



ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งใน  
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6  
สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา

Opinions of the School Administrators Concern Conflict Management  
Behaviors in Schools Under the Secondary Educational Service Area Office 6,  
Samutprakarn, Chachoengsao

เทวินทร์ แดงพรหม<sup>1\*</sup> และ อำนวย ทองโปร่ง<sup>2</sup>

<sup>1</sup>สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

<sup>2</sup>คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

\*ผู้รับผิดชอบบทความ

Taywin Deanprom<sup>1\*</sup> and Amnuay Thongprong<sup>2</sup>

Email: 6214470048@rumail.ru.ac.th<sup>1</sup>, amnuaythongprong@gmail.com<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Education Administration, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University, Thailand<sup>2</sup>

Faculty of Education, Ramkhamhaeng University, Thailand

\*Corresponding author

Received: April 26, 2021 / Revised: August 20, 2021 / Accepted: August 24, 2021

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน และเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา จำแนกตามอายุ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา ปีการศึกษา 2563 จำนวน 108 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified

คำสำคัญ: พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน; ผู้บริหารสถานศึกษา

random sampling) และการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling) การเปิดตารางสำเร็จรูป กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตรวจสอบความเที่ยงตรง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80–1.00 และค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของ Cronbach มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) การเปรียบเทียบตัวแปร 2 กลุ่มโดยใช้การทดสอบค่าที ( $t$  test) และเปรียบเทียบตัวแปร 3 กลุ่มขึ้นไป ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way analysis of variance) หากพบว่า มีความแตกต่าง จึงทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffé's post hoc comparison)

ผลการวิจัยพบว่า (1) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรม การบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการร่วมมือ ด้านการ ประนีประนอม ด้านการเอาชนะ ด้านการยอมให้ ด้านการหลีกเลี่ยง ตามลำดับ และ (2) การเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามอายุ ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการบริหารงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารโรงเรียนขนาดโรงเรียนต่างกันภาพรวม ไม่แตกต่างกัน โดยจำแนกรายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่สำหรับด้านการร่วมมือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหาร งานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

## Abstract

This research was a survey research aimed to study and compare the opinions of school administrators about conflict management behavior in schools. Under the Secondary Educational Service Area Office 6, Samutprakarn, Chachoengsao, classified by age, school size and school administration experience. An example used in the research is a secondary school administrator. Under the Secondary Educational Service Area Office, District 6, Samutprakarn, Chachoengsao, the academic year 2020, the number of 108 people, obtained from the opening of the ready-made tables, set the sample size of Crazy and Morgan (Krejcie & Morgan, 1970) at a 0.05 confidence level. Multi-stage sampling was used,



a questionnaire tool, a 5-level estimation scale, validation (IOC) between 0.80-1.00, and the confidence of coefficient alpha (coefficient alpha) of Cronbach's reliability was 0.97. Statistics used in the study were frequency, percentage, mean ( $\bar{X}$ ), standard deviation ( $SD$ ),  $t$  test and analysis. One-way Analysis of Variance if found that there is a difference. Therefore tested individually Using the method of Cefe (Scheffé's Post hoc Comparison).

The results of the research were as follows: (1) The school administrators had opinions about the behavior of the conflict management in the school. Under the Secondary Educational Service Area Office 6, Samutprakarn, Chachoengsao. The overall and the aspects are at a high level. In descending order, Collaboration, Compromise, Overcoming, Competition, Accommodations, Avoiding respectively and (2) Compare opinions of school administrators classified by age, school size, administrative experience. It was found that the school administrators of different ages had no different opinions on the behavior of conflict management in the school in general and in each aspect. School administrators with different school sizes It was found that school administrators in small schools and large schools had no different opinions about conflict management behavior in schools. The average school administrators in large schools had higher average than those of large schools. School administrators with different administrative experiences had opinions about conflict management behavior in schools. Overall and each aspect was no different.

**Keywords:** Conflict Management Behaviors in Schools; School Administrators

## บทนำ

ปัจจุบันการบริหารภายในองค์กรต่าง ๆ พัฒนาได้ไม่เต็มศักยภาพตามที่ควรจะเป็นนั้น ส่วนหนึ่งเกิดจากความขัดแย้งภายในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารภายในสถานศึกษา มีความขัดแย้งเกิดขึ้นมาก เพราะความหลากหลาย ความซับซ้อนทางด้านต่าง ๆ มากมาย รวมไปถึงการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันและเทคโนโลยีใหม่ ๆ การบริหารของผู้บริหารที่ต้องเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ความเชื่อ ค่านิยม ความรู้ที่ต่างกัน ความแตกต่างเหล่านี้ส่งผลทำให้ภายในองค์กรเกิดการแย่งชิงต้องการเอาชนะ เกิดความไม่เป็นธรรม เกิดความเห็นแก่ตัว ส่งผลทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานภายในสถานศึกษาโดยตรง กระบวนการการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษายังเห็นความสำคัญของการบริหารความขัดแย้งภายในองค์กรน้อยเกินไป หากผู้ใดเข้าใจความขัดแย้งก็เท่ากับเข้าใจชีวิตและสังคม ความขัดแย้งจึงเป็นสิ่งที่หนึ่งสำหรับการเรียนรู้ของคนทุกคน ทุกองค์กรโดยเฉพาะ

ผู้บริหาร เนื่องด้วยทุกองค์การย่อมมีความขัดแย้งซึ่งอาจเป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่มบุคคล การบริหารงานใด ๆ ก็ตาม เมื่อไม่สามารถจะหลีกเลี่ยงความขัดแย้งได้ จึงควรจะต้องรู้จักและเข้าใจความขัดแย้ง แปลงสภาพความขัดแย้งให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร สร้างความเปลี่ยนแปลงให้องค์กร หากองค์กรใดไม่มีการเปลี่ยนแปลงองค์กรนั้นจะไม่มีความสำเร็จก้าวหน้า หากต่างหน่วยงานต่างองค์กรมีการปฏิรูป แนวนอน จะต้องมียุทธศาสตร์ หน่วยงานหรือองค์กรที่ไม่สามารถปรับตัวให้ทัน ก็ต้องเกิดปัญหาความขัดแย้งเกิดขึ้นภายใน หน่วยงานหรือในองค์กร (จิระพงศ์ ศุภศรี, 2556, หน้า 1)

ความขัดแย้งเป็นส่วนหนึ่งในองค์การ ความขัดแย้งอาจเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้คนพยายามแก้ปัญหา แต่ในบางครั้งความขัดแย้งก็เป็นปัญหาหลักในการบริหารงานขององค์การ ความขัดแย้งเกิดระหว่างบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่มีความคิดต่างกัน เกิดจากความต้องการที่ต่างกัน ความรู้ ค่านิยม และความเชื่อ อำนาจ ก็เป็นสาเหตุหนึ่งของความขัดแย้ง (เอกชัย บุญยธิฐาน, 2558) ภายในสถานศึกษาก็มีความขัดแย้งเกิดขึ้น อยู่เป็นธรรมชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วด้านสังคม การศึกษา และเทคโนโลยี และอีกองค์การหนึ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ความขัดแย้งภายใน คือ การบริหารของผู้บริหารภายในโรงเรียน การบริหารความขัดแย้งจึงมีความสำคัญมากในการบริหารงานภายในโรงเรียน หากผู้บริหารมีหลักการบริหาร ความขัดแย้งที่มีประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาที่จะมีประสิทธิภาพตามไปด้วย ในขณะที่เดียวกันหากผู้บริหาร ขาดความรู้ความเข้าใจที่จะประยุกต์ใช้วิธีการบริหารความขัดแย้งภายในโรงเรียน ขาดการเก็บประสบการณ์ ที่ดีในการบริหารความขัดแย้ง ขาดทักษะความรู้เกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งภายในโรงเรียนที่มีขนาด แตกต่างกันไปถึงมองข้ามประสบการณ์

ความรู้ที่ควรได้รับจากผู้ที่มีประสบการณ์ในการบริหารความขัดแย้งภายในโรงเรียนมากกว่า หากผู้บริหารสถานศึกษาขาดคุณสมบัติเหล่านี้ ความขัดแย้งก็จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่โรงเรียน ทั้งด้าน วิชาการ ฝ่ายบุคคล งานงบประมาณ และสภาพแวดล้อมชุมชน เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2554, หน้า 12) ได้กล่าวไว้ว่า ความขัดแย้งอาจเป็นการส่งเสริมการปฏิบัติงานในองค์การ จึงควรจะมีการบริหารความขัดแย้ง ให้เกิดผลดีที่สุด ซึ่งความขัดแย้งอาจจะมีประโยชน์หรืออาจมีโทษขึ้นอยู่กับวิธีการบริหารในองค์การ

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับแนวความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งภายในโรงเรียน จึงได้ตัดสินใจที่จะศึกษาความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา อันจะนำไปสู่การวางแผนประยุกต์ใช้ในการบริหาร ความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา และนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้ง ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา



2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา จำแนกตามอายุ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียน

### สมมติฐานของการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา ที่มีอายุต่างกัน ขนาดโรงเรียนที่บริหารต่างกัน ประสบการณ์ในการบริหารต่างกัน แล้วจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนแตกต่างกัน

### ขอบเขตของการวิจัย

#### ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา จำนวน 54 โรงเรียน รวมจำนวนผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา ทั้งหมด 147 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา ปีการศึกษา 2563 จำนวน 108 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) แล้วสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) การเปิดตารางสำเร็จรูปกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

#### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น ได้แก่ อายุผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย (1) อายุน้อยกว่า 40 ปี และ (2) อายุมากกว่า 40 ปี ขนาดโรงเรียน ประกอบด้วย (1) โรงเรียนขนาดเล็ก (ไม่เกิน 400 คน) (2) โรงเรียนขนาดกลาง (401-800 คน) และ (3) โรงเรียนขนาดใหญ่ (807 คนขึ้นไป) ประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย (1) น้อยกว่า 5 ปี (2) 5-10 ปี และ (3) มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา ผู้บริหารมีอายุต่างกัน บริหารโรงเรียนขนาดต่างกัน และประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน

## วิธีดำเนินการวิจัย

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสภาพส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ได้แก่ อายุของผู้บริหาร ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา มี 5 ด้าน คือ (1) ด้านการเอาชนะ (2) ด้านการร่วมมือ (3) ด้านการประนีประนอม (4) ด้านการหลีกเลี่ยง และ (5) ด้านการยอมให้ โดยแบบสอบถามมีจำนวน 40 ข้อ ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ กำหนดตามแบบวัดโดยวิธีของ Likert โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนของคำถาม

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. นำผลการวิจัยไปพัฒนาพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา และนำผลการวิจัยเผยแพร่อบรมพัฒนาให้ความรู้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ที่เกี่ยวข้อง และผู้สนใจ เพื่อนำไปพัฒนาพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาภายในโรงเรียน

2. ผลการวิจัยเป็นข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองในด้านการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร และเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา ในการกำหนดแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา วางแผนพัฒนา และกำหนดนโยบาย เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการบริหารความขัดแย้ง

### วิธีการดำเนินงานวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ดำเนินการขอหนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2. นำหนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูล เสนอผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา เพื่อขอเข้าเก็บข้อมูล

3. ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จำนวน 108 ฉบับ และรวบรวม



แบบสอบถามด้วยตนเอง ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับมาได้ จำนวน 108 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

### การสร้างเครื่องมือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับอายุ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ของ Likert (1967) โดยเรียงลำดับจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับพฤติกรรมหรือการปฏิบัติทั้ง 5 ระดับ โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด นำมาเทียบกับเกณฑ์โดยกำหนดเกณฑ์ และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 25-26)

- |           |         |                                                                                   |
|-----------|---------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| 4.51–5.00 | หมายถึง | มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด  |
| 3.51–4.50 | หมายถึง | มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก        |
| 2.51–3.50 | หมายถึง | มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง    |
| 1.51–2.50 | หมายถึง | มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย       |
| 1.00–1.50 | หมายถึง | มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

### ผลการวิจัย

สำหรับการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา ได้ศึกษาผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน และเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนเมื่อผู้บริหารมีอายุต่างกัน ขนาดโรงเรียนที่บริหารต่างกัน และประสบการณ์การบริหารต่างกัน ได้ผลดังนี้

## ตาราง 1

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา ในภาพรวมและรายด้าน

| พฤติกรรมกรรมการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน | $\bar{X}$ | SD   | ระดับความคิดเห็น |
|--------------------------------------------|-----------|------|------------------|
| 1. ด้านการเอาชนะ                           | 3.88      | 0.59 | มาก              |
| 2. ด้านการร่วมมือ                          | 4.01      | 0.59 | มาก              |
| 3. ด้านการประนีประนอม                      | 3.94      | 0.57 | มาก              |
| 4. ด้านการหลีกเลี่ยง                       | 3.83      | 0.61 | มาก              |
| 5. ด้านการยอมให้                           | 3.87      | 0.52 | มาก              |
| รวม                                        | 3.91      | 0.50 | มาก              |

จากตาราง 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91$ ) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการร่วมมือ ( $\bar{X} = 4.01$ ) ด้านการประนีประนอม ( $\bar{X} = 3.94$ ) ด้านการเอาชนะ ( $\bar{X} = 3.88$ ) ตามลำดับ

## ตาราง 2

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา จำแนกตามอายุผู้บริหาร

| พฤติกรรมกรรมการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน | อายุน้อยกว่า 40 ปี |      | อายุมากกว่า 40 ปี |      | t     | p    |
|--------------------------------------------|--------------------|------|-------------------|------|-------|------|
|                                            | $\bar{X}$          | SD   | $\bar{X}$         | SD   |       |      |
| 1. ด้านการเอาชนะ                           | 3.87               | 0.49 | 3.88              | 0.62 | -0.04 | 0.96 |
| 2. ด้านการร่วมมือ                          | 4.26               | 0.42 | 3.95              | 0.61 | 1.25  | 0.21 |
| 3. ด้านการประนีประนอม                      | 4.08               | 0.43 | 3.91              | 0.60 | 1.30  | 0.19 |
| 4. ด้านการหลีกเลี่ยง                       | 3.92               | 0.44 | 3.81              | 0.65 | 0.75  | 0.45 |
| 5. ด้านการยอมให้                           | 3.99               | 0.38 | 3.84              | 0.55 | 1.25  | 0.21 |
| รวม                                        | 4.02               | 0.33 | 3.84              | 0.55 | 1.258 | 0.21 |



จากตาราง 2 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา จำแนกตามอายุผู้บริหารโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน พบว่า ผู้บริหารที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี ค่าเฉลี่ยรวมเป็น 4.08 ผู้บริหารที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ค่าเฉลี่ยรวมเป็น 3.84

### ตาราง 3

ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน

| พฤติกรรมการบริหาร<br>ความขัดแย้งในโรงเรียน | โรงเรียนขนาดเล็ก |      | โรงเรียนขนาดกลาง |      | โรงเรียนขนาดใหญ่ |      | F    | P    |
|--------------------------------------------|------------------|------|------------------|------|------------------|------|------|------|
|                                            | $\bar{X}$        | SD   | $\bar{X}$        | SD   | $\bar{X}$        | SD   |      |      |
|                                            |                  |      |                  |      |                  |      |      |      |
| 1. ด้านการเอาชนะ                           | 3.98             | 0.35 | 4.02             | 0.67 | 3.88             | 0.60 | 0.64 | 0.52 |
| 2. ด้านการร่วมมือ                          | 4.51             | 0.22 | 4.05             | 0.66 | 3.95             | 0.58 | 4.36 | 0.01 |
| 3. ด้านการประนีประนอม                      | 3.98             | 0.21 | 4.05             | 0.56 | 3.93             | 0.59 | 0.16 | 0.85 |
| 4. ด้านการหลีกเลี่ยง                       | 3.70             | 0.36 | 3.94             | 0.46 | 3.81             | 0.62 | 0.44 | 0.64 |
| 5. ด้านการยอมให้                           | 3.80             | 0.38 | 3.97             | 0.60 | 3.85             | 0.53 | 0.35 | 0.70 |
| รวม                                        | 3.99             | 0.22 | 4.01             | 0.52 | 3.88             | 0.51 | 0.35 | 0.70 |

\* $p < .05$

จากตาราง 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านที่ 2 ด้านการร่วมมือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อให้ทราบขนาดโรงเรียนคู่ใดมีความคิดเห็นแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé's method) ดังข้อมูลที่ปรากฏ (ดูตาราง 4) ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

#### ตาราง 4

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหาร ความขัดแย้งในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา ด้านการร่วมมือ จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่

| ขนาดโรงเรียน | $\bar{X}$ | เล็ก<br>(3.97) | กลาง<br>(4.5) | ใหญ่<br>(3.95) |
|--------------|-----------|----------------|---------------|----------------|
| เล็ก         | 3.97      |                |               | *              |
| กลาง         | 4.52      |                |               |                |
| ใหญ่         | 3.95      |                |               |                |

จากตาราง 4 พบว่า ด้านการร่วมมือผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนแตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่

#### ตาราง 5

ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน

| พฤติกรรมกรรมการบริหาร<br>ความขัดแย้งในโรงเรียน | น้อยกว่า 5 ปี |      | 5-10 ปี   |      | มากกว่า 10 ปี<br>ขึ้นไป |      | F    | P    |
|------------------------------------------------|---------------|------|-----------|------|-------------------------|------|------|------|
|                                                | $\bar{X}$     | SD   | $\bar{X}$ | SD   | $\bar{X}$               | SD   |      |      |
| 1. ด้านการเอาชนะ                               | 4.00          | 0.23 | 3.69      | 0.53 | 3.96                    | 0.59 | 0.28 | 0.75 |
| 2. ด้านการร่วมมือ                              | 4.58          | 0.11 | 4.00      | 0.62 | 3.99                    | 0.57 | 0.97 | 0.37 |
| 3. ด้านการประนีประนอม                          | 4.25          | 0.11 | 3.88      | 0.52 | 3.98                    | 0.56 | 0.24 | 0.78 |
| 4. ด้านการหลีกเลี่ยง                           | 3.75          | 0.35 | 3.65      | 0.61 | 3.90                    | 0.58 | 1.91 | 0.15 |
| 5. ด้านการยอมให้                               | 3.83          | 0.70 | 3.66      | 0.63 | 3.93                    | 0.50 | 2.05 | 0.13 |
| รวม                                            | 4.08          | 0.21 | 3.78      | 0.52 | 3.95                    | 0.48 | 1.65 | 0.19 |

จากตาราง 5 พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน



## อภิปรายผลการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา บริหารงานสถานศึกษาตามแนวทางกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา, 2560, หน้า 20) ที่กำหนดผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และผู้บริหารมีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556, หน้า 3) จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ รัตนารณ ดาวกระจ่าง (2556, หน้า 52) ศึกษาเรื่อง *การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสมุทรปราการเขต 1* พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกภรณ์ ชื่นตา (2556) ศึกษาเรื่อง *การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่เขต 1* พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เป็นเพราะได้รับสภาพแวดล้อมและสภาพทางสังคมที่คล้ายคลึงกัน รวมถึงสภาพปัญหาส่วนใหญ่คล้ายคลึงกัน อาจทำให้พิจารณาหรือการตัดสินใจในการแก้ปัญหาไม่แตกต่างกันได้ ทั้งหน่วยงานจัดให้และส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารพัฒนาด้วยตนเอง ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์และแนวทางแก้ปัญหาต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทักษิณ ภูบัวเพชร (2556) ศึกษาเรื่อง *พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1* พบว่า ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตามอายุ พบว่า ด้านการเอาชนะ ด้านการร่วมมือ ด้านการประนีประนอม ด้านการหลีกเลี่ยง และด้านการยอมให้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านที่ 2 ด้านการร่วมมือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้บริหาร

สถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่ อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีการสอบคัดเลือก มีการอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาจากสถาบันพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งก่อนเข้ารับตำแหน่ง และระหว่างรับตำแหน่ง ผู้บริหารทุกคนจะได้รับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ เกี่ยวกับกระบวนการทักษะการบริหาร และผู้บริหารทุกคนต้องเข้าร่วมประชุมประจำเดือน ผู้บริหารทุกคน จึงมีโอกาสนในการแลกเปลี่ยนข้อคิดและแนวทางการบริหารงาน ทำให้ได้แนวทางการบริหารความขัดแย้ง นำมาปฏิบัติใกล้เคียงกัน ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนของ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา (2560, หน้า 26) ที่ส่งเสริมให้ใช้หลักธรรมาภิบาล ในการบริหารงานสถานศึกษา ดังที่ ยุทธนา พรหมณี (2556, หน้า 9) กล่าวถึง วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ด้วยการร่วมมือ ว่าเป็นวิธีการที่รักษาความสัมพันธ์และความเป็นมิตรระหว่างสองฝ่ายไว้ได้โดยไม่ทำให้เกิดความรู้สึกว่าฝ่ายหนึ่งชนะอีกฝ่ายหนึ่งแพ้ จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียน ขนาดกลาง มีการบริหารความขัดแย้งในภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจ แก้วการ (2555) ศึกษาเรื่อง วิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ผลเปรียบเทียบวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็กและ ขนาดกลาง โดยรวมด้านการร่วมมือ ด้านการหลีกเลี่ยง มีขนาดผลต่าง แตกต่างต่ำ ส่วนด้านการประนีประนอม มีขนาดผลต่างแตกต่างปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกภรณ์ ชื่นตา (2556) ศึกษาเรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการเอาชนะและด้านการร่วมมือ แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนาภรณ์ ดาวกระจ่าง (2556) ศึกษาเรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนระหว่าง โรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดกลาง แตกต่างน้อย ยกเว้นการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ ที่พบว่า แตกต่างกัน ปานกลางถึงแตกต่างกันมาก โดยเฉพาะด้านการประนีประนอม และด้านการยอมให้ แตกต่างมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีโอกาสได้ใช้ทักษะด้านการบริหารความขัดแย้ง ได้มากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก เนื่องจากโรงเรียนขนาดใหญ่มีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นจำนวนมาก จึงอาจเกิดความขัดแย้งหรือปัญหาในการปฏิบัติงานอีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ขนาดใหญ่ มักเป็นผู้ที่มีทั้งคุณวุฒิ และวัยวุฒิที่มากเนื่องจากต้องบริหารการศึกษาในโรงเรียนขนาดกลาง และ ขนาดเล็กมาก่อน ทำให้มีทักษะด้านการบริหารมากกว่า โดยเฉพาะการใช้ทักษะการประนีประนอม การยอม ในระดับมาก เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดี ที่ได้รับการดูแลแก้ไขปัญหาและไม่รู้สึกสูญเสียหรือเสียหน้า ฝ่ายเดียว ไม่เกิดความลำเอียง ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน หากผู้บริหารไม่ใช้การ



ประนีประนอมการยอมให้ อำนาจซึ่งความแข็งข้อของบุคลากร กลายเป็นการสร้างแนวร่วม สร้างพรรคพวก เพื่อใช้ต่อรองอำนาจกับผู้บริหาร ซึ่งจะกลายเป็นปัญหาใหญ่ได้ ส่งผลให้การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านการหลีกเลี่ยง และด้านการยอมให้ ในโรงเรียนขนาดใหญ่กับขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่ กับขนาดกลาง แตกต่างกันมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตย์ ชลพันธุ์ (2552) ศึกษาเรื่อง การบริหาร ความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบ แนวทางการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการยอมให้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้อง กับงานวิจัยของ วราภรณ์ คุณธรรม (2555) ศึกษาเรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้ง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้ง ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา จำแนกตาม ประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร มีความรู้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษา โดยนำนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและปฏิบัติตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับปรับปรุงแก้ไข พ.ศ. 2545) มาใช้ในการบริหารจัดการ งานต่าง ๆ จนเป็นที่ยอมรับต่อผู้เกี่ยวข้องทุก ๆ ฝ่าย และด้วยประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหาร สามารถดูแลครูและบุคลากรทุกคนได้เป็นอย่างดีเป็นที่ประจักษ์ มีการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ได้รับการพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสม เพื่อให้มีความรู้และความสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน นอกจากนี้ ผู้บริหารยังช่วยให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อผู้บริหารและครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมทรง เพชรคง (2558) ศึกษาเรื่อง สาเหตุของความขัดแย้งและวิธีการจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาเปรียบเทียบวิธีการจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนก ตามประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนภรณ์ ดาวกระจ่าง (2556) ศึกษาเรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน แตกต่างน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุเทน ทองสวัสดิ์ (2551) ที่พบว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีประสบการณ์การดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีพฤติกรรม การบริหารความขัดแย้งไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน พฤติกรรม การบริหารความขัดแย้งก็แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิเทพ ช่อปทุมศิริกุล (2559) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้

อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารกับครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ผู้บริหารสามารถดูแลครูและบุคลากรทางการศึกษา และชุมชนได้อย่างทั่วถึง มีวิธีการบริหารที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทต่าง ๆ ย่อมต้องอาศัยการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่หลากหลายเพราะประสบการณ์นั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้ที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียนนั้นมีการเรียนรู้หรือผ่านประสบการณ์ในการบริหารไม่แตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการเอาชนะพบว่า รายด้านค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ใช้วิธีการที่หลากหลายตามอำนาจหน้าที่ของตน ในการแก้ปัญหา ต่ำสุดคือ แก้ปัญหาโดยใช้วิธีการตามความคิดของตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้วิธีการที่หลากหลายในการแก้ปัญหา และควรคงวิธีการตามความคิดของตนเอง
2. ด้านการร่วมมือพบว่า รายด้านค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ แสวงหาความร่วมมือและความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานอยู่เสมอในการแก้ปัญหา ต่ำสุดคือ พยายามทำให้ทุกฝ่ายที่มีความขัดแย้งกันมีความพอใจและสมประสงค์ ผู้บริหารควรเน้นความร่วมมือและความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานและลดการแก้ปัญหาโดยการทำให้ทุกฝ่ายที่มีความขัดแย้งกันมีความพอใจและสมประสงค์
3. ด้านการประนีประนอม พบว่า รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือพยายามหาทางสายกลางระหว่างความคิดเห็นของตนเองกับความคิดเห็นของคนอื่น ๆ ต่ำสุดคือ พยายามทำให้ข้อโต้แย้งเสียเปรียบของทุกฝ่ายเป็นไปด้วยความยุติธรรม ผู้บริหารควรหาทางสายกลางระหว่างตนและคนอื่น และควรหลีกเลี่ยงการตามใจทุก ๆ ฝ่ายมากเกินไป
4. ด้านการหลีกเลี่ยง พบว่า รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มักจะผัดผ่อนให้แก้ปัญหาจนกว่าจะมีเวลา คิดอย่างรอบคอบ ต่ำสุดคือ พยายามหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่การโต้แย้ง ผู้บริหารควรใช้เวลาในการคิดแก้ปัญหาอย่างรอบคอบและให้มีการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์
5. ด้านการยอมให้ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือใช้วิธีแก้ปัญหาที่ไม่ทำร้ายจิตใจหรือทำให้คนอื่นเกิดความรู้สึกไม่ดี ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ยอมเสียสละในบางสิ่งบางอย่างเพื่อแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ผู้บริหารต้องไม่ทำร้ายจิตใจและความรู้สึกผู้ร่วมงานและต้องมีโอกาสที่จะเสียสละเพื่อส่วนรวม
6. ผู้บริหารสถานศึกษาควรลดพฤติกรรมในการบริหารความขัดแย้ง ด้านการหลีกเลี่ยงอันจะส่งผลให้ปัญหาความขัดแย้งยังคงมีอยู่ต่อไป และควรเพิ่มพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้ง ด้านการร่วมมือและด้านการประนีประนอม โดยให้ผู้ร่วมงานร่วมมือกันในการทำงาน และเป็นไปด้วยความอบอุ่น ประนีประนอมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นและหมดไปในที่สุด

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา



2. ควบคู่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการในการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา
3. ควบคู่วิจัยเชิงคุณภาพแนวทางการพัฒนาการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา
4. ควบคู่ศึกษาเพิ่มเติมถึงความเหมาะสมพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนกับขนาดโรงเรียน

### เอกสารอ้างอิง

- กนกภรณ์ ชื่นตา. (2556). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิระพงศ์ ศุภศรี. (2556). ทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ทักษิณ ภูบัวเพชร. (2556). พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. การวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม, 3(1), 22-25.
- เบญจ แก้วการ. (2555). การศึกษาวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยุทธนา พรหมณี. (2556) ทักษะการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของผู้นำ: การแก้ไขความขัดแย้ง. ค้นเมื่อ 23 มกราคม 2564, จาก <https://www.pncc.ac.th/pncc/wrod/re/r9.doc>
- รัตนภรณ์ ดาวกระจ่าง. (2556). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรภรณ์ คุณธรรม. (2555). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนครพนม.
- สมทรง เพชรคง. (2558). สาเหตุของความขัดแย้งและวิธีจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- สุทธิเทพ ช่อปทุมศิริกุล. (2559). สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2554). การบริหารความขัดแย้ง. ใน ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2, หน่วยที่ 7). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา. (2560). *กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา*.

ฉะเชิงเทรา: ผู้แต่ง.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). *เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

อาทิตย์ ชลพันธุ์. (2552). *การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อุเทน ทองสวัสดิ์. (2551). *การศึกษาความขัดแย้งและการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เอกชัย บุญยธาฐาน. (2558). *การบริหารความขัดแย้งในองค์กร*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities.

*Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

Likert, R. (1967). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.