

**การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร
สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา**

Conflict Management of Educational Institution Administrators, Teachers
and Educational Personnel under Phayao Vocational College

สิทธิชัย เวียงคำ
Sittichai Wiangkham

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณแบบสำรวจความคิดเห็น (Quantitative Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา และ 2. เพื่อเปรียบเทียบการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลใน 5 ด้าน คือ ด้านการเอาชนะ ด้านการยอมรับ ด้านการหลีกเลี่ยง ด้านการร่วมมือ และด้านการประนีประนอม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นผู้บริหาร ครูและบุคลากร สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา จำนวน 210 คน โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และการจัดการความขัดแย้งโดยใช้ระดับความสำคัญจากมากที่สุด ไปหาน้อยที่สุด สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน One-Way ANOVA

ผลการวิจัย พบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรเลือก ด้านการประนีประนอมมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.14$) อยู่ในระดับมาก โดยมีด้านอื่นๆ รองลงมาเป็นลำดับ ดังนี้ ด้านการร่วมมือ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.13$) อยู่ในระดับมาก ด้านการยอมรับ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.06$) อยู่ในระดับมาก ด้านการเอาชนะ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.00$) อยู่ในระดับมาก และด้านการหลีกเลี่ยง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 2.89$) อยู่ในระดับปานกลาง

กล่าวโดยสรุปคือ การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 23-27 ปี มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 4-6 ปี และมีตำแหน่งครูผู้สอน มีการจัดการความขัดแย้ง 5 ด้าน โดยเลือกใช้ด้านต่างๆ เป็นลำดับดังนี้ ด้านการประนีประนอม ด้านการร่วมมือ ด้านการยอมรับ ด้านการเอาชนะ และสุดท้ายคือ ด้านการหลีกเลี่ยง

คำสำคัญ : การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา
จังหวัดพะเยา

Abstract

The poll survey quantitative research is on conflict management of educational institution administrators, teachers and educational personnel under Phayao Vocational College. The purposes of this research are 1) to study conflict management of educational institution administrators, teachers and educational personnel, and 2) to compare conflict

management of educational institution administrators, teachers and educational personnel under Phayao Vocational College. Classified by personal factors in 5 aspects. Such as competition, acceptance, avoiding, collaboration and compromise. The sample group were 210 people, includes educational institution administrators, teachers and educational personnel under Phayao Vocational College. Classified by gender, age, work experience and job position.

The research instrument is data collection. It is a general questionnaire of respondents and conflict management, using the highest priority level to the least. The statistics used to analyze the data were percentage, mean, standard deviation. t-test and One-Way ANOVA analysis of variance.

The research findings were as follows: 1) the educational institution administrators, teachers and educational personnel under Phayao Vocational College, choose on the compromise aspect, the mean $\bar{x} = 4.14$, was at a high level. The cooperation aspect, had an average $\bar{x} = 4.13$, at a high level. On the acceptance aspect, the mean $\bar{x} = 4.06$, was at a high level. On the competition aspect, the average $\bar{x} = 4.00$, was at a high level. and the avoidance aspect, the mean $\bar{x} = 2.89$, was at a moderate level.

In summary, Conflict Management of educational institution administrators, teachers and educational personnel under Phayao Vocational College. Mostly female, aged between 23-27 years old, with 4-6 years of work experience, and most of the respondents were teachers. There are 5 aspects of conflict management, by choosing different aspects in order as follows : Compromise, collaboration, acceptance, competition, and the last one is avoiding.

Keywords : Conflict Management of Educational Institution Administrators, Teachers and Educational Personnel under Phayao Vocational College.

1. บทนำ

ด้วยสภาพสังคมไทยในปัจจุบัน จะพบได้บ่อยครั้งว่ามีความขัดแย้งค่อนข้างสูง เนื่องจากคนหรือกลุ่มคน และสังคมมีความแตกต่างทั้งในด้านความคิด ความเชื่อ ค่านิยมความต้องการ ความปรารถนา จากความแตกต่างดังกล่าว สิ่งที่จะสะท้อนให้เห็นภาพ และพบเจอได้บ่อยครั้ง คือกลุ่มคนในวัยทำงาน ทั้งในองค์กรที่เป็นภาครัฐ และเอกชน องค์กรด้านการให้บริการ หรือแม้แต่องค์กรภาคการศึกษา ก็สามารถพบได้ทั่วไป โดยปัญหาดังกล่าวอาจจะมาจากหลายสาเหตุ แต่ที่พบเจอเสมอ คือปัญหา และความขัดแย้งที่เกิดจากการทำงานของคนในองค์กรนั้นๆ นั่นเอง ซึ่งทุกองค์กรย่อมมีความขัดแย้งที่อาจเป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคล หรือกลุ่มบุคคล โดยเราต้องยอมรับว่าความขัดแย้งมักจะเกิดขึ้นตามธรรมชาติ และเป็นปกติของการอยู่ร่วมกันในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งสังคมของการทำงาน ซึ่งไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ การจัดการความขัดแย้งในองค์กรในสังคมทุกระดับ ไม่สามารถหลีกเลี่ยงความขัดแย้งได้ ถือเป็นเรื่องปกติ แต่หากปล่อยละเลยหรือเพิกเฉยอาจจะ

ก่อให้เกิดปัญหาในอนาคตแต่หากมีการจัดการความขัดแย้งผลที่เกิดอาจจะสร้างความเจริญพัฒนาไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน และจะส่งผลดีต่อการบริหารงานคุณภาพในองค์กร

เมื่อกล่าวถึงคำว่า “ความขัดแย้ง” คนส่วนใหญ่มักมองความขัดแย้งไปในด้านลบ ทั้งที่ความจริงแล้วความขัดแย้งนั้นถือเป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นในสังคม เนื่องจากมนุษย์ยังคงต้องรวมตัวกัน และพึ่งพาอาศัยกันและกันเพื่อความอยู่รอด การที่บุคคลจะมีความคิดเห็น ทักษะคติ ความเชื่อ หรือผลประโยชน์ที่ไม่ตรงกันย่อมเกิดมีขึ้นได้เป็นธรรมดา ในสังคมหนึ่ง ๆ อาจเกิดความขัดแย้งขึ้นได้ ตั้งแต่ระดับจุลภาคไปจนถึงระดับมหภาค ยิ่งสังคมมีขนาดใหญ่ขึ้นเพียงใดโอกาสที่จะเกิดความขัดแย้งย่อมมีเพิ่มมากขึ้นเพียงนั้น ความขัดแย้งมีทั้งด้านที่เป็นบวก และด้านที่เป็นลบอยู่ในตัวความขัดแย้ง ในด้านบวกส่งผลให้องค์กรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ และพัฒนานวัตกรรมอยู่เสมอ อีกทั้งยังทำให้เกิดความสามัคคีในกลุ่มหรือองค์กร เกิดความร่วมมือในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพทำให้องค์กรมีความก้าวหน้าส่วนความขัดแย้งที่มากเกินไปก็อาจส่งผลด้านลบต่อองค์กรได้เช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นการทำให้เกิดการแตกความสามัคคีองค์กร ไร้เสถียรภาพเสียโอกาสในการแข่งขัน หรือสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพไปจากองค์กร นักบริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลง หากนักบริหารมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องความขัดแย้งในองค์กรอย่างลึกซึ้งก็จะสามารถนำประโยชน์ที่ได้จากความขัดแย้งไปปรับใช้ในการบริหารบุคลากรในองค์กรให้มีความก้าวหน้าและประสิทธิภาพต่อไป

ในการทำงานเราไม่สามารถทำงานเพียงลำพังคนเดียวได้ ต้องมีการประสานงานกับบุคคลอื่นๆ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินงาน การประสานงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์จะต้องเริ่มจากการสร้างสัมพันธ์ที่ดีต้องรู้จักปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น จึงจะช่วยให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี แต่ก็อาจมีบางคนที่ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ ส่งผลทำให้เกิดปัญหาในการทำงานตามมา และอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงานอีกด้วย ดังนั้นพฤติกรรมการทำงานที่ดีร่วมกับผู้อื่นนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกคนควรมีการฝึกฝน ปรับทัศนคติ มุมมอง แนวคิด มองโลกในแง่บวกหรือด้านอื่นๆ เพื่อให้ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และเมื่อคุณได้รับความร่วมมือจากบุคคลอื่นๆ ก็ส่งผลทำให้คุณมีความสุข สนุก กับงานที่ทำ ส่งผลไปยังหน้าที่การงานของคุณในด้านการพัฒนาทักษะ หรือความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อีกด้วย

สุรพัฒน์ วงศ์เข็มมา (2559) “การทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้การทำงานนั้นเป็นไปด้วยความราบรื่น ปราศจากความขัดแย้งใดๆ ย่อมเป็นได้ยาก เนื่องจากคนจำนวนมากย่อมมีความคิด ความต้องการที่แตกต่างกันไป อาจจะมากบ้างน้อยบ้าง ท่านจะต้องรู้จักอดทนอดกลั้น ใช้ปัญญาไม่ใช้อารมณ์ปรึกษากัน และโอนอ่อนผ่อนตามกันด้วยเหตุผล โดยถือว่าความคิดที่แตกต่างกันนั้นมีสาเหตุที่จะทำให้เป็นข้อขัดแย้ง ได้เถียง เพื่อเอาแพ้เอาชนะกัน แต่เป็นเหตุสำคัญที่จะช่วยให้เกิดความกระจำแจ้งทั้งในวิถีทางและวิธีปฏิบัติงาน”จากพระบรมราโชวาทของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 (กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง 2556:1)

สถาบันการศึกษาก็เช่นกัน เนื่องจากว่าสถาบันการศึกษา ถือว่าเป็นหนึ่งหน่วยงานที่มีคนมาทำงานร่วมกัน เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในส่วนต่างๆ มีบุคคลและกิจกรรมที่หลากหลาย หลากหลายงาน หลากหลายโครงการ เพื่อพัฒนาคนหรือผู้เรียนซึ่งจะเป็นกำลังของชาติในอนาคตต่อไป ดังนั้นเมื่อมีการทำงานร่วมกันของกลุ่มคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป คงจะหลีกเลี่ยงไม่ได้กับปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล อันเนื่องมาจากหลากหลายเหตุผล ทั้งความเห็นที่แตกต่างกันการรับรู้สิ่งจูงใจ ฯลฯ ความขัดแย้งเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน ดังนั้นในบริหารการจัดการความขัดแย้งภายในองค์กรจึงเป็น

เรื่องสำคัญต้นๆ ที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ทุกคนในองค์กรต้องเรียนรู้ และทำความเข้าใจร่วมกันเมื่อเข้าใจ ก็ให้เห็นแนวทางการแก้ไขปัญหาพร้อมกันอย่างเป็นระบบเข้าใจ และเรียนรู้แนวทางหรือวิธีการจัดการความขัดแย้งของแต่ละบุคคล เพื่อนำมาใช้ในการจัดการความขัดแย้งที่ทั้ง 2 ฝ่ายจะเป็นผู้ชนะร่วมกัน เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดีขององค์กรต่อไป

จากความสำคัญและความเป็นมาดังกล่าว เห็นได้ว่าการจัดการความขัดแย้งเป็นสิ่งจำเป็นที่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรต้องให้ความสำคัญ และรู้จักการบริหารจัดการความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นอย่างเหมาะสม ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวมของสถานศึกษา ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษา จึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา เพื่อทราบถึงการจัดการปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น เปรียบเทียบ การบริหารจัดการความขัดแย้งในวิทยาลัยฯ สามารถนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2. คำถามการวิจัย

วิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา เลือกใช้มากที่สุด และวิธีการจัดการดังกล่าว สามารถนำไปสู่การพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพได้หรือไม่

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

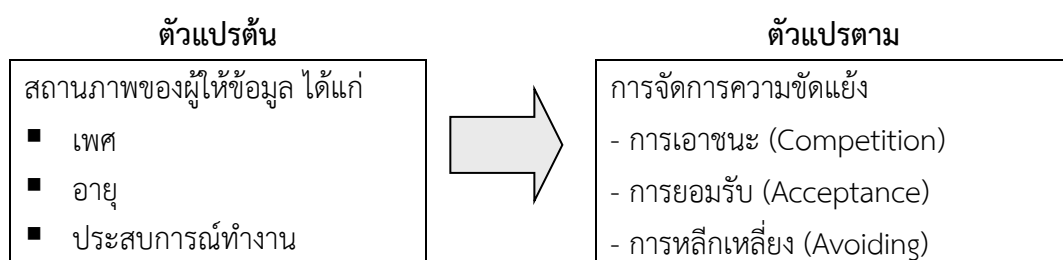
1. เพื่อศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา

4. สมมติฐานการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีการจัดการความขัดแย้งแตกต่างกัน

5. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงนำทฤษฎีของ โทมัส และคิลแมน (Kenneth W. Thomas and Ralph H. Kilmann) มาใช้เป็นแนวทางในการสร้าง กรอบแนวคิด สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยผู้ศึกษาเห็นว่ามีความเหมาะสมกับ บริบทของการศึกษาครั้งนี้



■ ตำแหน่ง

- การร่วมมือ (Collaboration)
- การประนีประนอม (Compromise)

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

6. ผลการวิจัย

1) การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยา พบว่า

การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา สามารถสรุปได้ตามตาราง

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา จำแนกตามรายด้าน ได้แก่ ด้านการเอาชนะ ด้านการยอมรับ ด้านการหลีกเลี่ยงด้านการร่วมมือ และด้านการประนีประนอม

การจัดการความขัดแย้ง	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
1. ด้านการเอาชนะ	4.00	0.84	มาก
2. ด้านการยอมรับ	4.06	0.82	มาก
3. ด้านการหลีกเลี่ยง	2.89	1.13	ปานกลาง
4. ด้านการร่วมมือ	4.13	0.81	มาก
5. ด้านการประนีประนอม	4.14	0.77	มาก
โดยภาพรวม	3.84	0.87	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.84 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.87 และเมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เลือกด้านด้านการประนีประนอม อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.14 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.77 และยังให้ความสำคัญกับข้ออื่นๆ เป็นลำดับ ดังนี้ ด้านการร่วมมือ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.13 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.81 ด้านการยอมรับ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.06 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.82 ด้านการเอาชนะอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.00 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.84 และด้านการหลีกเลี่ยง อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 2.89 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 1.13

2. เปรียบเทียบการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศ

ผลการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยา เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามเพศ พบว่า

เพศชาย ให้ความสำคัญกับการจัดการความขัดแย้ง ด้านการเอาชนะ อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.36 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.96 และเมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้าน การหลีกเลี่ยง อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.07 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.91 รองลงมา ได้แก่ ด้านการยอมรับ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.99 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.96 ด้านการร่วมมือ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.86 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.99 และด้านการประนีประนอม อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.74 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.98

เพศหญิง ให้ความสำคัญกับการจัดการความขัดแย้ง ด้านการเอาชนะ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.12 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.73 และเมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านการ หลีกเลี่ยง อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.06 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.71 รองลงมา ได้แก่ ด้านการยอมรับ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.05 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.71 ด้านการร่วมมือ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.98 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.64 และด้านการประนีประนอม อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.79 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.86

3. การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยา จำแนกตามอายุ พบว่า

ด้านการเอาชนะ อายุที่ให้ความสำคัญมากที่สุด คือ 48 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.39 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.37 และยังให้ความสำคัญกับข้ออื่นๆ เป็นลำดับ ดังนี้ อายุระหว่าง 33 – 37 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.09 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.40 อายุระหว่าง 23 – 27 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.07 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.53 อายุระหว่าง 18 – 22 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.03 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.70 อายุระหว่าง 28 – 32 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.98 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.58 อายุระหว่าง 43 – 47 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.74 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.70 และอายุระหว่าง 38 – 42 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.72 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.44

ด้านการยอมรับ อายุที่ให้ความสำคัญมากที่สุด คือ 48 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.53 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.40 และยังให้ความสำคัญกับข้ออื่นๆ เป็นลำดับ ดังนี้ อายุระหว่าง 23 – 27 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.23 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.54 อายุระหว่าง 28 – 32 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.11 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.52 อายุระหว่าง 43 – 47 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.95 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.66 อายุระหว่าง 18 – 22 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.88 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.69 อายุระหว่าง 38 – 42 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ

3.72 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.62 และอายุระหว่าง 33 – 37 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.61 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.53

ด้านการหลีกเลี่ยง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยอายุ 48 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.23 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.96 และยังให้ความสำคัญกับข้ออื่นๆ เป็นลำดับ ดังนี้ อายุระหว่าง 28 – 32 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.08 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.88 อายุระหว่าง 38 – 42 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 2.93 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.83 อายุระหว่าง 43 – 47 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 2.87 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.86 อายุระหว่าง 33 – 37 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 2.80 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.75 อายุระหว่าง 18 – 22 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 2.79 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.92 และอายุระหว่าง 23–27 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 2.71 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.95

ด้านการร่วมมือ อายุที่ให้ความสำคัญมากที่สุด คือ 48 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.35 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.48 และยังให้ความสำคัญกับข้ออื่นๆ เป็นลำดับ ดังนี้ อายุระหว่าง 23 – 27 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.26 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.59 อายุระหว่าง 43 – 47 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.24 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.47 อายุระหว่าง 28 – 32 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.17 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.49 อายุระหว่าง 33 – 37 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.88 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.42 อายุระหว่าง 38 – 42 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.88 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.56 และอายุระหว่าง 18 – 22 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.71 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.74

ด้านการประนีประนอม อายุที่ให้ความสำคัญมากที่สุด คือ 48 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.57 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.54 และยังให้ความสำคัญกับข้ออื่นๆ เป็นลำดับ ดังนี้ อายุระหว่าง 28–32 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.20 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.58 อายุระหว่าง 23 – 27 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.17 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.48 อายุระหว่าง 43 – 47 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.08 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.59 อายุระหว่าง 38 – 42 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.05 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.77 อายุระหว่าง 33 – 37 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.04 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.38 และอายุระหว่าง 18 – 22 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.75 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.74

4. การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า

ด้านการเอาชนะ ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 13 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.07 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.54 และยังให้ความสำคัญกับข้ออื่นๆ เป็นลำดับ ดังนี้ ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน ระหว่าง 4 - 6 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.04 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.49 ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน ระหว่าง 0 - 3 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.00 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.60 ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน ระหว่าง 7 - 9 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.98 ค่าความเบี่ยงเบน

ด้านการเอาชนะ ผู้ที่มีตำแหน่งงาน บุคลากรทางการศึกษา/ เจ้าหน้าที่ ให้ความสำคัญมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.09 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.62 รองลงมา ได้แก่ ผู้ที่มีตำแหน่งงาน ครู/ครูผู้สอน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.90 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.53 และผู้ที่มีตำแหน่งงาน ผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.34 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.38

ด้านการยอมรับ ผู้ที่มีตำแหน่งงาน ผู้บริหาร ให้ความสำคัญมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.24 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.51 รองลงมา ได้แก่ ผู้ที่มีตำแหน่งงาน บุคลากรทางการศึกษา/ เจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.11 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.65 และผู้ที่มีตำแหน่งงาน ครู/ครูผู้สอน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.00 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.59

ด้านการหลีกเลี่ยง ผู้ที่มีตำแหน่งงาน ผู้บริหาร ให้ความสำคัญมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.13 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 1.06 รองลงมา ได้แก่ ผู้ที่มีตำแหน่งงาน บุคลากรทางการศึกษา/ เจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.03 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 1.07 และผู้ที่มีตำแหน่งงาน ครู/ครูผู้สอน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 2.78 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.75

ด้านการร่วมมือ ผู้ที่มีตำแหน่งงาน ผู้บริหาร ให้ความสำคัญมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.21 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.61 รองลงมา ได้แก่ ผู้ที่มีตำแหน่งงาน บุคลากรทางการศึกษา/ เจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.15 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.61 และผู้ที่มีตำแหน่งงาน ครู/ครูผู้สอน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.10 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.54

ด้านการประนีประนอม ผู้ที่มีตำแหน่งงาน ผู้บริหาร ให้ความสำคัญมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.18 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.71 รองลงมา ได้แก่ ผู้ที่มีตำแหน่งงาน ครู/ครูผู้สอน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.15 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.58 และผู้ที่มีตำแหน่งงาน บุคลากรทางการศึกษา/ เจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.12 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.59

7. อภิปรายผล

จากการศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร สังกัดวิทยาลัย อาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ในภาพรวมรายด้านผู้บริหาร ครูและบุคลากร เลือกการจัดการ ความขัดแย้งด้านการประนีประนอมมากที่สุด และเลือกด้านการหลีกเลี่ยง น้อยที่สุด ในจำนวนทั้ง 5 ด้าน

ด้านการเอาชนะ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับ หาเหตุผลที่จะทำ ให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ สูงที่สุด ซึ่งเห็นได้ชัดจนว่าเป็นเหตุผลของวิธีปฏิบัติในการเอาชนะเพื่อจะ ได้มาซึ่งความต้องการของตนเองให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ กล่าวคือพยายามหาเหตุผลประกอบให้ เป็นไปตามเป้าหมายของตน และเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรายข้อแล้ว พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่ง ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ผู้บริหาร ครูและบุคลากร/เจ้าหน้าที่ ให้ความสำคัญกับด้านการ เอาชนะเหมือนกัน สอดคล้องกับการค้นคว้าอิสระของ สุรพจน์ วงศ์เข็มมา (2559) ซึ่งพบว่าผู้บริหาร และครู เมื่อเปรียบเทียบกันแล้วไม่แตกต่างกัน

ด้านการยอมรับ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญคือ พยายามที่จะนึกถึง ความประสงค์ หรือความพึงพอใจของผู้อื่น สูงที่สุดจะเห็นได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการยอมรับเห็นผลของ ผู้อื่นเพื่อลดปัญหา ความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้น ซึ่งถือว่าการป้องกันทางอ้อมของการจัดการความขัดแย้ง และให้ความสำคัญ กับการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะของทุกคน โดยไม่มีข้อโต้แย้ง แม้ว่าจะอยู่ใน ลำดับสุดท้ายแต่ก็ยังอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรายข้อแล้ว พบว่า ทุกข้ออยู่ใน ระดับมาก ซึ่งไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงสรุปได้ ว่า ผู้บริหาร ครูและบุคลากร/เจ้าหน้าที่ ให้ความสำคัญ กับด้านการเอาชนะเหมือนกัน สอดคล้องกับการ ค้นคว้าอิสระของ สุรพัฒน์ วงศ์เข็มมา (2559) ซึ่ง พบว่า ผู้บริหารและครู เมื่อเปรียบเทียบกับแล้วไม่แตกต่าง กัน และยังสอดคล้องกับ อาชิรญาณ์ เขียว ชุ่ม (2556) อีกด้วย

ด้านการหลีกเลี่ยง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเลือกที่จะ ไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับ ความขัดแย้ง ที่เกิดขึ้น สูงที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ถือว่าเป็นการจัดการความขัดแย้งโดยทั่วไปที่คนส่วนใหญ่เลือกใช้ เป็น หนึ่งในวิธีการจัดการความขัดแย้ง และเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรายข้อแล้ว พบว่า ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญใน ระดับปานกลาง ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ผู้บริหาร ครูและบุคลากร สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ให้ความสำคัญ ด้านการหลีกเลี่ยงเหมือนกัน และอาจมีบางส่วนที่อาจคิดแตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาค้นคว้าอิสระของ ศิริวรรณ มนอัคระผดุง (2559) ที่พบว่าในส่วนของรายละเอียดนั้นผู้บริหาร ครูและบุคลากร สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยา ให้ความสำคัญแตกต่างกัน

ด้านการร่วมมือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเลือกที่จะ ปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็ม ความสามารถสูงสุด และเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับ มากที่สุด ซึ่งเป็นหลักในการทำงานของทุกองค์กรที่ต้องการให้ ทุกคนในองค์กรรู้จักบทบาทและหน้าที่ของ ตนเอง และใช้ศักยภาพของตนเองต่องานที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มความสามารถ เมื่อทุกคนปฏิบัติตาม หน้าที่ที่ได้รับหมายอย่างเต็มความสามารถแล้ว ก็จะเป็นอีกทางหนึ่งที่จะช่วยลดการจัดการความขัดแย้งในการ ทำงานที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และเลือกที่จะยินดีและปฏิบัติตามแนวทางที่เพื่อนร่วมงานเสนอโดยไม่มีข้อ โต้แย้ง เป็นลำดับสุดท้าย แต่แม้ว่าจะอยู่ในลำดับสุดท้าย ยังคงอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหาร ครู และบุคลากร/เจ้าหน้าที่ ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยา ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการร่วมมือเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายในการทำงาน และเพื่อลดปัญหาในการปฏิบัติงาน อีกทั้งเป็นการบริหารการจัดการความ ขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น และเมื่อพิจารณา จากค่าเฉลี่ยรายข้อแล้ว พบว่า 3 ข้อ อยู่ในระดับเดียวกันคือมาก มี 2 ข้อที่ อยู่ระดับมากที่สุด คือ ปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มความสามารถสูงสุด และเข้าใจบทบาท และหน้าที่ของตนเองตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับการค้นคว้าอิสระของ ทศนีย์ ปิ่นสวัสดิ์ (2559) และยังสอดคล้องกับ ศิริวรรณ มนอัคระผดุง (2559) ซึ่งพบว่าให้ความสำคัญ กับด้านการร่วมมือ

ด้านการประนีประนอม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเลือกที่รับฟังความคิดเห็นอย่างเข้าใจและเป็น กลางเพื่อลด อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งถือเป็นหลักการทำงานของทุก องค์กรเช่นกัน นอกเหนือจากด้านการ ร่วมมือ ในด้านการประนีประนอมหากผู้บริหาร ครูและบุคลากร/ เจ้าหน้าที่ ให้ความสำคัญกับด้านนี้มากแสดง ให้เห็นว่า พื้นฐานการทำงานเป็นบุคคลที่ถือว่าเอาใจเขา มาใส่ใจเรา เข้าใจในสถานการณ์ บรรยากาศการ ทำงาน และต้องการจัดการกับความขัดแย้งที่อาจ เกิดขึ้นโดยให้ทุกฝ่ายมีทางออกร่วมกัน โดยมีการ พยายาม หาทางออกที่ดีที่สุดสำหรับทุกฝ่ายในทุกกรณี แม้ว่าจะเลือกเป็นเป็นลำดับสุดท้ายแต่ก็อยู่ในระดับมาก และเมื่อ พิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยรายข้อแล้ว พบว่า 4ข้อ อยู่ในระดับเดียวกันคือ มาก สอดคล้องกับการค้นคว้าอิสระของ

อา ชิริญาณ์ เขียวขุ่ม (2556) โดยผู้บริหาร และครู ให้ความสำคัญกับการจัดการความขัดแย้งด้วยการ ประนีประนอม

เพศ ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา/เจ้าหน้าที่ ให้ความสำคัญกับ การจัดการ ความขัดแย้ง ส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมาก มีเพียงด้านการเอาชนะ ที่ให้ความสำคัญมากที่สุด โดยเพศหญิงให้ ให้ความสำคัญในระดับมาก ทุกด้านให้ความสำคัญ ในระดับมาก ซึ่งเป็นระดับที่เท่ากัน กล่าวโดยสรุปคือ เพศชาย และเพศหญิง ให้ความสำคัญกับ การจัดการความขัดแย้ง ส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการ ค้นคว้าอิสระของ ทศนีย์ ปิ่นสวัสดิ์ (2559) เพศให้ความสำคัญกับการจัดการความขัดแย้งด้านการหลีกเลี่ยง ต่างกัน

อายุ ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา/เจ้าหน้าที่ ให้ความสำคัญกับการจัดการ ความขัดแย้ง ด้านการเอาชนะ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก มีอายุ 48 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการ ยอมรับ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก มีช่วงอายุระหว่าง 23 – 27 ปี และ อายุ 48 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการร่วมมือ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก มีช่วงอายุระหว่าง 23 – 27 ปี อายุระหว่าง 43 – 47 ปี และ อายุ 48 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการประนีประนอม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก มีอายุ 48 ปีขึ้นไป อยู่ใน ระดับมากที่สุด แต่ด้านการหลีกเลี่ยง ทุกช่วงอายุ ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ผู้บริหาร สถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา/เจ้าหน้าที่ ที่มีอายุอยู่ในช่วงดังกล่าว มักจะหลีกเลี่ยง และ ให้ความร่วมมือ กับการจัดการความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น น้อยกว่าช่วงอายุอื่น ซึ่งสอดคล้องกับการ ค้นคว้า อิสระของ อาชิริญาณ์ เขียวขุ่ม (2556) ช่วงอายุให้ความสำคัญกับการจัดการความขัดแย้ง ด้านการหลีกเลี่ยง และด้านการร่วมมือต่างกัน

ประสบการณ์การทำงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา/เจ้าหน้าที่ ให้ ให้ความสำคัญกับระดับของการจัดการความขัดแย้ง ด้านการเอาชนะ ด้านการยอมรับ ด้านการประนีประนอม อยู่ในระดับมาก และด้านการหลีกเลี่ยง ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ผู้บริหาร สถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา/เจ้าหน้าที่ มักจะหลีกเลี่ยงกับการจัดการความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น หมายความว่ากรณีเกิดความขัดแย้งขึ้นมักเลือกใช้การจัดการความขัดแย้งด้านอื่น มากกว่าที่จะเลือกใช้ด้าน การหลีกเลี่ยง

ตำแหน่ง ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา/เจ้าหน้าที่ ให้ความสำคัญ กับระดับ ของการจัดการความขัดแย้ง ด้านการเอาชนะ ครูและบุคลากรทางการศึกษา/เจ้าหน้าที่ ให้ความสำคัญ อยู่ใน ระดับมาก ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการยอมรับ ผู้บริหาร สถานศึกษาให้ความสำคัญ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนครูและบุคลากรทางการศึกษา/เจ้าหน้าที่ ให้ความสำคัญ อยู่ในระดับมาก ด้านการร่วมมือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนครูและบุคลากร ทางการศึกษา/เจ้าหน้าที่ ให้ความสำคัญ อยู่ในระดับมาก ด้านการประนีประนอม อยู่ในระดับมาก แต่ในด้านการ หลีกเลี่ยง ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ส่วนบุคลากร ทางการศึกษา/เจ้าหน้าที่ ให้ความสำคัญ อยู่ในระดับน้อยที่สุด จึงสามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า ผู้บริหาร สถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา/เจ้าหน้าที่ มักจะ เลือกใช้การจัดการความขัดแย้งด้านอื่นมากกว่าที่ จะเลือกใช้ด้านการหลีกเลี่ยง

8. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้

1. เป็นที่น่าสังเกตว่า ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและ บุคลากรทางการศึกษา/เจ้าหน้าที่ ให้ความสำคัญกับการจัดการความขัดแย้ง ด้านการหลีกเลี่ยงน้อย กว่าทุกด้าน หมายความว่าบุคลากรขององค์กรที่ใช้ในการศึกษา มองว่าการหลีกเลี่ยงปัญหาไม่ใช่ทางออกของการจัดการความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น ดังนั้นผลของการวิจัยจึงเป็นประโยชน์สำหรับการ นำไปใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและงานต่อไป

2. เป็นที่สังเกตว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา/เจ้าหน้าที่ ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการจัดการความขัดแย้งด้านการประนีประนอม เป็นอันดับแรก ดังนั้น ในการทำงานใน ระยะยาวอาจส่งผลกระทบต่อองค์กรในอนาคตได้ จึงต้องเตรียมแนวทางป้องกันไว้

3. ความคิดเห็นรายด้านอาจเพิ่มเติมให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับแนวทางการปฏิบัติงาน และสถานการณ์ในปัจจุบันโดยให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละองค์กรเพื่อนำไปปรับใช้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการจัดการความขัดแย้งในขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใหญ่และกว้างขึ้น เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบการจัดการความขัดแย้งของกลุ่มอย่างให้เห็นภาพที่ชัดเจนขึ้น เช่น ผู้บริหาร และ ครู สถาบันอาชีวศึกษาในจังหวัดพะเยา

2. ควรศึกษาการจัดการความขัดแย้งในทฤษฎีที่หลากหลายหรือปรับปรุงแนวคิดทฤษฎีให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

3. ควรเลือกศึกษาโดยใช้วิธีแบบผสม คือให้ทั้งวิจัยเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ เพื่อจะได้นำผลมาเปรียบเทียบและทำให้ผลการวิจัยน่าเชื่อถือเพิ่มมากขึ้น

9. เอกสารอ้างอิง

สุรพัฒน์ วงศ์เข็มมา (2559) ศึกษาเรื่อง การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรในอำเภอนาหมื่นจังหวัดนครพนม, คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยบูรพา

ศิริวรรณ มนอัคระผดุง. (2559). การจัดการความขัดแย้งในองค์การอย่างสร้างสรรค์วารสารวไลยอลงกรณ์ ปรัชน์(มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์) ป6ที่ 6(2), พฤษภาคม-สิงหาคม 2559, หน้า 193-208.

ทัศนีย์ ปินสวัสดิ์. (2559). รายงานวิจัย “เรื่องการจัดการความขัดแย้งเพื่อสร้างความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ของชุมชนพรวุฒนคร จังหวัดนครศรีธรรมราช” นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยรามคำแหง

อโนชา งามจิตร์ : (2562)การจัดการความขัดแย้งของผู้ บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

เว็บ Blog. (2562) การบริหารความขัดแย้ง (Conflict Management). สืบค้นเมื่อ 8 มีนาคม 2565, จาก <https://www.bloggang.com>

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2562). ผู้บริหาร. สืบค้นเมื่อ 13 มีนาคม 2565, <https://th.wikipedia.org>

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2562). ครู. สืบค้นเมื่อ 13 มีนาคม 2565, จาก <https://th.wikipedia.org>

อุสา สุทธิสาคร. (2559). เอกสารประกอบการสอนการจัดการความขัดแย้ง บทที่ 7. สืบค้นเมื่อ 14
มีนาคม 2565. จาก <https://elearning2.utcc.ac.th>