



การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา
กับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์
Conflict Management of School Administrators
and Organizational Atmosphere of educational
institutions under vocational education Buriram Province

สุขสันต์ สมบูรณ์รัตน์¹ ภัทรฤทัย ลุนสำโรง² วิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ 2) เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2563 จำนวน 269 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 8.00-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.795 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านการเอาชนะ ด้านการยอมให้ และด้านการหลีกเลี่ยง มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมา คือ ด้านการร่วมมือ และด้านการประนีประนอม

2. บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับ จากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ การคำนึงถึงครูและบุคลากร การ

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา
อีเมลล์ 630401320015@nmc.ac.th

² อาจารย์ประจำ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา
อีเมลล์ phdpkw@gmail.com

³ อาจารย์ประจำ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา
อีเมลล์ wiralphat@nmc.ac.th



ติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร เทคนิคและวิทยาการที่ใช้ในองค์กร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และแรงจูงใจ

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กับบรรยากาศขององค์กรของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กับบรรยากาศขององค์กรของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ มีความสัมพันธ์กันในทางบวก มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: บรรยากาศขององค์กร, การบริหารความขัดแย้ง, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The research purposes were:(1) to study the conflict management of educational institution administrators under the jurisdiction of Vocational Education of Buriram; (2) to study the organizational atmosphere of educational institutions under the jurisdiction of Vocational Education of Buriram; and (3) to study the relationship between the conflict management of educational institution administrators and organizational atmosphere of educational institutions under the jurisdiction of Vocational Education of Buriram. The population was the teachers and educational institution administrators under the jurisdiction of Vocational Education of Buriram, academic year 2020; the sample group was the 269 teachers and administrators. The research instrument was the estimate rating scale questionnaire with Index of Item Objective Congruence 0.80-1.00 and reliability 0.795. The data analysis statistics were the percentage, mean, standard deviation, and the Pearson's product moment correlation coefficient analysis.

The research findings were:

1. The conflict management of educational institution administrators under the jurisdiction of Vocational Education of Buriram found the overall was at high level; the each aspect consideration by descending mean found the overcoming aspect, the allowing aspect, and the avoiding aspect had the same mean; followed by the cooperation aspect and the compromise aspect, respectively.

2. The organizational atmosphere of educational institutions under the jurisdiction of Vocational Education of Buriram found the overall was at high level; the each aspect consideration by descending mean found the aspect of concern to teachers and personnel; the aspect of communication within the organization, use of influence in the organization, and science used in the organization; the aspect of participation in decision-making and motivation.



3. The study of relationship between the conflict management of educational institution administrators and organizational atmosphere of educational institutions under the jurisdiction of Vocational Education of Buriram found the conflict management of educational institution administrators and organizational atmosphere of educational institutions under the jurisdiction of Vocational Education of Buriram had the positive relationship, and had the relatively high level of correlation at statistical significance level 0.01.

Keywords: Organizational atmosphere, Conflict management, Educational institution administrators

ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย

สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่อยู่ใต้วงค์การที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงปัญหาความขัดแย้งได้ปัญหาหรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษามีหลายลักษณะ เช่น ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคล เนื่องจากความคิดเห็นที่แตกต่างกันและผลประโยชน์ที่ขัดกัน นอกจากนี้ยังมีความขัดแย้งระหว่างกลุ่มความขัดแย้งเหล่านี้หากเกิดขึ้นย่อมทำให้ประสิทธิภาพของงานลดลงได้ (พนัส หันนาคินทร์, 2542 : 3) ความขัดแย้งในสถานศึกษาที่เกิดจากทรัพยากรทางการศึกษาไม่เพียงพอกับความต้องการ เกิดจากการก้าวล้ำในงานหรืออำนาจหน้าที่ของผู้อื่น และเกิดจากการไม่สามารถตกลงกันได้เกี่ยวกับเป้าหมายหรือวิธีการทำงาน นอกจากนี้ยังมีความขัดแย้งระหว่างสายอำนวยการกับสายบังคับบัญชา มีความขัดแย้งระหว่างครูอาจารย์ กับผู้บริหาร ความขัดแย้งระหว่างนักเรียนกับนักเรียน นักเรียนกับสถานศึกษา (เสริมศักดิ์ วิศาลภรณ์, 2540 : 314-318) ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาสร้างความยุ่งยาก ต่อการปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่าปัญหาเรื่องความขัดแย้งนี้มีผลกระทบต่อการทำงาน และประสิทธิภาพขององค์กรเป็นอย่างมาก (สิทธิพงษ์ สิทธิขจร, 2535 : 30)

ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้ว่าปัญหาใดในหน่วยงาน พร้อมทั้งจะแก้ไขพยายามทำความเข้าใจถึงธรรมชาติของความขัดแย้งและปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องรวมทั้งผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น การจัดการกับความขัดแย้งนับว่าเป็นงานที่ทำหายสำหรับผู้บริหาร การจัดการกับความขัดแย้งที่มีประสิทธิภาพ สามารถทำให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล เมื่อความขัดแย้งเกิดขึ้นต้องดูว่าปัญหานั้น มีความสำคัญเพียงใด ทำอย่างไรจึงจะรักษาความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้เกี่ยวข้องที่อยู่ในความขัดแย้งนั้น (ขวัญใจ ชื่นชอบ, 2537 : 81) ผู้บริหารต้องเผชิญกับปัญหา ความขัดแย้งในการทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้และเป็นความรับผิดชอบโดยตรงที่ผู้บริหารจะต้องตัดสินใจดำเนินการ (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2538 : 161) โดยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา คือ การพยายามใช้ทรัพยากรองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ทรัพยากรองค์การที่มีความสำคัญที่สุด คือ ทรัพยากรมนุษย์ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และให้สมาชิกในองค์การ เกิดความพึงพอใจ (ภารดี อนันต์นาวิ, 2553 : 51) การบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ จะต้องได้ทั้งคนและงาน เมื่อทำงานเสร็จทุกครั้งจะมีการประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อดูประสิทธิผลของงานหรือปัญหาอุปสรรค เช่นเดียวกับเมื่อสิ้นปีการศึกษาก็ควรประเมินสภาพบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาด้วยบรรยากาศองค์การมีผลต่อการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์การที่ดีจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ



ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา เป็นภาพรวมของความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสถานศึกษา ถ้าเป็นบรรยากาศที่ดีก็จะส่งผลให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดบรรยากาศที่ดี บุคลากรมีความรัก ความผูกพัน ความพอใจ ความอบอุ่นใจ ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ซึ่งเกิดขึ้นภายในจิตใจ ย่อมส่งผลให้องค์การของสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2548 : 183) และบุคลากรในองค์การย่อมต้องการทำงานในองค์การที่มีบรรยากาศองค์การที่ดี และได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสม องค์การที่มีการปรับปรุงบรรยากาศการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลให้ได้รับผลผลิตมากขึ้นตามไปด้วย (ชาอุทัย อาจิมสมาจาร, 2551 : 20-22)

สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งมีหน้าที่สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา มุ่งพัฒนาสถานศึกษา ส่งเสริมพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาสังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ มีจำนวน 8 สถานศึกษา ซึ่งมีผู้บริหารสถานศึกษาดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 50 คน จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าการศึกษากี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งผลต่อบรรยากาศภายในสถานศึกษา ทำให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งใจไว้ และเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษาให้เพิ่มขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารความขัดแย้งโดยใช้แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดของ Thomas และ Kiliman (1987) และบรรยากาศองค์การโดยการสังเคราะห์แนวคิดของ Likert และ Likert (1976) ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร ความขัดแย้งกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา และทำให้การบริหารงานของผู้บริหารประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษาให้สถานศึกษาและทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน สร้างความสมานฉันท์ในองค์กร และสามารถพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะคุณภาพผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์

สมมติฐานการวิจัย

การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การ ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ มีความสัมพันธ์กันในทางบวก



วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2563 จำนวน 8 โรงเรียน ครูและผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 914 คน (สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา, 2563 : 3)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2563 จำนวน 269 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan (สมบุรณ์ ต้นยะ, 2551 : 125) และกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามระดับชั้นภูมิ (Stratified random rampling) โดยใช้อำเภอที่ตั้งสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิเพื่อให้เกิดการกระจาย ข้อมูล ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 269 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งกับบรรยากาศองค์การ สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) สอบถามเกี่ยวกับที่อยู่สถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ โดยครูและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ แต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 111)

ตอนที่ 3 บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ โดยครูและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะ คำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ แต่ละระดับ มีความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 111)

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามขึ้นเอง โดยศึกษาข้อมูลและเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพและมีความเที่ยงตรง ผู้วิจัยได้ดำเนินการ สร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ตำราต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับการบริหารความขัดแย้ง และบรรยากาศองค์การ เพื่อกำหนดแนวทางการสร้างเครื่องมือ การเก็บข้อมูลโดยดำเนินงานตามขั้นตอน ดังนี้

3.2 สร้างแบบสอบถาม



3.2.1 สร้างแบบสอบถามการบริหารความขัดแย้ง จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งตามแนวความคิดของ Thomas และ Kilmann (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2540 : 105-106) ครอบคลุม 5 ด้าน ดังนี้

- 3.2.1.1 การเอาชนะ (Competition)
- 3.2.1.2 การร่วมมือ (Collaboration)
- 3.2.1.3 การประนีประนอม (Compromising)
- 3.2.1.4 การหลีกเลี่ยง (Avoiding)
- 3.2.1.5 การยอมให้ (Accommodation)

3.2.2 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งตามแนวความคิดของ Likert และ Likert (1976 : 73) ครอบคลุม 6 ด้าน ดังนี้

- 3.2.2.1 การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ (Communication flow)
- 3.2.2.2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision-making practices)
- 3.2.2.3 การคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน (Concern for people)
- 3.2.2.4 การใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์การ (Influence on department)
- 3.2.2.5 เทคนิคและวิทยาการที่ใช้ในองค์การ (Technological adequacy)
- 3.2.2.6 แรงจูงใจ (Motivation)

3.3 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบแก้ไข สำนวนภาษาความ ครอบคลุม และความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหา แล้วนำข้อมูลมาปรับปรุง แก้ไขให้ถูกต้อง

3.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณา ตรวจสอบความ เทียงตรงของเนื้อหา (Content validity) และความถูกต้องของภาษา (Wording) พร้อมปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ ให้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้นและนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of objective congruence : IOC) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 99-100) มีค่าระหว่าง 0.80-1.00

3.5 นำข้อเสนอแนะที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อีกครั้งก่อนนำไปทดลอง (Try out) กับครูและผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

3.6 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ Cronbach ซึ่งจะยอมรับ มีค่าความเชื่อมั่นที่ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 0.795 (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 99-100)

3.7 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บและรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้



4.1 ติดต่อขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมาถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

4.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างพร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ใกล้เคียงสภาพจริงมากที่สุด

4.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม โดยส่วนหนึ่งจัดส่งทางไปรษณีย์ และส่วนหนึ่งผู้วิจัยเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลเอง ในกรณีที่แบบสอบถามไม่ครบผู้วิจัย ดำเนินการเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง พร้อมทั้งตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกรายด้าน โดยการแปลความหมายค่าเฉลี่ย

3. วิเคราะห์ข้อมูลบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกรายด้าน โดยการแปลความหมายค่าเฉลี่ย

4. วิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งกับบรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson product moment correlation coefficient การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

สำหรับทิศทางความสัมพันธ์พิจารณาโดย ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นบวก แสดงว่าตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กัน และถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นลบ แสดงว่าตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปร ไม่มีความสัมพันธ์กัน

5.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน



ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวม

การบริหารความขัดแย้ง	ระดับการบริหารความขัดแย้ง		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. การเอาชนะ	4.28	0.64	มาก
2. การร่วมมือ	4.25	0.62	มาก
3. การประนีประนอม	4.25	0.63	มาก
4. การหลีกเลี่ยง	4.28	0.64	มาก
5. การยอมให้	4.28	0.62	มาก
รวมเฉลี่ย	4.27	0.63	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การเอาชนะ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.64) การยอมให้ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.62) และการหลีกเลี่ยง ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.64) มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมา คือ การร่วมมือ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.62) และการประนีประนอม ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.63) มีค่าเฉลี่ยเท่ากันตามลำดับ

ตารางที่ 2 การศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวม

บรรยากาศองค์การ	ระดับบรรยากาศองค์การ		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	4.29	0.62	มาก
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.27	0.65	มาก
3. ด้านการคำนึงถึงครูและบุคลากร	4.32	0.59	มาก
4. ด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร	4.29	0.58	มาก
5. ด้านเทคนิคและวิทยาการที่ใช้ในองค์กร	4.28	0.60	มาก
6. ด้านแรงจูงใจ	4.27	0.60	มาก
รวมเฉลี่ย	4.29	0.61	มาก



จากตารางที่ 2 พบว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.61) พิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ การคำนึงถึงครูและบุคลากร ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.59) การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.61) การใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์การ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.61) เทคนิคและวิทยาการที่ใช้ในองค์การ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.60) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.65) และแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.65) โดยมีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้ง ของผู้บริหารสถานศึกษา กับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์

ตัวแปร	x_1	x_2	x_3	x_4	x_5	y
ด้านการเอาชนะ (x_1)	1.000					
ด้านการร่วมมือ (x_2)	0.217**	1.000				
ด้านการประนีประนอม (x_3)	0.066	0.085	1.000			
ด้านการหลีกเลี่ยง (x_4)	-0.007	0.174**	-0.099	1.000		
ด้านการยอมให้ (x_5)	.008	0.075	0.083	0.114	1.000	
บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา (y)	-0.004	0.138*	0.058	0.026**	0.068	1.000

จากตารางที่ 3 พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการร่วมมือ มีความสัมพันธ์บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มากที่สุด ($r_{x_2y} = 0.138^*$) รองลงมา ด้านการยอมให้ ($r_{x_5y} = 0.068$) ด้านการประนีประนอม ($r_{x_3y} = 0.058$) ด้านการหลีกเลี่ยง ($r_{x_4y} = 0.026^*$) และด้านการเอาชนะ ($r_{x_1y} = -0.004$) ตามลำดับ



สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านการเอาชนะ ด้านการยอมให้ และด้านการหลีกเลี่ยง มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมา คือ ด้านการร่วมมือ และด้านการประนีประนอม
2. บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ การคำนึงถึงครูและบุคลากร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร เทคนิคและวิทยาการที่ใช้ในองค์กร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และแรงจูงใจ ตามลำดับ
3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

1. จากผลการศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยด้านให้ความสำคัญกับด้านการเอาชนะ ด้านการยอมให้และด้านการหลีกเลี่ยง มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมา คือ ด้านการร่วมมือ และด้านการประนีประนอม ทั้งนี้เนื่องจากการเอาชนะเป็นวิธีที่บุคคลทั้งสองฝ่ายที่มีความขัดแย้ง ค้นพบวิธีการปฏิบัติการเพื่อให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีผลงานที่ดีกว่า ต่างฝ่ายต่างต้องจัดการความต้องการของตนบางส่วน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ส่งผลให้ภาพรวมของสถานศึกษา ประสบผลสำเร็จตามมา

2. จากผลการศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ โดยให้ความสำคัญกับการคำนึงถึงครูและบุคลากร และการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร เป็นสำคัญ ทั้งนี้เนื่องจากการคำนึงถึงครูและบุคลากร เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น การติดต่อสื่อสาร เป็นกระบวนการสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกัน โดยการสื่อสารทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว โดยได้คำนึงถึงครูและบุคลากรเป็นสำคัญในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ และการสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร ซึ่งการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี ที่จะช่วยสร้างความเข้าใจในนโยบายของผู้บริหาร และเป็นสิ่งเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลากรในองค์กร เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กรและเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อองค์กรในทางบวก

3. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กับบรรยากาศองค์การ ของของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ มีความสัมพันธ์กันในทางบวก มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ทั้งนี้เนื่องจากเมื่อองค์กร มีกระบวนการการบริหารความขัดแย้งที่ดี จะเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีขององค์กร ตามไปด้วย จึงทำให้การบริหารความขัดแย้งมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับบรรยากาศ องค์การของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 188-189) ได้กล่าวไว้ การบริหารความขัดแย้งที่มีประสิทธิภาพจะมีความสัมพันธ์ต่อการสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กรได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพงษ์เทพ ผาอ่อน (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สถาบันศึกษากับบรรยากาศองค์การตาม



การรับรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ ที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำที่มีพฤติกรรม สร้างความสมานฉันท์ ลดปัญหาความขัดแย้งได้ในองค์กรจะส่งผลทำให้มีบรรยากาศองค์การที่ดีตามไปด้วย ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

(1) จากผลการศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ มีความสัมพันธ์กันในทางบวก มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการบริหารความขัดแย้งที่ดี โดยคำนึงถึงการสร้างความร่วมมือ ร่วมกันสร้างกิจกรรมที่ส่งเสริมการสร้างสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เพื่อเป็นการลดปัญหา ความขัดแย้ง และช่วยส่งเสริมบรรยากาศองค์การให้ดีขึ้น

(2) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรใช้วิธีแก้ปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในสถานศึกษาด้วยวิธีการร่วมมือ การประนีประนอมและการยอมให้ เนื่องจากเป็นวิธีที่ผู้บริหารเห็นว่า เป็นทางสายกลางเป็นวิธีการผ่อนปรนเข้าหากันมากกว่าที่จะหลีกเลี่ยงหรือเอาชนะ

(3) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรพัฒนาแนวทางในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ที่เป็นกระบวนการโดยการหาสาเหตุของความขัดแย้ง พิจารณาธรรมชาติของความขัดแย้ง ผลของความขัดแย้งว่ามีประโยชน์หรือโทษและใช้เทคนิควิธีในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ให้เหมาะสม เนื่องจากไม่มีวิธีใดที่จะแก้ไขความขัดแย้งได้ทุกเรื่อง ทุกสถานการณ์ ถ้าผู้บริหารสนใจศึกษาวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เหมาะสมกับสถานการณ์แล้ว บางที่อาจจะช่วยลด ความขัดแย้งที่ไม่น่าจะเกิดขึ้นได้

(4) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรพิจารณาหาทางปรับปรุงให้บรรยากาศองค์การ ของสถานศึกษาดีขึ้นกว่าเดิม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าสามารถปรับปรุงให้มีบรรยากาศ ด้านมุ่งผลสำเร็จของงานได้ย่อมทำให้บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจ เนื่องจากองค์การ ที่มีบรรยากาศมุ่งผลสำเร็จของงาน บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีผลผลิตสูง มีผลทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจในงานได้

(5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างกันของข้าราชการครู ในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น โดยเปิดโอกาสให้มีการรวมกลุ่มกันทำงานทั้งผู้บริหารและข้าราชการครู มีการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มปฏิสัมพันธ์และการยึดเหนี่ยวระหว่างกัน ของผู้บริหารกับข้าราชการครูในสถานศึกษา เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่อบอุ่น จริงใจ และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งเป็นบรรยากาศด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน

(6) ควรปรับปรุงและสร้างความชัดเจนในเป้าหมายของงาน ให้ข้าราชการครู มีอิสระเสรีในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความรับผิดชอบส่วนตน มีการกำหนดเป้าหมาย และทบทวนเป้าหมายของงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและข้าราชการครูเป็นระยะๆ เพื่อนำไปสู่บรรยากาศมุ่งผลสำเร็จของงาน

(7) ผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ควรใช้วิธีแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยการเอาชนะ เนื่องจากเป็นพฤติกรรมที่มุ่งชัยชนะของตนเองเป็นสำคัญ โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์หรือความสูญเสียของผู้อื่น วิธีนี้จะช่วยให้ผู้บริหารได้รับชัยชนะแต่



เพียงฝ่ายเดียว ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่จะเป็นแรงกดดันที่สำคัญต่อการสร้างบรรยากาศองค์การอันไม่พึงประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาการใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ด้านความร่วมมือ การประนีประนอม การยอมให้ให้มากที่สุด เพราะเป็นพฤติกรรมที่ช่วยสร้างบรรยากาศ พึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร

(8) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเปิดโอกาส และรับฟังผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามา มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นมากขึ้น จะทำให้ความขัดแย้งลดลงได้

(9) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรประสานความสนใจทุกอย่างของผู้อื่นและของตนเองเข้าด้วยกัน คือ การรู้เขารู้เรา เอาใจเขามาใส่ใจเรา เป็นการสร้างศรัทธาและเสริมบารมี ให้กับตนเองเมื่อเกิดความศรัทธา การให้ความร่วมมือก็จะตามมานั่นคือ งานทุกอย่างจะสำเร็จ ลุล่วงได้โดยง่าย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

(1) ควรมีความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สถานศึกษา กับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ในเขตพื้นที่อื่นๆ เพื่อสามารถสรุปผล การศึกษาได้อย่างชัดเจน และหลากหลายมากยิ่งขึ้น

(2) ควรมีการศึกษาในรูปแบบของการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้บริหาร สถานศึกษาได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ทำให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจน สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

(3) ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ เช่น พฤติกรรมผู้บริหาร ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ บุคลิกภาพ สถานภาพทางสังคม วุฒิการศึกษา เป็นต้น ซึ่งอาจจะมีความสัมพันธ์กับการบริหาร ความขัดแย้ง และบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาได้

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญใจ ชื่นชอบ. (2537). การจัดการกับภาวะความขัดแย้งในหอสมุด. กรุงเทพฯ : สำนักหอสมุดกลางรามคำแหง.
- ชาญชัย อาจินสมอาจาร. (2551). ทฤษฎีการบริหารตามแนวคิดของปราชญ์ตะวันตก. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- พนัส หันนาคนิ. (2542). ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาสน์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พงษ์เทพ ผาอ่อน. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถาบันศึกษากับบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3. วิทยานิพนธ์ การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2548). ผู้บริหารโรงเรียน : สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ์.
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2553). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : มนตรีการพิมพ์.
- สมบูรณ์ ตันยะ. (2551). วิธีการวิจัยทางการศึกษา. นครราชสีมา : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สิทธิพงษ์ สิทธิขจร. (2535). การบริหารความขัดแย้ง. กรุงเทพฯ : จงเจริญการพิมพ์.



- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2540). ความขัดแย้งการบริหารเพื่อความสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ : เลิฟ แอนด์ ลิฟ เพรส.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2563). แผนภูมิบริหารสถานศึกษา. ค้นเมื่อ 25 มิถุนายน 2563, จาก <http://www.vec.go.th/>.
- เอกชัย บุญยาศิษฐาน. (2555). การบริหารความขัดแย้งในองค์กร. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- Krejcie, R. V. and D. W. Morgan. (1970). "Determining sample size for research activities". **Educational and psychological measurement**. 30(3): 607-610.
- Likert, R. and J. Likert. (1976). **New way of management conflict**. New York : McGraw Hill.
- Thomas, K. W. and H. K. Ralph. (1987). **Thomas-kilmann conflict mode interest**. New York : XICOM Incorporated.