



การ

บริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

ชญญา อธิศรีปัญญา^{1*}

บุญยานุช เจริญหงส์²

ภูวดล จุลสุคนธ์³

รับบทความ: 24 เมษายน 2568 แก้ไขบทความ: 23 มิถุนายน 2568 ตอบรับบทความ: 30 มิถุนายน 2568

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา และ 2) เปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหารงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 88 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่มี 2 ตอน จำนวน 40 ข้อ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.925 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) ในการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการประนีประนอม รองลงมาคือ ด้านการร่วมมือ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการยอมให้และด้านการเอาชนะ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการหลีกเลี่ยง โดยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และ 2) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหารงานที่แตกต่างกัน มีการบริหารความขัดแย้งไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหาร ความขัดแย้ง ผู้บริหารสถานศึกษา

¹⁻³ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

* อีเมล: Yupaporn110312@gmail.com

Conflict Management of Educational Institution Administrators under the Office of Vocational Education, Nakhon Ratchasima Province

Chanya Artisripanyo ^{1*}

Bunyanuch Chawianghong ²

Phuwadon Chulasukhon ³

Abstract

The purpose of this article 1) study the conflict management of school administrators under the Office of Vocational Education, Nakhon Ratchasima Province, and 2) compare the conflict management of school administrators under the Office of Vocational Education, Nakhon Ratchasima Province, classified by sex, age, education level, and management experience. The sample group used in the research was 88 school administrators under the Office of Vocational Education, Nakhon Ratchasima Province. The research data collection tools were a 5-level rating scale questionnaire with content validity values between 0.60 – 1.00 and reliability values of 0.925. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and statistics used for hypothesis testing were t-test and one-way analysis of variance. The research results found that: 1) Overall, t Conflict Management of Educational Institution Administrators under the Office of Vocational Education, Nakhon Ratchasima Province, the aspect with the highest practice, with the highest level of practice, was Compromise, followed by Cooperation, with the highest level of practice, Allowing and Overcoming, with the highest level of practice. The aspect with the lowest practice was Avoidance, with the moderate level of practice. and 2) The results of the comparison of conflict management of school administrators under the Office of Vocational Education, Nakhon Ratchasima Province, when classified by gender, age, education level, and management experience, found that administrators with different sex, ages, education levels, and management experience There is no difference in conflict management.

Keywords: Management, Conflict, School Administrators

¹⁻³ Faculty of Education, Thepsatri Rajabhat University

* Email: Yupaporn110312@gmail.com

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงในสังคมที่เกิดขึ้นตลอดเวลาที่เรียกว่า “สังคมพลวัต” ก่อให้เกิดความหลากหลายของคนที่มีความซับซ้อนและความแตกต่าง การอยู่ร่วมกัน การใช้ชีวิตประจำวันร่วมกัน พึ่งพาอาศัยกัน ทำงานร่วมกันของผู้คนที่มีความแตกต่างหลากหลาย อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งได้ในทุกสถานการณ์ ไม่ว่าจะเป็นความคิดเห็นที่ต่างกัน การแย่งชิงทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด การแข่งขันและความไม่เป็นธรรมในองค์กร ทำให้เกิดการกระทบกระทั่ง ความไม่พอใจซึ่งกันและกัน ซึ่งถือเป็นความปกติที่จะมีความขัดแย้งเกิดขึ้นตามมา ผู้ที่ปรับตัวได้ ก็จะทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ในขณะที่บางคนไม่สามารถปรับตัวได้ ทำให้เกิดปัญหาในการทำงานและส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงานด้วย (อินชา งามจิต, 2562) สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่มีบุคลากรเป็นจำนวนมาก มีโครงสร้างการบังคับบัญชาหลายระดับชั้นหลายสาย อาจเกิดความแตกต่างระหว่างบุคคลที่ต้องมาทำงานร่วมกัน มีเป้าหมาย อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่แตกต่างกันภายในหน่วยงาน ซึ่งระดับความขัดแย้งที่สูงย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร และยังส่งผลต่อความสัมพันธ์ของบุคลากรที่ต้องทำงานร่วมกัน (สิริมาศ แสงแก้ว, 2562) เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในระดับที่ควบคุมได้อาจเป็นผลดีต่อองค์กรที่จะทำให้เกิดแนวความคิดใหม่ ๆ เกิดการแข่งขันที่ส่งผลให้มีการพัฒนาในการทำงาน ส่วนความขัดแย้งที่อยู่ในระดับที่ควบคุมไม่ได้ จะทำให้เกิดปัญหภายในองค์กร และถ้าผู้บริหารไม่สามารถหาวิธีในการควบคุมความขัดแย้งนั้นได้ ก็จะเป็นสาเหตุของความไม่มีประสิทธิภาพในการบริหาร และเกิดเป็นความล้มเหลวขององค์กรได้ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหานั้นว่าเกิดจากอะไรและใครที่มีส่วนร่วมหรือมีผลได้ผลเสียจากความขัดแย้งนั้น เพื่อจะได้หาวิธีการจัดการอย่างเหมาะสมในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น เพื่อไม่ให้เป็นปัญหาเรื้อรัง เพราะบางครั้งความขัดแย้งอาจไม่ได้เกิดจากสาเหตุของการแข่งขันกันทางความคิด ความสนใจหรือผลประโยชน์เท่านั้นแต่อาจจะมีสาเหตุมาจากเรื่องของศักดิ์ศรี สถานภาพ ตำแหน่งหน้าที่ เกียรติยศรวมถึงบทบาทและค่านิยมที่แตกต่างกันด้วย ผู้บริหารที่เป็นมืออาชีพจะต้องมีวิธีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งอย่างเหมาะสม การวางตัวเป็นกลาง ไม่เลือกข้าง มีความชัดเจนและระมัดระวังในการสื่อสาร เมื่อพบปัญหาความขัดแย้งต้องรับหาสาเหตุและวิธีแก้ไขอย่างไม่ลังเลและ ไม่ปล่อยให้ผู้อื่นดำเนินการแทน

จากแนวคิดที่ว่า การบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือกันปฏิบัติงาน โดยใช้ทรัพยากรและวิธีการที่เหมาะสม เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารต้องมีความรอบรู้และไหวพริบสามารถประยุกต์เอาความรู้ หลักการและทฤษฎีทางการบริหารไปปรับใช้ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมขององค์กรทำให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่จะแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาได้ต้องทำความเข้าใจกับนโยบาย นำนโยบายและอำนาจหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายมาทำการวางแผนจัดหน่วยงาน จัดบุคลากร สิ่งงาน แก้ไขปัญหา ติดตาม ประสานงาน ควบคุม รายงานและควบคุมค่าใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ (นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, 2557; ถวิล อรัญเวศ, 2560: ยงยุทธ เกษสาคร, 2560)

สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา เป็นสมาชิกของกลุ่มอาชีวศึกษาจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 มีศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มอยู่ที่จังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย จังหวัดนครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และสุรินทร์ เรียกว่า “กลุ่มนครชัยบุรีรินทร์” ซึ่งมีสถานศึกษาในสังกัดทั้งหมด 64 แห่ง เป็นวิทยาลัยอาชีวศึกษารัฐบาล จำนวน 33 แห่ง วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 31 แห่ง ในส่วนของผู้วิจัยที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาสังกัดของสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมาที่กำกับดูแลสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา จำนวน 26 วิทยาลัย โดยเป็นวิทยาลัยของรัฐ 12 แห่งและวิทยาลัยเอกชน 14 แห่ง (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2566) ก็เป็นอีกองค์การหนึ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงปัญหาความขัดแย้งได้ เช่นเดียวกับองค์กรอื่น ๆ เนื่องจากการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนที่มีอายุในช่วงวัยหนุ่มสาว มีหลากหลายทั้งในแง่ของสาขาวิชาและรูปแบบของการจัดการเรียนการสอน ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันทั้งในด้านทักษะวิชาชีพ ประสบการณ์ ระดับการศึกษา เพศ อายุ แนวคิด หรือความถนัดทางเทคโนโลยี นอกจากนี้ความหลากหลายในตัวของบุคลากรแล้ว ลักษณะของการจัดการเรียนรู้ทำให้ต้องมีการแบ่งบุคลากรออกเป็นหลายฝ่าย หลายแผนก แต่ละฝ่ายหรือแผนกก็จะมีเอกลักษณ์เฉพาะของการดำเนินกิจกรรมในสถานศึกษา จึงทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างบุคคล และค่านิยม ซึ่งนำมาสู่ปัญหาความขัดแย้ง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญในการทำให้ความขัดแย้งใด ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นลดลงหรือหมดไป

จากความสำคัญและความเป็นมาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวทางการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารได้ใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลและบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

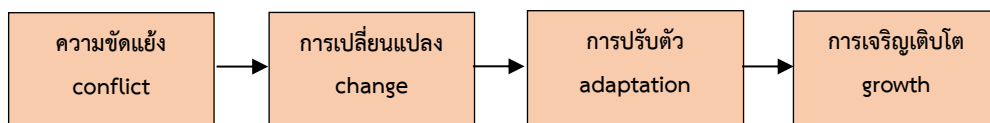
1. เพื่อศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหารงาน

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับความขัดแย้ง มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดไว้ดังนี้

ดวงกมล โพธิ์ลักษณะ (2557) กล่าวถึงแนวคิดความขัดแย้งไว้ว่า ความขัดแย้งเป็นความเชื่อที่ต่างกัน แต่เป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ในการดำรงชีวิตในสังคมสมัยแรกไม่ต้องการให้เกิดความขัดแย้ง เพราะเชื่อว่าไม่ทำให้เกิดความก้าวหน้า แต่มาเริ่มพัฒนาความขัดแย้งเป็นเรื่องที่ต้องนำมาทบทวนปรับปรุงแก้ไข และความขัดแย้งยังสามารถช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ภายในกลุ่มและองค์กรได้

อัจฉรา ลีมวงษ์ทอง (2557) กล่าวถึงแนวคิดด้านความขัดแย้งไว้ 3 ประเด็น ดังนี้ 1) แนวคิดแบบดั้งเดิม (the traditional view) ในยุคเริ่มแรกของการศึกษาด้านความขัดแย้ง มองความขัดแย้งในแง่ลบ เป็นสิ่งที่ไม่ดี มักเอนเอียงไปในทางความรุนแรง (violence) การทำลาย (destruction) และเป็นสิ่งที่ไร้เหตุผล (irrationality) ความขัดแย้งจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอันตราย ความวุ่นวาย และควรหลีกเลี่ยง เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในกลุ่มย่อมมีเหตุมาจากการที่สมาชิกไม่ไว้วางใจและไม่ยอมเปิดเผยซึ่งกันและกัน ไม่สามารถทำงานร่วมกัน ได้อย่างปกติสุข 2) แนวคิดเชิงมนุษยสัมพันธ์ (the human relations) แนวคิดนี้มองว่าความขัดแย้งเป็นเรื่องธรรมชาติ เกิดขึ้นได้กับทุกคนและทุกองค์การ และเมื่อความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ยากจะหลีกเลี่ยง จึงให้การยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ปกติธรรมดา และสมาชิกในองค์การทุกคนยังสามารถทำงานร่วมกันได้ และ 3) แนวคิดแบบสมัยใหม่ (contemporary view) แนวคิดนี้เสนอว่า ความขัดแย้งเป็นพลังทางบวกที่ส่งเสริมการทำงานของกลุ่ม ซึ่งมีความจำเป็นจะต้องมีความขัดแย้ง เพราะความขัดแย้งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงจะนำไปสู่การปรับตัว การปรับตัวจะทำให้องค์การเจริญเติบโต โดยเชื่อว่าองค์การที่ปราศจากความขัดแย้ง องค์การจะกลายเป็นความเฉื่อยชา อยู่นิ่งเฉย และไม่ตอบสนองความต้องการ ดังนั้นความขัดแย้งเป็นสิ่งจำเป็นถ้าหากสามารถจัดการให้มีระดับที่เหมาะสม จะช่วยให้กลุ่มมีความกระตือรือร้น ตื่นตัว คิดค้น ประดิษฐ์และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ



ภาพที่ 1 แนวคิดแบบสมัยใหม่

ที่มา: (อัจฉรา ลีมวงษ์ทอง, 2557)

จิรารัตน์ เขียนรูปครุฑ (2558) กล่าวถึงแนวความคิดของความขัดแย้งไว้ 2 ด้านว่า แนวคิดแรกเป็นแนวคิดของความขัดแย้งแบบดั้งเดิม มีความเชื่อว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งไม่จำเป็นและเป็นผลร้ายต่อองค์การ เป็นสิ่งที่เกิดความผิดพลาดของผู้บริหารที่ควรหลีกเลี่ยง ส่วนแนวคิดที่สองเป็นแนวคิดด้านพฤติกรรมศาสตร์ เป็นแนวคิดในปัจจุบันที่เห็นว่าความขัดแย้งเป็นเรื่องหลีกเลี่ยงไม่ได้และไม่จำเป็นต้องเป็นเรื่องเลวร้ายเสมอไป แต่อาจเป็นศักยภาพที่จะเป็นพลังบวกส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและช่วยให้องค์การเกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

รัชชชัย ชมภูมาศ และเกริกไกร แก้วล้วน (2559) กล่าวถึงแนวคิดของความขัดแย้งไว้ว่า ความขัดแย้งมี 2 แนวคิด คือ แนวคิดแบบดั้งเดิมมองว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ทำให้องค์การเกิดความแตกแยก ทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ ควรถูกกำจัดออกไปเพราะความขัดแย้งเป็นสิ่งที่สามารถหลีกเลี่ยงได้ และเชื่อว่าองค์การที่ดีจะต้องไม่มีความขัดแย้ง ส่วนแนวคิดในยุคปัจจุบันมองว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งธรรมชาติที่หลีกเลี่ยง

ไม่ได้ ความขัดแย้งจะมีประโยชน์หรือมีโทษขึ้นอยู่กับวิธีการบริหารของผู้บริหาร ในองค์การที่ดีจะมีความขัดแย้งอยู่ในระดับที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยกระตุ้นและจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

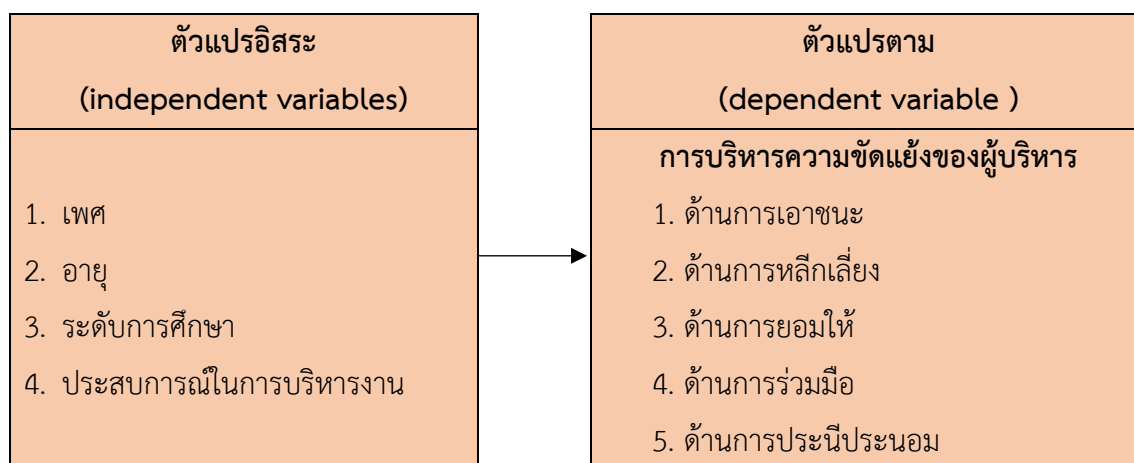
อิรวดี สุตาลังกา (2559) กล่าวถึงแนวความคิดของความขัดแย้งไว้ว่า ความขัดแย้งแบ่งออกเป็น 3 แนวคิด ดังนี้ 1) แนวคิดแบบโบราณ (Traditional) มีความคิดว่า ความขัดแย้งไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ เป็นสิ่งที่ต้องหลีกเลี่ยง ความขัดแย้งนั้นเกิดจากความแตกต่างของมนุษย์ด้านบุคลิกลักษณะและลักษณะของงาน การมีผู้นำที่ไร้ประสิทธิภาพ 2) แนวคิดแบบพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Science) แนวคิดนี้มองว่า ความขัดแย้งเป็นเรื่องธรรมชาติ โดยเฉพาะองค์การที่มีความสลับซับซ้อน จะมีความขัดแย้งที่หาข้อตกลงกันได้ยาก การแข่งขัน ศักดิ์ศรีระหว่างกลุ่มบุคคลแต่ละกลุ่ม จะมีการแข่งขันกันด้านอำนาจ ดังนั้น ความขัดแย้งจึงอาจจะเป็นประโยชน์และมีคุณค่าต่อองค์การก็ได้ถ้าควบคุมให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม และ 3) แนวคิดปฏิกริยาสัมพันธ์ (interaction) แนวคิดนี้ มองความขัดแย้งในแง่ดีและสร้างสรรค์ แตกต่างจากแนวคิดพฤติกรรมศาสตร์ที่มองว่า ความขัดแย้งเป็นสิ่งจำเป็น ดังนั้น นักบริหารควรกระตุ้นให้เกิดความขัดแย้งขึ้นในองค์การอย่างเหมาะสม เพราะองค์การที่ปราศจากความขัดแย้งจะขาดความกระตือรือร้นและความคิดสร้างสรรค์

ณัฐพล จันท์เกิด (2560) กล่าวถึงแนวคิดของความขัดแย้งว่า ความขัดแย้งเป็นความไม่ลงรอยกัน มีจุดมุ่งหมายที่ไปด้วยกันไม่ได้ และมีค่านิยมที่แตกต่างกันหรือสถานะที่ไม่เห็นพ้องต้องกัน มีความเป็นปฏิปักษ์กันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล

ดังนั้น อาจสรุปได้ว่าความขัดแย้งเป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา เพราะบุคคลต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น มีการแสดงความคิดเห็น ท่าทาง และการใช้วาจา เมื่อเกิดความไม่สอดคล้องในความคิด ความสนใจ ความรู้สึก และผลประโยชน์ ก็จะทำให้เกิดการต่อต้านซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดสภาพการณ์ที่ไม่สามารถหาข้อยุติได้ จึงเป็นต้นเหตุของการเกิดความขัดแย้ง

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดการบริหารความขัดแย้งของ Thomas & Kilmann (Thomas & Kilmann, 1978) ซึ่งประกอบด้วยวิธีการบริหารความขัดแย้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเอาชนะ 2) ด้านการหลีกเลี่ยง 3) ด้านการยอมให้ 4) ด้านการร่วมมือ และ 5) ด้านการประนีประนอม โดยการศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ดังปรากฏในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัยคือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 26 แห่ง ประกอบด้วย วิทยาลัยอาชีวศึกษารัฐบาล 12 แห่ง และวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน 14 แห่ง จำนวนผู้บริหารทั้งหมด 88 คน คน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2566) โดยวิธีการเลือกแบบกลุ่ม (Cluster sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหารงาน ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามกรอบแนวคิดของ Thomas & Kilmann เพื่อวัดระดับวิธีการที่ใช้ในการบริหารความขัดแย้ง รวม 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเอาชนะ 2) ด้านการหลีกเลี่ยง 3) ด้านการยอมให้ 4) ด้านการร่วมมือ และ 5) ด้านการประนีประนอม จำนวน 40 ข้อ โดยมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.925 รวบรวมข้อมูลโดยการประสานกับผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างในการขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยดำเนินการการนำส่งแบบสอบถามและเก็บคืนด้วยตนเองภายใน 30 วัน ระหว่างเดือน กันยายน ถึงเดือน ตุลาคม พ.ศ.2567 จากนั้นได้นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในกรณีเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเปรียบเทียบความแตกต่างด้วยวิธีของเชฟเฟ

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ด้านการประนีประนอม มีการปฏิบัติสูงสุดเป็นอันดับแรก โดยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวม

(N=88)

การบริหารความขัดแย้ง	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	ลำดับที่
1. ด้านการเอาชนะ	3.70	0.70	มาก	4
2. ด้านการหลีกเลี่ยง	2.56	0.57	ปานกลาง	5
3. ด้านการยอมให้	4.11	0.41	มาก	3
4. ด้านการร่วมมือ	4.50	0.41	มากที่สุด	2
5. ด้านการประนีประนอม	4.56	0.40	มากที่สุด	1

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ภาพรวม ด้านที่มีการปฏิบัติที่มีการปฏิบัติสูงสุด โดยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการประนีประนอม ($\bar{x} = 4.56$; S.D. = 0.40) รองลงมาคือ ด้านการร่วมมือ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.50$; S.D. = 0.41) ด้านการยอมให้ ($\bar{x} = 4.11$; S.D. = 0.41) และด้านการเอาชนะ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$; S.D. = 0.70) ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการหลีกเลี่ยง โดยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.56$; S.D. = 0.57) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหารงานที่ต่างกัน มีการบริหารความขัดแย้งไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวม พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติที่มีการปฏิบัติสูงสุด โดยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการประนีประนอม รองลงมาคือ ด้านการร่วมมือ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการยอมให้ และด้านการเอาชนะ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สุดท้ายด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือด้านการหลีกเลี่ยง โดยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

1.1 การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด นครราชสีมา **ด้านการเอาชนะ** ภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าในการปฏิบัติงาน หรือ บริหารสถานศึกษา อาจมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ทำให้ผู้บริหารต้องหาเหตุผลเพื่อให้แนวคิดของตนเองได้รับการยอมรับ จึงต้องใช้กลยุทธ์หรือวิธีการเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับแนวการปฏิบัติงานหรือความคิดเห็นของตน อีกทั้ง อาจมีความจำเป็นเร่งด่วนในการตัดสินใจหรือเป็นเหตุการณ์เฉพาะหน้าที่มีผลต่อองค์การ ผู้บริหารจึงต้องใช้ ความเชื่อมั่นในข้อมูลที่มีและผ่านการวิเคราะห์เพียงพอแล้วบังคับให้คนอื่นยอมรับแนวคิดหรือแนวทางในการ แก้ไขความขัดแย้งตามที่ตนเองเป็นผู้กำหนด เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ จาก เหตุผลดังกล่าวทำให้การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด นครราชสีมา ด้านการเอาชนะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิรุธาญา เจริญภา และ นิติยา เรืองแป้น (2566) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงาน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปัตตานี

1.2 การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด นครราชสีมา **ด้านการหลีกเลี่ยง** ภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา บริหารความขัดแย้งที่เกิดขึ้นโดยใช้วิธีการผัดผ่อน เพื่อให้มีเวลาในการคิดอย่างรอบคอบ เพื่อจะได้แก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังแนวคิดของ ฌ็อง-พอล จันท์เรด (2560) ที่ให้แนวคิดไว้ว่า ถ้าปล่อยความขัดแย้งไว้ ไม่เข้าความขัดแย้งก็จะจัดการตัวเองโดยใช้เวลาเป็น กลไกในการลดความตึงเครียดและประวิงเวลาเพื่อลดความรุนแรงของปัญหา โดยเชื่อว่าความขัดแย้งจะลดลง เมื่อเวลาผ่านไปโดยมีปัจจัยต่าง ๆ เข้ามาช่วยแก้ไขตามธรรมชาติ อีกทั้งผู้บริหารมีการให้คำแนะนำให้ ผู้ร่วมงานอยู่เสมอในการที่จะไม่ให้แสดงพฤติกรรมหรือไม่พูดจาที่กระทบต่อความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ไม่พูด ในสิ่งที่เป็ปัญหาของความขัดแย้งนั้น ๆ พยายามหลีกเลี่ยงการกระทำสิ่งที่ตนไม่สบายใจ พยายามลด ความขัดแย้งโดยไม่นำมาเป็นที่วิตกกังวล เพื่อลดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้น ผู้บริหารใช้การลดการเผชิญหน้าหรือ เลื่อนเวลาในบางกรณี และทำเท่าที่จำเป็นเพื่อลดความตึงเครียด จึงทำให้การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการหลีกเลี่ยง โดยรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราลักษณ์ วงษ์แก้ว (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

1.3 การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด นครราชสีมา **ด้านการยอมให้** ภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา บริหารงานโดยใช้วิธีการแก้ไขปัญหที่ไม่ทำร้าย จิตใจหรือทำให้คนอื่นเกิดความรู้สึกไม่ดี พยายามรักษาน้ำใจเพื่อนร่วมงาน ใช้การเจรจาให้ทุกฝ่ายเห็นพ้อง ต้องกันมากกว่าที่จะให้เห็นพ้องเพียงฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการประชุม และเปิด โอกาสให้ทำงานในสิ่งที่ตนเองถนัดเพื่อป้องกันความไม่พอใจของครู รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้วยใจจริง ซึ่งจะช่วยให้เขาลดความวิตกกังวลและความเครียดที่เกิดจากความไม่เท่าเทียมกัน ดังที่แนวทางการจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในองค์การเชิงสร้างสรรค์ที่ผู้บริหารควรควรสนับสนุนความเห็นหรือวิธีการของผู้อื่นเมื่อเชื่อมั่นว่าจะมีประโยชน์มากกว่า หรือเมื่อมีความจำเป็นต่อฝ่ายนั้น มากกว่าฝ่ายเรา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ น้ำเพชร ชัยชมภู (2565) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตสุรินทร์ไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

1.4 การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา **ด้านการร่วมมือ** ภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา มีการใช้กระบวนการร่วมมือกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน และช่วยเหลือกันและกันในการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา มีการประสานความคิด ความเข้าใจ และแนวทางด้านต่าง ๆ จากผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อหาทางแก้ปัญหาาร่วมกัน และรับฟังแนวคิดที่แตกต่างจากผู้ใต้บังคับบัญชาโดยไม่ลำเอียง ส่งผลให้เกิดการร่วมมือกันในการทำงานและสำเร็จด้วยดีอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ สิริมาส แสงแก้ว (2562) กล่าวถึงการร่วมมือไว้ว่า เป็นการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่ทั้งสองฝ่ายยอมรับร่วมกันในการแสวงหาหนทางและวิธีการในการแก้ปัญหาให้สำเร็จ ซึ่งก่อให้เกิดผลดีต่อทั้งสองฝ่าย จึงเป็นที่เหมาะสำหรับการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่มีเวลาและทรัพยากรอย่างเพียงพอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราวัฒน์ เขียนรูปครุฑ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

1.5 การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา **ด้านการประนีประนอม** ภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะวิธีแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบประนีประนอม เป็นวิธีการแก้ปัญหความขัดแย้งที่ผู้บริหารเลือกใช้มากที่สุด อาจเป็นเพราะว่าการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับวิธีประนีประนอม เนื่องจากเป็นวิธีที่แก้ปัญหาโดยการพบกันครึ่งทาง เป็นการแก้ปัญหาด้วยสันติวิธี โดยยึดหลักทางสายกลางของพระพุทธศาสนา เป็นวิธีแก้ปัญหาแบบที่รักษาผลประโยชน์ และการให้ความร่วมมือกันของทั้ง 2 ฝ่ายซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรัณย์รัชต์ ศุภรณ์พานิช (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 6 ที่เลือกวิธีแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบประนีประนอมมากที่สุด

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน มีการบริหารความขัดแย้งไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับ จิราลักษณ์ วงษ์แก้ว (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศที่แตกต่างกัน และอายุที่แตกต่างกัน มีการบริหารความขัดแย้งไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ กมลนันธ์ ศรีจ้อย (2560)

ที่ได้ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี พบว่าผู้บริหารที่มีเพศและอายุที่แตกต่างกัน มีการบริหารความขัดแย้งไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ก่อนเข้ารับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน ต้องได้รับการอบรม เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการคิด ทักษะการบริหารงาน ระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งในระหว่างดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารทุกคนจะได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการบริหารงานสถานศึกษา อยู่เสมอจากหน่วยงานต้นสังกัด ทำให้ได้รับการถ่ายทอดเทคนิค วิธีการบริหารงาน การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากร มีการแลกเปลี่ยนแนวทางการแก้ปัญหาระหว่างผู้บริหารด้วยกัน รวมถึงการรับนโยบาย กลยุทธ์ เป้าหมาย และทิศทางการจัดการศึกษาและการบริหารสถานศึกษาไปในทิศทางเดียวกันจากสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดรวมถึงการดำเนินการตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ส่งผลให้ผลการเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหารงาน ไม่แตกต่างกัน

สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประนีประนอม มีการปฏิบัติสูงสุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการร่วมมือ ด้านการยอมให้ ด้านการเอาชนะ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการหลีกเลี่ยง ตามลำดับ ส่วน ผลการการเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหารงานที่ต่างกัน มีการบริหารความขัดแย้งไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ด้านการเอาชนะ ผู้บริหารสถานศึกษาควรชี้แจงเหตุผล วิธีการ และผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น เพื่อให้ผู้อื่นเห็นว่าวิธีการแก้ไขหรือปัญหานั้น ๆ ถูกต้อง เหมาะสมกับสถานการณ์และได้ประโยชน์อย่างเหมาะสมกับทุกฝ่าย และควรใช้ความระมัดระวังเป็นอย่างมากในการที่จะใช้วิธีนี้เพราะอาจทำให้บุคลากรเสียกำลังใจในการทำงานได้
2. ด้านการร่วมมือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการชี้แจงถึงปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาทราบ จัดให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับปัญหาร่วมมือกันและหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันเพราะแต่ละคนอาจมีวิธีการคิดและปฏิบัติที่หลากหลาย การร่วมมือกัน ช่วยเหลือกันแก้ไขปัญหาก็เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายเกิดความพึงพอใจในการแก้ปัญหา

3. ด้านการประนีประนอม ผู้บริหารสถานศึกษาควรลดความต้องการในบางประเด็น ลดความต้องการที่เป็นประโยชน์ส่วนตน ยอมให้บุคคลอื่นได้ในสิ่งที่เขาต้องการบ้างแบบเอาใจเขามาใส่ใจเรา และควรแสดงพฤติกรรมในการวางตัวเป็นกลางในการแก้ปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ เพื่อให้ทุกฝ่ายได้รับความยุติธรรมโดยเท่าเทียมกัน

4. ด้านการหลีกเลี่ยง ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงการรับรู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้ผู้มีปัญหาเกิดเกิดความพอใจที่ผู้บริหารเข้าใจ ใส่ใจในปัญหา แล้วจึงให้เหตุผลในการชี้แจงหรือแสดงความคิดเห็นด้วยความรอบคอบ เพื่อลดการโต้แย้งและควรมีการกำหนดระดับของปัญหาและให้ผู้เกี่ยวข้องช่วยรับฟังแล้วแก้ไขปัญหabeื้องต้นในกรณีระดับของปัญหานั้นไม่รุนแรง

5. ด้านการยอมให้ ผู้บริหารควรยินยอมหรือยอมให้ในบางเรื่องที่ไม่กระทบต่อการบริหารหรือผลประโยชน์ส่วนรวมเพื่อให้ไม่ให้เกิดหรือเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด และผู้บริหารควรเสียสละความต้องการของตนเองเพื่อให้ผู้ร่วมงานได้รับประโยชน์

6. ผู้บริหารสถานศึกษาควรลดพฤติกรรมในการบริหารความขัดแย้ง ด้านการหลีกเลี่ยงอันจะส่งผลให้ปัญหาความขัดแย้งยังคงมีอยู่ต่อไป และควรเพิ่มพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งด้านการร่วมมือและด้านการประนีประนอม โดยให้ผู้ร่วมงานร่วมมือกันในการทำงาน และเป็นไปด้วยความอบอุ่น ประนีประนอมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นและหมดไปในที่สุด

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการในการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา
3. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพแนวทางการพัฒนาการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
4. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบตุนให้เกิดความขัดแย้งและปัจจัยที่มีผลทำให้ความขัดแย้งลดลงภายในสถานศึกษา

บรรณานุกรม

กมลนันทน์ ศรีจ้อย. (2560). *การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี). DSpace at Rajamangala University of Technology Thanyaburi.
<http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/3326>

- จิรารัตน์ เขียนรูปครุฑ. (2558). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจไม่ได้ออกพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิราลักษณ์ วงษ์แก้ว. (2562). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจไม่ได้ออกพิมพ์]. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ณัฐพล จันทร์เกิด. (2560). แนวทางการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจไม่ได้ออกพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ดวงกมล โพธิ์ลักษณ์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี). ศูนย์ข้อมูลการวิจัย Digital "วช.". <https://dric.nrct.go.th/Search/SearchDetail/288844>
- ถวิล อรัญเวศ. (2560). การบริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา. แพรววิทยา.
- ถิรวิมล สุตาลังกา. (2559). การบริหารจัดการความขัดแย้งตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจไม่ได้ออกพิมพ์]. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ธวัชชัย ชมภูมาศ และเกริกไกร แก้วล้วน (2559). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 19(2), 57-68.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2557). หลักการบริหารและนิเทศการศึกษา. เทพการพิมพ์.
- น้ำเพชร ชัยชมภู. (2565). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขต สุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยพะเยา). UPDC. <https://updc.up.ac.th/items/13bc3b06-1aac-4aba-b53a-d7c7ad2f7e94/full>
- นิรุธาญา เจษฎาภา และนิตยา เรืองแป้น. (2566). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปัตตานี. วารสารทัศนมิติทางการศึกษา, 2(2), 58-71.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2560). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม (พิมพ์ครั้งที่4). เอส. แอนด์.จี.กราฟฟิค.

- ศรัณย์รัชต์ ศุภรณ์พานิช. (2564). แนวทางการพัฒนาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 6. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(12), 70–84.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2566). *สถานศึกษาในสังกัด สอศ. จังหวัดนครราชสีมา กลุ่มภาค ตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1*. <https://vec.go.th/Default.aspx?tabid=134>
- สิริมาส แสงแก้ว. (2562). *การจัดการความขัดแย้งในความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อโนชา งามจิต. (2562). *การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยี ชีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. สถาบันวิทยาการจัดการ แห่งแปซิฟิก.
- อัจฉรา ลีมวงษ์ทอง. (2557). *การบริหารความขัดแย้งในองค์กร*. สำนักพิมพ์ บุ๊คส์ พู ยู.
- Thomas, K. W., & Kilmann, R. H. (1978). *Thomas–Kilmann conflict mode interest*. XICOM, Inc.