

**ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารความขัดแย้งของอาจารย์
สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
CREATIVE LEADERSHIP AND CONFLICT MANAGEMENT OF TEACHERS IN THE
EDUCATIONAL ADMINISTRATION PROGRAM, FACULTY OF EDUCATION,
BANGKOKTHONBURI UNIVERSITY**

พรหมพิริยะ พนาสนธิ*, กรปภา เจริญชันษา, สมคิด สกุนตลาปัติย์ และ ประพจน์ แยมทิม
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี และ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Phrompiriya Panarson*, Kornpapar Charoenshunsu, Somkid Sakunsatapat and Prapot Yamtim
Bangkokthonburi University, Bangkokthonburi University, Bangkokthonburi University
and Bangkokthonburi University

*Corresponding Author E-mail : phrompiriya.pan@bkkthon.ac.th

(วันที่รับบทความ : กุมภาพันธ์ 17, 2568 ; วันที่แก้ไขบทความ : มีนาคม 19, 2568 ; วันที่ตอบรับบทความ : มีนาคม 21, 2568)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ความคิดเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของอาจารย์ สาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี (2) ความคิดเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของอาจารย์สาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารความขัดแย้งของอาจารย์สาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาหาค่าระหว่าง 0.67-1.00 ทุกข้อคำถาม และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่า 0.92 กลุ่มตัวอย่างคือนักศึกษาระดับการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ปีการศึกษา 2566 จำนวน 169 คน ได้จากวิธีสุ่มแบบการสุ่มอย่างง่าย(Simple Random Sampling) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

(1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของอาจารย์ สาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$)

(2) การบริหารความขัดแย้งของอาจารย์สาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$)

(3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารความขัดแย้งของอาจารย์ สาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงแบบคล้อยตามกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, การบริหารความขัดแย้ง

Abstract

The objectives of this research were to study (1) students' opinions on creative leadership of teachers in the Master of Educational Administration program, Faculty of Education, Bangkokthonburi University; (2) students' opinions on conflict management of teachers in the Master of Educational Administration program, Faculty of Education, Bangkokthonburi University; and (3) relationship between creative leadership and conflict management of instructors in the Master of Educational Administration program, Faculty of Education, Bangkokthonburi University. Content validity values ranged from 0.67-1.00 for all questions and reliability of questionnaire was valuable at 0.92. The

sample consisted of 169 students in master of educational administration, faculty of education, Bangkokthonburi University and obtained by simple random sampling technique. The statistics used for data analysis were percentage, mean, Standard Deviation and hypothesis tested by Pearson Product-Moment Correlation Coefficient.

Major findings were as follow;

(1) Creative leadership of teachers in the Master of Educational Administration program, Faculty of Education, Bangkokthonburi University in the overall was at high level ($\bar{X}$ =4.12).

(2) Conflict management of teachers in the Master of Educational Administration program, Faculty of Education, Bangkokthonburi University in the overall was at high level ($\bar{X}$ =4.25).

(3) Relationship between creative leadership and conflict management of teachers in the Master of Educational Administration program, Faculty of Education, Bangkokthonburi University in the overall was positive high level at .01 statistical significance.

Keywords : Creative Leadership, Conflict Management

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันมีกลุ่มครู/อาจารย์ จำนวนมากมักใช้คำว่า “การจัดการเรียนรู้” แทนการจัดการเรียนการสอนเพราะต้องการให้เน้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญแทนวิธีการเดิมที่ครู/อาจารย์มีบทบาทหลักเนื่องจากผู้จัดการเรียนรู้ต้องการให้มีการจัดการที่ดีเพื่อให้บรรลุผลตามที่ตั้งไว้ นั่นคือห้องเรียนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ผู้เรียนมีความพร้อมในการเรียนรู้แสดงออกถึงความมีระเบียบวินัย รวมทั้งบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (ณรงค์ กาญจนะ, 2553 : 62) แต่เนื่องจากผู้เรียนแต่ละคนมีลักษณะทางกายภาพ ทางจิตภาพ และทางสังคมแตกต่างกัน เมื่อต้องมาเรียนรู้ร่วมกันในห้องเดียวกันย่อมเกิดปัญหาด้านพฤติกรรมต่างๆ ในขณะที่ผู้จัดการเรียนรู้กำลังจัดการเรียนการสอนได้ เช่น การไม่ปฏิบัติตามที่ครูมอบหมาย การขาดสมาธิในการเรียนรู้ การกลั่นแกล้งเพื่อนร่วมชั้นเรียน เป็นต้น ทำให้กล่าวได้ว่า ครู/อาจารย์ ที่จัดการเรียนรู้นอกจากมีหน้าที่จัดการเรียนการสอนแล้วยังต้องมีหน้าที่จัดการกับปัญหาเหล่านี้ด้วย ดังที่สมพร สุทัศน์ (2541 : 133) กล่าวว่า นอกจากครูจะเป็นผู้รับผิดชอบด้านวิชาการแล้วยังต้องรับผิดชอบต่อความประพฤติของผู้เรียนอีกด้วย เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและประสบผลสำเร็จ สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2548 : 436) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการห้องเรียน (Classroom Management) กล่าวสอดคล้องกับที่กล่าวแล้วว่า “ไม่มีเทคนิคหรือวิธีการที่จะใช้ในการจัดการห้องเรียนหรือแก้ปัญหาระเบียบวินัยที่ดีที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะห้องเรียนหนึ่งๆมีลักษณะเป็นเอกลักษณ์ สภาพสิ่งแวดล้อมของห้องเรียนหนึ่งๆก็แตกต่างกัน แต่ละคนก็มีบุคลิกภาพภูมิหลัง สถานภาพทางสังคมเศรษฐกิจ รวมทั้งวัฒนธรรมทางบ้านก็แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้จัดการเรียนรู้จึงควรเลือกวิธีการที่คิดว่าเหมาะสมกับสภาพห้องเรียนของตน

จากที่กล่าวถึงแล้วผู้จัดการเรียนรู้จึงควรมีความรู้และทักษะในการจัดการกับความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นหมายถึงพฤติกรรมต่างๆของผู้เรียนซึ่งต้องมีการอยู่ร่วมกัน ดูแล ใส่ใจ ฟังพาดูซึ่งกันและกันอยู่ตลอดเวลา อาจเกิดการกระทบกระทั่ง ความไม่ลงรอยกัน ส่งผลให้ เกิดความไม่พึงพอใจซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดปัญหามาตาม ส่งผลให้การเรียนรู้ร่วมกันของคนกลุ่มนั้นมีปัญหาความขัดแย้งได้ ซึ่งความขัดแย้งนับเป็นเรื่องปกติในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวันซึ่งการขัดแย้งอาจเกิดขึ้นได้จากระหว่างบุคคลในระดับเดียวกัน หรือกับบุคคลที่ต่างระดับกัน เช่นผู้เรียนที่ได้รับบทบาทเป็นหัวหน้างานกับลูกน้อง ลูกน้องกับลูกน้องดูว่ามีปัญหาความขัดแย้งเกิดขึ้นในชั้นเรียน ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในระดับใดก็ตาม ผู้ที่ทำหน้าที่ในการลดความขัดแย้งหรือแก้ไขปัญหาคือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นปัญหาที่เกิดจากความขัดแย้งเพียงเล็กน้อยหรือปัญหาที่เกิดจากความขัดแย้ง ในระดับใดก็ตามจะต้องเป็นผู้ที่มีจิตใจเป็นกลาง และมีความจริงใจในการแก้ไขปัญหาอย่างแท้จริง ไม่มีผลประโยชน์แอบแฝงสามารถรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นจากคู่ขัดแย้งอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม ซึ่งวิธีการแก้ไขปัญหาคือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในแต่ละครั้งนั้นจะมีวิธีที่แตกต่างกันไป ซึ่งผู้แก้ไขปัญหาก็ต้องพิจารณาอย่างลึกซึ้งตั้งแต่ที่มาของปัญหาความขัดแย้ง คู่ขัดแย้ง ระดับของความขัดแย้ง และแนวทางแก้ไขที่ถูกต้องสอดคล้องกับสถานการณ์นั้นๆ (เฉลิมพร เย็นเยือก, 2553 : 255) ซึ่งในกรณีของการ

จัดการเรียนรู้บุคคลที่มีหน้าที่หลักในการจัดการความขัดแย้งของผู้เรียนในห้องเรียนต้องเป็น ครู/อาจารย์ ที่รับผิดชอบห้องเรียนนั้นๆ

สิ่งสำคัญประการหนึ่งสำหรับครู/อาจารย์ ในการจัดการความขัดแย้งของผู้เรียนในห้องเรียน คือการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ดี เนื่องจาก ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น ประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ โดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรคสิ่งใหม่ๆ (ธีระ รุญเจริญ, 2554 : 80) และปรับกระบวนการในการทำงานต่างๆ ในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัวและยืดหยุ่นมากขึ้น (พสุ เดชะรินทร์, 2553 : 35) การศึกษาเป็นเครื่องมือของการสร้างอย่างสร้างสรรค์ ก่อให้เกิด ผลผลิตในทางสร้างสรรค์เป็นผลผลิตใหม่ๆ ที่เกิดจากความคิดสติปัญญา ครู/อาจารย์ ผู้บริหารการศึกษาต้องมี ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างมีความรับผิดชอบต่อเวลา และที่สำคัญจะต้องเปลี่ยนกระบวนการทัศนใหม่ๆ ในการนำองค์กรสู่ความสำเร็จ (ไพฑูริย์ สินลารัตน์, 2553 : 10) เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครู/อาจารย์ ประกอบด้วย การมีความเป็นผู้นำ การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การมีทัศนคติด้านบวก การมีความสามารถในการปรับตัว การมีความรู้ และความสามารถทางเขาวนปัญญา การมีบุคลิกภาพที่ดี และการมีความสามารถในการสื่อสาร (นเรศ บุญช่วย และคณะ, 2555 : 158)

นักศึกษาสาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ที่สมัครเข้าเรียนในปี การศึกษา 2566 จำนวน 300 คน นักศึกษามากกว่า 90% เป็นบุคคลที่เป็นข้าราชการครูในระดับปฏิบัติการ กล่าวคือ เป็นข้าราชการครู ครูผู้ช่วย ที่มีหน้าที่หลักในการจัดการเรียนการสอน และครูอัตราจ้างซึ่งมีหน้าที่หลักในการจัดการเรียนการสอนเช่นเดียวกัน ครูโรงเรียนเอกชน และอาชีพอื่นๆ อีกเล็กน้อย ซึ่งกลุ่มผู้เรียนเหล่านี้มีพื้นฐานทางการศึกษาที่หลากหลาย ทำให้เมื่อเข้าเรียนจึงมีกลุ่มใหญ่ที่ขาดความมั่นใจในการศึกษา ซึ่งกลุ่มอาจารย์ผู้จัดการเรียนการสอนต่างตระหนักถึงความสำคัญในประเด็นนี้และมีข้อสมมติเบื้องต้นว่าถ้าครู/อาจารย์ ที่การจัดการเรียนรู้ให้กับนักศึกษา มี ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับที่เหมาะสมจะสามารถจัดการกับปัญหาความขัดแย้งที่ผู้เรียนก่อขึ้นในระหว่าง การเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ อาจารย์ในสาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิต จะเป็นบุคคลที่ทัศนคติ และบุคลิกลักษณะที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลเปิดรับประสบการณ์ใหม่ๆ มีอิสระในการคิดและตัดสินใจ ถ้าเผชิญความเสี่ยง มีความเชื่อมั่นและเป็นตัวของตัวเองสูง มีความสามารถในการใช้จินตนาการ สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ มีความยืดหยุ่นปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ไม่ยึดติดกับกรอบความคิดหรือกฎเกณฑ์เดิมๆ

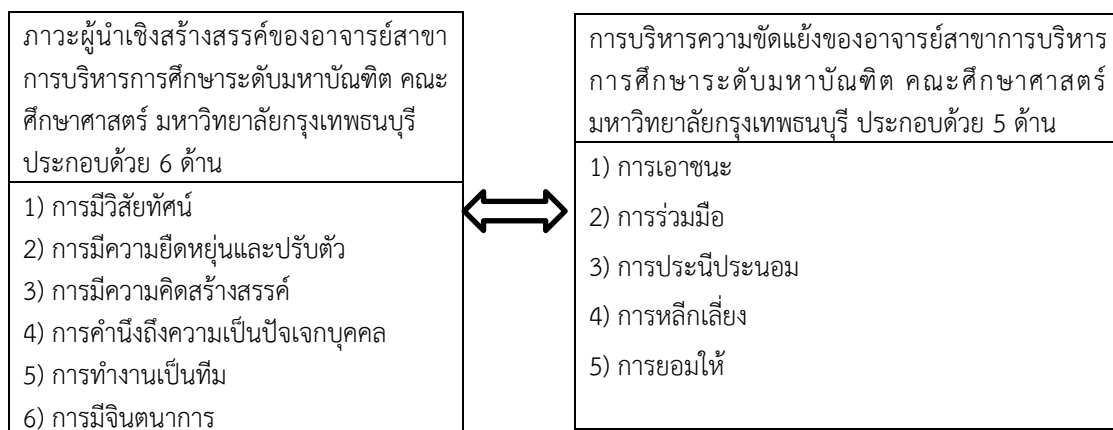
ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจทำการวิจัยในประเด็น ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารความขัดแย้งของอาจารย์สาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของอาจารย์ สาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของอาจารย์สาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารความขัดแย้งของอาจารย์สาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยใช้เนื้อหาด้านภาวะเชิงผู้นำสร้างสรรค์ของอาจารย์สาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ผู้วิจัยสังเคราะห์จากงานวิชาการของนักการศึกษา จำนวน 12 ท่าน ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 3) การมีความคิดสร้างสรรค์ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) การทำงานเป็นทีม และ 6) การมีจินตนาการ และเนื้อหาด้านการบริหารความขัดแย้งของอาจารย์สาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ผู้วิจัยกำหนดตามแนวคิดของโทมัส (Thomus, 1976) ซึ่งมี 5 ด้าน คือ 1) การเอาชนะ 2) การร่วมมือ 3) การประนีประนอม 4) การหลีกเลี่ยง และ 5) การยอมให้ มากำหนดกรอบความคิดในการวิจัยตามแผนภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบความคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารความขัดแย้งของอาจารย์สาขาการบริหาร การศึกษาระดับมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ตามความคิดเห็นของของนักศึกษาสาขา การบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาระดับการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ปีการศึกษา 2566 จำนวน 300 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาระดับการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ปีการศึกษา 2566 จำนวน 169 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ เครซีและมอร์แกน (Robert V. Krejcie, and Daryle W. Morgan, 1970 : 608) และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรที่หนึ่ง คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของอาจารย์สาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีของอาจารย์สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 3) การมีความคิดสร้างสรรค์ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) การทำงานเป็นทีม และ 6) การมีจินตนาการ
2. ตัวแปรที่สอง คือ การบริหารความขัดแย้งของอาจารย์สาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ครั้งนี้ ผู้ศึกษามุ่งศึกษาใน 5 ด้านเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้ง ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การเอาชนะ 2) การร่วมมือ 3) การประนีประนอม 4) การหลีกเลี่ยง และ 5) การยอมให้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Check List) เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารความขัดแย้งของอาจารย์สาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ตามความคิดเห็นของนักศึกษาสาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิต โดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งเป็น 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด	ให้	5	คะแนน
มีระดับความคิดเห็นมาก	ให้	4	คะแนน
มีระดับความคิดเห็นปานกลาง	ให้	3	คะแนน
มีระดับความคิดเห็นน้อย	ให้	2	คะแนน
มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของอาจารย์สาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ตามความคิดเห็นของนักศึกษาสาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิต โดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งเป็น 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด	ให้	5	คะแนน
มีระดับความคิดเห็นมาก	ให้	4	คะแนน
มีระดับความคิดเห็นปานกลาง	ให้	3	คะแนน
มีระดับความคิดเห็นน้อย	ให้	2	คะแนน
มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าทฤษฎีเนื้อหาและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารความขัดแย้งของอาจารย์สาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ ทั้งในและต่างประเทศเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดนิยามปฏิบัติการของวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและแก้ไขปรับปรุงแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และนำแบบสอบถามไปคำนวณค่าด้านความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ได้ข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00
4. นำแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของอาจารย์สาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ ที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะเหมือนกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างคือ นักศึกษาระดับการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ปีการศึกษา 2565 จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Apla coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cranbeach. 1990: 169) ซึ่งแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารความขัดแย้งของอาจารย์สาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าความเที่ยงของเนื้อหา และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่อยู่ในระดับที่ยอมรับได้แล้วไปจัดทำชุดแบบสอบถามฉบับจริงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ Google Form จำนวน 169 ฉบับ โดยได้กลับคืนมาครบทั้ง 169 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 100

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือจากคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการวิจัยจากนักศึกษาระดับการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ปีการศึกษา 2566
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปให้นักศึกษาระดับการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ปีการศึกษา 2566 และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเมื่อได้รับกลับคืน ถ้าพบว่าแบบสอบถามฉบับใดไม่สมบูรณ์ คณะผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลเพิ่มเติม

3. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมดจำนวน 169 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การจัดกระทำข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- (1) ตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
- (2) นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้วยคอมพิวเตอร์

2. การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลดำเนินการ ดังนี้

(1) เกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อมูลเกี่ยวกับภาวะเชิงผู้นำสร้างสรรค์ของอาจารย์สาขาการบริหาร การศึกษาระดับมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์โดยใช้หลักเกณฑ์การ แปลความหมายข้อมูลตามเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2556) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะเชิงผู้นำสร้างสรรค์ของอาจารย์ สาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิตอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะเชิงผู้นำสร้างสรรค์ของอาจารย์ สาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิตอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะเชิงผู้นำสร้างสรรค์ของอาจารย์ สาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิตอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.00 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะเชิงผู้นำสร้างสรรค์ของอาจารย์ สาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิตอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะเชิงผู้นำสร้างสรรค์ของอาจารย์ สาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิตอยู่ในระดับน้อยที่สุด

(2) เกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของอาจารย์สาขาการบริหาร การศึกษาระดับมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์โดยกำหนดหลักเกณฑ์ การวิเคราะห์ข้อมูลตามเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2556) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของอาจารย์ แรงจูงใจในการศึกษาของนักศึกษา สาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิตอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของอาจารย์ สาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิตอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของอาจารย์ สาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิตอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.00 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของอาจารย์ สาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิตอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของอาจารย์ สาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิตอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ กับการบริหารความขัดแย้งของอาจารย์สาขา การบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) โดยพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือถ้าเป็นไปในทางบวกแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้อยตามกันการพิจารณาระดับ ความสัมพันธ์และขนาดของความสัมพันธ์พิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ที่คำนวณและเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่คำนวณได้ ตามเกณฑ์ของซูกรี วงศ์รัตน์ (2553 : 316) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31-0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01-0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของอาจารย์สาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิต ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของอาจารย์สาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมา ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์แต่ยังอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นด้านการบริหารความขัดแย้งของอาจารย์สาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิต การบริหารความขัดแย้งของอาจารย์สาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการประนีประนอม รองลงมา ได้แก่ ด้านการยอมให้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการเอาชนะแต่ยังอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารความขัดแย้งของอาจารย์ สาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารความขัดแย้งของอาจารย์ สาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงแบบค่อยตามกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r_{xtot} = .75$) เมื่อพิจารณารายคู่สามารถพิจารณาได้ ดังนี้

1) เมื่อพิจารณารายคู่จากตัวแปรด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของอาจารย์ สาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ พบว่า

(1) คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุดคือ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของอาจารย์ สาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวกับการบริหารความขัดแย้งของอาจารย์ สาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ เป็นความสัมพันธ์ระดับสูงแบบค่อยตามกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r_{x2ytot} = .76$)

(2) คู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของอาจารย์ สาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ ด้านการทำงานเป็นทีมกับการบริหารความขัดแย้งของอาจารย์ สาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ เป็นความสัมพันธ์ระดับสูงแบบค่อยตามกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r_{x5ytot} = .71$)

2) เมื่อพิจารณารายคู่จากตัวแปรด้านการบริหารความขัดแย้งของอาจารย์ของอาจารย์ สาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ พบว่า

(1) คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุดคือ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของอาจารย์ สาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ ด้านการประนีประนอมกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของอาจารย์ สาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ เป็นความสัมพันธ์ระดับสูงแบบค่อยตามกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r_{y3xtot} = .78$)

(2) คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของอาจารย์ สาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ ด้านการเอาชนะกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของอาจารย์ สาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ เป็นความสัมพันธ์ระดับสูงแบบค่อยตามกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r_{y1xtot} = .74$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของอาจารย์สาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าอาจารย์สาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิต ต่างทราบดีว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในยุคสารสนเทศการควบคุมห้องเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้จะประสบผลสำเร็จจะต้องมีการดำเนินงานโดยใช้ความรู้เป็นฐาน ต้องปรับตัวเพื่อให้ห้องเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง ต้องสร้างความท้าทายให้กับนักศึกษาในการจัดการศึกษาของตนเอง ต้องเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการ

คาดการณ์ล่วงหน้าและผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมใหม่โดยทำให้ทุกคนสามารถแสดงภาวะผู้นำได้อย่างกว้างขวาง ต้องทำให้ห้องเรียนเต็มไปด้วยผู้นำที่ร่วมกันสร้างความมีประสิทธิภาพในการเรียนรู้ ทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม สร้างความสำนึกในความรับผิดชอบร่วมกันแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ทั้งในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์ที่เสี่ยงทำให้นักศึกษามีทักษะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของภุชพล อัมระนันท์ (2559 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วังค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในอำเภอแม่วังค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การบริหารความขัดแย้งของอาจารย์สาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า อาจารย์สาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิตทุกท่านต่างเข้าใจว่าความขัดแย้งเป็นธรรมชาติส่วนหนึ่งที่อาจเกิดขึ้นในห้องเรียน ดังนั้นอาจารย์ที่เป็นผู้จัดการการสอนจึงมีความคิดเห็นว่าการขัดแย้งสามารถส่งผลกระทบที่เป็นบวก โดยเฉพาะเมื่อความขัดแย้งที่เกิดจากพื้นฐานของปัญหามากกว่าเกิดจากพื้นฐานของเรื่องส่วนตัว ในบางกรณีความขัดแย้งเป็นศักยภาพที่เข้าถึงในการแก้ไขปัญหาและสร้างสรรค์ การกระตุ้นให้นักศึกษาสามารถเสนอและอธิบายแนวทางที่แตกต่างกันของความคิด จะนำมาซึ่งการพิจารณาอย่างถี่ถ้วน ทั้งทางเลือกทางออกของปัญหาและผลที่จะเกิดขึ้นในภายหลัง ข้อพิจารณาเหล่านี้เป็นหัวใจของการตัดสินใจของอาจารย์ที่เป็นผู้จัดการการสอนที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้แล้วความขัดแย้งยังสามารถเพิ่มแรงจูงใจ และเป็นการเสริมกำลังความสามารถทำให้สามารถบรรลุความสำเร็จในงานได้ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของวิเชียร วิทย์อุดม (2551) ได้แบ่งแนวคิดด้านความขัดแย้งออกเป็นสองแนวคิด แนวคิดอันแรกมาจากสมมติฐานว่าความขัดแย้งคือพฤติกรรมการทำงานที่ไม่เหมาะสมกับองค์กร อันจะนำซึ่งการต่อสู้จากที่มีจุดมุ่งหมายที่ไม่ตรงกัน การต่อสู้จะไปขัดขวางจากการได้รับผลประโยชน์และการเข้าถึงศักยภาพของคนหรือองค์กร แนวคิดอันที่สองอธิบายว่าความขัดแย้ง คือ ธรรมชาติส่วนหนึ่งของวิถีองค์กร ซึ่งสามารถช่วยปรับปรุงคุณภาพของการตัดสินใจและเพิ่มประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนภรณ์ ดาวกระจ่าง (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารความขัดแย้งของอาจารย์ สาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงแบบคล้ายตามกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r_{xtotytot} = .75$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า อาจารย์สาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มีความเข้าใจถึงสิ่งสำคัญที่ทำให้การจัดการความขัดแย้ง ประสบความสำเร็จและเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ คือ ตนเองต้องเป็นผู้นำทางในการจัดการความขัดแย้งโดย ต้องมีความเข้าใจถึงธรรมชาติของความขัดแย้ง เปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นจากนักศึกษาในห้องเรียน เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นของการแก้ไขปัญหาภายในห้องเรียนอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ ตนเองควรสนับสนุนให้นักศึกษาในห้องเรียน มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเพื่อให้เกิดความร่วมมือ มีการสื่อสารภายในห้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดปัญหาความขัดแย้ง อันเกิดจากความเข้าใจผิด และที่สำคัญตนเองควรใช้หลักคุณธรรมในการจัดการห้องเรียนของตนเอง เพื่อให้นักศึกษาทุกคนเข้าถึงทรัพยากรได้อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม เมื่อตัวอาจารย์รู้จักใช้ประโยชน์จากความขัดแย้งได้ดี ก็จะสามารถจัดการห้องเรียนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์ทำให้ห้องเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายของวิชาตามหลักสูตรกำหนด ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของสมาน ศิริเจริญสุข (2565 : 310) ที่กล่าวว่า ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลง หากนักบริหารหรือผู้นำมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องความขัดแย้งในองค์กรอย่างลึกซึ้งก็จะสามารถนำประโยชน์ที่ได้จากความขัดแย้งไปปรับใช้ในการบริหารบุคลากรในองค์กร ให้มีความก้าวหน้าและประสิทธิภาพต่อไปได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐนิชา กังสาลทิพย์ (2564 : บทคัดย่อ) ได้เขียนบทความเกี่ยวกับผู้นำกับการจัดการความขัดแย้งภายในองค์กร พบว่า ผู้นำต้องมีวิธีรับมือกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมและมี ประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 วิธี ได้แก่ 1) การหลีกเลี่ยง 2) การปรองดอง 3) การประนีประนอม 4) การแข่งขัน และ 5) การร่วมมือ โดยผู้เขียนจำแนกสถานการณ์ความขัดแย้งไว้ 3 สถานการณ์ คือ 1) สถานการณ์ที่เป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคล ผู้นำสามารถใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งแบบ ปรองดองและประนีประนอม 2) สถานการณ์ที่เป็นความขัดแย้งระหว่างกลุ่มหรือองค์กร ควรใช้ วิธีการจัดการความขัดแย้งแบบหลีกเลี่ยงและร่วมมือกัน 3) สถานการณ์ที่เป็นความขัดแย้งระหว่าง

บุคคล กลุ่ม องค์กรที่เป็นความขัดแย้งที่ไม่สามารถหาข้อยุติ มีข้อโต้แย้งและไม่ยอมตกลงกัน ควรใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งแบบการแข่งขัน โดยผู้นำมีบทบาทสำคัญที่ให้อำนาจได้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน และใช้โอกาสจากความขัดแย้งนั้นเพื่อทบทวนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้น เพื่อลดปัญหาและหาทางออกให้กับความขัดแย้งร่วมกันแสวงหาความร่วมมือที่ทั้งสองฝ่ายยอมรับร่วมกันได้มากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. อาจารย์ควรให้ความสำคัญกับการนำความคิดเห็นที่แตกต่างและข้อเสนอแนะ มาเป็นข้อมูลในการแก้ไขปัญหาเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และสามารถจัดการกับปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์เพิ่มมากขึ้น
2. อาจารย์ควรพัฒนาทักษะการตัดสินใจให้รอบคอบ โดยผ่านการคิดและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานเหตุและผลเพิ่มมากขึ้น
3. อาจารย์ควรให้ความสำคัญกับการดำเนินการพัฒนาตัวนักศึกษาและทีมงานที่ตรงกับความต้องการระยะยาวของนักศึกษาเพิ่มมากขึ้น
4. อาจารย์ควรระมัดระวังเมื่อต้องอ้าวงระเบียบกับนักศึกษาเพื่อจะให้ได้ประโยชน์
5. อาจารย์ควรระมัดระวังเมื่อต้องใช้อำนาจจากตำแหน่งแสดงการคุกคามข่มขู่นักศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาในเชิงลึกเพื่อค้นหาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารความขัดแย้งของอาจารย์ สาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของอาจารย์ สาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกับการบริหารความขัดแย้งของอาจารย์ สาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
4. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของอาจารย์ สาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
5. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลกับการบริหารความขัดแย้งของอาจารย์ สาขาการบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

เอกสารอ้างอิง

- กฤษพล อัมระนันท์. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- เฉลิมพร เย็นเยือก. (2553). การสื่อสารในองค์กร. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ : ไทเนรมิตกิจอินเตอร์โปรดักส์.
- ณรงค์ กาญจนะ. (2553). เทคนิคและทักษะการสอนเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- ณัฐชา กังสตาลทิพย์. (2564). ผู้นำกับการจัดการความขัดแย้งภายในองค์กร. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มจร. วิทยาเขตอีสาน, 2 (1), 39-49.
- ธีระ รุญเจริญ. (2554). ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- นเรศ บุญช่วย และคณะ. (2555). แผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 6 (3), 156-166.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

- พสุ เดชะรินทร์. (2553). การวางแผนและการกำหนดยุทธศาสตร์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2553). ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทาง การศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนารักษ์ ดาวกระจ่าง. (2556). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2551). พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์.
- สมาน ศิริเจริญสุข. (2565). ภาวะผู้นำกับการจัดการความขัดแย้ง. วารสารวิจัยวิชาการ, 5 (6), 301–316.
- สมพร สุทัศน์ีย์. (2541). จิตวิทยาการปกครองชั้นเรียน. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2548). จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. New York : Harper Collins Publishers.
- Krejcie, R.V. and D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30 (3) : 607-610.
- Thomas, Kenneth W. (1976). Conflict and Conflict Management. In M.D. Dunnette, Ed, *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago : Rand McNally.