

การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง

ADMINISTRATORS' CONFLICT MANAGEMENT AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER RAYONG VOCATIONAL EDUCATION

ณัชชรี คำไพ^{1,*} พจนีย์ มั่งคั่ง² และ กัญกร เอี่ยมพญา²

Natcharee Kampai^{1,*}, Pojanee Mangkang² and Kanporn Aiemphaya²

¹สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา 24000

²สาขาวิชาพื้นฐานและการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา 24000

¹Program in Educational Administration, Faculty of Education, Rajabhat Rajanagarindra University,
Chachoengsao 24000, Thailand

²Program in Foundation and Educational administration, Faculty of Education, Rajabhat Rajanagarindra University,
Chachoengsao 24000, Thailand

*Corresponding author: Email: sweetoing@hotmail.com

รับบทความ 24 กรกฎาคม 2564 แก้ไขบทความ 22 สิงหาคม 2564 ตอบรับบทความ 27 สิงหาคม 2564 เผยแพร่บทความ มกราคม 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 4) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู จำนวน 274 คน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง ปีการศึกษา 2563 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยใช้วิธี stepwise

ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามลำดับ คือ ด้านการประนีประนอม ด้านการร่วมมือ ด้านการใช้วิธีบังคับ และด้านการหลีกเลี่ยง

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านครูผู้สอน ด้านปัจจัยพื้นฐาน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านผู้บริหารสถานศึกษา

3. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับมาก ($r_{xy} = .797$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง คือ ด้านการร่วมมือ ด้านการหลีกเลี่ยง ด้านการประนีประนอม และด้านการใช้วิธีบังคับ ร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง ได้ร้อยละ 64.70 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z'Y = .309X_3 + .291X_2 + .233X_1 + .123X_4$

คำสำคัญ: การบริหารความขัดแย้ง, ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were to study 1) the levels of conflict management of administrators; 2) the levels of effectiveness of educational institutions; 3) the relationship between administrators' conflict

management and the effectiveness of educational institutions; and 4) administrators' conflict management affecting the effectiveness of educational institutions under Rayong Vocational Education. The sample consisted of 274 teachers working under Rayong Vocational Education in the academic year 2020. The research instrument was a set of questionnaires. The statistics for data analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient and Stepwise multiple regression analysis.

The research findings revealed that:

1. The conflict management of administrators in educational institutions under Rayong Vocational Education as perceived by teachers, overall and each aspect was at a high level, ranking by mean scores from high to low as follows: compromise, cooperation, coercion, and avoidance, respectively.
2. The effectiveness of education institutions under Rayong Vocational Education as perceived by teachers, overall and each aspect was at a high level, ranking by mean scores from high to low as follows: students and graduates, curriculum and instructional management, teachers, basic factors, participation, and administrators, respectively.
3. The relationship between administrators' conflict management and the effectiveness of educational institutions under Rayong Vocational Education was positive at a high level ($r_{xy} = .797$) with the .05 level of significance.
4. Administrators' conflict management affecting the effectiveness of educational institutions under Rayong Vocational Education were as follows: compromise, cooperation, coercion, and avoidance. The variables could predict the effectiveness of educational institutions at 64.70 percent and be written as the forecasting equation in the form of standardized scores as follows: $Z'Y = .309X3 + .291X2 + .233X1 + .123X4$.

Keywords: Conflict Management, Effectiveness of Educational Institutions

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 4 นิยาม “การศึกษา” หมายความว่า กระบวนการเรียนรู้เพื่อความรู้และความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต นอกจากนี้ แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579 มุ่งให้สถานศึกษาผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษามีมีความรู้ความสามารถ ในทางปฏิบัติและมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561, หน้า 3) การที่จะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการส่งเสริม ติดตามและกำกับดูแลสถานศึกษาในสังกัดให้นำนโยบายสู่การปฏิบัติ ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการ (2561, หน้า 4) กำหนดให้สถานศึกษาแต่ละแห่งจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษา

ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นผลสำเร็จของสถานศึกษา ที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ โดยการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (ภารดี อนันต์นาวิ, 2557, หน้า 204) ดังที่ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2013, pp. 304-309) และ ธร สุนทรายุทธ (2556, หน้า 382) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาโดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอก และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน จนทำให้เกิดความพอใจในการทำงานซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งระบบ ประสิทธิผลของสถานศึกษา จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานและการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน เป็นตัวช่วยในการตรวจสอบ ประเมินผลความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้องค์ประกอบที่จะทำให้เกิดความสำเร็จได้คือ ผู้บริหารจะต้องแสดงความสามารถในการบริหาร จัดการศึกษากำกับและติดตาม ตรวจสอบปรับปรุงพัฒนา

ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษามุ่งเน้นเป้าหมายการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและผ่านเกณฑ์ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) หากผู้บริหารมีการจัดการศึกษามีคุณภาพ และเกิดประสิทธิผล ก็จะทำให้สถานศึกษามีคุณภาพและมีมาตรฐานคุณภาพ และเกิดประสิทธิผล ทำให้สถานศึกษามีคุณภาพและมีมาตรฐาน (ธรรมาภรณ์, 2556, หน้า 381) การบริหารงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิผล มีความสัมพันธ์กับการประกันคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2561, หน้า 55) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสามารถพิจารณาจากผลการดำเนินการตามมาตรฐานสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2561, หน้า 6)

การที่สถานศึกษาบริหารงานให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายและเกิดประสิทธิผลสูงส่งนั้นจำเป็นต้องมีองค์ประกอบหรือปัจจัยหลายประการ ปัจจัยประการหนึ่งก็คือผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จในการบริหารงานด้วยทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร คือความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร ผู้บริหารจึงมีความสำคัญทำให้สถานศึกษามีประสิทธิผล (เกียรติคุณ เสนาะ ตีแยว, 2551, หน้า 77) ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนมีความปรารถนาที่จะบริหารงานของสถานศึกษาให้สำเร็จตามเป้าหมาย แต่ความเป็นจริงในทางปฏิบัติแล้ว อาจจะไม่ได้เป็นไปตามที่ผู้บริหารต้องการ ซึ่งอาจเกิดปัญหาและอุปสรรคหรือเกิดความขัดแย้งขึ้นได้จากการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และเทคโนโลยีในโลกปัจจุบัน ทำให้องค์กรต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปและสิ่งที่ยากลำบากที่สุดในการบริหารความเปลี่ยนแปลงก็คือ เรื่องความขัดแย้งของบุคคลในองค์กรเพราะบุคคลในองค์กรมีความรู้สึก มีทัศนคติ มีความต้องการ และมีเป้าหมายที่แตกต่างกันทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์และภูมิหลังของแต่ละบุคคล หากเกิดความขัดแย้งจะนำไปสู่ความก้าวร้าวและการเปลี่ยนแปลงที่ตึงเครียดได้ ยิ่งองค์กรขนาดใหญ่มีความซับซ้อนมากขึ้นและมีคนจำนวนมาก ยิ่งมีโอกาสเกิดความขัดแย้งมากขึ้น จึงต้องเรียนรู้ที่หาวิธีการจัดการกับความขัดแย้งเพื่อใช้ประโยชน์ให้ความขัดแย้งก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์มากกว่าการทำลาย ซึ่งความขัดแย้งในทางที่สร้างสรรค์จะนำไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สภากาญจน์, 2556, หน้า 175) ปัญหาความขัดแย้งในองค์กรเป็นเรื่องธรรมชาติของบุคคลทำงานจนเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าการบริหารกิจการใด ๆ ก็ตามหรือแม้แต่การดำรงชีวิตประจำวันก็ย่อมจะมีปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นอยู่มิได้ขาด บางปัญหาก็แก้สำเร็จลงได้และบางปัญหาก็สุดวิสัยที่จะแก้ได้ (พจนีย์ มั่งคั่ง, 2560, หน้า 133-134) ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยปกติทั่วไปที่อาจเกิดขึ้นได้ในการบริหารงานของสถานศึกษา ทั้งความขัดแย้งระหว่างบุคคล หรือความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม และความขัดแย้งในองค์กร หรือความขัดแย้งระหว่างองค์กร ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอาจมีทั้งด้านบวกและด้านลบ ซึ่งจอห์นสัน แอนด์ จอห์นสัน (Johnson & Johnson, 2000, p. 219) กล่าวถึง รูปแบบการจัดการความขัดแย้งไว้ 4 แบบ คือ แบบหลีกเลี่ยง แบบบังคับ แบบประนีประนอม และ แบบประสานร่วมมือ และ ราฮิม (Rahim, 2010, pp. 153-154) กล่าวถึงรูปแบบการบริหารความขัดแย้งมี 5 แบบ คือ การผสมผสาน การยอมตาม การเอาชนะ การหลีกเลี่ยง และการประนีประนอม การบริหารความขัดแย้งมีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังเช่น การวิจัยของ รังสิวุฒิ ปาโสม (2556, หน้า 99) พบว่า การบริหารความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในทำนองเดียวกับ พยีย มุหะหมัด (2557, หน้า 123) พบว่า วิธีการบริหารความขัดแย้ง ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และอรุณรัตน์ แดงกระจ่าง (2557, หน้า 5) พบว่า การบริหารความขัดแย้งส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามพันธกิจในสถานศึกษา ประกอบด้วย วิธีไกล่เกลี่ย วิธีบังคับ วิธีหลีกเลี่ยง และวิธีประนีประนอม ตามลำดับ

อาชีวศึกษาจังหวัดระยอง เป็นองค์กรที่ผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างมีคุณภาพเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของประเทศและภาคเอกชน จัดและส่งเสริมการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยคำนึงถึงคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ โดยมีเป้าหมายของการจัดการศึกษา คือ ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างทั่วถึงผู้เรียนทุกคนทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับบริการการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างเท่าเทียมระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถเต็มตามศักยภาพ ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการลงทุนทางการศึกษาที่คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมายและระบบการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัต และบริบทที่เปลี่ยนแปลง (สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง, 2562, หน้า 3) ทั้งนี้จากรายงานผลการดำเนินการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง ยังไม่บรรลุเป้าหมายทั้งหมด พบว่า สถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง หลายแห่งยังขาดประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่ การผลิตและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา การพัฒนาคุณภาพครู การบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ระบบการศึกษาที่ตอบสนองและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก (สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง, 2562, หน้า 24)

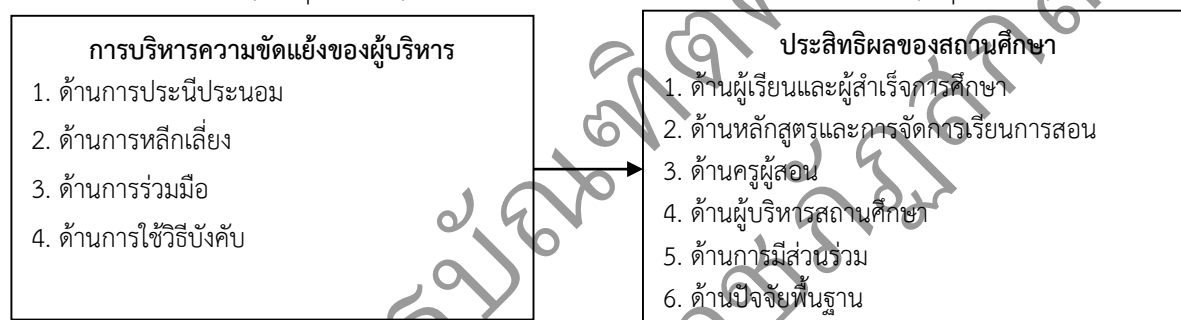
จากสภาพปัญหาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง มีปัญหาที่สำคัญเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษา จำเป็นต้องศึกษาแนวทางเพื่อนำมาพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และการบริหารของสถานศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา เรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง เพื่อเป็นแนวทางและประโยชน์ในการบริหารงานของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง
4. เพื่อศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางในการวิจัย เรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้ คือ ครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง ปีการศึกษา 2563 จำนวน 912 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง ปีการศึกษา 2563 ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) ได้จำนวน 274 คน โดยกำหนดตามสัดส่วนของประชากรแต่ละวิทยาลัยใช้การเทียบบัญญัติไตรยางค์ และการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งหน้าที่

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามด้วยตัวเอง ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ของ ลิเคิร์ต (Likert, 1961, pp. 90-95) มีรายละเอียด ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง และลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ของ ลิเคิร์ท (Likert, 1961, pp. 90-95) มีรายละเอียด ดังนี้
- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

วิธีรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา เพื่อขอความร่วมมือจากประธานอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง ในการขออนุญาตผู้บริหารสถานศึกษาให้ครู ในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างแบบสอบถาม
2. ขอหนังสือจากอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 274 ฉบับ
4. นำแบบสอบถามที่รวบรวมกลับมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ 1) ค่าความถี่ (Frequency) 2) ค่าร้อยละ (Percentage) 3) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ 4) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
 - 2.1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)
 - 2.2 สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise)

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง ดังตาราง 1

ตาราง 1 ระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง ภาพรวม (n = 274)

การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการประนีประนอม	3.86	.93	มาก
2. ด้านการหลีกเลี่ยง	3.63	.67	มาก
3. ด้านการร่วมมือ	3.83	.84	มาก
4. ด้านการใช้วิธีบังคับ	3.74	.86	มาก
ภาพรวม	3.77	.69	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการประนีประนอม ($\bar{X} = 3.86$) ด้านการร่วมมือ ($\bar{X} = 3.83$) ด้านการใช้วิธีบังคับ ($\bar{X} = 3.74$) และด้านการหลีกเลี่ยง ($\bar{X} = 3.63$) ตามลำดับ

ตาราง 2 ระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง ด้านการประนีประนอม ภาพรวม (n = 274)

ด้านการประนีประนอม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บริหารใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยการเจรจาไกล่เกลี่ย	4.04	.98	มาก
2. ผู้บริหารแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยยึดทางสายกลาง	3.90	1.08	มาก
3. ผู้บริหารรับฟังข้อขัดแย้งจากคู่กรณีทั้งสองฝ่ายเพื่อนำมาแก้ปัญหา	3.85	1.16	มาก
4. ผู้บริหารพยายามแยกแยะข้อแตกต่างทางความคิดเพื่อหาวิธีประนีประนอม	3.81	1.10	มาก
5. ผู้บริหารแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยให้เกิดความยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย	3.91	1.12	มาก
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้แต่ละฝ่ายพบกันครึ่งทางเมื่อเกิดการเกี่ยงกันในการทำงาน	3.91	1.12	มาก
7. ผู้บริหารเป็นผู้ประสานให้เกิดความเข้าใจทั้งสองฝ่ายเพื่อไม่ให้ปัญหาลุกลามขึ้น	3.81	1.13	มาก
8. ผู้บริหารได้อธิบายให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดความเข้าใจตรงกันทุกครั้ง	3.79	1.12	มาก
9. ผู้บริหารพบปะหารือเพื่อลดความตึงเครียดในการทำงาน	3.74	1.18	มาก
ภาพรวม	3.86	.93	มาก

จากตาราง 2 พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร ด้านการประนีประนอม โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยการเจรจาไกล่เกลี่ย ($\bar{X} = 4.04$) ผู้บริหารแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยให้เกิดความยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย ($\bar{X} = 3.91$) ผู้บริหารส่งเสริมให้แต่ละฝ่ายพบกันครึ่งทางเมื่อเกิดการเกี่ยงกันในการทำงาน ($\bar{X} = 3.91$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้ายได้แก่ ผู้บริหารพบปะหารือเพื่อลดความตึงเครียดในการทำงาน ($\bar{X} = 3.74$)

ตาราง 3 ระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง ด้านการหลีกเลี่ยง ภาพรวม (n = 274)

ด้านการหลีกเลี่ยง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการโต้เถียงที่จะนำไปสู่การทะเลาะวิวาท	3.88	1.04	มาก
2. ผู้บริหารมอบหมายงานให้ผู้อื่นรับผิดชอบในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง	3.65	1.01	มาก
3. ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการรับรู้ปัญหาเมื่อมีความขัดแย้งในองค์กรของตน	3.35	1.09	ปานกลาง
4. ผู้บริหารมักเพิกเฉยต่อการกระทำที่ไม่เป็นที่พอใจ	3.23	1.12	ปานกลาง
5. ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการกระทำใด ๆ ที่จะทำให้สถานการณ์ของความขัดแย้งคลี่คลายลง	3.31	1.02	ปานกลาง
6. ผู้บริหารหลีกเลี่ยงปัญหาเกี่ยวกับการขัดผลประโยชน์ในองค์กร	4.00	1.00	มาก
7. ผู้บริหารพยายามประวิงเวลาในการแก้ปัญหาจนกว่าจะมีเวลาคิดรอบคอบ	4.01	1.04	มาก
เฉลี่ยรวม	3.63	0.67	มาก

จากตาราง 3 พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร ด้านการหลีกเลี่ยง โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารพยายามประวิงเวลาในการแก้ปัญหาจนกว่าจะมีเวลาคิดรอบคอบ ($\bar{X} = 4.01$) ผู้บริหารหลีกเลี่ยงปัญหาเกี่ยวกับการขัดผลประโยชน์ในองค์กร ($\bar{X} = 4.00$) ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการโต้เถียงที่จะนำไปสู่การทะเลาะวิวาท ($\bar{X} = 3.88$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เป็นลำดับสุดท้ายได้แก่ ผู้บริหารมักเพิกเฉยต่อการกระทำที่ไม่เป็นที่พอใจ ($\bar{X} = 3.23$)

ตาราง 4 ระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง ด้านการร่วมมือ ภาพรวม (n = 274)

ด้านการร่วมมือ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บริหารให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา	4.07	1.04	มาก
2. ผู้บริหารมีวิธีการแก้ปัญหความขัดแย้งอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา	3.80	1.15	มาก
3. ผู้บริหารหาวิธีจูงใจให้คนอื่นปฏิบัติตามความคิดเห็นของตนด้วยความเต็มใจ	3.75	1.12	มาก
4. วิธีแก้ปัญหความขัดแย้งของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับและพึงพอใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	3.81	1.17	มาก
5. ผู้บริหารขอความคิดเห็นจากผู้อยู่เสมอในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง	3.74	1.14	มาก
6. ผู้บริหารส่งเสริมความสามัคคีในองค์กรและการทำงานเป็นทีม	3.92	1.15	มาก
7. ผู้บริหารใช้หลักสมานฉันท์ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก	3.76	1.18	มาก
8. ผู้บริหารประสานประโยชน์ของทุกฝ่ายในการแก้ปัญหา	3.80	1.18	มาก
ภาพรวม	3.83	.84	มาก

จากตาราง 4 พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร ด้านการร่วมมือ โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.07$) ผู้บริหารส่งเสริมความสามัคคีในองค์กรและการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.92$) วิธีแก้ปัญหความขัดแย้งของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับและพึงพอใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.81$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารขอความคิดเห็นจากผู้อยู่เสมอในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ($\bar{X} = 3.74$)

ตาราง 5 ระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง ด้านการใช้วิธีบังคับ ภาพรวม (n = 274)

ด้านการใช้วิธีบังคับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บริหารใช้อำนาจตามตำแหน่งในการแก้ปัญหา	3.76	1.14	มาก
2. ผู้บริหารคำนึงถึงเป้าหมายงานมากกว่าความสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.67	1.21	มาก
3. ผู้บริหารพยายามแสดงอำนาจโดยกำหนดให้ปฏิบัติตามตามที่กำหนด	3.66	1.08	มาก
4. ผู้บริหารมุ่งความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ	3.85	.95	มาก
ภาพรวม	3.74	.86	มาก

จากตาราง 5 พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร ด้านการใช้วิธีบังคับ โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารมุ่งความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 3.85$) ผู้บริหารใช้อำนาจตามตำแหน่งในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 3.76$) ผู้บริหารคำนึงถึงเป้าหมายงานมากกว่าความสัมพันธ์กับผู้อื่น ($\bar{X} = 3.67$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้ายได้แก่ ผู้บริหารพยายามแสดงอำนาจโดยกำหนดให้ปฏิบัติตามตามที่กำหนด ($\bar{X} = 3.66$)

2. การศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง ดังตาราง 6

ตาราง 6 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง ภาพรวม (n = 274)

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพ
1. ด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา	4.10	.76	มาก
2. ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	4.09	.72	มาก
3. ด้านครูผู้สอน	4.07	.74	มาก
4. ด้านผู้บริหารสถานศึกษา	3.88	.87	มาก
5. ด้านการมีส่วนร่วม	3.95	.79	มาก
6. ด้านปัจจัยพื้นฐาน	4.01	.89	มาก
ภาพรวม	4.02	.71	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ประสิทธิภาพผลสถานศึกษาของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามลำดับ คือ ด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา ($\bar{X} = 4.10$) ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.09$) ด้านครูผู้สอน ($\bar{X} = 4.07$) ด้านปัจจัยพื้นฐาน ($\bar{X} = 4.01$) ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.95$) และด้านผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.88$)

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา ดังตาราง 7

ตาราง 7 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X
ด้านการประนีประนอม X_1	1.000				
ด้านการหลีกเลี่ยง X_2	.507*	1.000			
ด้านการร่วมมือ X_3	.799*	.525*	1.000		
การใช้วิธีบังคับ X_4	.576*	.647*	.522*	1.000	
ประสิทธิภาพของสถานศึกษา Y	.698*	.651*	.712*	.607*	.797*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 7 พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับมาก ($r_{xy} = .797$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของสถานศึกษารายด้าน เรียงตามลำดับค่าความสัมพันธ์จากมากไปน้อยคือ ด้านการร่วมมือ ($r_{x_3y} = .712$) ด้านการประนีประนอม ($r_{x_1y} = .698$) ด้านการหลีกเลี่ยง ($r_{x_2y} = .651$) และด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการใช้วิธีบังคับ ($r_{x_4y} = .607$)

4. การศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีแบบขั้นตอน (Stepwise) ดังตาราง 8

ตาราง 8 การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง

ตัวแปร	b	S.E. _b	β	t	sig
ค่าคงที่ (Constant)	.854	.151		5.663*	.000
ด้านการร่วมมือ (X_3)	.258	.052	.309	4.994*	.000
ด้านการหลีกเลี่ยง (X_2)	.308	.052	.291	5.866*	.000
ด้านการประนีประนอม (X_1)	.176	.048	.233	3.676*	.000
การใช้วิธีบังคับ (X_4)	.100	.042	.123	2.390*	.018

ค่าคงที่ (a) = .854

$R = .804$, $R^2 = .647$, $S.E._{est} = .422$, $F = 123.150$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 8 พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารทั้ง 4 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง เรียงตามลำดับค่าอำนาจพยากรณ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการร่วมมือ (X_3) รองลงมาคือด้านการหลีกเลี่ยง (X_2) และด้านการประนีประนอม (X_1) ส่วนลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการใช้วิธีบังคับ (X_4) มีค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .647 แสดงว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารทั้ง 4 ด้าน สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยองได้ ร้อยละ 64.70

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = a + bX_3 + bX_2 + bX_1 + bX_4$$

$$Y' = .854 + .258X_3 + .308X_2 + .176X_1 + .100X_4$$

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'Y = .309X_3 + .291X_2 + .233X_1 + .123X_4$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปรายผล ดังนี้

1. การศึกษาระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ พะเยา มุหะหมัด (2557, หน้า 111) พบว่า การบริหารความขัดแย้ง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษา อรุณรัตน์ แดงกระจ่าง (2557, หน้า 115) พบว่า การบริหารความขัดแย้ง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ปารวี อ่อนกำบัง (2558, หน้า 125) พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง ใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยการเจรจาไกล่เกลี่ย ยึดหลักทางสายกลาง ให้ความสำคัญต่อกฎเกณฑ์ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ส่งเสริมความสามัคคีในองค์กรและการทำงานเป็นทีม ทำให้ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับและพึงพอใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับ จิราธรณ์ เขียนรูปครุฑ (2558, หน้า 46) กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องเข้าใจวิเคราะห์ถึงปัญหาและสาเหตุตัดสินใจกำหนดยุทธวิธีในการจัดการความขัดแย้ง และเลือกใช้วิธีการหรือเทคนิควิธีการใดในการบริหารความขัดแย้งที่เหมาะสมที่สุดตามปัญหาและสถานการณ์โดยแนวทางและวิธีการในการจัดการกับความขัดแย้ง เป็นการจัดการความขัดแย้งทั้งตัวบุคคลและระดับองค์การให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมเพื่อประสิทธิภาพของงานระหว่างบุคคลระหว่างบุคคลกับองค์การและภายในองค์การให้สามารถดำเนินต่อไปได้อย่างต่อเนื่องหลีกเลี่ยงการเกิดอุปสรรค โดยใช้กระบวนการการปรองดอง ประนีประนอม การเจรจาต่อรอง การไกล่เกลี่ยการบังคับเอาชนะและการจะใช้วิธีการให้นั้นขึ้นอยู่กับตัวบุคคลและสถานการณ์ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในเวลานั้น สอดคล้องกับ เนตรพัฒนา ยาวีราช (2556, หน้า 225-256) กล่าวว่า การบริหารความขัดแย้ง เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารต้องดำเนินการในการแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร โดยสามารถทำได้ คือ การหลีกเลี่ยง การประนีประนอม และการร่วมมือ จากสาเหตุดังกล่าว จึงทำให้ผลการวิจัยพบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องผลการศึกษาของ รังสิวุฒิ ปาโสม (2556, หน้า 99) พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ กรชนก แยมอุทัย (2557, หน้า 117-119) ศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษา พะเยา มุหะหมัด (2557, หน้า 123) พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง ได้ส่งเสริม สนับสนุนผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาให้มีความรับผิดชอบ มีทักษะวิชาชีพและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่นได้ มีการส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้อาชีวศึกษาไปประยุกต์ใช้ให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายกำหนด ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง มีการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2561, หน้า 1-2) มีการประเมินผลสำเร็จคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยสถานศึกษานำมาเป็นแนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 มีการประเมินผล ติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนว่าสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาและบรรลุเป้าประสงค์ เกิดประสิทธิผลของของสถานศึกษา นอกจากนี้มีการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562, หน้า 3-7) ให้เป็นไปตาม “มาตรฐานการศึกษาของชาติ เพื่อเป็นเป้าหมายสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพ ที่พึงประสงค์ของคนไทย สถานศึกษาทุกแห่งยึดเป็นกรอบสำหรับสร้างคนไทย 4.0 เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาผู้เรียนไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษาและให้หน่วยงานต้นสังกัดใช้เป็นเป้าหมายในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ การส่งเสริม การกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผลและการประกันคุณภาพการศึกษา ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษา จากสาเหตุดังกล่าว จึงทำให้ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับมาก ($r_{xy} = .797$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ พะเยา มุหะหมัด (2557, หน้า 123) ศึกษา พบว่า วิธีการบริหารความขัดแย้งของ

ผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการร่วมมือ ด้านการประนีประนอม ด้านการหลีกเลี่ยง และด้านการใช้วิธีบังคับ เป็นหลักการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารเมื่อเกิดความขัดแย้งภายในสถานศึกษาขึ้น ต้องใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม ใช้กระบวนการหลักการเจรจาเป็นเครื่องมือในการบริหารไกล่เกลี่ยหรือประนีประนอมในการแก้ไขปัญหาและข้อแตกต่างทางความคิด เพื่อหาทางประนีประนอมเพื่อแก้ปัญหความขัดแย้งโดยให้ความยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย เป็นเหตุทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ และสามารถทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยการพัฒนสถานศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน การจัดการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ สมคิด บางโม (2558, หน้า 262) กล่าวว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารทำได้โดยการสลายความขัดแย้งให้หมดไป การลดความขัดแย้งลงให้เหลือน้อยที่สุด และการสร้างความขัดแย้ง เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นพฤติกรรมของบุคคลจะเปลี่ยนไปทั้งในทางบวกและทางลบ การบริหารความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสมจะเป็นเครื่องมือช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับ จิราธรณ์ เขียนรูปครุฑ (2558, หน้า 46) กล่าวว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโดยผู้บริหารจะต้องเข้าใจปัญหาและสามารถเลือกใช้วิธีการการบริหารความขัดแย้งที่เหมาะสมที่สุดและเกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่ายเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับมาก ($r_{xy} = .797$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารทั้ง 4 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง เรียงตามลำดับค่าอำนาจพยากรณ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการร่วมมือ (X_3) ด้านการหลีกเลี่ยง (X_2) ด้านการประนีประนอม (X_1) ด้านการใช้วิธีบังคับ (X_4) สามารถอธิบายเป็นรายด้านได้ดังนี้ คือ

4.1 ด้านการร่วมมือ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง เป็นอันดับแรก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พหะมูหมัด (2557, หน้า 123) พบว่า วิธีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร ด้านการร่วมมือ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง ได้ใช้กระบวนการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีวิธีการแก้ปัญหความขัดแย้งอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา โดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อมุ่งใจปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เกิดพึงพอใจแก่ทุกฝ่าย ส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในองค์กรและการทำงานเป็นทีม จึงทำให้การปฏิบัติงานเกิดความความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ ญัฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2551, หน้า 206) กล่าวว่า การใช้กระบวนการบริหารความขัดแย้งโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม และเมื่อเกิดความขัดแย้งกันจะพยายามสร้างเป้าหมายโดยการหาทางแก้ปัญหา เพื่อให้ทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจร่วมกัน โดยเผชิญหน้ากับปัญหาและทำการแบ่งปัน ยอมรับความคิดเห็นกับข้อมูลของอีกฝ่าย เพื่อค้นหาปัญหาหรือความขัดแย้ง หาทางออกของการทำงานร่วมกัน และเกิดประโยชน์ และสอดคล้องกับ สถาพร ปิ่นเจริญ (2556, หน้า 191) กล่าวถึง การบริหารความความขัดแย้ง ด้านการร่วมมือ เป็นการแก้ปัญหความขัดแย้งโดยที่ทุกฝ่ายได้รับผลประโยชน์ เกิดความพึงพอใจ และเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อไปในอนาคต จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ผลการวิจัย พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร ด้านความร่วมมือ ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง

4.2 ด้านการหลีกเลี่ยง ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณรัตน์ แดงกระจ่าง (2557, หน้า 115) พบว่า การบริหารความขัดแย้งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามพันธกิจในสถานศึกษา คือ ด้านการหลีกเลี่ยง ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง ได้ใช้กระบวนการบริหารความขัดแย้งโดยการหลีกเลี่ยงการโต้เถียงกับฝ่ายงานต่าง ๆ ซึ่งจะนำไปสู่การทะเลาะวิวาทหรือการขัดแย้งมากที่รุนแรงขึ้น หลีกเลี่ยงในการรับรู้ปัญหาส่วนตัวหรือระหว่างบุคคลเมื่อมีความขัดแย้ง ใช้วิธีการเพิกเฉยต่อการกระทำที่ไม่เป็นที่พอใจอันจะนำไปสู่ความขัดแย้ง เมื่อเกิดความขัดแย้งในสถานศึกษา ผู้บริหารมีการประวิงเวลาในการแก้ปัญหามากกว่าจะมีเวลาติดรอบคอบ เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งได้อย่างสันติ ทั้งนี้ทำให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจ สามารถดำเนินงานได้อย่างสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ ราฮิม (Rahim, 2010, pp. 153-154) กล่าวถึง การบริหารความความขัดแย้ง ด้านการหลีกเลี่ยง เป็นเรื่องเล็กน้อย ๆ น้อย ๆ ไม่เป็นสาระหรือมีเรื่องอื่นที่สำคัญกว่าและเมื่อคนที่เกี่ยวข้องต้องการให้ความขัดแย้งนั้นจางหายไปเอง และสอดคล้องกับ นิติพล ภูตะโชติ (2556, หน้า 277) กล่าวถึง การบริหารความขัดแย้งแบบการหลีกเลี่ยงหรือการถอนตัวสามารถทำให้ลดความขัดแย้งได้ เพราะการถอนตัวเป็นการไม่เผชิญหน้ากับความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ซึ่งทำให้ยุติปัญหาได้และเกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ผลการวิจัย พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร ด้านการการหลีกเลี่ยง ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง

4.3 ด้านการประนีประนอม ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์ หนูหมัด (2557, หน้า 123) พบว่า วิธีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร ด้านการประนีประนอม ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณรัตน์ แดงกระจ่าง (2557, หน้า 115) การบริหารความขัดแย้ง ด้านการประนีประนอม ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามพันธกิจในสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง ได้ใช้กระบวนการในการบริหารความขัดแย้ง โดยการเจรจา ไกล่เกลี่ยหรือประนีประนอม แยกแยะข้อแตกต่างทางความคิดให้เกิดความยุติธรรมและพึงพอใจแก่ทุกฝ่าย ส่งเสริมให้แต่ละฝ่ายพบกันคนละครั้งทาง และสามารถทำงานร่วมกันได้ พบปะหารือ เพื่อลดความตึงเครียดในการทำงาน จนทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สามารถพัฒนางานจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ สอดคล้องกับ เนตรพัฒนา ยาวีราข (2556, หน้า 227) กล่าวถึง การบริหารความขัดแย้งด้านการประนีประนอม เป็นการพบกันครั้งทาง สามารถประนีประนอมกันได้ ได้รับผลประโยชน์ที่น่าพอใจ ทั้งสองฝ่าย เป็นทางสายกลางในการแก้ปัญหา ทำให้ทั้งสองฝ่ายเกิดความพึงพอใจและเกิดความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับ สถาพร ปิ่นเจริญ (2556, หน้า 191-192) กล่าวถึง การประนีประนอม เป็นเจรจาไกล่เกลี่ยเข้าใจกันทั้งสองฝ่าย โดยให้สองฝ่ายมีส่วนกำหนดวิธีแก้ปัญหา หากยอมสละเวลาเพื่อค้นหาความต้องการหรือผลประโยชน์ของทั้ง 2 ฝ่าย ก็จะทำให้ผลของปัญหาความขัดแย้งลงเอยได้ดี และเกิดประโยชน์ต่อองค์กร และสอดคล้องกับ นิตพล ภูตะโชติ (2556, หน้า 278) กล่าวถึง การประนีประนอม เป็นการแก้ปัญหาความขัดแย้งโดย 2 ฝ่ายจะต้องยอมเสียบางอย่าง เป็นการประนีประนอมกันและหาทางออกที่เหมาะสมที่สุด เป็นการพบกันครั้งทาง และทำให้ทั้ง 2 ฝ่ายได้รับความพอใจทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ผลการวิจัย พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร ด้านการประนีประนอม ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง

4.4 ด้านการใช้วิธีบังคับ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณรัตน์ แดงกระจ่าง (2557, หน้า 115) การบริหารความขัดแย้ง ด้านการใช้วิธีบังคับ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามพันธกิจในสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง ได้บริหารความขัดแย้งโดยการใช้กระบวนการให้ครูปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงเป้าหมายและมุ่งความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ จึงทำให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานตามเป้าหมายและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ สอดคล้องกับ จอห์นสัน แอนด์ จอห์นสัน (Johnson & Johnson, 2000, p. 219) กล่าวถึง การบริหารความขัดแย้งโดยการใช้วิธีบังคับ เป็นลักษณะการแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยใช้อำนาจตามตำแหน่ง คำนึงถึงเป้าหมายงานหรือความต้องการของตนเองมากกว่าความสัมพันธ์กับผู้อื่น การบังคับให้ยอมทำตามทุกอย่างให้บรรลุเป้าหมาย และสอดคล้องกับ สมคิด บางโม (2558, หน้า 255) กล่าวถึง การบริหารความขัดแย้งด้านการใช้วิธีบังคับ เป็นการแก้ความขัดแย้งวิธีใช้อำนาจ หรือระเบียบข้อบังคับ หรือการข่มขู่ให้อีกฝ่ายหนึ่งมีความกลัวแล้วความขัดแย้งจะลดลงหรือหายไป ซึ่งเป็นวิธีที่ทำให้ทั้งสองฝ่ายได้ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ และสามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ผลการวิจัย พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร ด้านการใช้วิธีบังคับ ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษา พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร ด้านการหลีกเลี่ยง มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาอาจใช้วิธีการหลีกเลี่ยงในบางโอกาสและเหมาะสมกับสถานการณ์ เช่น ใช้วิธีการประวิงเวลาในการแก้ปัญหา จนกว่าจะมีเวลาติดรอบคอบ

1.2 จากการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ด้านผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกด้าน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 จากการศึกษา พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร ด้านความร่วมมือ กับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก และด้านความร่วมมือ มีความสัมพันธ์สูงกว่าทุกด้าน ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ขอความคิดเห็นจากผู้อยู่เสมอในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ตลอดจนส่งเสริมความสามัคคีในองค์กร และการทำงานเป็นทีม

1.4 จากการศึกษา พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร ด้านการร่วมมือ ด้านการหลีกเลี่ยง ด้านการประนีประนอม และด้านการใช้วิธีบังคับ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง ดังนั้น เมื่อเกิดความขัดแย้งภายในสถานศึกษา ผู้บริหารควรใช้วิธีการบริหารความขัดแย้งดังกล่าวมาใช้เป็นแนวทางในการลดความขัดแย้ง โดยเฉพาะด้านการร่วมมือ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษามากที่สุด

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กรชนก แยมอุทัย. (2557). *ประสิทธิผลสถานศึกษาตามทฤษฎีของบุคคาลการทางการศึกษาของการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.

กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

_____. (2561). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561*. กระทรวงศึกษาธิการ.

เกียรติคุณ เสนาะ ตีแยว. (2551). *หลักการบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จิรารัตน์ เขียนรูปครุฑ. (2558). *การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัฐพันธ์ เชนนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอเอ็นยูเคชั่น, บมจ.

ธรร สุทธายุทธ. (2556). *ทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรม*. ชลบุรี: เนติกุลการพิมพ์.

นิติพล ภูตะโชติ. (2556). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2556). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทริบเพิล.

ปารวี อ่อนกำปัง. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธนบุรี.

พจนีย์ มั่งคั่ง. (2560). *ทฤษฎีหลักการและกระบวนการทัศน์ในการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ทริบเพิล.

พเยาว์ มุทะหมัด. (2557). *วิธีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ภาณี อนันต์นาวิ. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). ชลบุรี: มนตรี.

รังสิวุฒิ ปาโสม. (2556). *การบริหารความขัดแย้งกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สถาพร ปิ่นเจริญ. (2556). *ภาวะผู้นำกับการจัดการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักส์.

สมคิด บางโม. (2558). *องค์การและการจัดการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2560). *แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.

_____. (2561). *แนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561*. ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง. (2562). *แผนพัฒนาอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง*. ระยอง: อาชีวศึกษาจังหวัดระยอง.

อรุณรัตน์ แดงกระจ่าง. (2557). *การบริหารความขัดแย้งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามพันธกิจในสถานศึกษา สังกัด*

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration*. (9th ed.). New York: McGraw- Hill.

- Johnson, David W. & Johnson, Frank P. (2000) *Joining Together: Group Theory and Group Skills*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Krejcie, Robert V. & Morgan, Daryle W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Likert, Rensis. (1961). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.
- Rahim, M. A. (2010). *Managing Conflict in Organizations*. Piscataway, NJ: Transaction Publishers.

วารสารบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร