

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
เครือข่ายการศึกษาสุนทรภู์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2
The Relationship between Conflict Management and Schools Effectiveness in
Sunthorn Phu Education Network under Rayong Primary Educational Service Area office 2

ปนัดดา จันตุย¹ และ สิริธร ลินจินดาวงศ์²

Panudda Chuntuy¹ and Sirinthorn Sinjindawong²

Received : 20 ส.ค. 2562

Revised : 18 พ.ย. 2562

Accepted : 24 พ.ย. 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษาเครือข่ายการศึกษาสุนทรภู์ 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายการศึกษาสุนทรภู์ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายการศึกษาสุนทรภู์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เครือข่ายการศึกษาสุนทรภู์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 131 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาเครือข่ายการศึกษาสุนทรภู์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.38$, $\sigma = 0.88$) 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเครือข่ายการศึกษาสุนทรภู์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.12$, $\sigma = 0.52$) 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายการศึกษาสุนทรภู์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : การบริหารความขัดแย้ง, ประสิทธิภาพ, เครือข่ายการศึกษาสุนทรภู์

Abstract

The research aimed to study 1) level of conflict management, 2) level of effectiveness, and 3) relationship between conflict management and effectiveness of schools in Sunthorn Phu Education Network under Rayong Primary Educational Service Area office 2. The population in this study included 131 primary schools administrators and teachers in Sunthorn Phu Education Network under Rayong Primary Educational Service Area office 2 in 2018 academic year. The research instrument was a questionnaire developed by the researcher. Statistic for data-analysis were percentage, mean, standard deviation and Pearson's correlation.

The results showed that 1) conflict management of schools in Sunthorn Phu Education Network under Rayong Primary Educational Service Area office 2 was at the moderate level ($\mu = 3.38$, $\sigma = 0.88$) as a whole, 2) effectiveness of schools in Sunthorn Phu Education Network under Rayong Primary Educational Service Area office 2 was at the high level ($\mu = 4.12$, $\sigma = 0.52$), as a whole and in each aspect

¹ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคลองทุเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 อีเมล: panudda.ff@hotmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม

¹ Director of Banklongturien School Rayong Educational Area Office 2, Email: panudda.ff@hotmail.com

² Assistant Professor Doctor of Philosophy Program in Educational Administration, Sripatum University

and 3) relationship between the conflict management and effectiveness of schools in Sunthorn Phu Education Network under Rayong Primary Educational Service Area office 2 had the correlation at the moderate level with significantly different at the statistical level of .01.

Keywords : Conflict Management, Effectiveness, Sunthorn Phu Education Network

บทนำ

มนุษย์ในโลกนี้มีความต้องการอยู่ร่วมกันดูแลใส่ใจซึ่งกันและกันอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการพึ่งพาติดต่อกันอยู่ตลอดเวลา อาจส่งผลให้เกิดการกระทบกระทั่งความไม่ลงรอยกัน ความคิดเห็นที่แตกต่างกันทำให้เกิดความไม่พอใจซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดปัญหาตามมาซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นถ้าไม่ได้รับการแก้ไขทันทั่วทั้งที่ ปัญหาความขัดแย้งจะส่งผลให้การอยู่ร่วมกันของคนกลุ่มนี้ มีปัญหาซึ่งถ้าเกิดในองค์กรก็จะส่งผลต่อการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดความล้มเหลวในการบริหารในทุก ๆ ส่วนขององค์กรได้ (อัญญา ลิ้มวงศ์ทอง, 2557 : 1) การบังคับ การครอบงำ ความขัดแย้งและการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ทฤษฎีความขัดแย้งตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ว่าสังคมประกอบไปด้วยกลุ่มหลาย ๆ กลุ่ม ที่พยายามดิ้นรนเพื่อให้ได้เข้าถึงทรัพยากรอันมีอยู่อย่างจำกัดที่แตกต่างกันไปตามกลุ่มสังคม ทรัพยากรธรรมชาติ เงิน อำนาจ หรือเกียรติยศต่าง ๆ ในสังคม (คาร์ล มาร์กซ์ และ เฟรดริก เองเงิลส์, 2517 : 49-50) ความขัดแย้งจะส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่อต้านออกมา เมื่อบุคคลมีเป้าหมายไม่ตรงกัน เกิดการรวมใจเป็นหนึ่งเดียวกับกลุ่มตน (เพื่อต้านกลุ่มอื่น) การเคลื่อนไหวทางสังคม เกิดความไม่เป็นมิตรและการแย่งชิงทรัพยากร (Bartos & Wehr, 2002 : 37-41) ความขัดแย้งก่อให้เกิดผลทั้งด้านบวกและด้านลบ ความขัดแย้งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการขัดเกลาทางสังคม ไม่มีกลุ่มทางสังคมกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งที่มีความสมานสามัคคีอย่างสมบูรณ์ เพราะความขัดแย้งเป็นส่วนหนึ่งของสภาวะหนึ่งของมนุษย์ ทั้งในความเกลียดและความรักต่างก็มีความขัดแย้งทั้งสิ้น ความขัดแย้งสามารถแก้ปัญหาความแตกแยกและทำให้เกิดความสามัคคีภายในกลุ่มได้ เพราะในกลุ่มมีทั้งความเป็นมิตรและความเป็นศัตรูอยู่ด้วยกัน ความขัดแย้งเป็นตัวสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม สามารถทำให้สังคมเปลี่ยนชีวิตความเป็นอยู่จากด้านหนึ่งไปสู่อีกด้านหนึ่งได้ เพราะหากสมาชิกในสังคมเกิดความไม่พึงพอใจต่อสังคมที่เขาอยู่ เขาจะพยายามทำการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นั้น ๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมายของเขาได้ ความขัดแย้งยังสามารถทำให้เกิดการแบ่งกลุ่ม ลดความเป็นปักษ์ พัฒนาความซับซ้อนของโครงสร้างกลุ่มในด้านความขัดแย้งและร่วมมือ และสร้างความแปลกแยกกับกลุ่มต่าง ๆ เป็นต้น (Lewis, 1956 : 49) หากพิจารณาอย่างแท้จริงองค์กรมีระดับความขัดแย้งที่เหมาะสม ผลงานจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น หากระดับความขัดแย้งต่ำเกินไป นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในองค์กรต่าง ๆ จะเกิดขึ้นได้ยาก การอยู่รอดขององค์กรอาจถูกคุกคามหากความขัดแย้งในระดับต่ำนี้ยังคงอยู่ต่อไป ตรงกันข้ามถ้าระดับความขัดแย้งสูงเกินไปจะก่อให้เกิดความวุ่นวายที่อาจคุกคามการอยู่รอดขององค์กรได้ (Rum, Troena, Hadiwidjono & Surachman, 2013 : 112) แต่ละคนมีพฤติกรรมที่ต่างกันซึ่งอาจจะนำไปสู่ความขัดแย้งซึ่งเป็นพฤติกรรมไม่ลงรอยกัน กลุ่มประเพณีนิยมมีแนวคิดว่าการขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่ดี เป็นสิ่งเลวร้าย รุนแรง การทำลายล้าง ขาดเหตุผล อันตรายต่อองค์กร เป็นความผิดพลาดเสียหาย ไม่เกิดประโยชน์กับองค์กรเลย ส่วนแนวคิดของกลุ่มมนุษย์สัมพันธ์เกี่ยวกับความขัดแย้งมีความเห็นว่า ความขัดแย้งเกิดขึ้นได้ตามธรรมชาติ เกิดขึ้นได้กับทุกกลุ่ม ทุกองค์กร หลีกเลี่ยงได้ยาก

สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งทางสังคมที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงปัญหาหรือความขัดแย้งได้ (Robbins, 2001 : 340-342) สถานศึกษามีภารกิจสำคัญในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ซึ่งการศึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาชาติ จำเป็นต้องกำหนดทิศทาง การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีมีปัญญามีคุณภาพมีชีวิตที่ดีและมีขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับเวทีโลก เป้าหมาย ยุทธศาสตร์และตัวบ่งชี้การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (2552-2561) เพื่อสร้างคนไทยและการปฏิรูปการศึกษาไทย มีคุณภาพได้มาตรฐานระดับสากล มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉพาะการใช้องค์ประกอบด้านต่าง ๆ ในการบริหารงาน ที่ส่งผลถึงความสำเร็จของความสำเร็จของผลผลิตและคุณภาพของสถานศึกษาเป็นสำคัญ ได้ชี้ให้เห็นว่าโรงเรียนที่ดีมีคุณภาพ ทำให้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และกุญแจสำคัญที่นำไปสู่การเป็นโรงเรียนที่ดีมีคุณภาพนั้น คือ คุณภาพของการบริหาร โรงเรียน (Thomas, 1991 : 76) บทบาทของการบริหารโรงเรียนมีผลต่อการสร้างคุณภาพของโรงเรียน (Baskett & Miklos, 1992 : 76) การบริหารความขัดแย้งมีส่วนเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของสถานศึกษามาก เพราะปัญหาความขัดแย้งมักจะเกิดขึ้นอยู่เสมอในการบริหารงานระดับต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเผชิญกับสถานการณ์อยู่เป็นประจำ

นับแต่ความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับครู หรือความขัดแย้งระหว่างครูกับครูอันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษา อาจจะใช้การบริหารความขัดแย้งโดยใช้วิธีการเอาชนะ การร่วมมือ การประนีประนอม การหลีกเลี่ยง และการยอมให้มาใช้ ในการแก้ปัญหา (มยุรี สนิทกุล, 2557 : 17)

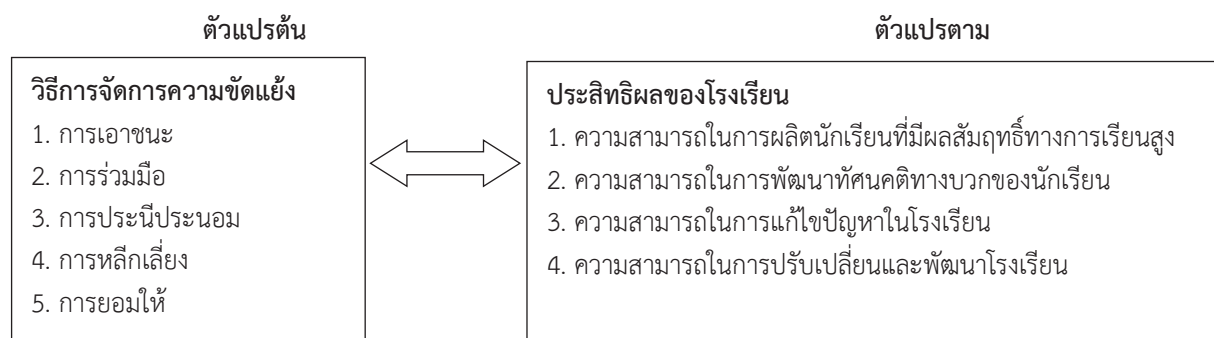
ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในเครือข่าย การศึกษาสุนทรภู่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 2 เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาองค์การ อันจะเกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารและคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษา ในเครือข่ายการศึกษาสุนทรภู่ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในเครือข่ายการศึกษาสุนทรภู่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระยอง เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดความขัดแย้งกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในเครือข่ายการศึกษาสุนทรภู่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 2

กรอบแนวคิดและสมมติฐาน

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาระดับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาความขัดแย้ง ในสถานศึกษา วิธีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษา เปรียบเทียบระดับความคิดเห็น และหาความสัมพันธ์ ระหว่างการบริหารความขัดแย้ง โดยใช้แนวคิดของโทมัสและคิลแมนน์ (Thomas & Kilman, 1987) คือ การเอาชนะ (Competing) การร่วมมือ (Collaborating) การประนีประนอม (Compromising) การหลีกเลี่ยง (Avoiding) การยอมให้ (Accommodating) กับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972) ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถ 4 ประการ ได้แก่ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียน และความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ดังปรากฏในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิด

สมมติฐาน

1. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายการศึกษาสุนทรภู่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระยอง เขต 2 อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลของสถานศึกษาในเครือข่ายการศึกษาสุนทรภู่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 2 อยู่ในระดับมาก
3. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในเครือข่าย การศึกษาสุนทรภู่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาซึ่งเป็นข้อคำถามในประเด็นระดับการบริหารความขัดแย้ง และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสถานศึกษาเครือข่ายการศึกษาสุนทรภู่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 2 ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลเกี่ยวกับระดับการบริหารความขัดแย้ง และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสถานศึกษาเครือข่ายการศึกษาสุนทรภู่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 2

1. ประชากร

ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เครือข่ายการศึกษาสุนทรภู่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 131 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 2, 2561 : 37)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารเครือข่ายการศึกษาสุนทรภู่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 2 5 รูปแบบ คือ 1) การเอาชนะ 2) การร่วมมือ 3) การประนีประนอม 4) การหลีกเลี่ยง 5) การยอมให้ แบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) สร้างตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนคำตอบ 5 ระดับ โดยแบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Checklist) สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Scale) สอบถามเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษาในเครือข่ายการศึกษาสุนทรภู่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 2 โดยกำหนดค่าน้ำหนักการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

ระดับการปฏิบัติมากที่สุด	ให้คะแนน 5 คะแนน
ระดับการปฏิบัติมาก	ให้คะแนน 4 คะแนน
ระดับการปฏิบัติปานกลาง	ให้คะแนน 3 คะแนน
ระดับการปฏิบัติน้อย	ให้คะแนน 2 คะแนน
ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด	ให้คะแนน 1 คะแนน

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการศึกษาวิจัย ไปทำการทดสอบหาความเที่ยงตรง (validity) และความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (try-out) กับผู้บริหารและครูในโรงเรียนบ้านคลองทุเรียน โรงเรียนวัดคลองซากพวง โรงเรียนบ้านสองพี่น้อง และโรงเรียนวัดพลงไสว จำนวน 30 ราย แล้วนำมาตรวจให้คะแนน เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของความเชื่อมั่นตามวิธีการของครอนบาคโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อเท่ากับ 0.69–0.91 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.9882

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในเครือข่ายการศึกษาสุนทรภู่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 2 มีองค์ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียน ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนักการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

ระดับการปฏิบัติมากที่สุด	ให้คะแนน 5 คะแนน
ระดับการปฏิบัติมาก	ให้คะแนน 4 คะแนน
ระดับการปฏิบัติปานกลาง	ให้คะแนน 3 คะแนน
ระดับการปฏิบัติน้อย	ให้คะแนน 2 คะแนน
ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด	ให้คะแนน 1 คะแนน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือจากโรงเรียนบ้านคลองทุเรียนเพื่อขอความอนุเคราะห์นำแบบสอบถามการวิจัย เก็บข้อมูล กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เครือข่ายการศึกษาสุนทรภู่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 131 คน ได้แบบสอบถามกลับคืนจำนวน 131 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การตรวจสอบข้อมูล ผู้วิจัยทำการตรวจสอบแบบสอบถามทุกฉบับ เพื่อความถูกต้อง สมบูรณ์ ให้ครบถ้วน และนำข้อมูลไปวิเคราะห์ต่อไป

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สรุปผล

1. ระดับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาเครือข่ายการศึกษาสุนทรภู่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.38$, $\sigma = 0.88$)
2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเครือข่ายการศึกษาสุนทรภู่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.12$, $\sigma = 0.52$)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาเครือข่ายการศึกษาสุนทรภู่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยภาพรวมค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของสถานศึกษาในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับระดับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาเครือข่ายการศึกษาสุนทรภู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553 : 316) แปลความหมาย ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71–1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31–0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01–0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเป็น (+) หมายถึง คล้อยตามกัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเป็น (-) หมายถึง ตรงกันข้าม

ระดับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาเครือข่ายการศึกษาสุนทรภู่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่าการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาเครือข่ายการศึกษาสุนทรภู่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.38$, $\sigma = 0.88$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการบริหารความขัดแย้งที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการประนีประนอม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.79$, $\sigma = 0.77$) รองลงมา คือ ด้านการยอมให้ ($\mu = 3.70$, $\sigma = 0.74$) และมีการปฏิบัติอยู่ในระดับต่ำสุด คือ ด้านการเอาชนะ ($\mu = 2.50$, $\sigma = 1.24$) ตามลำดับดังตาราง 1

ตาราง 1 ระดับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาเครือข่ายการศึกษาสุนทรภู่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ระยอง เขต 2

การบริหารความขัดแย้งเครือข่ายการศึกษาสุนทรภู่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2	(μ)	σ	ระดับการปฏิบัติ
ด้านการประนีประนอม	3.79	0.77	มาก
ด้านการยอมให้	3.70	0.74	มาก
ด้านการร่วมมือ	3.69	0.76	มาก
ด้านการหลีกเลี่ยง	3.24	0.91	ปานกลาง
ด้านการเอาชนะ	2.50	1.24	ปานกลาง
รวม	3.38	0.88	ปานกลาง

ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสถานศึกษาเครือข่ายการศึกษาสุนทรภู่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาในสถานศึกษาเครือข่ายการศึกษาสุนทรภู่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.12$, $\sigma = 0.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ($\mu = 4.18$, $\sigma = 0.53$) รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา ($\mu = 4.13$, $\sigma = 0.52$) และมีการปฏิบัติอยู่ในระดับต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\mu = 4.06$, $\sigma = 0.52$) ตามลำดับดังตาราง 2

ตาราง 2 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสถานศึกษาเครือข่ายการศึกษาสุนทรภู่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาระยอง เขต 2

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	(μ)	σ	ระดับการปฏิบัติ
ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	4.18	0.53	มาก
ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา	4.13	0.52	มาก
ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	4.11	0.51	มาก
ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.06	0.52	มาก
รวม	4.12	0.52	มาก

ความสัมพันธ์ภาพรวมระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในเครือข่ายการศึกษาสุนทรภู่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่าคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดด้านการประนีประนอม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในระดับปานกลาง ($p = .331$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมา คือ การยอมให้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในระดับปานกลาง ($p = .328$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการร่วมมือ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในระดับปานกลาง ($p = .291$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านที่สัมพันธ์กันต่ำที่สุด คือ ด้านการหลีกเลี่ยง ความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับต่ำ ($p = .215$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการเอาชนะมีความสัมพันธ์ในทางตรงข้ามกัน กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับตรงข้ามกัน ($p = -.012$) ดังตาราง 3

ตาราง 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา
ในเครือข่ายการศึกษาสุนทรภู่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา	ประสิทธิผลของสถานศึกษา
ด้านการเอาชนะ	-.012
ด้านการร่วมมือ	.291**
ด้านการประนีประนอม	.41**
ด้านการหลีกเลี่ยง	.215*
ด้านการยอมให้	.328**
รวม	.331**

อภิปรายผล

1. การบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษาในสถานศึกษาเครือข่ายการศึกษาสุนทรภู่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ไม่ได้เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ได้สร้างกลไก ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ กำกับดูแลสถานศึกษาที่มีสภาพและบริบทที่แตกต่างกัน ให้ความสำคัญพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งเน้นการสร้างขีดสมรรถนะการบริหารจัดการให้มีศักยภาพ ปรับปรุงบทบาทวิธีการทำงานให้เชื่อมประสานกัน การพัฒนาบุคลากร และการสร้างทีมงานคุณภาพ ตลอดจน การสร้างเครือข่าย การมีส่วนร่วม จัดการศึกษาให้บูรณาการทำงานร่วมกันทุกด้าน บนแนวคิดการบริหารจัดการเชิงพื้นที่ : จัดตั้งศูนย์โรงเรียนคุณภาพ (Rayong 2 Area Based School) นอกจากนั้นยังจัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนา และการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ สอดคล้องกับผลการวิจัยของรังสิวุฒิ ปาโสม (2556 : 99) ได้ศึกษาระดับการบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษาในอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก พบว่า การบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษาในอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หมวด 5 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มาตรา 80 ให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ที่เหมาะสม ทำให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้ง และเข้าใจสภาพบริบทของบุคลากรและสถานศึกษา และเป้าหมายในการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงทำให้การควบคุมและบริหารความขัดแย้งในลักษณะต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ได้อย่างเหมาะสม และนำไปสู่ความเชื่อมั่น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ผลการวิจัยของ ญัฐยุทธ เต้นปักษ์ (2554 : 93) ได้ศึกษาระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนโยบาย สภาพแวดล้อม สภาพสังคม ของผู้บริหารสถานศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 31 มีลักษณะ คล้ายคลึงกัน กล่าวคือมีเป้าหมายร่วมกันชัดเจนว่าจะพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา นอกจากนั้นยังจัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ทำให้ผู้บริหารได้มีโอกาสพบปะแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นและปัญหา ตลอดจนแนวทางในการแก้ปัญหาเพื่อนำไปใช้ในการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของตน

2. ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสถานศึกษาเครือข่ายการศึกษาสุนทรภู่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เนื่องจากนโยบายสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2560 ที่มีวิสัยทัศน์ที่ว่า การศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย มีคุณภาพ และมาตรฐาน ระดับสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย และกำหนดพันธกิจ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษา อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และพัฒนาระบบ บริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับรังสิวุฒิ ปาโสม (2556 : 104) ที่ศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 84

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสมอภาคและเที่ยงธรรม มีความวิริยะอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ดูแลเอาใจใส่รักษาผลประโยชน์ของทางราชการ และปฏิบัติตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด และนโยบายแต่ละระดับมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันจึงทำให้บุคลากร ในสถานศึกษาปฏิบัติงานเพื่อสนองต่อเป้าหมายและนโยบายได้เป็นอย่างดี อีกทั้งตัวบุคลากรก็ได้มีการประชุม อบรมสัมมนา ตามภาระงานที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เป็นประจำ ซึ่งสอดคล้องกับขวัญใจ สอนศิริ (2550 : 97) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และดังที่อลิษา สุขุมพันธ์ (2555 : 86) ได้วิจัยเรื่องการบริหารแบบมุ่งคุณภาพ ทั้งองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงามตา ธาณิวรรณ (2553 : 100) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาโยธยา พบว่าระดับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโยธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ แนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972 : 373) ที่ได้ผานแนวความคิดทั้งแง่เป้าหมายและระบบทรัพยากร มาเป็นเกณฑ์หลายอย่าง ในการพิจารณาประสิทธิผลของสถานศึกษา

3. การบริหารความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสถานศึกษาเครือข่ายการศึกษาสุนทรภู่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ไม่ได้เป็นไปตามสมมุติฐาน โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การบริหารความขัดแย้งด้านการยอมให้ กับความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยมีความสัมพันธ์ปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมา คือ การบริหารความขัดแย้ง ด้านการประนีประนอมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด คือ การบริหารความขัดแย้งด้านการเอาชนะกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับรังสิวุฒิ ปาโสม (2556 : 104) ที่ได้ศึกษาเรื่องการบริหารความขัดแย้งกับประสิทธิผล ของสถานศึกษาในอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างการบริหารความขัดแย้งกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารความขัดแย้งกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ การบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษาด้านการหลีกเลี่ยง กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน ซึ่งมีความสัมพันธ์กันต่ำ และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับ วิรุณ สุขุพันธ์ (2550 : 44) ได้ศึกษาการบริหารความขัดแย้งในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 วิธีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้อำนาจในการแก้ไขปัญหาตามบทบาทหน้าที่ มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ใช้เหตุผลและหลักการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหา อีกทั้งส่งเสริมพัฒนาบุคลากร ให้ตระหนักถึงบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง เพื่อนำมาใช้ในพัฒนางานและการบริหารสถานศึกษาให้เกิดผลดี ลดความ ขัดแย้งของสถานศึกษา

1.2 ผู้บริหารข้าราชการครูต้องตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนานักเรียนซึ่งเป็นเรื่องที่ทุกฝ่ายจะต้องร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติจึงจะประสบความสำเร็จ

1.3 ผู้บริหารไม่ควรหลีกเลี่ยงปัญหาเพราะปัญหาหรือความขัดแย้งจะเกิดขึ้นและเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ อีกด้านผู้บริหารต้องไม่นำทุกเรื่องมาเป็นปัญหาและต้องควบคุมปัญหาหรือความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมกับบริบท ของสถานศึกษาของตัวเอง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสถานศึกษาเครือข่ายการศึกษาสุนทรภู่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

2.2 ควรมีการศึกษาปัญหาความขัดแย้ง และวิธีการบริหารความขัดแย้งกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสถานศึกษากับประชากร/กลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น คณะกรรมการสถานศึกษา เป็นต้น

2.3 ควรพัฒนารูปแบบการบริหารความขัดแย้งที่มีประสิทธิผล

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญใจ สอนศิริ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหาร สถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑล จันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสถานศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คาร์ล มาร์กซ์ และ เฟรเดริก เองเงิลส์. (2517). *คำประกาศแห่งความเสมอภาค*. แปลโดย องค์การนักศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: เจริญวิทยการพิมพ์.
- งามตา ธาณิวรรณ. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารสถานศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ณัฐยุทธ เต็นปักซี่. (2554). *ระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- มยุรี สนิทกุล. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4*. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเทคโนโลยีการบริหารสถานศึกษา. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รังสิวุฒิ ปาโสม. (2556). *การบริหารความขัดแย้งกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก*. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเทคโนโลยีการบริหารสถานศึกษา ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วีรณัฐ สุทธิพันธ์. (2550). *การบริหารความขัดแย้งในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- สมศักดิ์ สามัคคีธรรม. (2559). *ชาติพันธุ์และการจัดการความขัดแย้งทางชาติพันธุ์*. *วารสารพัฒนาสังคม*, 1(18), 172
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. (2561). *ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2561, จาก <http://www.rayong2.go.th>
- อลิษา สุขณพันธ์. (2555). *การบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- อัจฉรา ลิมวงษ์ทอง. (2557). *การบริหารความขัดแย้งในองค์กร*. กรุงเทพฯ: บุ๊คส์ทูยู.
- อุทัย ดุลยเกษม. (2551). *ความแตกต่างทางวัฒนธรรม: ผลกระทบและข้อคิดในการจัดการข้ามวัฒนธรรม*. *วารสารเทคโนโลยีภาคใต้*, 1(1), 1-4.
- Bartos, J. and Wehr, P. (2002). *Using Conflict Theory*. New York: Cambridge University Press.
- Rum, J., Troena, E., Hadiwidjono, D. and Surachman, E. (2013). *Role Conflict toward Performance (Studies in Government Budgeting Team at Kendari)*. *International Journal of Business and Management Invention*, 2013(11), 112.
- Lewis, A. C. (1956). *The Functions of Social Conflict*, Glencoe, London: Routledge and Kegan Paul.
- Mott, P. E. (1972). *The characteristic of effective organization*. New York: Harper and Row.

- Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior*. (9th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Baskett, S. and Miklos, E. (1992). *Perspectives of Effective Principals*. Saskatchewan Canada: The Canadian Administrator.
- Thomas, J. S. (1991). *The Principalship: A reflective practice perspective* (2nd ed.). Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.
- Thomas, K. W. and Kilmann R. H. (1987). *Thomas – Kilmann Conflict Model Interest*. New York: X/COM Incorporated.