควบคู่กันไป ต้องอาศัยประสบการณ์ รู้จักสังเกต วิเคราะห์สถานการณ์ หาข้อมูล ข้อเท็จจริง ใช้ความยุติธรรม ความเมตตา อดทนต่อสิ่งยั่วยุ จึงจะทำให้สถานการณ์ความขัดแย้งลดลงหรือหมดสิ้นไป การจัดการความขัดแย้งในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาไม่จำเป็นต้องตึงเกินไปหรือหย่อนเกินไปจนถึงขั้นเพิกเฉยต่อปัญหาความขัดแย้ง เพราะทุกปัญหาล้วนแล้วแต่ต้องอาศัยเวลาและโอกาสที่เหมาะสม ดังนั้น การแก้ปัญหาอย่างค่อยเป็นค่อยไปในระดับปานกลางจึงเหมาะสมที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีธัญญา พชิราภาพพัชร (2556: 98-105) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดประถมศึกษา ในอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัย พบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดประถมศึกษาในอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ การประนีประนอม (Compromising) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การยอมรับ (Obliging) อยู่ในระดับปานกลาง และอันดับสุดท้าย คือ การเอาชนะ (Dominating) อยู่ในระดับปานกลาง สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านการประนีประนอม (Compromising) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการจัดการความขัดแย้งด้วยการประนีประนอม เปรียบกับการแก้ปัญหาโดยยึดหลักทางสายกลาง หรือพบกันครึ่งทาง คู่กรณียอมเป็นผู้ให้และผู้รับเพื่อให้เกิดความพอใจทั้งสองฝ่าย ช่วยลดปัญหาความขัดแย้ง ไม่มีผู้ใดได้รับหรือเสียประโยชน์ ด้วยเหตุนี้ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกวิธีการแก้ปัญหาด้วยการประนีประนอมมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฮูเวอร์ (Hoover, 1990: 2942) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมจัดการกับความขัดแย้ง ระดับของความขัดแย้ง และบรรยากาศขององค์กรในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การแก้ปัญหาความขัดแย้งบนพื้นฐานของความ

เข้าใจ และการประนีประนอม ช่วยลดสภาพความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเป็นอย่างดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัฟฟา (Ghuffar, 2009: 153-160) ได้ศึกษาความขัดแย้งในโรงเรียน สาเหตุและวิธีการจัดการกับความขัดแย้ง ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์ที่จะนำมาใช้สำหรับการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียนมากที่สุดเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การประนีประนอม การเจรจาต่อรอง และการหลีกเลี่ยง

1.2 ด้านการยอมตาม (Obliging) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การจัดการความขัดแย้งด้วยการยอมตาม เป็นการแก้ปัญหาที่ไม่ทำร้ายจิตใจผู้อื่น เป็นการรักษาน้ำใจเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารมักจะเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการพูด แสดงความคิดเห็น แสดงความต้องการของตนเอง แต่ทั้งนี้การแก้ไขปัญหาด้วยการยอมตามผู้ได้บังคับบัญชาเสมอไม่ส่งผลดีต่อองค์กรเท่าที่ควร เพราะทำให้ความเป็นผู้นำลดน้อยลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา กิมซัง (2556: 123-129) ได้ศึกษาเรื่อง สาเหตุและการจัดการความขัดแย้งของบุคลากรโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การจัดการความขัดแย้งของบุคลากรโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านการยอมตาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ด้านการเอาชนะ (Dominating) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การจัดการความขัดแย้งด้วยการเอาชนะ ผู้บริหารต้องหาเหตุผล เพื่อให้แนวคิดของตนเองได้รับการยอมรับ ต้องแสดงกลยุทธ์ แนวการปฏิบัติงานให้ผู้อื่นคล้อยตาม ผู้บริหารจึงต้องใช้เชื่อมั่นในข้อมูลที่มีและผ่านการวิเคราะห์เพียงพอ แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นการแก้ปัญหาด้วยการเอาชนะ อาจเป็นที่ไม่พอใจของผู้ได้บังคับบัญชา และเป็นวิธีการที่ผู้บริหารเลือกใช้น้อยที่สุด จึงมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤติยาณี อนุรักษ (2555: 110-116) ได้ศึกษาเรื่อง การแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า การแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านการเอาชนะ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. อภิปรายผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบางบ่อ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

2.1 จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันเพศชายและเพศหญิง ต่างมีศักยภาพไม่แตกต่างกัน ทุกคนล้วนได้รับการศึกษาเล่าเรียน อยู่ในสังคมเดียวกัน มีค่านิยม หลักคุณธรรม และจริยธรรม จารีตประเพณีที่คล้ายกัน และมอง

ว่าบุคคลที่เป็นผู้บริหาร ต้องผ่านการอบรมพัฒนาตนเองให้มีความรู้ในวิชาชีพมีภาวะผู้นำ ดำรงตนตามทำนองคลองธรรม มีทักษะการแก้ปัญหาความขัดแย้งซึ่งเกิดขึ้นในทุกสังคมจึงส่งผลให้มีความคิดความอ่านอยู่ในทิศทางเดียวกันและมีลักษณะใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราวัฒน์ เขียนรูปครุฑ (2558: 89-95) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามอายุ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ปัจจุบันในองค์กรการศึกษา มีบุคลากรครูที่อายุแตกต่างกัน แต่ทุกคนล้วนได้รับการพัฒนาด้านการบริหารงาน และนโยบายต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการจัดการศึกษา จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเขตพื้นที่การศึกษา ส่งผลให้มุมมองการจัดการความขัดแย้งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมหมาย เนียมฉาย (2551: 82) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 จำแนกตามอายุ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ครูที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ได้ผ่านกระบวนการเรียนรู้ในสาขาวิชาของตน หรือสาขาการบริหารการศึกษา อีกทั้งได้ผ่านกระบวนการทำงานต่าง ๆ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพการเป็นผู้บริหาร การเรียนรู้สายงานบังคับบัญชา ส่งผลให้มีทัศนคติ ค่านิยม เจตคติ และมุมมองที่กว้างและลึกซึ้งกว่าผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรรัตน์ ไกรฤกษ์ (2557: 102-110) ได้ศึกษาเรื่อง สาเหตุความขัดแย้งและการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษาแตกต่างกัน แต่หลักการแนวคิด การบริหารจัดการไม่แตกต่างกัน เพราะทุกสังคมต่างมีสภาพแวดล้อมบริบทที่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุศล ชุมมุง (2561: 49-56) ได้ศึกษาเรื่อง วิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร

สถานศึกษาสังกัดประถมศึกษากรุงเทพมหานครได้ ผลการวิจัยพบว่า วิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดประถมศึกษากรุงเทพมหานครได้ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเอาชนะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย โดยมีผู้แสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการตัดสินใจว่าใครถูกใครผิดตามความเห็นของส่วนรวมหรือเสียงส่วนใหญ่จะดีกว่าตัดสินใจด้วยตนเอง นอกจากนี้ควรร่วมกันแก้ปัญหาและรับผิดชอบต่อความเสียหายที่เกิดขึ้นดีกว่าหาผู้กระทำผิดและลงโทษเพียงคนเดียว

2. จากผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการหลีกเลี่ยง เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 2 รองจากสุดท้าย โดยมีผู้แสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการเผชิญหน้ากับคู่กรณีที่ขัดแย้งกัน และไม่ปิดความรับผิดชอบให้ผู้อื่นแก้ปัญหาแทนตนเอง รวมถึงต้องรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อนำมาแก้ไข หาทางออก และลดปัญหาความรุนแรงหรือยุติปัญหา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบางบ่อ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

2. ควรศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบางบ่อ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา กิมซัง. (2556). การศึกษาสาเหตุและการจัดการความขัดแย้งของบุคลากรโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิรารัตน์ เขียนรูปครุฑ. (2558). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.



- ชัยวงศ์ ชวนะรักษ์. (2564). การบริหารความขัดแย้ง. ค้นเมื่อวันที่ 22 ธันวาคม 2564, จาก <http://gotoknow.org/blog/doctorchai7/55888>.
- ธนสาร บัลลังก์ปัทมา. (2556). คุณลักษณะของผู้บริหารที่ดี. นิตยสารจุลทรรศน์.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2560). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ประพันธ์ ช่วงภูศรี และ สำเริง บุรณะสิงห์. (2554). การบริหารความขัดแย้งและบริหารภาวะวิกฤต. กรุงเทพฯ: สถาบันดำรงราชานุภาพ.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2554). ภาวะผู้นำและแรงจูงใจ. กรุงเทพฯ: จามจุรียโปรดักท์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. (2564). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2564. กลุ่มนโยบายและแผน: 6-8.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. (2564). สถิติการร้องเรียนด้านวินัย. กลุ่มกฎหมายและคดี: 9.
- ศรัณญา พชิราภพัชร. (2556). การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดประถมศึกษาในอำเภอไพศาลีจังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สมิต สัชฌุกร. (2564). การบริหารความขัดแย้ง. ค้นเมื่อวันที่ 22 ธันวาคม 2564, จาก <http://www.tpa.or.th>.
- สมหมาย เนียมฉาย. (2551). พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. ปรินญาณิพนธ์ ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- อมรรัตน์ ไกรฤกษ์. (2557). สาเหตุความขัดแย้งและการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- Ghuffar, O., Mc Cullagh, S., Ouchterlony, D., and Feinstine, A. (2009). *Random treatment trial in mild traumatic brain injury*. *Journal of Psychosomatic Research*, 2009: 153-160.
- Hoover, R. David. (1990). *Relationship Among perceptions of Conflict Management Behaviors. Levels of Conflict and Organization Climate in High School*. Ph.D.Dissertation, The Pennsylvania State University.
- Likert, Rensis. (1961). *New Patter of Management*. New York: Mc Graw-Hill.



Rahim, M. Afzalur. (2002). *Toward a theory of managing organization conflict*. *The International*, 13(3): 217-221.