

**การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร
ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3**

พรศิลป์ ถาวรศรี* และ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ

สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

sin591997128@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้ศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 จำนวน 297 คน ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ครูที่มีเพศ ตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ: ความขัดแย้ง, การจัดการความขัดแย้ง, การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร

บทนำ

การบริหารจัดการสถานศึกษาในปัจจุบัน ภายใต้รูปแบบการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ ที่เกิดขึ้นในโลกศตวรรษที่ 21 ซึ่งอยู่ภายใต้เงื่อนไขการปรับเปลี่ยน การแข่งขันเพื่อสร้างข้อได้เปรียบและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่ดำเนินไป อย่างรวดเร็ว รุนแรง และมีความหลากหลายนั้น ต่างส่งผลกระทบต่อวงการวิชาชีพทางการศึกษาซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปรับเปลี่ยนบริบทและโครงสร้างการบริหารทั้งในภาคราชการและภาคเอกชน การอยู่รอดขององค์กรทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องอาศัยผู้นำทางการศึกษาที่ดีและเหมาะสมกับ การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ที่สามารถพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้น และสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ๆให้กับองค์กรรวมถึงพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นซึ่ง [1] ได้สรุปไว้ว่า ความขัดแย้งภายในสถานศึกษาโดยทั่วไปอาจเกิดขึ้นในหลายลักษณะเช่น ความขัดแย้งที่เกิดจาก ความขัดแย้ง ในตัวผู้บริหารเองความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับครู - อาจารย์ ความขัดแย้งระหว่างครูกับนักเรียน หรือความขัดแย้งระหว่างนักเรียนกับนักเรียน ความขัดแย้ง ดังกล่าวอาจส่งผลให้เกิดทั้งประโยชน์และโทษต่อการบริหารองค์การของผู้บริหาร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง [2] ผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์การถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการรวมกลุ่มและจูงใจคนเพื่อให้ปฏิบัติตามในการแก้ปัญหาต่างๆชักชวนกระตุ้นทำให้คนในองค์กรเกิดแรงบันดาลใจและเชื่อมั่นว่าตนสามารถนำพาองค์การไปสู่จุดมุ่งหมาย ส่งผลต่อความสำเร็จ ขององค์การ ในขณะเดียวกันถ้าผู้บริหาร ไม่มีภาวะความเป็นผู้นำ อาจทำให้การบริหารงานขาดประสิทธิภาพ สถานศึกษาไม่มีคุณภาพ ส่งผลต่อการประกันคุณภาพ ประสิทธิภาพการทำงานของครู ผลผลิตที่เกิดขึ้นไม่มีคุณภาพก็อาจทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาหรือแม้แต่สถานศึกษากับชุมชนความขัดแย้งก็อาจเกิดขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2560 จำนวนทั้งหมด 75 โรงเรียน มีครูผู้สอนจำนวน 1,285 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน จำนวน 297 คน จากนั้นใช้วิธีการ สุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก

เครื่องมือและวิธีสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะแบบสำรวจรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท จำนวน 52 ข้อ ทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการเอาชนะ 2) ด้านการร่วมมือ 3) ด้านการหลีกเลี่ยง 4) ด้านการประนีประนอม 5) ด้านการยอมให้ โดยกำหนดค่าระดับคะแนนของช่วงน้ำหนัก ดังนี้

- 5 หมายถึง การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

วิธีการสร้างเครื่องมือการวิจัย

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และพัฒนาแบบสอบถามตามการสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม [3]
2. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย เพื่อตรวจสอบโครงสร้างคำถาม การใช้ภาษาและความครอบคลุมในเนื้อหาสาระแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
3. ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์แต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกแบบสอบถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไปทุกข้อและนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์อีกครั้ง
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง
5. นำไปทดลองใช้ (Try - out) กับกลุ่มทดลองที่เป็นครูแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .832
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้ว มาปรับปรุงอีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยต่อไป

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือ ในการเก็บข้อมูลการวิจัย

2. ระบุหมายเลขลงในแบบสอบถามตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง และส่งไปรษณีย์ พร้อมกับหนังสือขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและนับจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา จำนวน 297 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100

4. ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามเพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

5. นำข้อมูลที่ได้ ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติการวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปรูปแบบการวิจัย

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ โดย แยกข้อมูลตามเพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มาแจกแจงความถี่ เป็นรายชื่อใช้วิเคราะห์ค่าความถี่ ร้อยละ

2. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า นำมาตรวจให้คะแนน ตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำผล การวิเคราะห์ที่ได้มาแปล ความหมายรายชื่อ รายด้านและในภาพรวม เพื่อต้องการทราบระดับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร แล้วนำค่าเฉลี่ยไป เปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลผลแบ่งคะแนนเป็นช่วง ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย

0.51 – 1.50 หมายถึง การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตาม เพศ และ ตำแหน่งหน้าที่ด้วยการทดสอบค่าทีแบบเป็นอิสระต่อกัน

4. วิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตาม อายุ และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว กรณีพบ ความแตกต่างใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการ LSD

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน

1. ร้อยละ (Percentage)

2. ค่าเฉลี่ย (Mean)

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4. ค่าที (t - test)

5. ค่าเอฟ (F - test)

6. ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC)
2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา(α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1. การทดสอบค่าที (t - test)
2. การทดสอบค่าเอฟ แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างใช้วิธีการทดสอบความแตกต่าง รายคู่ โดยวิธีการ LSD

ผลและอภิปรายผล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่าสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 68.01 ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 31.99 คน ด้านอายุพบว่าครูส่วนใหญ่ที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 54.55 และรองลงมาครูที่มีอายุระหว่าง 40 ปีขึ้นไป จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 39.06 และครูที่มีอายุระหว่าง 20 -30 ปี จำนวน 19 คนคิดเป็น ร้อยละ 6.40 ด้านตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานข้าราชการครูจำนวน 256 คนคิดเป็น ร้อยละ 86.20 พนักงานราชการจำนวน 41 คนคิดเป็นร้อยละ13.80 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 14.81 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี จำนวน 133 คนคิดเป็นร้อยละ 44.78 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 21 - 30 ปีจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 31 ปีขึ้นไปจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.10

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร ในภาพรวมและรายด้าน

ผลการศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร ในภาพรวมและรายด้าน

การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1 ด้านเอาชนะ	3.63	0.69	มาก
2 ด้านความร่วมมือ	4.17	0.70	มาก
3 ด้านการประนีประนอม	4.01	0.79	มาก
4 ด้านการหลีกเลี่ยง	3.58	0.56	มาก
5 ด้านการยอมให้	3.53	0.90	มาก
รวม	3.79	0.42	มาก

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ผลการเปรียบเทียบการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 จำแนก ตามตัวแปรเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ด้านการร่วมมือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .001 และด้านการหลีกเลี่ยงต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรอายุ พบว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาารายด้านพบว่าด้านการเอาชนะ มีความคิดเห็นต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และด้านการหลีกเลี่ยงมีความคิดเห็นต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ตัวแปรตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นในภาพรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร ด้านการร่วมมือต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในด้านการหลีกเลี่ยงต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารด้านการร่วมมือและด้านการหลีกเลี่ยงต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในด้านการประนีประนอมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าพบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการจัดการความขัดแย้ง ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ผลการวิจัยออกมาเช่นนี้เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับเพศหญิงและเพศชายไม่เท่าเทียมกันและผู้บริหารใช้วิธีการในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งโดยไม่ให้ความสำคัญและไม่เป็นกลางส่งผลให้ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารแตกต่างกัน และครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยออกมาเช่นนี้เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันโดยผู้บริหารจะให้ความสำคัญกับข้าราชการครูมากกว่าพนักงานราชการ เมื่อเกิดปัญหาหรือความขัดแย้งขึ้นมาผู้บริหารจะใช้วิธีการตัดสินใจในการแก้ปัญหาไม่เป็นกลางและไม่เป็นธรรมกับพนักงานราชการและให้ความสำคัญกับข้าราชการครูมากกว่า จึงส่งผลให้ครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารแตกต่างกัน ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 [4]

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้สำเร็จได้ด้วยความร่วมมือจากหลายฝ่าย ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในสาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ที่ได้ประสิทธิ์ ประสาทความรู้ หลักการและแนวการศึกษาทางด้านศาสตร์และศิลป์ ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา เป็นผลให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้ ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย และให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านช่วยให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จด้วยดี

บรรณานุกรม

- [1] กุลชลี จงเจริญ. การตัดสินใจและการแก้ปัญหาความขัดแย้ง. ในประมวลชุดวิชาการพัฒนาทักษะประสบการณ์วิชาชีพสำหรับผู้นำทางการศึกษา หน่วยที่ 5. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2556, หน้า 4-5.
- [2] เข้มทอง ศิริแสงเลิศ. ผู้นำกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา. ในประมวลชุดวิชาการพัฒนาทักษะประสบการณ์วิชาชีพ สำหรับผู้นำทางการศึกษา หน่วยที่ 8 นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2556, หน้า 4-8.
- [3] นารีรัตน์ อนุรัตน์.การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา, 2556, หน้า 113.
- [4] อุเทน ทองสวัสดิ์. การศึกษาความขัดแย้งและวิธีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. 2551, หน้า 69.