วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษา ปีที่ 4 ฉบับที่ 3 (2569) : กันยายน-ธันวาคม : Article ID: e3149
Academic Journal of Graduate School: Vol.4 No.3 (2026) : September - December

การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

Conflict management of school administrators in schools under office of nakhon phanom primary educational service area 2

อภิสิทธิ์ ศรีหาราช[1*] ไพฑูรย์ พวงยอด[2]

Apisit Sriharach [1*] Paitoon Puangyod [2]

[1,2,]สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

[1,2,] Educational Administration and Development, Master of Education, Nakhon Phanom University

*Corresponding Author E-mail : 57210404116@ksu.ac.th

วันที่รับบทความ .....
วันแก้ไขบทความ .....
วันตอบรับบทความ .....

บทคัดย่อ (Abstract)

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 (2) ประเมินความต้องการจำเป็นของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 265 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 50 คน ครู 215 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ฉบับที่ 1 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ .80-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .24-.69 และ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .96 ฉบับที่ 2 แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ .80-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .23-.84 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{Modified}$)

ผลการศึกษาพบว่า (1) สภาพปัจจุบันของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมีค่าเท่ากับ .168 เรียงลำดับค่าสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุด ได้แก่ (1) แบบการหลีกเลี่ยง (2) แบบการปรองดอง (3) แบบการประนีประนอม (4) แบบการครอบงำ (5) แบบการให้ความร่วมมือ

คำสำคัญ (Keywords) : การจัดการความขัดแย้ง, สภาพปัจจุบัน, สภาพที่พึงประสงค์, การประเมินความต้องการจำเป็น

Abstract

This study aimed to (1) examine the current and the desirable situations of the Conflict Management of School Principals in Schools, and (2) assess the needs for the conflict management of School Principals. The sample group consisted of 265 participants, including 50 school administrators and 215 teachers, The sample size was determined using the percentage criteria selected by Stratified Random Sampling. The instruments were two five-rating scale questionnaires: a questionnaire on the current situations of the conflict management of School Principals with the Index of Item Congruence (IC) between .80-1.00, the discrimination between .24-.69, and the reliability of .96; and (2) a questionnaire on the desirable situations of the conflict management of School Principals with the Index of Item Congruence (IC) between .80-1.00, the discrimination between .23-.84 and the reliability of .98 The statistics used were percentage, mean, standard deviation, and the Modified Priority Needs Index. ($PNI_{Modified}$)

The results revealed that (1) the current situations of for the conflict management of School Principals were in overall at the high level, while the desirable situations were at the highest level. (2) The need assessment for the conflict management of School Principals .168, ranking the aspects from highest to lowest as follows: (1) Avoidance Style, (2) Accommodating Style, (3) Compromising Style, (4) Dominating Style and (5) Collaborating Style.

Keywords : Conflict Management , Current Situation , Desired Situation, Needs Assessment

บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันมนุษย์เป็นสังคมที่มีความต้องการอยู่ร่วมกันและพึ่งพาอาศัยกัน ไม่ว่าจะเป็นการทำงานร่วมกัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน หรือการสร้างความสามัคคีเพื่อพัฒนาสังคมให้เป็นที่ที่มีความสุข ซึ่งในบางครั้งอาจเกิดการปะทะหรือความไม่พอใจระหว่างกัน ส่งผลให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันท่วงทีและนำไปสู่ความขัดแย้ง ภายในที่ทำงาน ความขัดแย้งอาจมีสาเหตุจากการที่บุคคลสองฝ่ายขึ้นไปพยายามแย่งชิงสิ่งที่ตนต้องการ รวมถึงมีการขัดขวางไม่ให้อีกฝ่ายหนึ่งสามารถบรรลุเป้าหมายของตนได้ ทั้งสองฝ่ายมักมีความรู้สึกว่าอีกฝ่ายกำลังขัดขวางความพึงพอใจของตน ซึ่งผลลัพธ์ที่ตามมาจากความขัดแย้งอาจส่งผลให้เกิดความล้มเหลวหรือประสิทธิภาพในการทำงานลดลง อย่างไรก็ตาม ในบางสถานการณ์ ความขัดแย้งในระดับที่พอเหมาะก็สามารถเป็นแรงผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ทั้งนี้ผลลัพธ์ของความขัดแย้งอาจเป็นได้ทั้งด้านบวกและด้านลบ ขึ้นอยู่กับปริมาณความขัดแย้งที่เกิดขึ้นและความสามารถของผู้บริหารองค์กรในการรับมือและจัดการกับปัญหาดังกล่าวให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (ณัฐสิทธิ์ ชินวงค์, 2565 : 101-110)

สถานศึกษาในฐานะองค์การที่รวมบุคคลจำนวนมากไว้ด้วยกัน ย่อมต้องเผชิญกับปัญหาความขัดแย้งอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น การบริหารจัดการความขัดแย้งจึงเป็นภารกิจที่ท้าทายสำหรับผู้บริหาร ซึ่งต้องดำเนินการแก้ไขอย่างรอบคอบ ไม่ควรมองข้ามปัญหาที่เกิดขึ้นแม้ว่าบางครั้งความขัดแย้งอาจดูเหมือนจะอยู่เหนือกว่าปัญหานั้นก็ตามในมุมมองปัจจุบัน เราไม่สามารถกล่าวได้ว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ดี เพราะมันเป็นปรากฏการณ์ธรรมชาติที่เกิดขึ้นในทุกองค์การ ผู้บริหารที่มีคุณภาพจำเป็นต้องยอมรับความขัดแย้งและค้นหายุทธวิธีที่เหมาะสมในการแก้ไข โดยใช้ความพยายามในทุกวิถีทาง เนื่องจากความขัดแย้งมีบทบาทสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมขององค์การการเลือกวิธีแก้ปัญหาที่ไม่เหมาะสมกับบรรยากาศในองค์กร อาจก่อให้เกิดการแข่งขันและทำให้ความขัดแย้งทวีความรุนแรง จนถึงขั้นสร้างความเสียหายที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพองค์การ ในทางกลับกัน หากเลือกใช้แนวทางแก้ปัญหาที่เหมาะสม จะสามารถสร้างบรรยากาศที่เป็นบวก ส่งเสริมความร่วมมือ และนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ ดังนั้น บทบาทสำคัญของผู้บริหาสถานศึกษาคือการมีสติ รู้เท่าทันสถานการณ์ พร้อมทั้งนำประสบการณ์และความรู้ที่มีมาใช้สู้กับความขัดแย้ง ทั้งในการสร้างความมั่นคงให้แก่ตนเองและองค์การ อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้องค์การก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพมากขึ้น เมื่อเผชิญกับปัญหา ผู้บริหารต้องไม่นิ่งเฉย และต้องเลือกใช้ วิธีแก้ไขที่หลากหลาย แม้ปัญหาจะมีลักษณะคล้ายกันก็ตาม ซึ่งทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ อายุ และบุคลิกภาพเฉพาะตัวของผู้บริหารแต่ละคน เพราะบางปัญหาอาจถูกแก้ไขได้โดยผู้บริหารคนหนึ่ง ในขณะที่อีกคนอาจต้องใช้เวลาหรือวิธีการที่แตกต่างกัน (เขมมารี รักษ์ชูชีพ, 2553 อ้างอิงใน จิรารัตน์ เขียนรูปครุฑ, 2558 : 224-237)

ความขัดแย้งเป็นปัญหาที่สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกระดับของบุคคล โดยเฉพาะในองค์กรต่าง ๆ ที่คาดหวังให้ผู้บริหารเข้ามามีบทบาทสำคัญในการแก้ไขปัญหาให้ผ่านพ้นไปได้อย่างราบรื่น บางครั้งผู้บริหารอาจเลือกใช้วิธีการแบบเดิม ๆ ที่เคยประสบความสำเร็จมาแล้วในการจัดการความขัดแย้ง แต่ในบางโอกาสก็จำเป็นต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ประสบการณ์ หรือแม้แต่เทคโนโลยีชั้นสูงมาช่วยในการแก้ปัญหา ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารจึงควรเปิดกว้างรับรู้และศึกษาปัญหาเรื่องความขัดแย้งรวมถึงแนวทางการแก้ไขที่หลากหลายเพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในองค์กรต่อไป โดยยอมรับว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติในทุกหน่วยงานสถานศึกษาในฐานะหน่วยงานที่มีภารกิจในการจัดการศึกษา จึงต้องเผชิญกับความท้าทายนี้ด้วย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 รวมทั้งฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545, ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2563 และฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562) ระบุในมาตรา 6 ว่า การจัดการศึกษาต้องมุ่งเป้าไปที่การพัฒนาคนไทยให้มีความสมบูรณ์ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม พร้อมทั้งมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข หลักการสำคัญของการจัดการศึกษาคือการที่ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ โดยให้ความสำคัญกับผู้เรียน และต้องจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของชุมชนและสังคม เพื่อที่จะพัฒนาบุคคลให้กลายเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญที่ต้องทุ่มเททั้งกำลังความคิด กำลังกาย และสติปัญญา เพื่อยกระดับคุณภาพของการศึกษาตามเป้าหมายดังกล่าว โดยที่ในบริบทของการบริหารสถานศึกษา ปัจจัยหลักคือบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารต้องบริหารจัดการ ส่งเสริม

และสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ ภายในบรรยากาศการทำงานที่เน้นความร่วมมือเป็นทีมและความสุขในการทำงาน (กาญจนา แก้วพล, 2560 : 374-388)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานในพื้นที่ โดยมีเขตพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมโรงเรียนทั้งในเขตเมืองและพื้นที่ห่างไกล ซึ่งมีความหลากหลายทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ภายใต้แนวทาง “ยกระดับคุณภาพการศึกษา พัฒนาครูอย่างเป็นระบบ และเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง” (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2, 2568 : ออนไลน์) จากข้อมูลในแผนพัฒนาการศึกษาของเขตพื้นที่พบว่า มีผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูก็ต่างเป็นคนหลากหลายพื้นที่กัน มีค่านิยม ความเชื่อ ความคิดและวัฒนธรรมที่แตกต่างกันมาทำงานร่วมกันอยู่ในสังคมเดียวกัน โรงเรียนประกอบไปด้วย บุคลากรหลายฝ่าย ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาคณะครู ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา ต้องมีการทำงานร่วมกัน เมื่อบุคคลจำนวนมากมาปฏิบัติงานร่วมกันย่อมเกิดปัญหาความแตกต่างระหว่างบุคคลนำไปสู่ปัญหาความขัดแย้งได้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ยังมีประเด็นท้าทายที่เกี่ยวกับเรื่องของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็น แบบการหลีกเลี่ยง (Avoiding) เป็นแนวทางการจัดการความขัดแย้งที่ผู้บริหารเลือกที่จะไม่เผชิญหน้ากับปัญหาหรือหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้ากับคู่ขัดแย้ง โดยหวังว่าปัญหาจะคลี่คลายไปเองตามเวลา วิธีนี้อาจเหมาะสมกับสถานการณ์ที่ความขัดแย้งไม่รุนแรงหรือเมื่อการเผชิญหน้าอาจทำให้สถานการณ์เลวร้ายลง อย่างไรก็ตาม หากใช้บ่อยครั้งอาจสะสมปัญหาและทำให้ความขัดแย้งยืดเยื้อ แบบการประนีประนอม (Compromising) เป็นแนวทางที่เน้นการเจรจาเพื่อหาข้อตกลงร่วมกัน โดยที่แต่ละฝ่ายยอมลดความต้องการบางส่วนลงเพื่อให้เกิดทางออกที่ทั้งสองฝ่ายสามารถยอมรับได้ และทำให้สามารถดำเนินงานต่อไปได้อย่างราบรื่น แบบการให้ความร่วมมือ (Collaborating) เป็นแนวทางที่มุ่งเน้นการทำงานร่วมกันเพื่อหาทางออกที่ดีที่สุด ซึ่งตอบสนองความต้องการของทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียม โดยใช้การเปิดใจ พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างจริงใจ วิธีนี้ถือเป็นรูปแบบที่สร้างความสัมพันธ์อันดีและยั่งยืน แต่ต้องอาศัยเวลา ทักษะในการสื่อสาร และความไว้วางใจระหว่างกัน แบบการปรองดอง (Accommodating) เป็นแนวทางที่ฝ่ายหนึ่งยอมรับความต้องการของอีกฝ่ายโดยลดความต้องการของตนเองลง เพื่อรักษาความสัมพันธ์ วิธีนี้อาจเหมาะในกรณีที่ประเด็นความขัดแย้งไม่ใช่เรื่องสำคัญ หรืออีกฝ่ายมีอำนาจมากกว่า แบบการครอบงำ (Competing) เป็นแนวทางที่ฝ่ายหนึ่งมุ่งมั่นจะเอาชนะและผลักดันให้ความต้องการของตนได้รับการตอบสนอง โดยไม่คำนึงถึงความต้องการของฝ่ายอื่น มักใช้เมื่อสถานการณ์มีความเร่งด่วนหรือเมื่อผู้บริหารมีอำนาจสูงสุด อย่างไรก็ตามรูปแบบเหล่านี้ยังมีข้อจำกัดและเป็นประเด็นสำคัญที่จำเป็นต้องได้รับการศึกษาและพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผ่านกระบวนการวิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้และองค์ประกอบที่ชัดเจนในการจัดการความขัดแย้งที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในพื้นที่ดังกล่าว

ดังนั้น ผู้ศึกษามีความสนใจในการศึกษาพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ซึ่งเป็นเรื่องจำเป็นและที่มี

ความสำคัญอย่างยิ่งในการค้นพบพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารให้ประสบความสำเร็จ ว่าผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีวิธีการจัดการกับความขัดแย้งอย่างไร และวิธีจัดการกับความขัดแย้งวิธีใดที่ผู้บริหารนิยมใช้ ซึ่งในการศึกษาในครั้งนี้ผลการศึกษาสามารถนำมาเพื่อใช้เป็นแนวทาง และเป็นประโยชน์ในการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ และใช้เป็นสารสนเทศพื้นฐาน ทำให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย(Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
2. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการและสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดของการศึกษา ดังนี้ Rahim (2011), Robbins (2016), Howat and London (2016), ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2559), เสนาะ ติเยาว์ (2559), สุธนี บิณฑสันต (2560), พระวัชระ สำโร (2561), พระมหาศิวะ เสน ญาณเมธ (2561), รัฐพล เย็นใจมา และสิญาธร นาคพิน และวิลาวัณย์ สมบูรณ์ (2562) สิญาธร นาคพิน และวิลาวัณย์ สมบูรณ์ (2562), ผู้ศึกษาจึงได้นำข้อมูลดังกล่าวมาสรุปองค์ประกอบการจัดการความขัดแย้ง สรุปได้ว่าองค์ประกอบการจัดการความขัดแย้ง มี 5 แบบ ดังนี้

1. แบบการหลีกเลี่ยง
2. แบบการประนีประนอม
3. แบบการให้ความร่วมมือ
4. แบบการปรองดอง
5. แบบการครอบงำ

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จาก 181 สถานศึกษา จำนวน 1,768 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 181 คน ครู จำนวน 1,587 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2, 2568 : ออนไลน์)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 นครพนม ปีการศึกษา 2568 จาก 181 โรงเรียน จำนวน 265 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 50 คน และครูจำนวน 215 คน โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 15 ได้มาโดยสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 82-83)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย สถานภาพ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 265 คน

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับประยุกต์ใช้แบบ Likert คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด กำหนดคะแนนแต่ละระดับดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 82-83)

2.2 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูในกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 50 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability)

2.3 การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยใช้วิธีการหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ที่เหลือทั้งหมด (Item Total Correlation) โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไป (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2558 : 112-118)

3. เก็บรวบรวมแบบสอบถาม โดยผู้ศึกษาเก็บและรอแบบสอบถามกลับคืนมาจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 265 ฉบับ พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยมีการวิเคราะห์ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบของตารางประกอบ คำบรรยายความเรียง

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย ความเรียงกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วง

ตอนที่ 3 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้ประเมินความต้องการจำเป็นในในการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนซึ่งเป็นข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มาคำนวณหาค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง

4.2 การนำเสนอข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำเสนอค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในรูปแบบของตาราง พร้อมทั้งอธิบายข้อมูล

4.3 นำลำดับความต้องการจำเป็นของข้อคำถามรายข้อแต่ละด้านที่มีค่าสูงกว่าค่าโดยรวมของด้านนั้น ๆ มากำหนดเป็นประเด็นความต้องการจำเป็นในการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน

4.4 สถิติที่ใช้ในการหาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI Modified)

ผลการวิจัย(Research Results)

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามนำเสนอข้อมูล โดยการแสดงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตารางที่ 4 แสดงสถานภาพ ความถี่ และร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

สถานภาพ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	50	18.87
2. ครู	215	81.13
รวม	**265**	**100**

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 100 จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 18.87 และครู จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 81.13

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เสนอข้อมูลโดยแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายละเอียดดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมและจำแนกเป็นรายแบบ

การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. แบบการหลีกเลี่ยง	4.03	.63	มาก	4.76	.27	มากที่สุด
2. แบบการประนีประนอม	4.17	.60	มาก	4.89	.20	มากที่สุด
3. แบบการให้ความร่วมมือ	4.14	.6.2	มาก	4.75	.26	มากที่สุด
4. แบบการปรองดอง	4.09	.62	มาก	4.80	.28	มากที่สุด
5. แบบการครอบงำ	4.10	.62	มาก	4.78	.26	มากที่สุด
รวม	4.10	.58	มาก	4.80	.18	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.10) เมื่อพิจารณาเป็นรายแบบ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.03-4.17) แบบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ แบบที่ 2 แบบการประนีประนอม ($\bar{X}$ = 4.17) และแบบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ แบบที่ 1 แบบการหลีกเลี่ยง

($\bar{X}$ = 4.03)

ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายแบบ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกแบบ ($\bar{X}$ = 4.75 – 4.89) แบบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ แบบที่ แบบการประนีประนอม ($\bar{X}$ = 4.89) และแบบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ แบบที่ 1 แบบการให้ความร่วมมือ ($\bar{X}$ = 4.68)

ตอนที่ 3 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

การประเมินความต้องการจำเป็นของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยนำข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มาคำนวณหาค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น รายละเอียดดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{Modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็นของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมและจำแนกเป็นรายแบบ

การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน	D	I	$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. แบบการหลีกเลี่ยง	4.03	4.76	.181	1
2. แบบการประนีประนอม	4.17	4.89	.173	3
3. แบบการให้ความร่วมมือ	4.14	4.75	.147	5
4. แบบการปรองดอง	4.09	4.80	.174	2
5. แบบการครอบงำ	4.10	4.78	.166	4
รวม	4.11	4.80	.168	-

จากตารางที่ 11 พบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยรวม เท่ากับ .168 เมื่อพิจารณาเป็นรายแบบ พบว่า มีจำนวน 3 แบบ ที่มีค่าสูงกว่าค่าโดยรวม คือ แบบที่ 1 แบบการหลีกเลี่ยง ($PNI_{Modified}$ = .181) แบบที่ 2 แบบการประนีประนอม ($PNI_{Modified}$ = .173) และแบบที่ 4 แบบการปรองดอง ($PNI_{Modified}$ = .174) และแบบที่มีค่าต่ำกว่าค่าโดยรวม คือ แบบที่ 3 แบบการให้ความร่วมมือ ($PNI_{Modified}$ = .147) แบบที่ 5 แบบการครอบงำ ($PNI_{Modified}$ = .166)

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่าโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายแบบ พบว่า อยู่ในระดับมาก แบบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ แบบการประนีประนอม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารหาข้อตกลงที่แต่ละฝ่ายยอมลดทอนความต้องการบางส่วนเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ยอมรับร่วมกันได้ในระยะเวลาอันรวดเร็ว การพยายามถนอมน้ำใจผู้อื่นเพื่อรักษาสัมพันธภาพไว้เมื่อเกิดความขัดแย้ง และยังคงรักษาความสัมพันธ์ระหว่างคู่ขัดแย้งไว้ได้ แม้จะไม่ใช่ชัยชนะสูงสุดของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (สาวิตรี โทบุตร, 2559 : 135-144) ได้วิจัย เรื่องการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า วิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เลือกใช้ทั้ง 5 แบบ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ แบบการประนีประนอม แบบการร่วมมือ แบบการยอมให้ แบบการหลีกเลี่ยง แบบการเอาชนะ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (อริสา กำลังประสิทธิ์, 2566 : 196-209) ได้วิจัย เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่าย พัฒนาคุณภาพการศึกษาเจดีย์หลวง-ท่าก๊อ อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติระดับ มาก ด้านที่มีการปฏิบัติ สูงสุด คือ ด้านวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบประนีประนอม รองลงมาคือด้านวิธีการจัดการ ความขัดแย้งแบบไกล่เกลี่ย และด้านวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบเผชิญหน้าตามลำดับ ด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบบังคับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Welt,E.S, 2000 : 719-728) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียนระดับกลางเปรียบเทียบกับโรงเรียนระดับสูง พบว่า รูปแบบการจัดการความขัดแย้ง (Conflict managementstyles) ที่ใช้กันมากคือแบบประนีประนอม (Compromising) และพบว่า ในโรงเรียนระดับกลาง ใช้รูปแบบการจัดการความขัดแย้งแบบประนีประนอมมากกว่าในโรงเรียน ระดับสูงรูปแบบการจัดการความขัดแย้ง 5 รูปแบบคือ รูปแบบยอมตาม รูปแบบมุ่งชัยชนะ รูปแบบร่วมเผชิญกับความขัดแย้ง รูปแบบหลีกเลียง และรูปแบบประนีประนอม ในโรงเรียนทั้ง 2 ระดับ จะใช้วิธีการศึกษาและเรียนรู้ความแตกต่าง และความต้องการของนักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders) เพื่อใช้รูปแบบการจัดการความขัดแย้ง ให้สอดคล้องกับสาเหตุและความ ต้องการและผู้บริหารจะวางแผนการใช้รูปแบบการจัดการความขัดแย้ง โดยเรียนรู้จากวัฒนธรรม และ จากข้อมูลของผู้มีส่วนร่วม ทั้งนี้ผู้บริหารต้องเผชิญหากับความขัดแย้งอยู่ทุกวันซึงเป็นการบังคับให้ ผู้บริหารต้องใช้กลยุทธวิธีในการจัดการความขัดแย้งเพื่อพัฒนาอยู่ตลอดไป

2. ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายแบบ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกแบบ แบบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ แบบการประนีประนอม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารหาข้อตกลงที่แต่ละฝ่ายยอมลดทอนความต้องการบางส่วน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ยอมรับร่วมกันได้ในระยะเวลาอันรวดเร็ว การพยายามถนอมน้ำใจผู้อื่นเพื่อรักษาสัมพันธภาพไว้เมื่อเกิดความขัดแย้ง และยังคงรักษาความสัมพันธ์ระหว่างคู่ขัดแย้งไว้ได้ แม้จะไม่ใช่ชัยชนะสูงสุดของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย (สรายุทธ วีระวงค์, 2564 : 18-31) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Gulnar Ozyildirim, 2017 : 1-20) ได้วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การจัดการความขัดแย้งของ ผู้บริหารโรงเรียนในขณะที่มีความขัดแย้งกับหัวหน้างาน พบว่า ความขัดแย้งมีอยู่ทุกหนทุกแห่ง เนื่องจากมีความขัดแย้งในองค์กรการศึกษา กลุ่มที่ได้รับผลกระทบจากความขัดแย้งมากที่สุดกลุ่มหนึ่ง คือ ผู้บริหารที่เป็นสะพานเชื่อมระหว่างครูกับผู้ปกครอง หัวหน้างาน จุดมุ่งหมายของการศึกษานี้ คือ การกำหนดกลยุทธ์ที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้กลยุทธ์เหล่านี้บ่อยเพียงใด และเปลี่ยนกลยุทธ์ตามเพศสถานการณ์การศึกษา กลยุทธ์การประนีประนอมจึง เป็นกลยุทธ์ที่ใช้กันมากที่สุด ในขณะที่การครอบงำเป็นกลยุทธ์ที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้น้อยกว่าในขณะที่ ขัดแย้งกับหัวหน้างาน ความถี่ในการหลีกเลี่ยงและครอบงำกลยุทธ์แตกต่างกันไปตามเพศของพวกเขา อย่างมีนัยสำคัญ ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างผู้บริหารในแง่ของสถานการณ์

การศึกษา ของพวกเขา เหตุผลสำหรับกลยุทธ์การจัดการความขัดแย้งสามารถตรวจสอบได้ด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ

3. การประเมินความต้องการจำเป็นของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่าแบบที่มีค่าสูงสุด คือ แบบการหลีกเลี่ยง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการพยายามเพิกเฉยต่อการแก้ปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้ง โดยไม่ให้ความ สนใจต่อประโยชน์ของฝ่ายใด การหลีกเลี่ยงการโต้เถียงและการแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่ไม่ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และการมอบหมายให้ผู้อื่นรับผิดชอบแทนในการแก้ปัญหาใน กรณีที่คนอื่นไม่สามารถจัดการได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ทัศเทพ แช่มเดช, 2566 : 46-58) ได้การวิจัย เรื่อง การจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของสหวิทยาเขตวิมานลอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษานครสวรรค์ สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้ พบว่า จากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ (Balay, 2006 : 5-24) ได้ทำวิจัยเรื่อง กลยุทธ์ในการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารและครูผู้สอน การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เข้าใจถึงวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารและครูผู้สอน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีแนวโน้มที่จะใช้กลยุทธ์ ในการหลีกเลี่ยงและประนีประนอมมากกว่าครู นอกจากนี้ผู้บริหารและครูในโรงเรียนประถมศึกษา เอกชนมีแนวโน้มที่จะใช้ประนีประนอม หลีกเลี่ยงและพฤติกรรมการแข่งขันกว่าเพื่อนร่วมงานที่ โรงเรียนรัฐบาล

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

การศึกษาค้นคว้าเรื่อง การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าอิสระไปใช้

ผลการศึกษาค้นคว้า เรื่อง การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบันของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน แบบการหลีกเลี่ยง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการพยายามเพิกเฉยต่อการแก้ปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้ง โดยไม่ให้ความ สนใจต่อประโยชน์ของฝ่ายใด การหลีกเลี่ยงการโต้เถียงและการแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่ไม่ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และการมอบหมายให้ผู้อื่นรับผิดชอบแทนในการแก้ปัญหาใน กรณีที่คนอื่นไม่สามารถจัดการได้

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2

2.2 ควรศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

เอกสารอ้างอิง (References)

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562*. ราชกิจจานุเบกษา.

กาญจนา แก้วพล. (2560). *การพัฒนาแนวทางการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

จิรารัตน์ เขียนรูปครุฑ. (2558). *การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2559). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ณัฐสิทธิ์ ชินวงค์. (2565). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*. 6(2) : 101-110.

ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2558). *การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา*. มหาสารคาม : ตักศิลาการพิมพ์.

ทัศเทพ แช่มเดช. (2566). *การศึกษาการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาของสหวิทยาเขตวิมานลอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์* (วิทยานิพนธ์ ค.ม.). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

พระมหาศิวะเสน ญาณเมธ. (2561). *รูปแบบการบริหารจัดการความขัดแย้งในพระพุทธศาสนา : วิเคราะห์จากพระไตรปิฎก* (ดุษฎีนิพนธ์). มหาวิทยาลัยสยาม.

พระวัชระ สำโร (กสิวัฒน์). (2561). *กลยุทธ์การบริหารความขัดแย้งตามหลักพุทธบริหารการศึกษา สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา* (ดุษฎีนิพนธ์). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย.

รัฐพล เย็นใจมา, และสุรพล สุยะพรหม. (2561). ความขัดแย้งในสังคม: ทฤษฎีและแนวทางแก้ไข. *วารสารมจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์. 7*(2) : 224–238.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566–2570*.

สาวิตรี โทบุตร. (2559). *การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3* (วิทยานิพนธ์ ค.ม.). มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

สรายุทธ วีระวงค์. (2564). *การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยพะเยา.

สุธนี บิณฑสันต. (2560). *ผลกระทบของรูปแบบการจัดการความขัดแย้งต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมผ่านความไว้วางใจ ความผูกพันพฤติกรรมการจัดการความรู้* (ดุษฎีนิพนธ์). มหาวิทยาลัยบูรพา.

สิญาธร นาคพิน, และวิลาวัณย์ สมบูรณ์. (2562). การบริหารความขัดแย้งในองค์กรภาครัฐ ยุคประเทศไทย 4.0. *วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี*. 6(2) : 21-46.

เสนาะ ติเยาว์. (2559). *หลักการบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อริสา กำลังประสิทธิ์. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเจดีย์หลวง–ท่าก๊อ อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยพะเยา.

Balay, R. (2006). *Conflict management strategies of administrators and teachers*. Asian Journal of Management Cases.

Gulnar Ozyildirim. (2017). *The conflict management strategies of school administrators while conflicting with their supervisors*. Educational Administration, Faculty of Education, Akdeniz University, Turkey.

Howat, G., & London, M. (2016). Attributions of conflict management strategies in supervisor–subordinate dyads. *Journal of Applied Psychology*.

Rahim, M. A. (2011). *Managing conflict in organizations* (3rd ed.). Transaction Publishers.

Robbins, S. P. (2016). *Organizational behavior*. Prentice-Hall.

Welt, E. S. (2000). *Conflict management style of middle school principals compared to comprehensive high school principals* (Ph.D. thesis). University of La Verne.