

*การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาละหานทราย

รวินพัทธ ประเสริฐผล^{1*} กัญญกร เอี่ยมพญา²

¹นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

²อาจารย์หลักสูตรคณะครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

*Corresponding author e-mail: rawinphat.king8@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาละหานทราย จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา อายุและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างในวิจัย คือ ครูผู้สอน ในอำเภอนมสารคามสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาละหานทราย ปีการศึกษา 2568 จำนวน 212 คน ได้จากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยเทียบสัดส่วนของประชากรกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 136 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามการบริหารความขัดแย้ง มีค่าความเชื่อมั่น .86 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที่การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานความขัดแย้ง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก ได้แก่ ด้านการร่วมมือ รองลงมาได้แก่ ด้านการยอมรับอันดับสุดท้ายได้แก่ ด้านการเอาชนะ ได้แก่ 2) เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุและประสบการณ์ทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

คำสำคัญ: การบริหารความขัดแย้ง; ผู้บริหารสถานศึกษา

CONFLICT MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN PHANOM SAKHAM DISTRICT UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, CHACHOENGSAO

Rawinphat Prasertphol^{1*} Kanporn Aiempahya²

¹Graduate Student, Master of Education Program in Educational Administration, Bangkok Suvarnabhumi University.

² Associate Professor, Faculty of Education, Rajabhat Rajanagarindra University.

*Corresponding author e-mail: rawinphat.king8@gmail.com

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to examine the level of conflict management of school administrators in Phanom Sarakham District under the Secondary Educational Service Area Office, Chachoengsao ; and (2) to compare the conflict management of school administrators in Phanom Sarakham District under the Secondary Educational Service Area Office, Chachoengsao, classified by gender, educational level, age, and work experience. The sample group consisted of 212 teachers in Phanom Sarakham District under the Secondary Educational Service Area Office, Chachoengsao. The sample was selected through stratified random sampling proportional to the population, followed by simple random sampling. Data were collected using a five-level rating scale questionnaire with a reliability coefficient of .86. Data analysis included frequency, percentage, mean, and standard deviation, while differences among groups were examined using the t-test and one-way analysis of variance (ANOVA). The results were as follows: The overall, the conflict management of school administrators was high in all aspects, with collaboration ranked highest, followed by accommodation, and competition ranked lowest. The comparison of conflict management of school administrators in Phanom Sarakham District under the Secondary Educational Service Area Office, Chachoengsao showed that, overall, conflict management classified by gender, educational level, age, and work experience did not differ significantly at the statistical level.

Keywords: Conflict management ; School Administrators

บทนำ

มนุษย์ทุกคนล้วนเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสังคม เนื่องจากการพัฒนาโลก สังคมและองค์กร ต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลเป็นพลังหลักในการผลักดันให้เกิดความก้าวหน้า ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงมีความพร้อมในการพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างรวดเร็วและยั่งยืนการทำงานร่วมกันในองค์กรเปรียบเสมือนการทำงานเป็นทีม ซึ่งสมาชิกต้องพึ่งพาอาศัยกัน เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ สร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน ดังที่โทมัส และ คิลเมน (อโนชา งามจิต, 2562) กล่าวว่า การร่วมมือ (Collaboration) เป็นพฤติกรรมของคนที่มุ่งจัดการความขัดแย้ง โดยต้องการให้เกิดความพอใจทั้งแก่ตนเองและผู้อื่นเป็นความร่วมมือร่วมใจในการแก้ไขปัญหาที่มุ่งให้เกิดประโยชน์ทั้งสองฝ่ายซึ่งวิธีการแก้ไขปัญหาคือความขัดแย้งแบบนี้เรียกว่า เป็นวิธีการแก้ไขความขัดแย้งที่ Win-Win ทั้งสองฝ่าย แนวทางการแก้ไขแบบนี้จึงเกิดผลลัพธ์ในลักษณะ "ชนะ-ชนะ" จึงจำเป็นต้องอาศัยการสื่อสารที่ดีภายใต้ความหลากหลายทางความคิด ทักษะคิด และมุมมองในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างดังกล่าว ย่อมก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้นได้ภายในองค์กรซึ่งความขัดแย้งระหว่างบุคคลสามารถส่งผลให้ประสิทธิภาพในการจัดการงานลดลงเนื่องจากความขัดแย้งเป็นพฤติกรรมที่สะท้อนถึงการยับยั้งหรือคัดค้านแนวคิดซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน รพีพรรณ อุอรุณ (2564) แบ่งประเภทของความขัดแย้งได้ ได้แก่ 1) การเอาชนะ (Dominating) 2) การหลีกเลี่ยง (Avoiding) 3) การยอมรับ (Obliging) 4) การผสมผสาน (Integrating) 5) การประนีประนอม (Compromising) ผู้บริหารและครูจึงต้องมีการปรับตัวเพื่อการเรียนรู้ที่รวดเร็ว พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และปฏิบัติหน้าที่โดยรวมเพื่อตอบสนองตามนโยบายการศึกษาตามที่ได้รับมอบหมาย ภาระงานต้องตอบสนองต่อระบบการตรวจสอบคุณภาพมาตรฐานการทำงานที่มุ่งเน้นให้หน่วยงานต้องมีการพัฒนา ปรับปรุง ปรับเปลี่ยนระบบการทำงานและรีบบินส์, เอส.พี.และจัดจ์, ที.เอ. มิ่งขวัญ พงษ์สถิตย์ (2562) จึงเสนอวิธีการในการจัดการความขัดแย้งโดยแบ่งวิธีการออกเป็น 5 รูปแบบได้แก่ 1) การเอาชนะ (Competition) 2) การร่วมมือ 3) การหลีกเลี่ยง (Avoiding) 4) การยอมรับ (Accommodation) 5) การประนีประนอม (Compromising) อาจแสดงถึงความไม่สอดคล้องกันระหว่างแนวทางการบริหารงานต่อบริบทของหน่วยงาน ความสามารถเฉพาะตัว ทักษะคิดที่หลากหลาย ความแตกต่างกันของบุคลากรภายในหน่วยงาน โดยระบุนโยบายและจุดเน้น Quick Win ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2568 มีวิสัยทัศน์ที่กำหนดให้เป็น “องค์กรคุณภาพสร้างคนดี มีความสุข” ข้อ 10 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งเป็นแนวทางที่เน้นการพัฒนาคุณภาพองค์กรควบคู่กับการส่งเสริมคุณธรรมและความสุขของบุคลากร ซึ่งหากนำมาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาคือความขัดแย้งภายในองค์กร หรือสถานศึกษาสามารถดำเนินการเพื่อสร้างองค์กรที่ เช่น การปลูกฝังค่านิยมที่ชัดเจน ความซื่อสัตย์ ความร่วมมือและความเคารพซึ่งกันและกันส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 – 2570) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565) ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันของหน่วยงานซึ่งมีบุคลากรปฏิบัติงานร่วมกันภายใต้บทบาทหน้าที่ในการทำงานที่ต้องดำเนินงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย เพื่อพัฒนาการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องมีการปรับตัวเพื่อการเรียนรู้ที่รวดเร็วพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและปฏิบัติหน้าที่โดยรวมเพื่อตอบสนองนโยบายการศึกษาตามที่ได้รับมอบหมายและต้องตอบสนองต่อระบบการตรวจสอบคุณภาพมาตรฐานการทำงานที่มุ่งเน้นให้หน่วยงานต้องมีการพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนระบบการทำงานอยู่ตลอดเวลา ซึ่งในบางครั้งอาจไม่สอดคล้องกับแนวทางการบริหารงานตามบริบทของหน่วยงานและบุคลากรต้องมีความสามารถเฉพาะตัว มีทัศนคติที่หลากหลายประเด็นเหล่านี้เป็นความแตกต่างกันของบุคลากรภายในหน่วยงาน สอดคล้องกับนิรุธาญา เจริญภา (2566) กล่าวว่า สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่มีลักษณะงาน คือ บริการทางการศึกษาการดำเนินงานภายในสถานศึกษา ต้องมี

การติดต่อและเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่ายทั้งการติดต่อกันภายในองค์กร เช่น การติดต่อระหว่างครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนส่วนการติดต่อกับบุคคลภายนอก เช่น ผู้ปกครอง ชาวบ้านและหน่วยงานอื่น ๆ การพบปะติดต่อกันหรือการปฏิบัติหรือการปฏิบัติต่อกันระหว่างกลุ่มอาจก่อให้เกิดความร่วมมือหรือขัดแย้งขึ้นก็ได้ สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งทางสังคมที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงความขัดแย้งได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของระพีพรรณ อุ่อธม (2564) พบว่า ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กรว่าล้วนก่อให้เกิดปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งสิ้นโดยความขัดแย้งในองค์กรมีสาเหตุมาจาก 7 ประการ 1) ความเชื่อมั่นและความศรัทธาถูกทำลายความสัมพันธ์ของกันและกันย่อมก่อให้เกิดความศรัทธาหากความสัมพันธ์เกิดความเปลี่ยนแปลงย่อมก่อให้เกิดความไม่เข้าใจกัน ความเชื่อมั่นศรัทธาก็พังทลายเกิดความขัดแย้ง 2) ความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันไม่ได้รับการแก้ไขจึงยกระดับขึ้นไปสู่ความขัดแย้งซึ่งความเห็นไม่ตรงกันย่อมเกิดขึ้นได้ หากไม่มีคนที่มีความอำนาจหรือหน้าที่ความรับผิดชอบมาดูแลความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันย่อมพัฒนาไปสู่ความขัดแย้งได้ 3) การสื่อสารไม่ดีนำไปสู่ความคาดหวังที่ไม่ชัดเจนผู้บริหารต้องสื่อสารอย่างชัดเจนบอกวิธีการปฏิบัติเพื่อให้เข้าใจตรงกัน เข้าใจความสามารถทักษะในการทำงานของผู้อื่นหากการสื่อสารไม่อาจสร้างมโนภาพได้ตรงกันความขัดแย้งย่อมเกิดขึ้นได้ 4) อุปนิสัยที่ต่างกันนำมาซึ่งความขัดแย้ง 5) ค่านิยมและความเชื่อในบุคคลนั้นถูกสร้างมาตั้งแต่เด็กแต่ละบุคคลย่อมมีค่านิยมความเชื่อแตกต่างกันการจะมองอะไรว่าดีหรือเลวจึงแตกต่างกัน 6) ความเครียดที่เกิดขึ้นนำไปสู่ความขัดแย้งชีวิตที่เต็มไปด้วยความเร่งรีบและการแข่งขันกลายเป็นต้องอยู่กับความเครียดที่เกินขีดความสามารถที่จะรับได้สร้างความไม่มั่นคงทางอารมณ์อาจนำไปสู่ความขัดแย้ง และ 7) ตัวตนนำไปสู่ความขัดแย้ง ตัวตนของมนุษย์ที่มาจากสิ่งที่รับรู้ในวัยเด็ก สิ่งแวดล้อมในครอบครัวและสภาพสังคมภายนอก ความคิดเห็นของแต่ละคนที่แตกต่างกันย่อมนำไปสู่ความขัดแย้ง

โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา เป็นหน่วยงานด้านการศึกษาที่จัดตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียนโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา มีความรับผิดชอบดูแลสถานศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทราทั้งสิ้น 29 แห่ง ซึ่งสถานศึกษามีการกระจายตัวอยู่ในหลายอำเภอ อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา มีจำนวนสถานศึกษามากที่สุด ขณะที่บางอำเภอมีสถานศึกษาเพียงแห่งเดียว สำหรับอำเภอพนมสารคามมีสถานศึกษาจำนวน 3 แห่ง ได้แก่ 1) โรงเรียนพนมสารคาม “พนมอดุลวิทยา” 2) โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ฉะเชิงเทรา และ 3) โรงเรียนหนองแหวนวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา (2567) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างของบริบทขนาดสถานศึกษาจำนวนผู้เรียนและทรัพยากรทางการศึกษาในแต่ละพื้นที่จากบริบทดังกล่าวผู้บริหารและครูในสถานศึกษาอำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ไม่อาจหลีกเลี่ยงปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้ เนื่องจากภาระงานที่มีจำนวนมากและมีความหลากหลาย รวมถึงลักษณะการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่ายที่แตกต่างกัน เช่น งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณงานบริหารงานบุคคล และงานบริหารงานทั่วไป ตลอดจนการทำงานร่วมกันของคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งจำเป็นต้องมีการประสานงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่หลากหลาย อันอาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจ ความกังวล หรือความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการรับรู้และเข้าใจปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นรวมทั้งสามารถนำหลักการบริหารความขัดแย้งมาใช้ในการตัดสินใจแก้ไขสถานการณ์อย่างเหมาะสม เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ลดหรือป้องกันไม่ให้ความขัดแย้งทวีความรุนแรงจนก่อให้เกิดผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา (2567) ทั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของน้ำเพชร ชัยชมภู (2565) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตสุดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย พบว่า การบริหารความขัดแย้งโดยรวมอยู่ใน

ระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการร่วมมือ สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารจัดการความร่วมมือภายใต้บริบทการศึกษาที่มีความหลากหลายทั้งด้านขนาดสถานศึกษา จำนวนผู้เรียน และลักษณะพื้นที่

ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารเขตพื้นที่จึงจำเป็นต้องมีแนวทางการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสามารถประสานความร่วมมือ จัดสรรทรัพยากร และจัดการปัญหาหรือความขัดแย้งที่เกิดจากความแตกต่างของบริบท เพื่อให้การจัดการศึกษาดำเนินไปอย่างมีคุณภาพและทั่วถึงทุกพื้นที่เนื่องจากผู้บริหาร คณะครู บุคลากรทางการศึกษา และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ล้วนมีความสัมพันธ์กับการเกิดความขัดแย้ง โดยเฉพาะความแตกต่างด้านพื้นฐานความคิดและมุมมอง หากไม่ได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม อาจส่งผลให้การทำงานเป็นทีมและประสิทธิภาพการดำเนินงานลดลงบทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการปรับตัวและสร้างสมดุลระหว่างการเปลี่ยนแปลงทางสังคมกับความต้องการขององค์กร การบริหารความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์จะช่วยเสริมสร้างความร่วมมือการยอมรับ การประนีประนอม เพื่อพัฒนาบรรยากาศการทำงานและสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายขององค์กรทางการศึกษาอย่างยั่งยืน มากกว่าการเอาชนะ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา กัญพัฒน์ ทองเพชร, สัมภาษณ์ (2568)

ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และเป็นแนวทางในการนำเสนอจากผลการศึกษการบริหารความขัดแย้งอย่างถูกต้องเหมาะสม และมีประสิทธิภาพด้านการบริหารการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุและประสบการณ์การทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

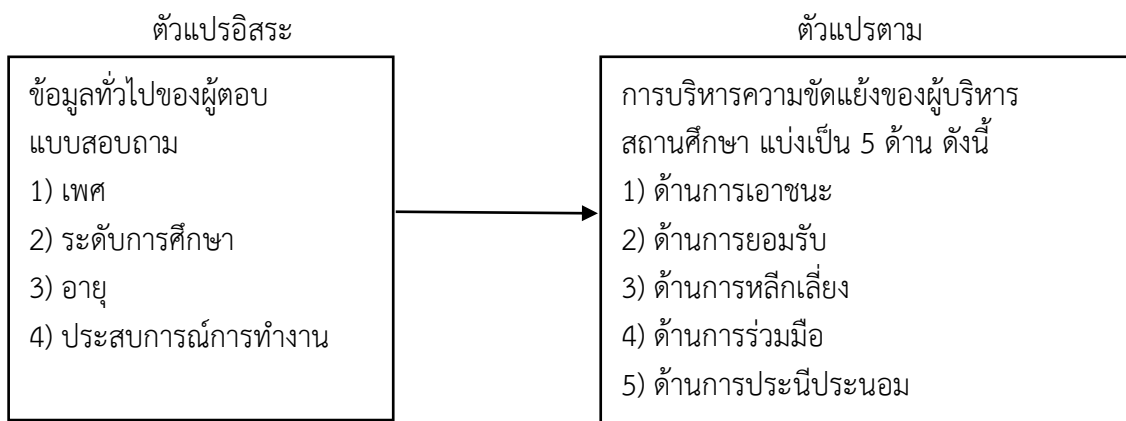
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอน ในอำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ปีการศึกษา 2567 จำนวน 3 โรงเรียน 212 คน อ้างอิงข้อมูลจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา (2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน ในอำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ปีการศึกษา 2567 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครจซี่และมอร์แกน Krejcie and Morgan ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยเทียบสัดส่วนของประชากรกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จากนั้นจึงสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง

1.3 ระยะเวลาทำวิจัยครั้งนี้ ปีการศึกษา 2568

2. ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุและประสบการณ์ทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้านเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert, 1967) ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 - 1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .86

3.2 การสร้างเครื่องมือวิจัย

3.2.1. หลักการแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2.2 กำหนดวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัย

3.2.3 กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert, 1967 : 247)

3.2.4 นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อคำแนะนำตรวจสอบความถูกต้องปรับปรุงแก้ไขให้ตรงกับขอบข่ายและเนื้อหาที่กำหนดให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.2.5 ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษาใช้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00 ขึ้นไป

3.2.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนจำนวน 30 คน มีลักษณะเดียวกับตัวอย่างแต่ไม่ใช่ตัวอย่าง หาค่าความเชื่อมั่นมาวิเคราะห์ (Reliability) วิธีของ Cronbach โดยกำหนดหาความเชื่อมั่นไว้ที่ .70 ขึ้นไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 ผู้วิจัยติดต่อคณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครสุวรรณภูมิขอหนังสือขอความร่วมมือผู้อำนวยการโรงเรียนเขตคุณภาพที่ 3 อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เพื่อขอเก็บข้อมูลจากครู

3.3.2 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองครบ 136 ชุด ใช้เวลาในการเก็บแบบสอบถาม ตั้งแต่ วันที่ วันที่ 30 กันยายน – 30 ตุลาคม พ.ศ. 2568

3.3.3 นำแบบสอบถามมาพิจารณา ตรวจสอบความสมบูรณ์การตอบแบบสอบถาม

3.4 จัดทำข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 นำคะแนนจัดพิมพ์ลงเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อเตรียมวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป

3.4.2 วิเคราะห์ข้อมูลตัวอย่าง แจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

3.4.3 วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนก ตามเพศ ระดับการศึกษา อายุและประสบการณ์ทำงาน หาค่าเฉลี่ย(Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แปลความหมายของคะแนนอยู่ในระดับใด โดยหาค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด

3.4.4 วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนก ตามเพศ ระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที จำแนกตามอายุและประสบการณ์ทำงานโดยการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว

3.4.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) สถิติพื้นฐาน (Basic Statistics)

(1) ค่าร้อยละ (Percentage)

(2) ค่าเฉลี่ย (Mean)

(3) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD.)

2) สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics)

(1) การทดสอบค่าที (t-test)

(2) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance)

เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงใช้การทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 136 คน ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 136 คน ส่วนใหญ่ เป็นครูเพศชาย จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 66.91 ครูเพศหญิง จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 33.09 ส่วนใหญ่มีระดับ การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 74.26 สูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 35 คน คิดเป็น ร้อยละ 25.74 ส่วนใหญ่มีอายุ 30 ปี ขึ้นไป – 40 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 38.24 อายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 33.08 และอายุมากกว่า 40 ปี ขึ้นไปจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 28.68 ส่วน ใหญ่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 65 คนคิดเป็นร้อยละ 47.80 ประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 10 - 20 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 21.32และประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 30.88

2. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนมสารคาม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนมสารคามสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก ได้แก่ ด้านการร่วมมือ รองลงมาได้แก่ ด้าน การยอมรับ อันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการเอาชนะ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาโดยรวมและรายด้าน
n = 136

การบริหารงานวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการเอาชนะ	4.01	.84	มาก	5
2. ด้านการยอมรับ	4.08	.72	มาก	2
3. ด้านการหลีกเลี่ยง	4.04	.76	มาก	4
4. ด้านการร่วมมือ	4.13	.72	มาก	1
5. ด้านการประนีประนอม	4.06	.80	มาก	3
รวม	รวม	4.06	.55	มาก

จากตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = .55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจะเชิงเทรา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก ได้แก่ ด้านการร่วมมือ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = .72) รองลงมาได้แก่ ด้านการยอมรับ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = .72) อันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการเอาชนะ ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = .84)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุและประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา
อำเภอนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน
n = 136

การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนนทบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจะเชิงเทรา	เพศ				t	P
	ชาย (n = 45)		หญิง (n = 91)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการเอาชนะ	4.02	.82	4.00	.85	.126	.900
2. ด้านการยอมรับ	3.93	.78	4.15	.69	-1.607	.110
3. ด้านการหลีกเลี่ยง	4.08	.66	4.02	.81	.450	.654
4. ด้านการร่วมมือ	4.05	.73	4.17	.72	-.914	.362
5. ด้านการประนีประนอม	4.00	.82	4.09	.79	-.622	.535
รวม	4.02	.56	4.08	.54	-.681	.497

จากตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนพมิตรคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จังหวัดนพมิตรคาม โดยรวมและรายด้าน พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ครูเพศชายมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.02 , S.D. = .56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก ได้แก่ ด้านการหลีกเลี่ยง ($\bar{X}$ = 4.08 , S.D. = .66) รองลงมาได้แก่ ด้านการร่วมมือ ($\bar{X}$ = 4.05 , S.D. = .73) และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการยอมรับ ($\bar{X}$ = 3.93 , S.D. = .78) ส่วนครูเพศหญิง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.08 , S.D. = .54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก ได้แก่ด้านการร่วมมือ ($\bar{X}$ = 4.17 , S.D. = .72) รองลงมา ได้แก่ ด้านการยอมรับ ($\bar{X}$ = 4.15 , S.D. = .69) และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการเอาชนะ ($\bar{X}$ = 4.00 , S.D. = .85)

ตารางที่ 3 การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนพมิตรคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จังหวัดนพมิตรคาม โดยรวมและรายด้าน
n = 136

การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนพมิตรคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จังหวัดนพมิตรคาม	ระดับการศึกษา				t	P
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	(n = 101)		(n = 35)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการเอาชนะ	4.04	.83	3.90	.86	.880	.381
2. ด้านการยอมรับ	4.14	.62	3.88	.95	1.487	.144
3. ด้านการหลีกเลี่ยง	4.07	.76	3.95	.75	.781	.436
4. ด้านการร่วมมือ	4.18	.61	4.00	.99	1.030	.309
5. ด้านการประนีประนอม	4.16	.65	3.77	1.07	2.011	.051
รวม	4.12	.50	3.90	.65	1.803	.078

จากตารางที่ 3 พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนพมิตรคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จังหวัดนพมิตรคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.12 , S.D. = .50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรกได้แก่ ด้านการร่วมมือ ($\bar{X}$ = 4.18 , S.D. = .61) รองลงมา ได้แก่ ด้านการประนีประนอม ($\bar{X}$ = 4.16 , S.D. = .65) และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการเอาชนะ ($\bar{X}$ = 4.04 , S.D. = .83) ส่วนครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.90 , S.D. = .65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก ได้แก่ ด้านการร่วมมือ ($\bar{X}$ = 4.00 , S.D. = .99) รองลงมา ได้แก่ ด้านการหลีกเลี่ยง ($\bar{X}$ = 4.95 , S.D. = .75) และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการประนีประนอม ($\bar{X}$ = 4.70 , S.D. = 1.07)

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ย การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน

n = 136

การบริหารความขัดแย้ง ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน มัธยมศึกษา อำเภอพนมสารคาม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา	แหล่งความ แปรปรวน	ss	df	ms	F	P
1. ด้านการเอาชนะ	ระหว่างกลุ่ม	1.059	2	.529	.739	.480
	ภายในกลุ่ม	95.313	133	.717		
	รวม	96.371	135			
2. ด้านการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	.132	2	.066	.122	.885
	ภายในกลุ่ม	71.541	133	.538		
	รวม	71.673	135			
3. ด้านการหลีกเลี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	.181	2	.041	.069	.934
	ภายในกลุ่ม	78.623	133	.591		
	รวม	78.704	135			
4. ด้านการร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	.118	2	.059	.109	.897
	ภายในกลุ่ม	71.816	133	.540		
	รวม	71.934	135			
5. ด้านการประนีประนอม	ระหว่างกลุ่ม	.159	2	.079	.122	.885
	ภายในกลุ่ม	86.602	133	.651		
	รวม	86.761	135			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.099	2	.050	.162	.851
	ภายในกลุ่ม	40.881	133	.307		
	รวม	40.981	135			

จากตารางที่ 4 พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำแนกตามอายุโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยพบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ความขัดแย้งเป็นความไม่เห็นพ้องต้องกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เกิดจากความแตกต่างด้าน สถานภาพ เป้าหมาย ค่านิยม และความเชื่อ ซึ่งส่งผลต่อการทำงานร่วมกันในองค์กร หากจัดการอย่าง เหมาะสม ความขัดแย้งสามารถนำไปสู่การพัฒนาและการหาทางออกร่วมกันแต่หากขาดการบริหารอาจ ก่อให้เกิดผลลบความแตกแยกและความเสื่อมถอยขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ ร็อบบินส์ แอนด์ จัจ จีที เอ Robbins and Judge T. A. (2013) กล่าวว่า ความขัดแย้งเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลหรือกลุ่ม บุคคลฝ่ายหนึ่งมีความพยายามที่จะตอบโต้อีกฝ่ายหนึ่งโดยการขัดขวางไม่ให้ฝ่ายตรงข้ามสามารถบรรลุ เป้าหมาย หรือได้รับผลประโยชน์ตามต้องการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย ชมพูนาศ (2560) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับ งานวิจัยของ นิรุธาญา เจริญภา (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปัตตานีพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก

2. การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอนม สารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำแนกตามเพศ พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก เพศชายและเพศหญิงมี ความสามารถในการจัดการสถานการณ์ความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม แม้จะมีแนวโน้มการใช้รูปแบบการ บริหารความขัดแย้งที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ ร็อบบินส์ Robbins (2001) กล่าวว่า บุคคลอาจ เลือกใช้วิธีจัดการความขัดแย้งแตกต่างกันตามบุคลิกภาพ บทบาททางสังคม และประสบการณ์ แต่ความ แตกต่างดังกล่าวไม่จำเป็นต้องนำไปสู่ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี พบว่า จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากครุฑทุกช่วงอายุได้รับการอบรม และยึดแนวความคิดการบริหารความขัดแย้งในแนวทางเดียวกัน เน้นการทำงานร่วมมือกันด้วยการรับฟัง และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ยอมรับเหตุผลซึ่งกันและกัน เสียสละความต้องการส่วนตนเพื่อรักษาความสัมพันธ์ที่ดีตลอดจนชี้แจงปัญหา อย่างชัดเจนเพื่อสร้างความร่วมมือ นำไปสู่ความสำเร็จของงานและการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นความ แตกต่างของอายุไม่ส่งผลต่อการทำงานของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ อโนชา งามจิต (2562) กล่าวว่า ทุกช่วงอายุให้ความสำคัญกับระดับของการจัดการความขัดแย้งด้านการเอาชนะ ด้านการยอมรับ และ ด้านการประนีประนอม อยู่ในระดับมาก การบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนกลุ่มบางละมุง 2 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า จำแนกตามอายุโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ

การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน การทำงานระบอบราชการ มีการดำเนินงานภายใต้กฎ ระเบียบ และแบบแผนเดียวกัน บุคลากรในสถานศึกษาทุกแห่งจึงมีกรอบงาน บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ไม่แตกต่างกัน ความแตกต่างมีเพียงระดับปริมาณงานและความซับซ้อนตามขนาดของสถานศึกษาเท่านั้น แม้สถานศึกษาขนาดใหญ่จะมีงบประมาณ ทรัพยากร และบุคลากรมากกว่า ขณะที่สถานศึกษาขนาดเล็กมีข้อจำกัดมากกว่า แต่ปัจจัยดังกล่าวไม่ได้ส่งผลให้การบริหารความขัดแย้งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญตามระดับการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดของ น้ำเพชร ชัยชมภู (2565) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีสภาพแวดล้อมและบริบทที่ไม่ต่างกันแต่มีลักษณะการทำงานความกระตือรือร้นในงานการอยู่ร่วมกันในสังคมและการได้รับการพัฒนาด้านตนเองในด้านการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา อาจมีลักษณะเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ น้ำเพชร ชัยชมภู (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาใน กลุ่มสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย พบว่า จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยใช้การร่วมมือและการประนีประนอมเพื่อรักษาความสัมพันธ์ ขณะที่ครูที่มีประสบการณ์มากมีความมั่นใจและความเด็ดขาดในการตัดสินใจมากขึ้นและใช้การร่วมมือและประนีประนอมในการทำงาน แล้วยังเลือกใช้วิธีการเอาชนะหรือการยอมรับตามความเหมาะสมของสถานการณ์ แสดงให้เห็นว่าครูทุกช่วงประสบการณ์สามารถปรับใช้วิธีการบริหารความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสมมองการบริหารความขัดแย้งไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิรุธาญา เจริญภา (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดปัตตานี พบว่า จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการศึกษา เรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า ด้านการเอาชนะ ค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ผู้บริหารสถานศึกษาควรลดการใช้อำนาจในการมุ่งเอาชนะ เป็นสำคัญเพื่อเป้าหมายขององค์กร

1.2 จากผลการศึกษา เรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า ด้านการหลีกเลี่ยง ค่าเฉลี่ยเป็นอันดับที่ 2 รองจากสุดท้าย ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้วิธีการจัดการกับความขัดแย้งโดยการเผชิญหน้ามากยิ่งขึ้นเหมาะสมกับบุคคลและให้มีผลกระทบต่อองค์กรให้น้อยที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของงานมากที่สุด

1.3 จากผลการศึกษา เรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า ด้านการประนีประนอมค่าเฉลี่ยเป็นอันดับที่ 3 รองจากด้านการหลีกเลี่ยง ผู้บริหารสถานศึกษาควรเลือกใช้วิธีที่หลากหลายในการแก้ปัญหา ยอมรับฟังความคิดเห็นและวิธีแก้ปัญหาที่หลากหลายจากทุกฝ่าย

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาลดการใช้อำนาจในการมุ่งเอาชนะเป็นสำคัญเพื่อเป้าหมายขององค์กร ที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอื่นๆ

2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพทางการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

ค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาให้คำปรึกษา แนะนำและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ได้ให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งและให้ความเมตตาสละเวลาร่วมเป็นคณะกรรมการสอบค้นคว้าอิสระจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรเสรีญ ทุนแสน รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญ์ เยี่ยมพญา อาจารย์ ดร.นิวัฒน์ น้อยมณี อาจารย์ ดร.ภูวนัย สุวรรณธรา และอาจารย์ ดร.อัศวิน เสนิชัย ซึ่งทำให้ค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณนางสาวณพัชร อังสมบุญ นางสาวศรีวิภา หินวงษ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ฉะเชิงเทรา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา และนางอารีรัตน์ จันทิ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนตลาดบางบ่อ (ศักดิ์ปรีดาประชาสรรค์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญช่วยตรวจสอบ และแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือวิจัยและพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามทำให้เครื่องมือวิจัยมีคุณภาพเหมาะสมสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทราที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอกราบระลึกถึงพระคุณของบิดามารดา ผู้มีพระคุณคุณครูและอาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนประสิทธิประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

องค์ความรู้ใหม่

การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูทุกช่วงอายุได้รับการพัฒนาและอบรมในแนวทางการบริหารความขัดแย้งที่สอดคล้องกัน โดยเน้นการทำงานร่วมกัน การรับฟังความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา การยอมรับเหตุผลซึ่งกันและกัน และการเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อรักษาความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

การบริหารความขัดแย้ง

- ทำงานเป็นทีม
- ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา
- ยอมรับเหตุผลซึ่งกันและกัน
- เสียสละประโยชน์ส่วนตน รักษาความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

ภาพที่ 2 การบริหารความขัดแย้ง

เอกสารอ้างอิง

- กัณพัฒน์ ทองเพชร. (2568, 15 สิงหาคม). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล.
- ณัฐริดา สุขกาย. (2562). การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*, 1(1), 57-67.
- นิรุธาญา เจษฎาภา. (2567). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปัตตานี. *วารสารทัศนมิติทางการศึกษา*, 2(2), 58-71.
- รพีพรรณ อยู่อรุณ. (2564). *การบริหารความขัดแย้งในองค์กร*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา. (2567). *ข้อมูลสถานศึกษาในสังกัด*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566–2570)*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- อโนชา งามจิต. (2562). *การบริหารความขัดแย้งในองค์กร*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. McGraw-Hill.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson Education.
- Thomas, K. W., & Kilmann, R. H. (1987). *Thomas–Kilmann conflict mode instrument*. CPP.