



การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นราธิวาส เขต 1

Conflict Management of School Administrators under The Narathiwat Primary
Education Service Area Office 1

ซัมรี ตาละ^{1*} และพิมพ์ปิณ สุวรรณโณ²

Zamree Talek^{1*} and Pimpawee Suwanno²

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา¹

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา²

Master's degree student in Educational Administration, Faculty of Education, Yala Rajabhat University¹

Faculty of Education, Yala Rajabhat University²

*Corresponding author, e-mail: 736593010@yru.ac.th เบอร์โทรศัพท์ 093-335-3385

(Received: June 16, 2024; Revised: August 5, 2025, 2025; Accepted: August 6, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำนวน 1,826 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 328 คน ได้มาโดยวิธีโดยใช้สูตรคำนวณของยามานะ สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ และทำการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่น 0.94 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที และทดสอบค่าเอฟ ผลการวิจัยพบว่า

1) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 พบว่า ภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยด้านการยอมให้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและด้านการร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

คำสำคัญ : การบริหารความขัดแย้ง; ผู้บริหารสถานศึกษา; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1

Abstract

This research aimed to 1) To study conflict management of school administrators under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1. 2) To compare the conflict management practices of school administrators under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1, classified by gender, age, educational level, work experience, and school size. The population used in this research consisted of 1,826 teachers working in schools under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1. The sample group comprised 328 participants, selected using Yamane's formula and stratified random sampling, followed by simple random sampling. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.94. The data were analyzed using descriptive statistics: frequency, percentage, mean, and standard deviation, along with t-test and F-test. The research findings revealed that:

1) Overall, the conflict management of school administrators under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1 was at a high level in all aspects, the accommodating approach had the highest average score, while the collaborating approach had the lowest average score 2) The comparison of conflict management practices among school administrators classified by gender, age, educational level, work experience, and school size showed no statistically significant differences in both overall and specific aspects, which was not in line with the research hypothesis.

Keyword: Conflict Management; School Administrators; Narathiwat Primary Education Service Area Office 1

บทนำ

สังคมไทยในปัจจุบันประสบกับความขัดแย้งในทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับประเทศ สังคม องค์กร หน่วยงาน หรือครอบครัว ความขัดแย้งเหล่านี้เกิดจากความแตกต่างในด้านความคิด ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม ความสนใจ และความต้องการของคนในสังคม การแบ่งพรรคแบ่งพวกและกลุ่มสีต่าง ๆ ก็เป็นผลที่ตามมาจากความแตกต่างเหล่านี้ การยอมรับว่าความขัดแย้งเป็นธรรมชาติของมนุษย์และเป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นในสังคมเป็นสิ่งสำคัญ แม้ว่าเราจะไม่สามารถหลีกเลี่ยงความขัดแย้งได้ แต่การเรียนรู้และเข้าใจความขัดแย้งจะช่วยให้สามารถแปลงสภาพความขัดแย้งให้เป็นประโยชน์ได้ ด้านการศึกษาและการบริหารงาน ความขัดแย้งอาจเป็นแรงผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา หากไม่มีการเปลี่ยนแปลง สังคมก็จะไม่มีความเจริญก้าวหน้า ดังนั้น การจัดการความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพและการใช้ความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์จึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาสังคมไปในทางที่ดีขึ้น การยอมรับและจัดการความขัดแย้งด้วยความรอบคอบและสติปัญญาจะช่วยให้สังคมสามารถเผชิญกับความท้าทายต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดบรรยากาศของความร่วมมือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ทำให้สังคมเจริญก้าวหน้าไปในทิศทางที่สร้างสรรค์ สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในสังคม เนื่องจากเป็นที่รวมของบุคคลหลากหลายที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ร่วมกัน ความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความคิด ทัศนคติ ความนิยม ความสนใจ และความต้องการ ย่อมนำไปสู่ความขัดแย้งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ การบริหารความขัดแย้งจึงเป็นงานที่ท้าทายและซับซ้อนสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการจัดการความขัดแย้ง โดยต้องมีความรอบคอบและไม่ควรละเลยปัญหาความขัดแย้ง ผู้บริหารต้องเรียนรู้และใช้ความสติ ความรู้ และประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหา เพื่อสร้างความศรัทธาและความไว้วางใจจากบุคคลรอบข้างและในองค์กร ซึ่งจะช่วยผลักดันให้องค์กรก้าวหน้าไปในทางที่ดีขึ้นเรื่อย ๆ ในกระบวนการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ผู้บริหารแต่ละคนอาจใช้วิธีการที่ต่างกันไป ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และบุคลิกภาพเฉพาะตัว (เชมมารี รักชูชีพ, 2553) ความขัดแย้งไม่ใช่สิ่งดีหรือไม่ดี แต่เป็นพลังสำคัญที่มีผลต่อพฤติกรรมขององค์กร ซึ่งผลลัพธ์ของการแก้ปัญหาความขัดแย้งจะขึ้นอยู่กับวิธีการแก้ปัญหาของผู้บริหาร หากใช้วิธีการที่ไม่เหมาะสมจะทำให้บรรยากาศในองค์กรเต็มไปด้วยการแข่งขันคุกคามและความไม่เชื่อใจซึ่งกันและกัน แต่หากใช้วิธีการที่เหมาะสมจะสร้างบรรยากาศของความร่วมมือและการสนับสนุน ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าไปได้ การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาเป็นภารกิจที่ท้าทาย ผู้บริหารต้องยอมรับและเรียนรู้ที่จะจัดการกับความขัดแย้งอย่างมีสติและรอบคอบ การใช้ความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์และสร้างบรรยากาศของความร่วมมือจะช่วยให้สถานศึกษามีประสิทธิผลและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น ทั้งนี้ความสำเร็จของการแก้ปัญหาความขัดแย้งจะขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารในการจัดการปัญหาและสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรและสนับสนุนภายในองค์กร

การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ถือเป็นภารกิจที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ความขัดแย้งแม้เพียงเล็กน้อยสามารถลุกลามไปสู่ระดับองค์กรได้ หากไม่จัดการอย่างรอบคอบ ผู้บริหารจำเป็นต้อง

ยอมรับความขัดแย้งและหาวิธีการจัดการอย่างมีสติ โดยใช้ข้อมูล ความรู้ และประสบการณ์เป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์สถานการณ์และการใช้ความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์ การดำเนินการเช่นนี้จะช่วยให้สถานศึกษามีประสิทธิผลและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น หนึ่งในวิธีการบริหารความขัดแย้งที่ผู้บริหารนิยมใช้คือ แนวคิดของ Thomas & Kilmann ซึ่งจำแนกการบริหารความขัดแย้งออกเป็น 5 แบบ ได้แก่ 1) การเอาชนะ 2) การร่วมมือ 3) การประนีประนอม 4) การหลีกเลี่ยง 5) การยอมให้ (Thomas & Kilmann, 1987 อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาภรณ์, 2540) การเลือกวิธีการที่เหมาะสมขึ้นอยู่กับสถานการณ์และบริบทที่เกิดขึ้นในขณะนั้น ผู้บริหารที่สามารถบริหารจัดการความขัดแย้งได้ดีจะสร้างบรรยากาศของความร่วมมือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ทำให้สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีทั้งหมด 143 โรงเรียน ซึ่งเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้เกิดการศึกษาและไม่สามารถหลีกเลี่ยงความขัดแย้งได้ เนื่องจากมีภาระงานจำนวนมาก เช่น งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคลากร และงานบริหารทั่วไป การดำเนินงานเหล่านี้ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องต้องมีการแบ่งงาน ส่งผลให้ครูมีงานนอกเหนือจากการสอนมากเกินไป จึงเกิดความกดดัน เช่น งานด้านการเงิน บัญชี และพัสดุเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้และความสามารถเฉพาะทาง แต่เนื่องจากไม่มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านนี้โดยตรง ทำให้เกิดความผิดพลาดในการจัดทำเอกสารเบิกจ่าย และครูปฏิบัติงานทำให้เกิดความขัดแย้งในสถานศึกษา นอกจากนี้ การทำงานร่วมกันและการติดต่อประสานงานที่บุคลากรมาจากหลายพื้นที่ที่มีความแตกต่างกันในด้านความคิด ค่านิยม ความเชื่อ ทัศนคติ วัฒนธรรม และความต้องการ ส่งผลให้เกิดความขัดแย้ง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการวางแผนและขับเคลื่อนสถานศึกษาตามนโยบายที่ตั้งไว้ ต้องพัฒนาตนเองและเข้าใจในปัญหาความขัดแย้ง ใช้หลักการบริหารในการแก้ไขปัญหาและจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์เหมาะสมกับเวลาและสถานการณ์ ผู้บริหารที่ดีจะสร้างความไว้วางใจจากบุคลากรในสถานศึกษา ทำให้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้รับการแก้ไข และเปลี่ยนเป็นโอกาสที่ทำให้ครูและบุคลากรมีความพร้อมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ทুমเทเสี่ยสละ กระตือรือร้น และมุ่งมั่นในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรมีความก้าวหน้าและพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2566)

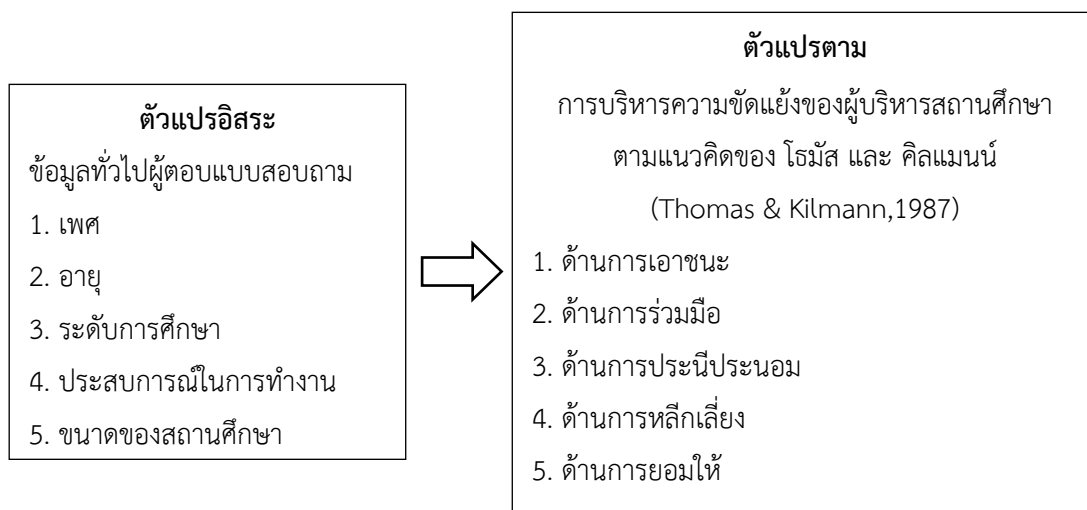
จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติงานสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สนใจศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อจะนำข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ มาเป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารงานต่าง ๆ ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในศตวรรษที่ 21 อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และ ขนาดสถานศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,826 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 328 คน ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณของยามานะ (Yamane) สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะเครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ปรับแบบสอบถามมาจากรายงานวิจัยของ น้ำเพชร ชัยชมภู (2565) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด สอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 สอดคล้องกับเนื้อหาจำนวน 5 ด้านตามแนวคิดของโธมัสและคิลแมนน์ (Thomas & Kilmann, 1987 อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2540) จำนวน 50 ข้อดังนี้

- | | |
|-----------------------|--------------|
| 1) ด้านการเอาชนะ | จำนวน 10 ข้อ |
| 2) ด้านการร่วมมือ | จำนวน 10 ข้อ |
| 3) ด้านการประนีประนอม | จำนวน 10 ข้อ |
| 4) ด้านการหลีกเลี่ยง | จำนวน 10 ข้อ |
| 5) ด้านการยอมให้ | จำนวน 10 ข้อ |

เกณฑ์การให้คะแนนในแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า โดยกำหนดค่าของลำดับคะแนนดังนี้

- | | |
|---|---|
| 5 | หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารความขัดแย้งอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารความขัดแย้งอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารความขัดแย้งอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารความขัดแย้งอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารความขัดแย้งอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามลำดับขั้น ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และความรู้เกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถาม ให้สอดคล้องกับตัวแปรที่จะศึกษาทั้ง 5 ด้าน เกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา พัฒนาแบบสอบถามมาจากงานวิจัยของ น้ำเพชร ชัยชมภู (2565) แล้วนำมาเสนอกับอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อขอคำแนะนำและพิจารณาปรับปรุงแก้ไข
3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อพิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องกับเนื้อหา ความถูกต้องของภาษา และความชัดเจนในข้อคำถามเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาให้ข้อเสนอแนะ
4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านเพื่อ พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (The Index of Item Objective Congruence: IOC) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) โดยให้คะแนน ดังนี้
 - +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามตรงกับขอบข่ายในประเด็นหลักของเนื้อหา
 - 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามตรงกับขอบข่ายในประเด็นหลักของเนื้อหา
 - 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่ตรงกับขอบข่ายในประเด็นหลักของเนื้อหาคัดเลือกข้อคำถามที่มีดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .60 ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า .60 จะนำไปปรับปรุงหรือตัดทิ้ง ผลการตรวจสอบพบว่าข้อคำถามมีค่า IOC 0.67 – 1.00 ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ สามารถนำมาใช้ได้
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาความสอดคล้องและได้ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง และนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูผู้สอนที่เป็นประชากรนอกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งผลการหาค่าความเชื่อมั่นมีค่าเท่ากับ 0.944 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ได้
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ ทำการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ตรวจสอบความสมบูรณ์อีกครั้งก่อนนำไปใช้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา เรียนถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 เพื่อนำส่งถึงครูในหน่วยงาน เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการวิจัย
2. ผู้ค้นคว้าอิสระนำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถามออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชัน Google Form ถึงสถานศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผ่าน my office ของสถานศึกษาที่ผู้ค้นคว้าอิสระปฏิบัติงานอยู่ เพื่อขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม ภายใน 5 วัน
3. ผู้ค้นคว้าอิสระรับคำตอบจากการส่งแบบสอบถามออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชัน Google Form รวบรวมกลับคืนมา จำนวน 328 คน คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล การค้นคว้าอิสระต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลำดับ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ และนำผลการวิเคราะห์เสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย
2. วิเคราะห์ระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แปลผลตามเกณฑ์ของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ดังนี้
 - 4.51-5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาการบริหารความขัดแย้งอยู่ในระดับมากที่สุด
 - 3.51-4.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาการบริหารความขัดแย้งอยู่ในระดับมาก
 - 2.51-3.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาการบริหารความขัดแย้งอยู่ในระดับปานกลาง
 - 1.51-2.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาการบริหารความขัดแย้งอยู่ในระดับน้อย
 - 1.00-1.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาการบริหารความขัดแย้งอยู่ในระดับน้อยที่สุด
3. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา โดยการทดสอบค่าที (t-Test) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำอธิบายได้ตาราง
4. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) หากพบความแตกต่าง ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟต์ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 มีผลการวิจัยดังนี้

1. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 พบว่าระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการบริหารความขัดแย้งที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการยอมให้ รองลงมาคือ ด้านการหลีกเลี่ยง และด้านประนีประนอม และด้านที่มีการบริหารความขัดแย้งที่ ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการร่วมมือ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1

ด้านที่	การบริหารความขัดแย้ง	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1	ด้านการเอาชนะ	4.22	0.28	มาก
2	ด้านการร่วมมือ	4.16	0.22	มาก
3	ด้านการประนีประนอม	4.23	0.27	มาก
4	ด้านการหลีกเลี่ยง	4.23	0.24	มาก
5	ด้านการยอมให้	4.24	0.24	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 พบว่า ด้านที่มีการบริหารความขัดแย้งที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการยอมให้ ($\bar{x} = 4.24$, $SD=0.24$) รองลงมาคือ ด้านการหลีกเลี่ยง ($\bar{x} = 4.23$, $SD= 0.24$) และด้านประนีประนอม ($\bar{x} = 4.23$, $SD=0.27$) และด้านที่มีการบริหารความขัดแย้งที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการร่วมมือ ($\bar{x} = 4.16$, $SD=0.22$)

2. การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาด สถานศึกษา พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 พบว่า ส่วนใหญ่ มีระดับการบริหารความขัดแย้งอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการบริหาร

ความขัดแย้งที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการยอมให้ รองลงมาคือ ด้านการหลีกเลี่ยง ด้านการประนีประนอม และด้านการเอาชนะ และด้านที่มีการบริหารความขัดแย้งที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการร่วมมือ

2. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการเอาชนะ โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงถึงเหตุผลให้ครูเห็นว่าวิธีการแก้ไขปัญหานั้นถูกต้อง รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินวิธีการที่แตกต่างหลากหลายตามอำนาจหน้าที่ของตนในการแก้ไขปัญหา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการอ้าระเียบบ กฎเกณฑ์แก่ครู เพื่อจะให้ตนได้ประโยชน์และได้ชัยชนะในที่สุด

3. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการร่วมมือ โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการรับฟังความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่แตกต่างหลากหลายและเปิดเผย รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการหาวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยความยุติธรรมและโปร่งใส และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ร่วมกันกันในการแก้ปัญหาคความขัดแย้งในสถานศึกษา

4. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการประนีประนอม โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความพยายามหาจุดกึ่งกลางระหว่างความคิดเห็นของตนเองกับความเห็นของครู รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความพยายามให้ครู มีการตกลงกันเพื่อให้เกิดความประนีประนอมกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความพยายามทำให้ การได้เปรียบเสียเปรียบของทุกฝ่ายเป็นไปด้วยความยุติธรรม

5. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการหลีกเลี่ยง โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการขอความช่วยเหลือจากครูให้มาช่วยแก้ปัญหาความขัดแย้งเสมอ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาพยายามหลีกเลี่ยงการอภิปรายปัญหาโดยตรงไปตรงมา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามักจะขยเวลาออกไปก่อนในการแก้ไขปัญหาจนกว่าจะมีเวลาคิดอย่างรอบคอบ

6. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการยอมให้ โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเจรจาต่อรองและพยายามที่จะนึกถึงความต้องการหรือความพึงพอใจของครู

รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีรักษาหัวใจของครูเพื่อรักษาสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนึกถึงความพึงพอใจของครูในการเจรจาต่อรองการบริหารงานเสมอ

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยขออภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1.1 ด้านการเอาชนะ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนันทน์ภัส แซ่มเงิน (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเขมิกา ยินขุนทด (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่องการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 สุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการมุ่งหาเหตุผลในการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ มีใช้วิธีการที่หลากหลายตามอำนาจหน้าที่ของตน ในการแก้ไขปัญหา อธิบายให้ครูเห็นว่าวิธีการแก้ไขปัญหามาของตนเองถูกต้อง ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งใช้สิทธิในการแสดงความคิดเห็นของตนเองกับปัญหาที่เกิดขึ้น มีการใช้วิธีการต่าง ๆ จูงใจให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องยอมรับความคิดเห็นของตนเอง สอดคล้องกับ จีราลักษณ์ วงษ์แก้ว (2562) ได้กล่าวว่า การเอาชนะ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการกับความขัดแย้งโดยให้ผู้อื่นดำเนินการตามกฎหมาย กฎระเบียบ วิธีการและคำสั่งที่ผู้บริหารยึดถือปฏิบัติเท่านั้นโดยไม่ใช้อำนาจสั่งการตามอำนาจที่มีอยู่ ไม่ให้มีการโต้แย้งและไม่สนใจความต้องการและความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชา

1.2 ด้านการร่วมมือ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของน้ำเพชร ชัยชมภู (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนิรธายา เจริญภา (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปัตตานี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการรับฟังความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่แตกต่างหลากหลายและเปิดเผย มีแสวงหาความร่วมมือ และความช่วยเหลือจากครูอยู่เสมอในการแก้ไขปัญหาและผู้บริหารสถานศึกษามีความพยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดยตระหนักถึงความคิดเห็นที่แตกต่างหลากหลาย ให้บุคลากรมาทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับ รุ่งนภา กระสังข์ (2559) ได้กล่าวไว้ การร่วมมือหมายถึงกระบวนการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่ผู้บริหารให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการสำรวจและพิจารณาปัญหาอย่างเปิดเผย โดยการหาทางเลือกที่

สร้างสรรค์และรวบรวมความคิดที่ดีจากทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ทุกฝ่ายยอมรับและมีมติเป็นเอกฉันท์ นอกจากนี้การร่วมมือยังช่วยจัดต้นเหตุปัญหาไม่ให้เกิดขึ้นในอนาคต ประสานความรู้สึกที่ดีระหว่างบุคคล และทดสอบจุดยืนของตนเองเพื่อเข้าใจผู้อื่น ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความพอใจทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น

1.3 ด้านการประนีประนอม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของจิรกานต์ วงศ์ลังกา (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารความขัดแย้งภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลำปาง ลำพูน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพัตรา ครีงมี (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความพยายามแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยประนีประนอม ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูเข้าจัดการเจรจาไกล่เกลี่ยยุติปัญหาและตกลงกันเพื่อประนีประนอมปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษามีการยอมให้ครูได้ในสิ่งที่ต้องการเมื่อมีการร้องขอ ผู้บริหารสถานศึกษามีความพยายามหาจุดกึ่งกลางระหว่างความคิดเห็นของตนเองกับความคิดเห็นของครู สอดคล้องกับ ณัฐณิการ์ แก้วสุธา (2563) ได้กล่าวว่า การประนีประนอม หมายถึง ผู้บริหารยินดียอมรับฟังข้อขัดแย้งของคู่กรณีมาพิจารณา ถอยกันคนละก้าวและพบกันครึ่งทาง ใช้หลักการเจรจาต่อรองและใช้วิธีไกล่เกลี่ยพยายามประนีประนอมยอมเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ มีการพบปะหารือการเพื่อลดความตึงเครียดในการทำงาน

1.4 ด้านการหลีกเลี่ยง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของประกายกาญจน์ แดงมาดี (2559) ได้ศึกษา การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย นครปฐม (พระตำหนักสวนกุหลาบมัธยม) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของธนพงษ์ จอมพระ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามักจะขยายเวลาออกไปก่อนในการแก้ไขปัญหาจนกว่าจะมีเวลาคิดอย่างรอบคอบ ผู้บริหารสถานศึกษามีพยายามหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นซึ่งจะนำไปสู่การโต้แย้ง มีการแก้ปัญหาเท่าที่จำเป็นเพื่อหลีกเลี่ยงความตึงเครียด หลีกเลี่ยงการอภิปรายปัญหาอย่างตรงไปตรงมาพยายามลดความขัดแย้งโดยไม่นำมาเป็นที่วิตกกังวล และมีการมอบหมายให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับผิดชอบแทนในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับอนุสรฯ สิงห์โต (2561) ได้กล่าวว่า การหลีกเลี่ยง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการกับความขัดแย้งโดยยอมรับว่าปัญหา แต่มีความคิดเห็นว่าความขัดแย้งนั้น เป็นเรื่องเล็กน้อยจึงเพิกเฉยกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นไม่เกี่ยวข้องไม่ได้แย้งโดยเชื่อว่าความขัดแย้งจะลดลงเมื่อเวลาผ่านไป

1.5 ด้านการยอมให้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของน้ำเพชร ชัยชมภู (2565) ได้ศึกษา การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตสุรินทร์ไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอำนาจ นุ่มฤทธิ์ (2560)

ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการเจรจาต่อรอง และพยายามที่จะนึกถึงความต้องการหรือความพึงพอใจของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ใช้วิธีการแก้ไขปัญหามากกว่าไม่ทำร้ายจิตใจหรือทำให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดความรู้สึกที่ไม่ดี ผู้บริหารสถานศึกษามีการยอมเสียสละในบางสิ่ง บางอย่างเพื่อให้เกิดปัญหาในการบริหารงานน้อยที่สุด มีความพยายามรักษาน้ำใจของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อรักษาสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับ จีราลักษณ์ วงษ์แก้ว (2562) ได้กล่าวว่า การยอมให้ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการกับความขัดแย้งด้วยการยอมเสียสละความต้องการของตนเอง เพื่อที่จะให้ผู้อื่นบรรลุความต้องการ โดยยอมสละเป้าหมายของตนเอง เพื่อต้องการรักษาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล เป็นการเอาใจผู้อื่น เป็นผู้เสียสละปล่อยให้ผู้อื่นดำเนินการไปตามที่ต้องการ สรุปการทำ ความเข้าใจแนวโน้มการจัดการความขัดแย้งภายใต้กรอบของ Thomas-Kilmann ไม่เพียงแต่ช่วยให้องค์กรรับรู้ พฤติกรรมที่แท้จริงของบุคลากร แต่ยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการออกแบบแนวทางการพัฒนาองค์กรและบุคลากรให้ สามารถบริหารความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2. การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาด สถานศึกษา พบว่าภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีรายละเอียดดังนี้

2.1 เปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่าครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้ง ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ภาพรวมไม่แตกต่าง สอดคล้อง กับงานวิจัยของ จีรกันต์ วงศ์ลังกา (2565) ได้ศึกษาการบริหารความขัดแย้งภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลำปาง ลำพูน จำแนกตามเพศ พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง

2.2 เปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามอายุ พบว่าครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้ง ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ภาพรวมไม่แตกต่าง สอดคล้อง กับงานวิจัยของอภิชาติ เบิกประโคน (2561) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารความขัดแย้งใน โรงเรียนกลุ่มบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามอายุ พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ น้ำเพชร ชัยชมภู (2565) ได้ศึกษาการบริหารความขัดแย้ง ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถิ์นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามอายุ พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 เปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของจิราลักษณ์ วงษ์แก้ว (2562) ได้ศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรภาณต์ วงศ์ลังกา (2565) ได้ศึกษาการบริหารความขัดแย้งภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลำปาง ลำพูน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.4 เปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนาจ นุ่มฤทธิ์ (2560) ได้ศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.5 เปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าครูผู้สอนที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของวิชานนท์ เทียมทะนง (2564) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิสร่า ศรีบุญกุล (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ผลจากการศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งผู้บริหารควรปฏิบัติให้มากขึ้น ดังนี้

1. ด้านการเอาชนะ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการอ้าระเปียบ กฎเกณฑ์แก่ครู เพื่อจะให้ตนได้ประโยชน์และได้ชัยชนะในที่สุด
2. ด้านการร่วมมือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูร่วมกันในการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา
3. ด้านการประนีประนอม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความพยายามทำให้ การได้เปรียบเสียเปรียบของทุกฝ่ายเป็นไปด้วยความยุติธรรม
4. ด้านการหลีกเลี่ยง ผู้บริหารสถานศึกษาควรขยายเวลาออกไปก่อนในการแก้ไขปัญหานั้นกว่าจะมีเวลาคิดอย่างรอบคอบ
5. ด้านการยอมให้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนึกถึงความพึงพอใจของครูในการเจรจาต่อรองการบริหารงานเสมอ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 เป็นในรูปแบบของการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารความขัดแย้งของบุคคลให้เป็นไปตามความเหมาะสมและเต็มศักยภาพ
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำกับการบริหารความขัดแย้ง
3. ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความขัดแย้งของครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- เขมมารี รักชูชีพ. (2553). *ทฤษฎีองค์การ*. ทริปเพิล กรุ๊ป
- เขมิกา ยินขุนทด. (2561). *การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30*. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- จิรกันต์ วงศ์ลังกา. (2565). *การบริหารความขัดแย้งภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลำปาง ลำพูน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา. ฐานข้อมูลคลังปัญญา มหาวิทยาลัยพะเยา.

- จิราลักษณ์ วงษ์แก้ว. (2562). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ธนพงษ์ จอมพระ. (2564). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 1. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 19(85), 110-120.
- นันทน์ภัส แซ่มเงิน. (2559). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดสมุทรปราการ. นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- น้ำเพชร ชัยชมภู. (2565). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.
- นิรุธา ยาเจษฎา. (2566). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปัตตานี. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- บุษบา สุธีธร. (2560). ความขัดแย้งและการคลี่คลายความขัดแย้งระหว่างบุคคล. วารสารนักบริหาร, 37(1), 54-67.
- ประกายกาญจน์ แดงมาดี. (2559). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย นครปฐม (พระตำหนักสวนกุหลาบมัธยม). วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 9(2), 83-96.
- วิชานนท์ เทียมทะนง. (2564). พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สุพัตรา ศรีงมี. (2561). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิชาติ เปิกประโคน (2561). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนกลุ่มบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิสร่า ศรีบุญกุล (2565) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 11(42), 265-275.

อำนาจ นุ่มฤทธิ์. (2560). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

