

การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3*
CONFLICT MANAGEMENT OF EDUCATIONAL INSTITUTION
ADMINISTRATORS UNDER THE NAKHON RATCHASIMA PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, 3

ศิริวิทย์ พันธนาม¹, สุวัฒน์ อาษาลิงห์² และ วศิน สอนโพธิ์³
Sirawit Phanthanam¹, Suwat Asa Singh² and Wasin Sonphothi³
¹⁻³วิทยาลัยนครราชสีมา
¹⁻³Nakhonratchasima College
¹Corresponding Author's Email: 6604033202182@nmc.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 322 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปเครจซ์และมอร์แกน การสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบทั้งฉบับเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าเอฟ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติที่ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเอาชนะ ด้านการหลีกเลี่ยง และด้านการยอมให้ มีการปฏิบัติที่ไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อ

* Received 13 March 2025; Revised 22 April 2025; Accepted 30 April 2025

พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการร่วมมือ และด้านการประนีประนอม มีการปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) แนวทางการพัฒนาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานควรใช้อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจ มีกฎระเบียบอย่างยุติธรรมเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา สร้างความตระหนัก ความเข้าใจ และเป้าหมายของงานให้บุคลากรในสถานศึกษาเห็นถึงความสำคัญของงานนั้น ๆ ควรการแก้ไขปัญหาโดยยึดทางสายกลาง มุ่งความพึงพอใจของผู้อื่น เพื่อหาทางออกร่วมกัน โดยใช้เหตุผล และข้อมูล พิจารณาความคิดเห็นของทุกฝ่ายก่อนตัดสินใจ มีการวางแผนเป็นทางเลือกที่ดี หากเป็นปัญหาเล็กน้อย และไม่มีข้อมูลที่เพียงพอ และเสียเวลาส่วนตนให้กับส่วนรวม ชุมชน

คำสำคัญ: การบริหารความขัดแย้ง, ผู้บริหารสถานศึกษา, ความขัดแย้ง

Abstract

This research aimed to 1) study the level of conflict management of school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area 3, Nakhon Ratchasima, 2) compare the conflict management of school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area 3, Nakhon Ratchasima, and 3) study the guidelines for developing conflict management of school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area 3, Nakhon Ratchasima. The sample group used in the research was school administrators and teachers in schools under the Office of the Primary Educational Service Area 3, Nakhon Ratchasima, in the academic year 2024, totaling 322 people. The sample group was determined according to the ready-made Krejci and Morgan table, simple random sampling. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with a consistency index between 0.80-1.00 and a reliability value of 0.93 for the entire test. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-value.

The research results found that:1) The level of conflict management of school administrators under the Office of the Primary Education Service Area 3, Nakhon Ratchasima, in general and in each aspect is at a high level. 2) Comparison of conflict management of school administrators under the Office of the Primary Education Service Area 3, Nakhon Ratchasima, classified by

educational qualifications, overall, there is no difference in practice. When considering each aspect, it was found that the aspects of winning, avoiding, and allowing were not different. When classified by work experience, overall, there was a statistically significant difference at the .05 level. When considering each aspect, it was found that the aspects of cooperation and compromise were statistically significant at the .05 level. And 3) Guidelines for developing conflict management of school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area of Nakhon Ratchasima Area 3 found that school administrators should use their authority in making decisions, have fair rules and regulations as guidelines for personnel in the school to jointly practice, create awareness, understanding, and goals of work for personnel in the school to see the importance of that work, should solve problems by taking the middle path, focusing on the satisfaction of others to find a solution together, using reason and information, listening to the opinions of all parties before making a decision, being indifferent is a good option if it is a minor problem and there is not enough information, and sacrificing personal time for the community.

Keywords: Conflict Management, School Administrators, Conflict

บทนำ

ในสังคมต่างเต็มไปด้วยความสับสน ซับซ้อน และความหลากหลายในความต้องการของทั้งกลุ่มบุคคลและสังคม ทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นในระบบ และความรุนแรงต่างๆ ซึ่งเพิ่มขึ้นเป็นทวีคูณ ความไม่เป็นธรรมทางสังคมการทำงานขององค์กรจากหลายภาคส่วนที่ขาดศักยภาพที่จะเอื้ออำนวยให้ชีวิตและสังคมดำเนินไปด้วยดี ทิศทางการพัฒนาที่เน้นเรื่องการแข่งขันเสรีและการเอาเงินเป็นตัวตั้ง อันทำให้สภาพธรรมชาติและความคิดในสังคมเพิ่มขึ้น และระบบการศึกษาที่ไม่ทำให้มนุษย์สามารถเผชิญกับปัญหาและความกดดันใหม่ ๆ ได้ ประเทศไทยเกิดความจำเป็นต้องมีการปฏิรูปการศึกษาตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560 - 2579) และกรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ซึ่งมีเป้าหมายให้คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)

การจัดการศึกษาของประเทศชาติมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ จึงจะทำให้การบริหารและการศึกษาประสบ

ความสำเร็จ ระบบการศึกษาไทยได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาในกรอบของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 เป็นการจัดโครงสร้างการบริหารการศึกษาโดยยึดหลักของการมีเอกภาพเชิงนโยบายที่หลากหลาย ในการปฏิบัติมีการกระจายอำนาจ กำหนดมาตรฐานการศึกษาและประกันคุณภาพ ส่งเสริม มาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการ จัดการศึกษา และการยึดหลักการมีส่วนร่วมของท้องถิ่นเป็นสำคัญ (พระราชบัญญัติการจัด การศึกษาแห่งชาติ, 2562)

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ได้กำหนด นโยบายและเป้าหมายในการวางแผนทางการศึกษา ให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ โดยมี แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 มีการบริหารสถานศึกษา สร้างวินัยในการ ปฏิบัติงานและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในทุกฝ่าย และขับเคลื่อนการ ดำเนินงานตามภารกิจต่าง ๆ ของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายความสำเร็จอันจะส่งผลให้เกิด ประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้เรียนมากที่สุดส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษานำหลักสูตรฐาน สมรรถนะไปสู่การปฏิบัติอย่างเต็มรูปแบบจัดการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง ซึ่งแต่ละ โรงเรียนค่อนข้างมาก มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านอายุของครูผู้สอนใน แต่ละโรงเรียน เนื่องจากในหลายปีที่ผ่านมามีการบรรจุครูผู้สอนจำนวนมาก เพื่อทดแทนครูที่ เกษียณอายุราชการ ทำให้โครงสร้างอายุของครูผู้สอนในสถานศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งการ เปลี่ยนแปลงในยุคปกติใหม่ มีผลทำให้เกิดความแตกต่างทั้งด้านความเชื่อ แนวคิด ค่านิยม ทัศนคติ และประสบการณ์ อันนำมาซึ่งความขัดแย้งที่ส่งผลต่อสถานศึกษา โดยผู้บริหาร สถานศึกษาซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้วางแผนและขับเคลื่อนสถานศึกษาตามทิศทางของนโยบาย ที่ตั้งไว้ อีกทั้งเพื่อตอบสนองนโยบายของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ส่งผลให้บุคลากรในสถานศึกษาประสบปัญหาในเรื่องการทำงาน ความ รับผิดชอบงานหลาย ๆ อย่างพร้อมกัน และต้องทำงานร่วมกับบุคคลอื่น เพื่อให้เสร็จทันเวลา เมื่อมีภาระงานเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน และเกิดความขัดแย้งในการทำงาน ขึ้นในที่สุด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3, 2567)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เห็นได้ชัดว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเผชิญ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถทำเป็นไม่สนใจหรือละเลยได้ และไม่สามารถปล่อยให้เกิดขึ้นและรุนแรงขึ้นได้โดยไม่จัดการแก้ไข ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะ ศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เพื่อจะนำผลของการวิจัยนี้ ไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการ วางแผนปรับปรุงการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

สมมติฐานการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ในปีการศึกษา 2567 จากสถานศึกษาทั้งหมด 182 สถานศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 2,015 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 2,015 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, R.V., & D.W. Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างง่าย จำนวน 322 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการเลือกแบบเจาะจงตามขนาดของสถานศึกษาดังนี้ สถานศึกษาขนาดใหญ่ 3 สถานศึกษา สถานศึกษาขนาดกลาง 3 สถานศึกษา และสถานศึกษาขนาดเล็ก 3 สถานศึกษา รวม 9 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3, 2567) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำนวน 9 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3, 2567)

2. เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือวิจัย

2.1 แบบสอบถาม มีขั้นตอนดังนี้ 1) ศึกษาจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำข้อมูลที่ได้จากศึกษากำหนดขอบเขตของเนื้อหาเพื่อสร้างแบบสอบถามการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนิยามศัพท์เฉพาะ 2) นำ

แบบสอบถามฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง 3) นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 4) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน คัดเลือกข้อคำถามที่มีความถูกต้องจำนวน 40 ข้อ และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับได้เท่ากับ 0.93 และ 5) นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วจัดพิมพ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2.2 แบบสัมภาษณ์ มีขั้นตอนดังนี้ 1) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ และดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์จำนวน 8 ข้อ และเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม 2) ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อ และ 3) นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการพิจารณาจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ศึกษาต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยติดต่อประสานงานคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำนวน 9 สถานศึกษา เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติพื้นฐาน (ไพศาล วรคำ, 2561) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 30) ได้แก่ ค่าที และค่าเอฟ

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	การบริหารความขัดแย้ง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ด้านการเอาชนะ	3.91	0.92	มาก	4
2	ด้านการร่วมมือ	4.15	0.78	มาก	2
3	ด้านการประนีประนอม	4.17	0.76	มาก	1
4	ด้านการหลีกเลี่ยง	3.86	0.88	มาก	5
5	ด้านการยอมให้	4.08	0.78	มาก	3
ภาพรวม		4.07	0.79	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านการประนีประนอม ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.76) รองลงมาคือ ด้านการร่วมมือ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.78) ด้านการยอมให้ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.78) ด้านการเอาชนะ ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.92) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นต่ำที่สุด คือ ด้านการหลีกเลี่ยง ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.88)

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	การบริหารความขัดแย้ง ของผู้บริหารสถานศึกษา	วุฒิการศึกษา				t	p-value
		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ด้านการเอาชนะ	3.88	0.93	3.98	0.91	-0.965	0.335
2	ด้านการร่วมมือ	4.08	0.81	4.33	0.69	-2.660*	0.008
3	ด้านการประนีประนอม	4.12	0.78	4.30	0.67	-1.971*	0.050
4	ด้านการหลีกเลี่ยง	3.83	0.88	3.93	0.89	-0.853	0.394
5	ด้านการยอมให้	4.04	0.82	4.17	0.67	-1.508	0.133
ภาพรวม		4.01	0.81	4.20	0.73	-1.954	0.052

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนก

ตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติที่ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเอาชนะ ด้านการหลีกเลี่ยง และด้านการยอมให้ มีการปฏิบัติที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการร่วมมือ และด้านการประนีประนอม มีการปฏิบัติที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน

การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านการเอาชนะ	ระหว่างกลุ่ม	3.864	2	1.932	2.293	0.103
	ภายในกลุ่ม	268.841	319	0.843		
	รวม	272.705	321			
ด้านการร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	6.554	2	3.277	5.491*	0.005
	ภายในกลุ่ม	190.391	319	0.597		
	รวม	196.945	321			
ด้านการประนีประนอม	ระหว่างกลุ่ม	5.654	2	2.827	5.084*	0.007
	ภายในกลุ่ม	177.372	319	0.556		
	รวม	183.026	321			
ด้านการหลีกเลี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	0.952	2	0.476	0.612	0.543
	ภายในกลุ่ม	248.259	319	0.778		
	รวม	249.211	321			
ด้านการยอมให้	ระหว่างกลุ่ม	0.642	2	0.321	0.526	0.592
	ภายในกลุ่ม	194.744	319	0.610		
	รวม	195.386	321			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.473	2	2.236	3.621*	0.028
	ภายในกลุ่ม	197.024	319	0.618		
	รวม	201.497	321			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเอาชนะ ด้านการหลีกเลี่ยง และด้านการยอม

ให้ มีการปฏิบัติที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการร่วมมือ และด้านการประนีประนอม มีการปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พบว่า 1) ด้านการเอาชนะ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจ มีกฎระเบียบอย่างยุติธรรมเป็นแนวทาง ปฏิบัติร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา 2) ด้านการร่วมมือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความตระหนัก ความเข้าใจ และเป้าหมายของงานให้บุคลากรในสถานศึกษาเห็นถึงความสำคัญ ของงานนั้น ๆ ควรมีส่วนร่วมให้ทุกฝ่ายร่วมมือกันทำงานด้วยความเต็มใจ 3) ด้านการ ประนีประนอม ผู้บริหารสถานศึกษาควรการแก้ไขปัญหาโดยยึดทางสายกลาง มุ่งความพึงพอใจ ของผู้อื่น เพื่อหาทางออกร่วมกัน โดยใช้เหตุผลและข้อมูล ฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายก่อน ตัดสินใจ 4) ด้านการหลีกเลี่ยง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนเป็นทางเลือกที่ดี หากเป็น ปัญหาเล็กน้อย และไม่มีข้อมูลที่เพียงพอ 5) ด้านการยอมให้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรรยอม เสียสละเวลาส่วนตนให้กับส่วนร่วม ชุมชน และสังคม เข้าร่วมกิจกรรมงานต่าง ๆ ของ สถานศึกษา

อภิปรายผล

1. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 มีการจัดให้มีการอบรมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความรู้ ความสามารถในการ บริหาร การศึกษาอย่างต่อเนื่อง ที่กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหาร สถานศึกษาส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาที่จะทำ ให้ บุคลากรเกิดการรับรู้กระบวนการในการบริหารสถานศึกษา สร้างความพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตาม วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การ บริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ นิรุธาญา เจริญภา (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปัตตานี พบว่า ระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปัตตานี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุรงค์ สุวรรณแสง (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารความขัดแย้ง ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการร่วมมือเป็นอันดับสูงสุด รองลงมาคือ การใช้หลักเหตุผล ส่วนการหลีกเลี่ยงเป็นอันดับต่ำสุด

2. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติที่ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเอาชนะ ด้านการหลีกเลี่ยง และด้านการยอมให้ มีการปฏิบัติที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการร่วมมือ และด้านการประนีประนอม มีการปฏิบัติที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีสภาพแวดล้อมและบริบทที่ไม่ต่างกัน แต่มีลักษณะการทำงานความกระตือรือร้นในงาน การอยู่ร่วมกันในสังคม และการได้รับการพัฒนาตนเองในด้านการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา อาจมีลักษณะเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า มีการบริหารความขัดแย้งโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อีระศักดิ์ หอมสมบัติ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารความขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุรงค์ สุวรรณแสง (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 พบว่า การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าวจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเอาชนะ ด้านการหลีกเลี่ยง และด้านการยอมให้ มีการปฏิบัติที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการร่วมมือ และด้านการประนีประนอม มีการปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไปจะมีประสบการณ์การในการปฏิบัติงานและมุมมองความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งที่ลึกซึ้งแตกต่างกัน โดยผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าอาจจะมีมุมมองในการบริหารงานไม่มากเท่าที่ควร อีกทั้งขาดและความเชื่อมั่นจึงไม่อาจเกี่ยวข้องหรือกระทำการอันใดที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งอาจ

ส่งกระทบต่อการบริหารสถานศึกษา จึงพยายามแก้ปัญหาด้วยเหตุผล และพยายามรักษาน้ำใจ คู่ขัดแย้งทั้ง 2 ฝ่าย เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นมีความรุนแรงมากขึ้น ทำให้มีการเปรียบเทียบที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ต่อศักดิ์ ศรีแก้วแฝก (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุรงค์ สุวรรณแสง (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 พบว่า การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าวจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. แนวทางการพัฒนาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เขต 3 พบว่า 1) ด้านการเอาชนะ ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจ มีกฎระเบียบอย่างยุติธรรมเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา 2) ด้านการร่วมมือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความตระหนัก ความเข้าใจ และเป้าหมายของงานให้บุคลากรในสถานศึกษาเห็นถึงความสำคัญของงานนั้น ๆ ควรมีส่วนร่วมให้ทุกฝ่ายร่วมมือกันทำงานด้วยความเต็มใจ 3) ด้านการประนีประนอม ผู้บริหารสถานศึกษาควรการแก้ไขปัญหาโดยยึดทางสายกลาง มุ่งความพึงพอใจของผู้อื่น เพื่อหาทางออกร่วมกัน โดยใช้เหตุผลและข้อมูล ฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายก่อนตัดสินใจ 4) ด้านการหลีกเลี่ยง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางเฉยเป็นทางเลือกที่ดี หากเป็นปัญหาเล็กน้อย และไม่มีข้อมูลที่เพียงพอ 5) ด้านการยอมให้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรยอมเสียสละเวลาส่วนตัวให้กับส่วนร่วม ชุมชน และสังคม เข้าร่วมกิจกรรมงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สถานการณ์ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีพฤติกรรมหรือการกระทำที่ไปขัดขวาง กีดกัน ต่ออีกฝ่ายหนึ่งที่มีความคิดเห็นไม่ตรงกัน ทั้งในด้านค่านิยม เจตคติ การรับรู้ และผลประโยชน์ ทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้นเกิดความคับข้องใจ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีรูปแบบการแก้ปัญหาเป็นของตนเองจากการจัดการความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เรียนรู้ได้ สามารถเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้และหาวิธีการใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพในการจัดการความขัดแย้ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ต่อศักดิ์ ศรีแก้วแฝก (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 พบว่า แนวทางการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านการประสานความร่วมมือ ควรรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างจากทุกฝ่าย และนำปัญหาที่เกิดขึ้นมาคิดร่วมกันเพื่อแก้ไข ด้านการหลีกเลี่ยง ต้องเป็นผู้ควบคุมสถานการณ์ปัญหาความขัดแย้งได้เป็นอย่างดี ด้านการแข่งขันเอาชนะต้องกำชับให้ครู บุคลากรทางการศึกษาทุกคนปฏิบัติตาม

กฎระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด ด้านการประนีประนอม ให้ใช้หลักการประนีประนอมบนพื้นฐานความถูกต้องเหมาะสม ตัดสินปัญหาบนความพอดีถูกต้อง และทำให้เกิดความพอใจทั้งสองฝ่าย และด้านการยอมให้ ปิดโอกาสให้ทุกคนที่มีส่วนร่วมได้มีบทบาทในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งตามความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เศรษฐพล บัวงาม (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า แนวทางในการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้แก่ (1) ด้านการแข่งขัน จะใช้ในกรณีที่เป็นการแข่งขันทัวร์นาเมนต์ เรื่องสำคัญที่ต้องรีบตัดสินใจโดยไม่วุ่นวาย ซึ่งจะต้องไม่ผิดกับกฎระเบียบข้อบังคับทางราชการ (2) ด้านการประสานความร่วมมือ มีการปรับความเข้าใจกันและหาทางออกของปัญหา โดยผ่านมติของที่ประชุมเพื่อปรับความเข้าใจและความร่วมมือที่จะทำงานร่วมกันต่อไป (3) ด้านการประนีประนอม ควรให้ทุกฝ่ายได้เจรจากันให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน (4) ด้านการหลีกเลี่ยง เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งเพียงเล็กน้อย ที่ไม่ส่งผลเสียต่อสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางตัวเป็นกลาง โดยไม่นำตัวเองเข้าไปเกี่ยวข้องกับปัญหา (5) ด้านการโอนอ่อนผ่อนตามควรศึกษาบริบทของวัฒนธรรมองค์กรของคณะครู ถ้าคณะครูมีแนวทางปฏิบัติที่มีเหตุผลเพียงพอโดยไม่ผิดระเบียบข้อบังคับทางราชการ ผู้บริหารก็ควรยอมให้บ้างเพื่อให้องค์กรสามารถไปต่อได้ เพื่อสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา นำมาซึ่งการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสำคัญในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ จัดการความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากผู้บริหารสถานศึกษาแสดงแบบการเป็นผู้นำย่อมจะส่งผลให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัย ประกอบด้วย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ประกอบด้วย 1.1 ด้านการเอาชนะ ผู้บริหารสถานศึกษาควรออกถึงแสดงพฤติกรรมมุ่งจะเอาชนะด้วยการตัดสินใจของทุกฝ่ายมาร่วมในการตัดสินใจมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา และลดความขัดแย้งในการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา 1.2 ด้านการร่วมมือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีกลวิธีทำให้ทุกฝ่ายที่มีความขัดแย้งกันมีความพอใจ หากจุดกึ่งกลางความพึงพอใจ พร้อมเสนอทางออก เพื่อรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงาน 1.3 ด้านการประนีประนอม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประสานงานกับบุคลากรแต่ละฝ่าย เพื่อให้ตนเองเกิดความใกล้ชิดกับครูและบุคลากร สามารถเข้าจัดการเจรจาไกล่เกลี่ยยุติปัญหาและตกลงกันด้วยตัวเองได้ หรือสามารถเกิดความเชื่อใจจากบุคลากรที่ให้ประนีประนอมการแก้ไขปัญหาวางอย่างพึงพอใจ

1.4 ด้านการหลีกเลี่ยง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผน หนึ่ง และวางตัวให้ได้กับสถานการณ์ที่เป็นปัญหาความขัดแย้งเล็กน้อย ให้เวลาเป็นเครื่องมือในแก้ไขปัญหาเรื่องบางเรื่อง 1.5 ด้านการยอมให้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรรู้จักเป็นผู้เสียสละในทุก ๆ งานของสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็งานเล็กหรืองานใหญ่ หากผู้บริหารสถานศึกษาเสียสละให้ผู้อื่นมากกว่า จึงส่งผลให้งานนั้น ๆ ได้รับความสำเร็จยิ่งขึ้น 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป จากประเด็นที่ค้นพบจากการวิจัยที่สำคัญ ทำให้เห็นถึงผลที่เกิดขึ้นจาภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งมาจากตัวแปรที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากประเด็นการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดถึงผลของการวิเคราะห์ข้อมูลในการลงพื้นที่เก็บข้อมูล ฉะนั้น ประเด็นที่น่าจะนำมาทำการศึกษา เมื่อเราทราบแล้วว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการบริหารจัดการความขัดแย้งเป็นวิธีการที่ผู้บริหารใช้แก้ปัญหาคความขัดแย้ง เพื่อคลี่คลายปัญหาคความขัดแย้งให้ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- จตุรงค์ สุวรรณแสง. (2566). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2. วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา, 4(1), 1-19.
- ต่อศักดิ์ ศรีแก้วแฝก. (2565). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 16(2), 11-20.
- ธีระศักดิ์ หอมสมบัติ. (2566). การบริหารความขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1. เรียกใช้เมื่อ 1 กรกฎาคม 2567. จาก : <http://www.edu-journal.ru.ac.th/index>.
- นิรุธยา เจษฎาภา. (2566). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปัตตานี. ใน การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาแห่งชาติ. (2562). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 138 ตอนที่ 57 ก, 1 พฤษภาคม 2562.
- ไพศาล วรคำ. (2561). การวิจัยทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 9). มหาสารคาม : ดักสิลาการพิมพ์.
- เศรษฐพล บัวงาม. (2563). การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์

- มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 : นครราชสีมา.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570). เรียกใช้เมื่อ 5 พฤษภาคม 2567. จาก : <https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=plan13>.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.