

Conflict Management among School Administrators under the Secondary Educational Service Area Office, Nong Khai

Nuttapong Thinnawieng^{1*}

¹Pitchayabundit College, Thailand

*Corresponding author. E-mail: lynamic@gmail.com

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study conflict management among school administrators, and 2) to compare conflict management among school administrators under The Secondary Educational Service Area Office Nong Khai, based on position, work experience, and educational levels. The sample consisted of 291 individuals including administrators and teachers under The Secondary Educational Service Area Office Nong Khai, selected using the Krejcie & Morgan table and employing stratified sampling. The research utilized 5-point rating scale questionnaires with a confidence level of 0.97. Hypothesis testing included t-tests (Independent Samples) and F-tests (One-Way ANOVA), with post hoc testing using Scheffe's method. The results of the study were as follows: 1) Overall, conflict management among school administrators under The Secondary Educational Service Area Office Nong Khai was at a high level. Among various aspects, accommodation exhibited the highest level. 2) Overall, academic administrators and teachers exhibited differences in their approach to conflict management under The Secondary Educational Service Area Office Nong Khai based on position and work experience, showing statistical significance at the .01 level. However, there were no significant differences observed based on educational levels.

Keywords: Administration, Conflict, Educational Institution Administrators

การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

ณัฐพงศ์ ถิ่นนาเวียง^{1*}

¹วิทยาลัยพณิชยบัณฑิต ประเทศไทย

*Corresponding author. E-mail: lynamic@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย จำนวน 291 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของเชฟเฟ (Scheffe) ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการยอมให้ และ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหาร, ความขัดแย้ง, ผู้บริหารสถานศึกษา

© 2023 JISSD: Journal of Integration Social Sciences and Development

บทนำ

มนุษย์เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสังคม เพราะการพัฒนาโลก สังคม และองค์กรย่อมต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลในการขับเคลื่อนให้เกิดความก้าวหน้า ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับการบริหารบุคคลย่อมมีความพร้อมในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็ว เพราะการอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ สร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน ผ่านการสื่อสารกันในองค์กร บนความหลากหลายทางความคิด ด้วยทัศนคติและมุมมองในการทำงานที่แตกต่างย่อมเกิดความขัดแย้งในองค์กรขึ้นได้ ซึ่งความขัดแย้งของบุคคลในองค์กรนั้นย่อมลดทอนประสิทธิภาพในการจัดการ เพราะความขัดแย้งเป็นพฤติกรรมที่ต้องกรดยับยั้งแนวคิดระหว่าง 2 ฝ่าย ที่มีความคิดเห็นต่างกัน ความขัดแย้งเป็นการต่อสู้กัน หรือการแข่งขันกันระหว่างความคิด ความสนใจ หรือผลประโยชน์ มุมมองค่านิยม แนวทาง ความชอบ อำนาจ สถานภาพ ทรัพยากร ซึ่งความขัดแย้งอาจเกิดขึ้นในตัวใครคนใดคนหนึ่งหรือขัดแย้งกับคนอื่นซึ่งระหว่างคนใดคนหนึ่งกับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง หรือหลายๆ กลุ่ม (วันชัย วัฒนศัพท์ และรัตนภรณ์วัฒนศัพท์, 2552)

ในองค์กรทุกแห่งหรือในกลุ่มบุคคลทุกกลุ่ม ย่อมมีความขัดแย้งเกิดขึ้นเป็นเรื่องธรรมดา การเกิดความคิดเห็นหรือการปฏิบัติไม่ตรงกันระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่ม และพยายามให้ฝ่ายของตนเป็นฝ่ายชนะ ความพยายามนี้อาจกระทำโดยเปิดเผยหรือกระทำโดยนัยโดยไม่ทำอะไร (สมคิด บางโม, 2562) การบริหารความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งจะเผชิญ ความขัดแย้ง และพลิกวิกฤตนั้นให้เป็นโอกาสในการนำพาองค์กร ไปสู่เป้าหมาย การบริหารความขัดแย้งในโลกปัจจุบันที่ก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งวิถีการดำรงชีวิต ลักษณะ การแสดงออกของพฤติกรรม ทัศนคติ ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อันนำมาซึ่งความหลากหลายของบุคคล อันเนื่องมาจาก ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่รวดเร็ว

(ชัยยนต์เพาพาน, 2559) ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กร และบุคลากรในหลายด้าน ซึ่งเป็นปัจจัย ที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง โดยเฉพาะ ในสถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีความหลากหลาย และความแตกต่างระหว่างบุคคลสูง จึงเป็นความท้าทายของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 จะต้องบริหารความขัดแย้ง โดยนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่องค์กรเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2553)

สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่มีความสำคัญทางสังคมที่มีบุคคลมาอยู่ร่วมกันเพื่อปฏิบัติหน้าที่ของตนเป็นจำนวนมาก โดยการอยู่ร่วมกันนี้ย่อมมีความแตกต่างระหว่างบุคคลในหลายๆ ด้าน เช่น บุคลิกภาพ ค่านิยม ตำแหน่ง อายุ การรับรู้ รวมไปถึงพฤติกรรมที่แสดงออกเพื่อให้บรรลุความต้องการหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ของทั้งตัวบุคคลและองค์กร ซึ่งเป้าหมายของการจัดการศึกษาของประเทศไทยมีจุดประสงค์ คือ พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ เป็นคนดีของสังคม และเก่ง ตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 6 กล่าวว่าการจัดการศึกษาของประเทศไทยต้องเป็นไป เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่ สมบูรณ์ทั้งร่างกายสติปัญญา จิตใจ มีความรู้ ควบคู่คุณธรรม มีวัฒนธรรมและมีจริยธรรมในการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่าง ปกติและมีความสุข ซึ่งปัจจัยหนึ่งที่มีผลอย่างยิ่งต่อการศึกษาอย่างมีคุณภาพ คือ การสร้างบรรยากาศในโรงเรียนที่เอื้อต่อการ เรียนรู้โดยบรรยากาศที่สำคัญประการหนึ่งคือบรรยากาศในเรื่องของความขัดแย้ง ซึ่งอาจจะมีผลกระทบต่อบรรยากาศที่เป็นใน เทศทางบวกหรือลบของโรงเรียน ซึ่งเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา (วันชัย วัฒนศัพท์ และรัตนภรณ์วัฒนศัพท์, 2552) การบริหารความ ขัดแย้งคนส่วนใหญ่มักมีความคิดในเรื่องของการบริหารความขัดแย้งในทางลบเราควรศึกษาให้ถ่องแท้ในเรื่องของการบริหาร ความขัดแย้งในรูปแบบพฤติกรรมเมื่อคนเผชิญกับความขัดแย้ง ซึ่งแนวทางการบริหารความขัดแย้งสามารถทำได้หลายวิธี ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ หรือวิธีในการบริหารของผู้บริหารในองค์กรนั้นๆ โดยการบริหารความขัดแย้งตามกรอบแนวคิดของ (Thomas, K. W., 2008) ได้แบ่งวิธีการในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น 5 ด้าน ดังนี้ คือ 1) ด้านการเอาชนะ (Competition) 2) ด้านความร่วมมือ (Collaboration) 3) ด้านการประนีประนอม (Compromising) 4) ด้านการหลีกเลี่ยง (Avoiding) และ 5) ด้านการยอมให้ (Accommodation)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ประกอบด้วย โรงเรียนในจังหวัดหนองคาย มีทั้งหมด 31 โรงเรียน มีครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมด 1,208 คน โรงเรียนที่อยู่ในเขตรับผิดชอบของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย มีหลากหลายโรงเรียนทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาก็ต่างเป็นคนหลากหลายพื้นที่กัน มีค่านิยม ความเชื่อ ความคิด และวัฒนธรรมที่ต่างกันไป จากความแตกต่างที่เกิดขึ้นอันนำมาซึ่งการแข่งขันเพื่อเอาชนะ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ กับปัญหาที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งและส่งผลต่อ สถานศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้วางแผนทางขับเคลื่อนสถานศึกษาตามทิศทางของนโยบายที่กำหนดไว้ จะต้องมีการบริหารจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์ เหมาะสมกับเวลาและสถานการณ์ พร้อมทั้งเปลี่ยนความขัดแย้ง ที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาสเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความคิดสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมอยู่เสมอ โดยการ สร้างความร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรมีความก้าวหน้าส่งผลต่อคุณภาพการ จัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย, 2565)

จากความสำคัญและปัญหาผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ซึ่งเป็นสังคมทางการศึกษาที่มีโครงสร้างขนาดใหญ่ และมีความแตกต่างของบุคลากร อย่างชัดเจน เพื่อนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ อันจะส่งผลต่อการ จัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หนองคาย จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย จำนวน 31 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 65 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,143 คน รวมทั้งสิ้น 1,208 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ปีการศึกษา 2565 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Mogan, 1970 อ้างใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย จำนวน 291 คน จาก 31 โรงเรียน โดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ใช้สถานศึกษาเป็นชั้นกำหนดกลุ่มตัวอย่างแต่ละสถานศึกษาโดยใช้สัดส่วน และสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากรายชื่อกลุ่มตัวอย่างให้ครบตามจำนวนที่กำหนด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมีจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check - List) ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการเอาชนะ 2. ด้านความร่วมมือ 3. ด้านการประนีประนอม 4. ด้านการหลีกเลี่ยง และ 5. ด้านการยอมให้ นำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert's five rating scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือการวิจัย ดังนี้

3.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2 กำหนดวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัย

3.3 สร้างแบบสอบถาม ตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัย

3.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความชัดเจน ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

3.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ภาษาที่ใช้ โดยประเมินความสอดคล้อง (IOC: Index of item objective congruence) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ซึ่งทุกข้อเท่ากับ 1

3.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.7 นำข้อมูลการทดลองใช้แบบสอบถาม มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

3.8 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้และปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์อีกครั้งก่อนนำไปใช้จริง เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการโดยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง พร้อมทั้งนัดหมาย เวลา และสถานที่ ขอรับแบบสอบถามคืน เสร็จแล้วนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา วิเคราะห์โดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

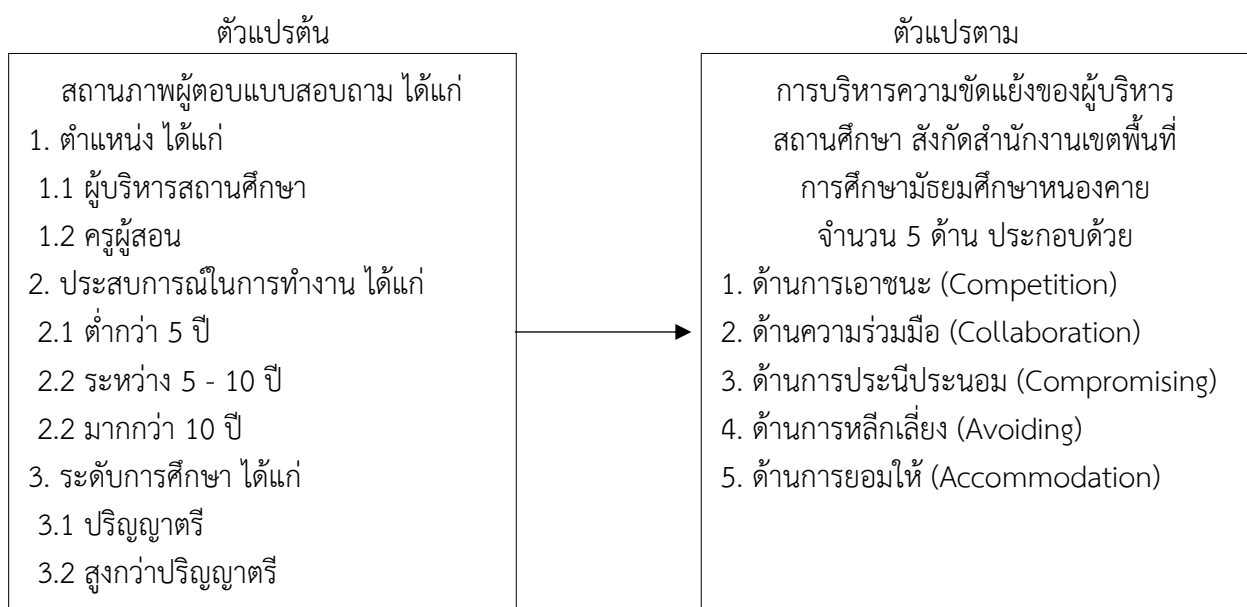
5.2 ข้อมูลการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3 การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย จำแนกตาม ตำแหน่ง และระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples)

5.4 การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย จากการศึกษาแนวคิดของ March and Herbert (2015), Blake and Mouton (1964), Filley (1975), Howat and London (1980), Thomas, K. W. (2008), เสริมศักดิ์ วิชาภรณ์ (2540) และวิจิตร วรุตบางกูร (2546) และนำมาสรุปองค์ประกอบของการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการเอาชนะ 2. ด้านความร่วมมือ 3. ด้านการประนีประนอม 4. ด้านการหลีกเลี่ยง 5. ด้านการยอมให้ และกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยรวมและรายด้าน

การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการเอาชนะ (Competition)	3.59	0.53	มาก
2. ด้านความร่วมมือ (Collaboration)	3.63	0.53	มาก
3. ด้านการประนีประนอม (Compromising)	3.58	0.56	มาก
4. ด้านการหลีกเลี่ยง (Avoiding)	3.52	0.61	มาก
5. ด้านการยอมให้ (Accommodation)	3.67	0.52	มาก
รวม	3.60	0.50	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการยอมให้ (Accommodation) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) รองลงมา คือ ด้านความร่วมมือ (Collaboration) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) ด้านการเอาชนะ (Competition) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) และด้านการประนีประนอม (Compromising) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการหลีกเลี่ยง (Avoiding) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$)

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา

ผลการเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย จำแนกตามตำแหน่ง ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา (n = 31)		ครูผู้สอน (n = 260)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการเอาชนะ (Competition)	3.22	0.44	3.63	0.52	-4.292**	.000
2. ด้านความร่วมมือ (Collaboration)	3.33	0.37	3.67	0.53	-3.484**	.001
3. ด้านการประนีประนอม (Compromising)	3.25	0.41	3.62	0.57	-3.505**	.001
4. ด้านการหลีกเลี่ยง (Avoiding)	3.10	0.49	3.57	0.60	-4.174**	.000
5. ด้านการยอมให้ (Accommodation)	3.38	0.44	3.71	0.52	-3.342**	.001
โดยภาพรวม	3.26	0.37	3.64	0.49	-4.195**	.000

หมายเหตุ: **p ≤ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคายโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการเอาชนะ (Competition)					
ระหว่างกลุ่ม	3.556	2	1.778	6.681**	.001
ภายในกลุ่ม	76.649	288	.266		
รวม	80.206	290			
2. ด้านความร่วมมือ (Collaboration)					
ระหว่างกลุ่ม	3.601	2	1.801	6.735**	.001
ภายในกลุ่ม	76.993	288	.267		
รวม	80.594	290			
3. ด้านการประนีประนอม (Compromising)					
ระหว่างกลุ่ม	3.134	2	1.567	5.078**	.007
ภายในกลุ่ม	88.874	288	.309		
รวม	92.007	290			
4. ด้านการหลีกเลี่ยง (Avoiding)					
ระหว่างกลุ่ม	2.180	2	1.090	2.974	.053
ภายในกลุ่ม	105.552	288	.367		
รวม	107.732	290			
5. ด้านการยอมให้ (Accommodation)					
ระหว่างกลุ่ม	8.812	2	4.406	18.046**	.000
ภายในกลุ่ม	70.314	288	.244		
รวม	79.126	290			
โดยภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	3.514	2	1.757	7.449**	.001
ภายในกลุ่ม	67.936	288	.236		
รวม	71.450	290			

หมายเหตุ: ** $p \leq .01$

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเอาชนะ (Competition) ด้านความร่วมมือ (Collaboration) ด้านการประนีประนอม (Compromising) และด้านการยอมให้ (Accommodation) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านด้านการหลีกเลี่ยง (Avoiding) ไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย จำแนกตามระดับการศึกษา

การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี (n = 225)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 66)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการเอาชนะ (Competition)	3.57	0.54	3.64	0.47	-.835	.404
2. ด้านความร่วมมือ (Collaboration)	3.60	0.50	3.75	0.60	-2.122*	.035
3. ด้านการประนีประนอม (Compromising)	3.54	0.51	3.74	0.70	-2.647*	.009
4. ด้านการหลีกเลี่ยง (Avoiding)	3.53	0.63	3.49	0.53	.555	.579
5. ด้านการยอมให้ (Accommodation)	3.68	0.55	3.64	0.42	.553	.581
โดยภาพรวม	3.58	0.49	3.65	0.51	-.963	.336

หมายเหตุ: * $p \leq .05$

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความร่วมมือ (Collaboration) และด้านการประนีประนอม (Compromising) ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการยอมให้ (Accommodation) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาบริหารความขัดแย้งโดยการเสียสละตนเองเพื่อถนอมน้ำใจและรักษาสัมพันธภาพโดยไม่ต้องการให้กระทบต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ลดความต้องการของตนเองและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร เลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาที่สร้างความพึงพอใจต่อบุคลากร ยอมตามความคิดเห็นของอีกฝ่ายหนึ่งในการรักษาผลประโยชน์ขององค์กรส่วนใหญ่ เพื่อลดความขัดแย้ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ น้ำเพชร ชัยชมภู (2565) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถันไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถันไทยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุรงค์ สุวรรณแสง, อัจฉรา นิยมภา และวิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์ (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคายโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรตำแหน่งผู้บริหารมีความคิดเห็นในการบริหารความขัดแย้งเพื่อแก้ไขปัญหา ลดความรุนแรง คลี่คลายความขัดแย้ง และ สนองความต้องการบุคลากร เพื่อประโยชน์ขององค์กร ส่วนบุคลากรตำแหน่งครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในเรื่องของการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่อย่างเข้าใจ มีความเป็นธรรมและยุติธรรมในการให้รางวัล อีกทั้งการปฏิบัติงานอย่างมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งทำให้ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนมีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชานนท์ เทียมทะนง (2564) ได้ทำการศึกษา เรื่อง พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี จะมีประสบการณ์การในการปฏิบัติงานและมุมมองความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งที่ลึกซึ้งแตกต่างกัน โดยผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานกว่า อาจจะมีมุมมองในการบริหารงานไม่มากเท่าที่ควร อีกทั้งขาดและความเชื่อมั่นจึงไม่อยากจะเกี่ยวข้องหรือกระทำการอันใดที่จะส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งอาจส่งกระทบต่อการบริหารสถานศึกษา จึงพยายามแก้ปัญหาด้วยเหตุผล และพยายามรักษาน้ำใจคู่ขัดแย้งเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นมีความรุนแรงมากขึ้น ส่งผลทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพล หงษ์มาลา (2564) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ น้ำเพชร ชัยชมภู (2565) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีการบริหารความขัดแย้งด้านการเอาชนะ ด้านการร่วมมือ ด้านการประนีประนอม ด้านการหลีกเลี่ยงและด้านการยอมให้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีสภาพแวดล้อมและบริบทที่ไม่ต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน แต่มีลักษณะการทำงาน ความกระตือรือร้นในงาน การอยู่ร่วมกันในสังคม และการได้รับการพัฒนาตนเองในด้านการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา อาจมีลักษณะเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ น้ำเพชร ชัยชมภู (2565) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรจันต์ วงศ์ลังกา (2565) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การบริหารความขัดแย้งภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลำปาง ลำพูน ผลการวิจัย พบว่า การเปรียบเทียบผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลำปาง ลำพูน ที่มีเพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งที่ไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้าน การยอมให้ (Accommodation)

ผลการเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หนองคาย จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคายโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หนองคาย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หนองคาย โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หนองคาย จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยรวมไม่แตกต่าง กัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการยอมให้ (Accommodation) ดังนั้นผู้บริหาร สถานศึกษาควรดำเนินการ ดังนี้

- 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเจรจาต่อรองกัน พยายามที่จะนึกถึงผลประโยชน์หรือความพอใจของผู้อื่น
- 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้วิธีการแก้ไขปัญหามากกว่าการตำหนิหรือทำให้ผู้อื่นเกิดความรู้สึกไม่ดี
- 1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรยอมเสียสละในบางสิ่งบางอย่าง เพื่อให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด
- 1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพยายามรักษาน้ำใจเพื่อร่วมงาน เพื่อรักษาสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกัน
- 1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรยอมเสียสละความต้องการของตนเอง และสนองความต้องการของผู้อื่นเสมอ
- 1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรยอมรับความคิดเห็นส่วนมากเสมอแม้ว่าท่านจะต้องเสียประโยชน์ไปบ้างก็ตาม
- 1.7 ผู้บริหารสถานศึกษาควรปล่อยให้ผู้อื่นมีอิทธิพลเหนือตนเองและยอมทำตามที่ผู้อื่นต้องการ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หนองคาย เชิงคุณภาพ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา จากนั้นนำปัจจัยที่ ได้ไปพัฒนาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กมลนันท์ ศรีจ้อย. (2560). การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี. (ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- จตุรงค์ สุวรรณแสง, อัจฉรา นิยมภา และวิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์. (2564). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2. วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา, 4(1), 1-19.
- จิรกันต์ วงศ์ลังกา. (2565). การบริหารความขัดแย้งภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลำปาง ลำพูน. (การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา).
- นัฐพล หงษ์มาลา. (2564). การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ).
- น้ำเพชร ชัยชมภู. (2565). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย. (การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พัชรภรณ์ กุลบุตร. (2564). การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- วิจิตร วรุตบางกูร. (2546). ศิลปศาสตร์น่ารู้สำหรับผู้บริหาร. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
- วิชานนท์ เทียมทะนง. (2564). พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 32. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์).
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย. (2565). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. หนองคาย: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). ความขัดแย้งการบริหารเพื่อสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ: เลิฟ แอนด์ ลิฟเพรส.
- Blake, R., & Mouton, J. (1964). The Managerial Grid: The Key to Leadership Excellence. Houston, TX: Gulf Publishing Company.
- Filley, A. C. (1975). Interpersonal Conflict Resolution. Glenview, Illinois: Scott, Foresman.
- Howat, G., & London, M. (1980). Attributions of conflict management strategies in supervisor-subordinate dyads. Journal of Applied Psychology, 65(2), 172.
- Simon, H., & March, J. (2015). Administrative behavior and organizations. In Organizational Behavior 2 (pp. 41-59). New York: Routledge.
- Thomas, K. W. (2008). Thomas-kilmann conflict mode. Retrieved from <https://lig360.com/wp-content/uploads/2022/09/Conflict-Styles-Assessment.pdf>.

