



ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

วิทยานิพนธ์
ของ
อภิสรา ศรีบุศยกุล

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

วิทยานิพนธ์
ของ
อภิสรา ศรีบุศยกุล

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

THE RELATIONSHIP BETWEEN CONFLICT MANAGEMENT OF SCHOOL
ADMINISTRATORS AND SCHOOL EFFECTIVENESS UNDER SAKON
NAKHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

BY

APISSARA SRIBUSSAYAKUN

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree in Educational Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

March 2023

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ อภิสรา ศรีบุญกุล

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.ปริญญา ทองเหลา) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ดร.บดินทร์ นารถโคษา) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 31 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ ประธานกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณา แนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจน สำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ นายสำราญ ศรีจันทร์ ดร.พิชชานันท์ นิธิวิรุฬห์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.สุกิจ ศรีพรหม ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ เป็นอย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ที่อบรม สั่งสอน ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ให้กำลังใจ การทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ที่อำนวยความสะดวกและประสานงานต่าง ๆ เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ 21 ทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือ เป็นกำลังใจ เป็นแรงผลักดันในการวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

และที่สำคัญที่สุด ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ที่เลี้ยงดู อบรมสั่งสอน ชี้แนะ แนวทางการดำเนินชีวิตที่ดี คอยเป็นกำลังใจ ห่วงใยช่วยเหลือด้วยดีเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดาของ ผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผล สำเร็จในปัจจุบัน

อภิสรดา ศรีบุศยกุล

ชื่อเรื่อง	ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ผู้วิจัย	อภิสร่า ศรีบุญกุล
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ ดร. ภิญโญ ทองเหลา
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ระหว่าง
การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และหาแนวทางพัฒนา
ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล
ของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 347 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-
Stage Random Sampling) จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 81 คน และครูผู้สอน
จำนวน 266 คน จาก 81 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามประมาณค่า
5 ระดับ จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา
มีอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.495 – 0.887 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.931 และ
ด้าน ประสิทธิผลของสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.473 – 0.869 และ
มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.958 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ t – test,
One-Way ANOVA, ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment
Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
3. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน
4. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามขนาดของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน
5. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
6. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ควรได้รับการพัฒนา มี จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการร่วมมือ ผู้วิจัยได้นำเสนอไว้ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างกิจกรรมสานสัมพันธ์ให้ครูได้เกิดการทำกิจกรรมร่วมกัน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนควรร่วมกันทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้ให้สำเร็จร่วมกัน และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนควรได้พูดคุยกันหรือปรึกษาหารือกันอย่างเปิดเผย

คำสำคัญ: การบริหารความขัดแย้ง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

TITLE	The Relationship between Conflict Management of School Administrators and School Effectiveness under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2
AUTHOR	Apissara Sribussayakun
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Ploenpit Thummarat Dr. Pinyo Tonglao
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2023

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine, compare, determine the relationship between school administrators' conflict management and school effectiveness under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2, and establish guidelines for developing the relationship between school administrators' conflict management and school effectiveness. The sample, obtained through multi-stage random sampling, were 81 school administrators, and 266 teachers, yielding a total of 347 participants from 81 schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2 in the academic year 2021. The research instrument for data collection was a set of 5-level scale questionnaires containing two aspects: Conflict Management with the discriminative power from 0.495 to 0.887 and the reliability of 0.931, and School Effectiveness with the discriminative power from 0.473 to 0.869 and the reliability of 0.958. Statistics for data collection were percentage, mean, and standard deviation. The hypothesis testing was done through t-test, One-Way ANOVA, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The findings were as follows:

1. The school administrators' conflict management, as perceived by participants, overall and individual aspects, was at a high level.

2. The school effectiveness, as perceived by participants, overall and individual aspects, was at a high level.

3. The overall school administrators' conflict management, as perceived by participants from different positions, work experience, and school sizes, showed no differences.

4. The overall school effectiveness, as perceived by participants with different positions was different at the .05 level of significance. In terms of work experience, there was a difference at the .01 level of significance, whereas there was no difference in terms of school sizes.

5. The school administrators' conflict management and school effectiveness had a positive relationship at the .01 level of significance.

6. One aspect of school administrators' conflict management, namely cooperation, requires improvement. As a result, the researcher has provided suggestions as follows: 1) School administrators should create activities to foster relationships to empower teachers to work collaboratively, 2) School administrators and teachers should work together to achieve mutually agreed-upon organizational goals, and 3) School administrators and teachers should communicate with one another or have open discussions.

Keywords: Conflict Management, School Effectiveness

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย	7
สมมติฐานของการวิจัย	7
ความสำคัญของการวิจัย	8
ขอบเขตของการวิจัย	9
กรอบแนวคิดของการวิจัย	11
นิยามศัพท์เฉพาะ	13
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา	18
ความหมายของความขัดแย้ง	18
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้ง	19
สาเหตุของความขัดแย้ง	24
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้ง	32
ประสิทธิผลของสถานศึกษา	53
ความหมายของประสิทธิผล	53
ความสำคัญประสิทธิผลของสถานศึกษา	54
การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา	55
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา	56
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ...	71
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	78
งานวิจัยในประเทศ	78
งานวิจัยต่างประเทศ	87

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย 93
	ตอนที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 94
	ประชากร 94
	กลุ่มตัวอย่าง 94
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 99
	การสร้างเครื่องมือในการวิจัย 102
	การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 105
	การวิเคราะห์ข้อมูล 105
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 108
	ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความ ขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 109
	ผู้เชี่ยวชาญ..... 109
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล..... 111
	การวิเคราะห์ข้อมูล..... 111
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 113
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 113
	ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 114
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 116

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	161
ความมุ่งหมายของการวิจัย	161
สมมติฐานของการวิจัย	162
วิธีดำเนินการวิจัย	163
สรุปผลการวิจัย	165
อภิปรายผลของการวิจัย	168
ข้อเสนอแนะ	176
บรรณานุกรม	179
ภาคผนวก	191
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ	193
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	199
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	227
ภาคผนวก ง หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	241
ภาคผนวก จ ค่าคุณภาพเครื่องมือ	245
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์.....	261
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	265
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการวิจัย	269
ประวัติย่อของผู้วิจัย	277

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารความขัดแย้ง	45
2 การสังเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา	62
3 ข้อมูลโรงเรียนจำแนกตามศูนย์เครือข่ายการศึกษาขั้นพื้นฐาน	73
4 ข้อมูลนักเรียน จำแนกตามระดับชั้น	74
5 จำนวนโรงเรียนของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน	95
6 รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาด โรงเรียน	95
7 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาด โรงเรียน	117
8 วิเคราะห์ระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน	118
9 วิเคราะห์ระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการหลีกเลี่ยง (X ₁) โดยรวม และรายข้อ	119
10 วิเคราะห์การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการยอมให้ (X ₂) โดยรวม และรายข้อ	120
11 วิเคราะห์การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการประนีประนอม (X ₃) โดยรวมและรายข้อ	121

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า	
12	วิเคราะห์การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการรวมมือ (X_4) โดยรวมและรายข้อ	122
13	วิเคราะห์การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการเอาชนะ (X_5) โดยรวมและรายข้อ	123
14	วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมและรายด้าน	124
15	วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (Y_1) โดยรวมและรายข้อ	125
16	วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Y_2) โดยรวมและรายข้อ	126
17	วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_3) โดยรวมและรายข้อ	128

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า	
18	วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ ทางบวก (Y ₄) โดยรวมและรายข้อ	130
19	การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	131
20	การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	132
21	การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แยกเป็นรายคู่	134
22	การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน	135
23	การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน แยกเป็นรายคู่	136

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
24	การเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง	137
25	การเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ...	139
26	การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แยกเป็นรายคู่	140
27	การเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน	141
28	ความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน	143
29	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	146
30	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	147

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	148
32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	149
33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	150
34 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	151
35 ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแนวทางการพัฒนา การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการร่วมมือ	156
36 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	247

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
37 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา.....	247
38 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา	252
39 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นรายด้านของแบบสอบถามที่ฉบับโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ด้านการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	257
40 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นรายด้านของแบบสอบถามที่ฉบับโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ด้านประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	259

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	12
2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	271
3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	271
4 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	272
5 สัมภาษณ์ นายชุมพล ชัยปัญญา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	272
6 สัมภาษณ์ ดร.พิชชานันท์ นิธิวิรุฬห์ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	273
7 สัมภาษณ์ นางสาวนวลอนงค์ ไชยวงศ์คต ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสุทธิ มงคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	273
8 สัมภาษณ์ นางสาวเบญญา สัพโส ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปะสี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	274
9 สัมภาษณ์ นางสาวณัฐยาภรณ์ เล็กสิงโต ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปะทอง นาหัวช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ...	274
10 สัมภาษณ์ นางรัชนีกร อ้วนแก้ว ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดสุทธิมงคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2	275
11 สัมภาษณ์ นางชัชธีรา กองแก้ว ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเปือยทานตะวันพิทยาสรรพ์	275

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่บุคคล องค์กร และสังคมไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เนื่องจากความขัดแย้งเป็นเรื่องที่บุคคลมีทัศนคติ ค่านิยม ความคิดเห็น ความสนใจที่แตกต่างกันจนนำมาสู่การถกเถียง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และความขัดแย้งเชิงอารมณ์ อันจะนำมาซึ่งความขุ่นเคืองใจ โดยความขัดแย้งมีทั้งแง่ดีและแง่ไม่ดี หมายความว่า ความขัดแย้งอาจเป็นในลักษณะในทางสร้างสรรค์และทำลาย ถ้าหากความขัดแย้งในองค์กรมีมากเกินไป ผลที่ตามมา ก็จะเป็นไปในทางลบ ซึ่งมีลักษณะทำลายประสิทธิผลขององค์กร แต่ถ้าความขัดแย้งอยู่ในจุดที่เหมาะสมก็จะเกิดผลในทางบวก ซึ่งมีลักษณะเป็นการสร้างสรรค์ ดังนั้น การแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยวิธีการต่าง ๆ ของผู้บริหาร ส่วนใหญ่จึงไม่เหมือนกัน เนื่องมาจากบุคคลมีความแตกต่างกันในแง่ของทัศนคติ ค่านิยม แนวคิด ความสนใจ เกิดเป็นความขัดแย้งด้านบุคลิกภาพ ความขัดแย้งทางความคิด ความขัดแย้งในเรื่องของผลประโยชน์ โดยอาจเป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคล ความขัดแย้งภายในกลุ่ม หรือความขัดแย้งระหว่างกลุ่มก็ได้ ซึ่งความขัดแย้งที่เกิดขึ้นมีทั้งคุณทั้งโทษ อาจนำมาซึ่งความแตกแยก ขาดความสามัคคีต่อกัน หรืออาจนำมาซึ่งการกระตุ้นเสริมแรงให้องค์กรเจริญเติบโตก้าวหน้า ความขัดแย้งจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารไม่อาจละเลยได้ เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในสถานศึกษา (ประกายกาญจน์ แดงมาดี และวรกาญจน์ สุขสดเขียว, 2561, หน้า 84)

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ย่อมเป็นองค์กรหนึ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงปัญหาหรือความขัดแย้งที่สำคัญที่อาจเกิดขึ้นได้ เช่น วิธีการทำงาน ลักษณะนิสัย ค่านิยม ความเชื่อและปรัชญาในการดำรงชีวิตแตกต่างกัน มนุษย์สัมพันธ์ระหว่างครูในสถานศึกษา การทำงานที่ต้องแข่งขันกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มคน ความขาดแคลนทรัพยากร ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีหน้าที่โดยตรงที่จะต้องบริหารความขัดแย้งอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาและการดำเนินการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผ่านมายังมีการบริหาร

ความขัดแย้งที่ไม่เหมาะสม จึงทำให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดปัญหาความขัดแย้งที่รุนแรงขึ้นไปจนถูกดำเนินการทางวินัย ซึ่งลักษณะของความขัดแย้งที่เกิดขึ้น เช่น ครูในสถานศึกษาทะเลาะวิวาทกัน ผู้บริหารสถานศึกษาทะเลาะวิวาทกับคณะกรรมการสถานศึกษา ครูทะเลาะกับผู้ปกครองนักเรียน ครูไม่ตั้งใจทำการสอน ผู้บริหารไม่ยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ และครูผู้สอนทะเลาะวิวาทกับผู้บริหารสถานศึกษา เป็นต้น

จะเห็นว่าเพราะความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาสร้างความยุ่งยากต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้น หากผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีความรู้ ความเข้าใจและสามารถจัดการความขัดแย้งให้อยู่ในภาวะที่เอื้อต่อการดำเนินงาน ย่อมทำให้เกิดความเสียหายต่อการบริหารงานในสถานศึกษาอย่างแน่นอน เพราะความขัดแย้งเป็นเรื่องปกติธรรมดา ซึ่งเมื่อมีคนมาอยู่รวมกันเมื่อใดความขัดแย้งก็ตามมาด้วยกันเมื่อนั้น ดังคำกล่าวที่ว่า ที่ใดมีคน ที่นั่นมีความขัดแย้ง ความขัดแย้งมีทั้งผลดีและผลเสีย ผู้บริหารจึงควรที่จะบริหารความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ (จิตทามาต เชื้อโฮม, 2553, หน้า 2)

การบริหารความขัดแย้งด้วยวิธีการต่าง ๆ จึงเป็นทักษะที่จำเป็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนเพื่อเป็นแนวทางของการสร้างความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงาน โดยจำแนกวิธีการบริหารความขัดแย้งไว้ 5 แบบ ตามเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ วิจิตร วรุตบางกูร (2531) สมิต สัจฉกร (2563) อลงกต ไหมน้อย (2563) Howat and London (1980) Robbins (1983) Everard and Morris (1985) Feldman and Arnold (1986) Thomas and Kilmann (1987) Johnson and Johnson (1987) Owens (1991) และ Rahim (1992) ดังนี้ 1) แบบหลีกเลี่ยง 2) แบบยอมให้ 3) แบบประนีประนอม 4) แบบร่วมมือ และ 5) แบบเอาชนะ ซึ่งเป็นการบริหารความขัดแย้ง แต่ละวิธีก็จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน (อลงกต ไหมน้อย, 2563, ออนไลน์) ดังนั้น หากผู้บริหารทำการบริหารโดยใช้ประโยชน์จากความขัดแย้งได้ในระดับที่เหมาะสมก่อให้เกิดประโยชน์ได้ โดยความขัดแย้งมีผลดีหลายประการ คือ 1) ทำให้เกิดความคิดไม่ติดกรอบและอาจเป็นความคิดสร้างสรรค์ 2) สร้างความร่วมมือกันอย่างเหนียวแน่นในฝ่ายที่เห็นตรงกัน 3) เกิดความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในฝ่ายเดียวกัน 4) ช่วยให้สามารถจัดการและค้นพบวิธีการต่าง ๆ ในการแก้ปัญหา นอกจากผลดีแล้วหากผู้บริหารไม่สามารถทำการบริหารโดยใช้ประโยชน์จากความขัดแย้ง ก็อาจจะนำมาซึ่งผลเสียหลายประการเช่นกัน คือ 1) เกิดความขุ่นเคืองกันของผู้ร่วมงาน 2) อาจมีการทะเลาะเบาะแว้งซึ่งกันและกัน 3) เป็นปรปักษ์

กัน ไม่ร่วมมือกับบุคคลต่างฝ่าย 4) เกิดความอหิวาตและรอหาโอกาสแก้แค้น (สมิต ลัชฌุกร, 2563, ออนไลน์) ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญและความสนใจกับเงื่อนไขปัจจัย ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งความร่วมมือในการประสานงานและบรรยากาศของสถานศึกษาชบเซาหลง ที่อาจเกิดขึ้นใน สภาพแวดล้อมของการทำงานนั้นแสดงให้เห็นว่า หากมีการบริหารความขัดแย้งได้ภายใน และภายนอกองค์กร ย่อมทำให้เกิดประสิทธิผลกับทุกองค์กร

ประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นความสำเร็จของสถานศึกษาเป็นผลสืบเนื่อง จากการดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีปัจจัย ต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล เช่น ทรัพยากรต่าง ๆ เอกสาร สื่อวัสดุ เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีงบประมาณเพียงพอ และมีทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างดี ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในด้าน ต่าง ๆ เพื่อให้กระบวนการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสามารถพัฒนาผู้เรียน ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เห็นคุณค่าของการดำรงไว้ซึ่ง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศชาติได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน โดยองค์ประกอบประสิทธิผล ของสถานศึกษาเป็นระบบสังคมรูปนัยที่จะต้องจัดความสัมพันธ์ภายนอกกับกระบวนการ ภายในองค์การให้สอดคล้องกับเงื่อนไขของกระบวนการศึกษาของสังคม ระบบของ สถานศึกษาจะมั่นคงก็ต่อเมื่อสร้างผลผลิตเป็นที่ยอมรับและสอดคล้องกับความต้องการ ของสังคม กล่าวโดยสรุปประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็น สำคัญ ภายใต้ข้อจำกัดของการบริหารงานสถานศึกษา เป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้การ ปฏิบัติงานของผู้บริหารบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด คือ การพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา มีฐานะเป็นนักบริหาร มีหน้าที่ทำ ให้สถานศึกษารรลู่วัตถุประสงค์ เป็นผู้ที่มีหน้าที่ที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดเป็นระบบความ ร่วมมือในการปฏิบัติงาน (ขวัญพิชชา มีแก้ว, 2562, หน้า 2)

นอกจากนี้สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลเป็นสถานศึกษาที่มีความสามารถในการ พัฒนาศักยภาพนักเรียนให้ถึงจุดสูงสุด สามารถออกไปสู่ระบบสังคมภายนอกได้อย่างมี คุณภาพ สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลหรือสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จเป็นตัวบ่งชี้ที่ นำไปสู่การจัดการศึกษาและตัวการที่เป็นเครื่องตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารประสบ ความสำเร็จหรือไม่เพียงใดนั้นจะต้องศึกษาหรือทำความเข้าใจเกี่ยวกับประสิทธิผลของ

สถานศึกษา โดยต้องอาศัยความทุ่มเทพยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ต้องอาศัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ต้องอาศัยเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย ต้องอาศัยทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพ ต้องอาศัยความมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรและการสอนเทคโนโลยี และต้องอาศัยการบริหารความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้บริหาร (เสกสันต์ รอดย้อย, 2560, หน้า 25) ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความเห็นที่ตรงกันเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาซึ่งสามารถสังเคราะห์ออกมาได้ทั้งหมด 4 ด้าน คือ 1) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 2) การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน 3) การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และ 4) การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษาของ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 31) ธนิต ทองอาจ (2553, หน้า 53 – 55) เสาวลักษณ์ โสมะทัต (2553, หน้า 8 – 9) สุวะนิต สุระสังข์ (2554, หน้า 31–33) สุภาพ ฤทธิบำรุง (2556, หน้า 73) มยุรี สนิทกุล (2557, หน้า 53 – 55) จตุรภัทร ประทุม (2559, หน้า 119 –130) Bennis (1971, p. 68 – 69) Hoy and Furguson (1985, p. 131) Hanson (1996, p. 35) Hoy and Miskel (1991, p. 373) Mott (1972, p.373 cited in Hoy and Miskel, 2001, pp. 305–306) และ Red and Holly (1988, p.5)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีเขตพื้นที่บริการการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับประถมศึกษา 7 อำเภอ ได้แก่ อำเภอพังโคน อำเภอส่องดาว อำเภอสว่างแดนดิน อำเภอพรรณานิคม อำเภอเจริญศิลป์ อำเภวาริชภูมิ และอำเภอนิคมน้ำอูน โดยมีวิสัยทัศน์ คือ เป็นองค์กรบริหารและจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ สู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย โดยมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, 2564, ออนไลน์) ซึ่งการศึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาชาติ จำเป็นต้องกำหนดทิศทางการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลมีศักยภาพเป็นคนดีมีปัญญา มีคุณภาพมีชีวิตที่ดีและมีขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับเวทีโลก เป้าหมายยุทธศาสตร์และตัวบ่งชี้การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (2552 – 2561) เพื่อสร้างคนไทยและการปฏิรูปการศึกษาไทย มีคุณภาพได้มาตรฐานระดับสากล มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ดังคำกล่าวที่ว่า การมีทรัพยากรมากเท่าใดไม่สำคัญเท่ากับมีความสามารถในการบริหารจัดการคุณภาพของคน ผู้บริหารสถานศึกษาใน

ฐานะเป็นผู้นำองค์กรที่มีอิทธิพลต่อปัจเจกบุคคล ในการลดปัญหาความขัดแย้งทางความคิด และสร้างความเป็นเอกภาพในสังคม โดยเฉพาะสถานการณ์ที่มีความแปรผันสูงอย่างในปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารให้สามารถจัดการกับความขัดแย้งในสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ โดยเฉพาะสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งมีการจัดการศึกษาที่หลากหลาย อาจมีสภาพที่แตกต่างกันในด้านอัตลักษณ์ วิถีชีวิต ภาษาศาสนา วัฒนธรรม และการจัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย เป็นสังคมพหุวัฒนธรรม ผู้บริหารจึงต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และลักษณะในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ความขัดแย้ง ให้สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมปัจจุบันและสังคมอนาคตได้อย่างสันติและมีความสุขตามสภาวะแห่งตน สามารถเรียนรู้และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง, 2556, หน้า 35) สมรรถนะจึงเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการอย่างรอบรู้และเชี่ยวชาญ โดยจะต้องปรับให้สอดคล้องกับลักษณะขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะการใช้องค์ประกอบด้านต่าง ๆ ในการบริหารงานที่ส่งผลต่อถึงความสำเร็จของความสำเร็จของความสำเร็จและคุณภาพของสถานศึกษาเป็นสำคัญ

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า การบริหารความขัดแย้งยังมีส่วนเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมาก เพราะปัญหาความขัดแย้งมักจะเกิดขึ้นอยู่เสมอในการบริหารงานระดับต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเผชิญกับสถานการณ์อยู่เป็นประจำ นับแต่ความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับครูหรือความขัดแย้งระหว่างครูกับครูอื่น เนื่องจากสาเหตุต่าง ๆ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาอาจจะใช้การบริหารความขัดแย้งโดยวิธีแบบหลีกเลี่ยง แบบยอมให้ แบบประนีประนอม แบบร่วมมือ และแบบเอาชนะ มาใช้ในการแก้ปัญหา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อเป็นการทำความเข้าใจวิธีการบริหารความขัดแย้งและการสร้างความผูกพันต่อสถานศึกษา อันจะถือเป็นการเริ่มต้นการพัฒนาวิธีการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร และนำวิธีการบริหารความขัดแย้งมาบริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างสุข ความผูกพันต่อสถานศึกษาได้ต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
4. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
5. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร
6. แนวทางการพัฒนาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกัน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกัน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
6. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและขนาด โรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกัน

5. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จะก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. ทำให้ได้สารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในการนำไปประกอบกระบวนการจัดการศึกษา อย่างมีระบบเพื่อช่วยให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ผลการวิจัยเป็นสารสนเทศพื้นฐานสำหรับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อประกอบการพิจารณาให้การสนับสนุน ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ให้เกิด ประสิทธิภาพสถานศึกษาในการจัดการศึกษาต่อไป

3. ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการนำปัจจัยการบริหารความขัดแย้งของ ผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และจังหวัดอื่น ๆ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตตามเนื้อหา

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1.1 การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับของ วิจิตร วรุตบางกูร (2531) สมิต สัจฉกร (2563) อลงกต ไหมน้อย (2563) Howat and London (1980) Robbins (1983) Everard and Morris (1985) Feldman and Arnold (1986) Thomas and Kilmann (1987) Johnson and Johnson (1987) Owens (1991) และ Rahim (1992) ได้จำแนกการบริหารความขัดแย้ง ประกอบด้วย 5 วิธี ดังนี้

1.1.1 แบบหลีกเลี่ยง

1.1.2 แบบยอมให้

1.1.3 แบบประนีประนอม

1.1.4 แบบรวมมือ

1.1.5 แบบเอาชนะ

1.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษาของ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 31) ธนิต ทองอาจ (2553, หน้า 53 – 55) เสาวลักษณ์ โสมะทัต (2553, หน้า 8 – 9) สุระนิต สุระสังข์ (2554, หน้า 31 – 33) สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 73) มยุรี สนิทกุล (2557, หน้า 53 – 55) จตุรภัทร ประทุม (2559, หน้า 119 – 130) Bennis (1971, p. 68 – 69) Mott (1972, p.373 cited in Hoy and Miskel, 2001, pp. 305 – 306) Hoy and Furguson (1985, p. 131) Red and Holly (1988, p.5) Hoy and Miskel (1991, p. 373) และ Hanson (1996, p. 35) ได้ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 4 ด้าน ดังนี้

1.2.1 การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

1.2.2 การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

1.2.3 การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

1.2.4 การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 3,461 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 242 คน และกลุ่มครูผู้สอนจำนวน 3,219 คน จากทั้งหมด 255 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, 2564, ออนไลน์)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970, pp. 607-610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) จำนวน 341 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 347 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 81 คน และครูผู้สอน จำนวน 266 คน จาก 81 โรงเรียน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.2.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.2.2 10 - 20 ปี

3.1.2.3 มากกว่า 20 ปี

3.1.3 ขนาดโรงเรียน

3.1.3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.3.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 การบริหารความขัดแย้ง

3.2.1.1 แบบหลีกเลี่ยง

3.2.1.2 แบบยอมให้

3.2.1.3 แบบประนีประนอม

3.2.1.4 แบบร่วมมือ

3.2.1.5 แบบเอาชนะ

3.2.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

3.2.2.1 การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

3.2.2.2 การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

3.2.2.3 การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

3.2.2.4 การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

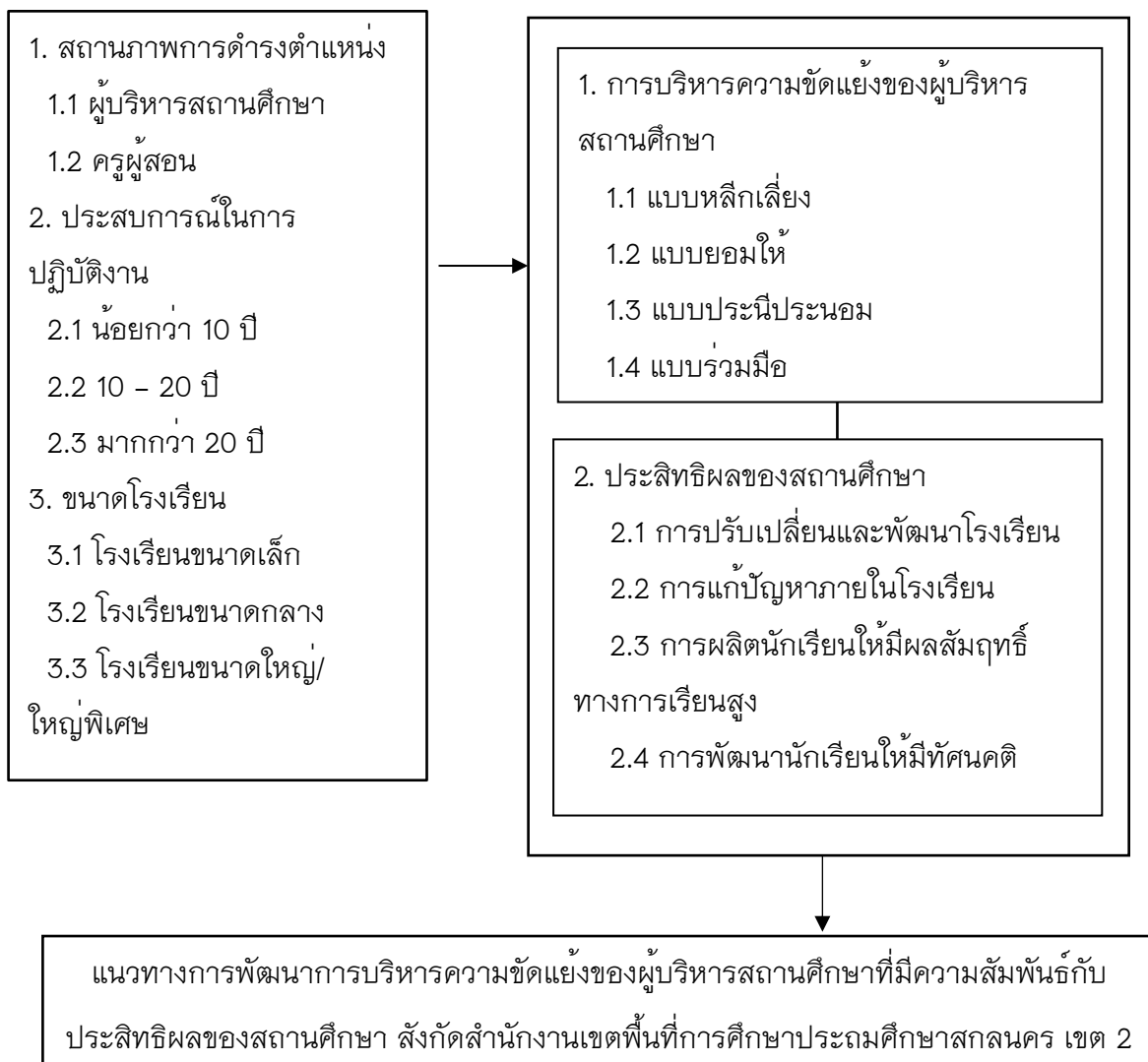
กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้

1. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจาก วิจิตร วรุตบางกูร (2531) สมิต สัจฉุกร (2563) อลงกต ใหม่น้อย (2563) Howat and London (1980) Robbins (1983) Everard and Morris (1985) Feldman and Arnold (1986) Thomas and Kilmann (1987) Johnson and Johnson (1987) Owens (1991) และ Rahim (1992) ไว้ 5 แบบ ได้แก่ 1) แบบหลีกเลี่ยง 2) แบบยอมให้ 3) แบบประนีประนอม 4) แบบร่วมมือ (Collaboration) และ 5) แบบเอาชนะ

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจาก สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 31) ธนิต ทองอาจ (2553, หน้า 53 – 55) เสาวลักษณ์ โสมะทัต (2553, หน้า 8 – 9) สุวรรณี สุระสังข์ (2554, หน้า

31 – 33) สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 73) มยุรี สนิทกุล (2557, หน้า 53 – 55) จตุรภัทร ประทุม (2559, หน้า 119 – 130) Bennis (1971, p. 68 – 69) Mott (1972, p.373 cited in Hoy and Miskel, 2001, pp. 305 – 306) Hoy and Furguson (1985, p. 131) Red and Holly (1988, p.5) Hoy and Miskel (1991, p. 373) และ Hanson (1996, p. 35) ไว้ 4 ด้าน คือ 1) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 2) การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน 3) การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และ 4) การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก จึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิตยาคัพทเฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิตยาคัพทเฉพาะ ไว้ดังนี้

1. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น เพื่อให้ระดับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นมีความเหมาะสมเกิดประโยชน์ในการบริหารงาน โดยจำแนกออกเป็น 5 แบบ ดังนี้

1.1 แบบหลีกเลี่ยง หมายถึง การแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เป็นการแสดงพฤติกรรมมุ่งเอาชนะในระดับต่ำ และแสดงพฤติกรรมร่วมมือในระดับต่ำด้วยเป็นการสู้ปัญหาและไม่ร่วมมือในการแก้ปัญหาไม่สนใจความต้องการของตนเอง ความสนใจของผู้อื่น แสดงอาการหลีกเลี่ยงปัญหาเพื่อชล่าและไม่สนใจความขัดแย้งที่เกิดขึ้นพยายามทำตัวอยู่เหนือความขัดแย้งโดยเชื่อว่า ความขัดแย้งจะลดลงเมื่อถึงเวลาผ่านไป

1.2 แบบยอมให้ หมายถึง การแก้ปัญหาความขัดแย้งที่มีพฤติกรรมเน้นการเอาใจผู้อื่น เป็นผู้เสียสละปล่อยให้ผู้อื่นดำเนินการไปตามที่เขาชอบแม้เราจะไม่เห็นด้วยก็ตามซึ่งเป็นลักษณะแพ้เป็นพระชนะเป็นมาร

1.3 แบบประนีประนอม หมายถึง การแก้ปัญหาความขัดแย้งที่มีการแสดงพฤติกรรมมุ่งเอาชนะระดับปานกลางและแสดงพฤติกรรมร่วมมือในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นจุดยืนระหว่างกลางของมติการเอาใจตนเองและมติการเอาใจผู้อื่น เป็นแบบของการเจรจาต่อรองที่มุ่งจะให้ทั้งสองฝ่ายมีความพอใจหรือในลักษณะที่พบกันครึ่งทาง

1.4 แบบการร่วมมือ หมายถึง การแก้ปัญหาความขัดแย้งที่มุ่งจะเอาชนะและขณะเดียวกันก็ให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ในการแก้ปัญหาความขัดแย้งเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ มุ่งจะให้เกิดความพึงพอใจทั้งตนเองและบุคคลอื่นการร่วมมือเป็นพฤติกรรมที่ตรงกันข้ามกับการหลีกเลี่ยงพฤติกรรม ลักษณะนี้เป็นความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาที่มุ่งจะให้เกิดการชนะทั้งสองฝ่าย

1.5 แบบเอาชนะ หมายถึง การแก้ปัญหาความขัดแย้งที่มุ่งชัยชนะของตนเองเป็นประการสำคัญโดยไม่คำนึงถึงประโยชน์หรือความสูญเสียของผู้อื่นพฤติกรรมที่แสดงออกมุ่งที่การแพ้ชนะโดยอาศัยอำนาจจาก ตำแหน่ง หรือสถานการณทางเศรษฐกิจ แสดงการคุกคามข่มขู่หรือแม้แต่การอ้างระเบียบเพียงเพื่อจะให้ตนได้ประโยชน์และได้ชัยชนะในที่สุด

ในการวิจัยครั้งนี้การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา วัดได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จที่บรรลุตามจุดประสงค์ของสถานศึกษาทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

2.1 การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมกันจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ครูและบุคลากรมีการยอมรับแนวคิดวิธีการทดลองจนเทคนิคการสอนใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนมีบรรยากาศสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงานมีบรรยากาศความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นครูและบุคลากรในสถานศึกษาสามารถปรับตนเอง ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดีครูและบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานสถานศึกษาจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

2.2 การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดีผู้บริหารและครูสามารถจัดลำดับความสำคัญในการแก้ปัญหาของสถานศึกษาได้มีการตัดสินใจสั่งการได้อย่างมีขั้นตอน ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของโรงเรียนเป็นสำคัญผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมมือกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้ลุล่วงเสมอเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสามารถควบคุมสถานการณ์ได้ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจและมุ่งมั่นแก้ปัญหาเมื่อมีความขัดแย้งหรือแตกความสามัคคีของครูและบุคลากร

2.3 การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มมากขึ้น โดยโรงเรียนได้จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทำให้นักเรียนมีผลงานทางวิชาการและสามารถเขาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้

2.4 การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ผลการดำเนินงานของโรงเรียน ในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประพฤติตนตามระเบียบวินัย มีความกระตือรือร้น มีความรู้และนำทักษะชีวิตมาใช้ในการพัฒนาตนเองและแก้ปัญหา มีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณประโยชน์ มีความรู้ความเข้าใจในการนำแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต

ในการวิจัยครั้งนี้ประสิทธิผลของสถานศึกษา วัดได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาราชการแทนตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2564

3.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2564

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน หรือครูผู้สอนจนถึงเวลาปัจจุบัน แบ่งเป็น

4.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน หรือครูผู้สอน ที่น้อยกว่า 10 ปี

4.2 10 – 20 ปี หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน หรือครูผู้สอน ในระหว่าง 10 – 20 ปี

4.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน หรือครูผู้สอน มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

5. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของโรงเรียนโดยจำแนกตามจำนวนนักเรียน โดยโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำแนกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1 – 120 คน

5.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121 – 300 คน

5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 หมายถึง หน่วยงานของทางราชการที่จัดตั้งตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่บริการ 7 อำเภอ ได้แก่ อำเภอพังโคน อำเภอส่องดาว อำเภอสว่างแดนดิน อำเภอพรรณานิคม อำเภอเจริญศิลป์ อำเภวาริชภูมิ และอำเภอนิคมน้ำอูน มีวิสัยทัศน์ คือ เป็นองค์กรบริหารและจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ สู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย โดยการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ซึ่งประกอบไปด้วยสถานศึกษาจำนวน 255 โรงเรียน

7. แนวทางการพัฒนาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร

สถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 หมายถึง วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยพิจารณาผลการจัดเก็บข้อมูลการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในระดับค่อนข้างสูงขึ้นไป โดยผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ นำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแนวทางพัฒนาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของ ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของความขัดแย้ง
 - 1.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้ง
 - 1.3 สาเหตุของความขัดแย้ง
 - 1.4 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้ง
2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของประสิทธิผล
 - 2.2 ความสำคัญประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 2.3 การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
3. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของความขัดแย้ง

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความขัดแย้งไว้หลากหลาย ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2554, หน้า 183) ได้ให้ความหมายของคำว่า ขัดแย้ง หมายถึง “ไม่ลงรอยกัน” นอกจากนี้ได้อธิบายคำว่า “ขัด” หมายถึง ไม่ทำตาม ฝ่าฝืน และให้ความหมายคำว่า “แย้ง” หมายถึง ไม่ตรงหรือลงรอยเดียวกัน

มรุม อินทพงษ์ (2556, หน้า 22) กล่าวว่า ความขัดแย้ง หมายถึง พฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การที่แสดงออกให้เห็นถึงความแตกต่างทางด้านเป้าหมาย วิธีการ ประสิทธิภาพ ค่านิยม ทักษะคติผลประโยชน์ และการรับรู้ต่าง ๆ

ศิริญา นวมตาล (2557, หน้า 11) ความขัดแย้ง หมายถึง สภาพการณ์ที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งปฏิบัติงานร่วมกันมีความเชื่อ ความคิดเห็นไม่สอดคล้องกัน ค่านิยม เป้าหมาย และวิธีการทำงานแตกต่างกัน มีการต่อต้านกัน และตกอยู่ในภาวะที่ไม่อาจจะตกลงปัญหาข้อยุติที่น่าพอใจได้ทั้งสองฝ่าย

จิรารัตน์ เขียนรูปครุฑ (2558, หน้า 24) ความขัดแย้งหมายถึงสภาพที่บุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป หรือกลุ่มบุคคลองค์กร ตั้งแต่ 2 ฝ่ายหรือมากกว่าซึ่งปฏิบัติงานร่วมกันหรือมีผลประโยชน์เกี่ยวข้องกัน มีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกัน มีค่านิยมเป้าหมาย และวิธีการทำงานแตกต่างกันทำให้เกิดการตัดสินใจไม่ตรงกันส่งผลให้การปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ราบรื่น เกิดอุปสรรคในการทำงาน

เว็บไซต์เผยแพร่ความรู้และทักษะวิชาชีพ. (2560, ออนไลน์) ความขัดแย้ง หมายถึง ความไม่ลงรอยกัน หรือสภาวะที่ไม่เห็นพ้องต้องกัน หรือความเป็นปฏิปักษ์กัน ระหว่างบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป โดยมีสาเหตุมาจากวัตถุประสงค์ ที่ไม่สามารถเข้ากันได้ ความไม่ลงรอยกัน ทางด้านความต้องการ ความปรารถนา ค่านิยม ความเชื่อ และหรือทัศนคติ

Schmidt, Thomas, Millgate และ Oison (1974 อ้างถึงใน ยาเป็น เรื่องจรรยาครู, 2563, ออนไลน์) เห็นว่าความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อบุคคลสองฝ่ายหรือมากกว่าต้องมีส่วนร่วมได้รับในการจัดสรรทรัพยากรที่จำกัด ต่างก็เห็นว่าที่ตนมีความสำคัญกว่าฝ่ายอื่นจึงน่าจะได้รับการจัดทรัพยากรที่มากกว่า

David W,Johnson and Frank P. Johnson (1975 อ้างถึงใน ยาเป็น เรื่องจรรยาครู, 2563, ออนไลน์) ความขัดแย้งหมายถึง การที่กิจกรรมหนึ่งเกิดขึ้นในลักษณะ

ที่ขัดแย้ง ขัดขวาง ขัดกัน หรือรบกวนอีกกิจกรรมหนึ่ง ทำให้กิจกรรมนั้นเสียหาย ดำเนินไป
ได้โดยยาก หรือมีผลน้อยลง

Andrew J, Dubrin. (1984 อ้างถึงใน ยาเป็น เรื่องจรรยาบรรณ, 2563,
ออนไลน์) ความขัดแย้ง เป็นการขัดขวางของบุคคลอื่น หรือการใช้กำลังขัดขวางของบุคคล
อื่นหรือการใช้กำลังที่ก่อให้เกิดภาวะความตึงเครียดขึ้นมา ซึ่งภาวะเช่นนี้เกิดขึ้นเมื่อกลุ่มคน
สองกลุ่มหรือมากกว่า (อาจเป็นบุคคล, กลุ่มคน, องค์กร, ประเทศ) ต่างก็รับรู้ถึง
เป้าหมาย คุณค่าหรือเหตุการณ์ที่ไม่สามารถจะรวมได้

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า "ความขัดแย้ง" หมายถึง สภาพการณ์
ที่ก่อให้เกิดการต่อสู้ระหว่างบุคคลสองฝ่าย หรือมากกว่านั้นเพื่อคัดกัน ขัดขวางมิให้ฝ่าย
ตรงข้ามได้บรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งมักเป็นเรื่องของสิ่งมีคุณค่า สถานภาพ อำนาจ
ทรัพยากร ผลประโยชน์ ที่มีจำกัด

2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้ง

มีแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งที่หลากหลาย ดังนี้

2.1 แนวคิดทฤษฎีความขัดแย้ง (conflict theory)

Moorhead & Griffin, 2001, p.214 (อ้างถึงใน ฉันทนา บรรพศิริโชติ,
2541, หน้า 37) ได้สรุปถึง ทฤษฎีความขัดแย้ง (conflict theory) ถือได้ว่าเป็นเครื่องชี้วัดให้
ประจักษ์ ถึงวิวัฒนาการทางความคิดของความขัดแย้งที่มีพัฒนาการจากอดีตสู่ปัจจุบัน
รากฐานของทฤษฎีความขัดแย้ง พัฒนามาจากสมมติฐานที่ว่า "สังคม คือ ระบบที่มี
ลักษณะซับซ้อนของความไม่เท่าเทียมกัน (inequality) และความขัดแย้ง (conflict) จะนำไปสู่
การเปลี่ยนแปลงทางสังคม" เพื่อให้เกิดความเข้าใจในทฤษฎีความขัดแย้งอย่างครอบคลุม
ในหลายมุมมอง ได้แก่ ด้านสังคมวิทยา ด้านจิตวิทยา ด้านมนุษยวิทยาและด้านคุณค่า
(ค่านิยม) และทฤษฎีอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำให้เห็นว่ามุมมอง ของนักวิชาการจากหลาย
สาขาวิชา ต่อ "ความขัดแย้ง" นั้นมีความเหมือนและความแตกต่างกันในประเด็นสำคัญ
ใดบ้าง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างองค์ความรู้เพื่อการจัดการความขัดแย้งใน
สังคมไทยต่อไป

2.2 แนวคิดทฤษฎีบทบาท (Role Theory)

Moorhead & Griffin, 2001, p.214 (อ้างถึงใน ฉันทนา บรรพศิริโชติ,
2541, หน้า 37) ได้สรุปถึง ทฤษฎีนี้นำมาใช้อธิบายถึงความขัดแย้งในบทบาท ของมนุษย์
ในองค์กรและใช้อธิบายถึงแบบแผนพฤติกรรมของบุคคลภายใต้ตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง

ซึ่งมีอิทธิพลทำให้แสดงพฤติกรรมนั้นออก มาส่วนความขัดแย้งในบทบาท (role conflict) จะเกิดขึ้นตามประสบการณ์ของแต่ละคนที่ประสบมา หรือเกิดจากการที่พฤติกรรมของ บทบาท ตั้งแต่สองบทบาทขึ้นไปไม่สอดคล้องกันและความขัดแย้งเกิดจากการที่ไม่สามารถ แสดงบทบาทต่าง ๆ ได้พร้อมกันในเวลาเดียวกัน เช่น ต้องเป็นประธานในการประชุมใน สถานะครูใหญ่ หรือจะต้องออกไปรับลูกที่โรงเรียนในฐานะที่เป็นบิดา

ความขัดแย้งของบทบาท (role conflicts) หมายถึง เมื่อบุคคลต้อง แสดงบทบาทต่างๆ หลายบทบาทในห้วงเวลาเดียวกันและบทบาทนั้นไม่สอดคล้องกัน เช่น มีบทบาทเป็นผู้บริหาร ในขณะที่เดียวกันก็มีบทบาทเป็นสามีที่ต้องทำหน้าที่ประเมินผลการ ปฏิบัติของ ภรรยาที่เป็นลูกน้องของตนด้วย เป็นต้น และเมื่อบทบาทนั้นไม่ชัดเจน (role ambiguity) ทำให้บุคคลไม่แน่ใจว่าจะปฏิบัติอย่างไร เช่น การแนะนำจากหัวหน้างานไม่ ชัดเจนหรือแนวทางการร่วมปฏิบัติกับเพื่อนร่วมงาน ไม่ชัดเจน จะส่งผลให้บุคคลเกิด ความเครียด สับสนกับบทบาทของตัวเองที่มีอยู่กับบทบาทที่ถูกคาดหวัง และเมื่อมี มากกว่าหนึ่งบทบาทขึ้นไป จะทำให้เกิดความขัดแย้งในบทบาท (role conflict) ได้ซึ่งมีอยู่ 4 แบบดังต่อไปนี้

1. ความขัดแย้งภายในตัวผู้ส่งข่าวหรือผู้ที่ยื่นคำสั่ง (intra – sender conflict) เช่น กรณีที่หัวหน้าทีม ต้องทำงานในบทบาทที่เท่าเทียมกันในทีม ใน ขณะเดียวกัน ก็มีบทบาทเป็นผู้บริหารด้วย ต้องทำหน้าที่สั่งการและบังคับบัญชาด้วยจะมี บทบาทที่เท่าเทียมกัน ในทุกบทบาทคงเป็นไปได้ยาก จึงทำให้เกิดความขัดแย้งภายใน ตัวเองขึ้น

2. ความขัดแย้งระหว่างผู้ส่งข่าวหรือผู้ที่ยื่นคำสั่ง (inter – sender conflict) เกิดจากคนใน กลุ่มมีความขัดแย้งกับคนในกลุ่มอื่น ๆ ที่มีบทบาทเดียวกันทำให้ ความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างกลุ่ม

3. ความขัดแย้งระหว่างบทบาท (inter-role conflict) เมื่อบทบาท ต่างกันทำให้ บุคคลมีพฤติกรรมที่ต่างกันด้วย แต่เมื่อต้องมาทำงานร่วมกันจะพบว่า มี พฤติกรรมที่เข้ากันไม่ได้เช่น เมื่อหัวหน้าขอให้ช่วยทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานเสร็จ ใน ขณะเดียวกันก็กังวลกับบทบาทการเป็นแม่บ้านที่ต้องดูแลลูกหลังเลิกงาน ความขัดแย้ง จึงเกิดขึ้นระหว่าง เรื่องงานกับบทบาทส่วนตัวที่มีอยู่

4. ความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับบทบาท (person – role conflict) เกิดขึ้นเมื่อเรามีบทบาทอย่างหนึ่ง แต่ไม่สามารถทำตามบทบาทที่ตนมีได้หรือการที่บุคคลมีความต้องการอย่างหนึ่ง แต่ตามบทบาทที่ถูกกำหนดไว้นั้นทำตามความต้องการของตนเองไม่ได้จะเกิดความขัดแย้งขึ้นได้

2.3 แนวคิดทฤษฎีความขัดแย้งแบบร่วมมือ

Leung and Tjosvold (1998, p. 44) เสนอว่า สิ่งสำคัญที่ทำให้การจัดการความขัดแย้งไม่ได้ผล คือการขาดแรงจูงใจที่ดี (motivation) ดังนั้น องค์การที่ต้องการให้การจัดการความขัดแย้งได้ผลดีจึงควรมีการลงทุนเพื่อการฝึกฝนสร้างการเรียนรู้ให้บุคลากรมีสมรรถนะต่อการจัดการความขัดแย้งแบบร่วมมือ ตามทฤษฎีความขัดแย้งแบบร่วมมือ (cooperative conflict theory) อันจุดเน้นที่การมีเป้าหมายเดียวกัน ภายใต้มิตรภาพที่ดีต่อกันและกัน "we are in this together" and "we swim or sink together" หัวใจสำคัญ คือ แนวทางปฏิบัติถูกกำหนดมาจากการบูรณาการความต้องการของทุกคนร่วมกันบนพื้นฐาน ของความจริงใจต่อกันเพื่อมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

2.4 แนวคิดความขัดแย้งในทัศนะของ Barnard

ความขัดแย้งในทัศนะของ Barnard (1968, p. 145) ได้เขียนเกี่ยวกับความขัดแย้ง ไว้ในหนังสือ The Functions of the Executive ไว้ว่า "ความขัดแย้ง" นั้นเกิดจากการมีมาตรฐาน หรือมีหลักการงานที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำ เกิดการครอบงำ จากการใช้อำนาจหรือใช้อิทธิพลเข้ามาต่อรองให้ฝ่ายตนอยู่เหนือกว่า จึงพบว่าความขัดแย้งในการทำงานของปัจเจกบุคคล (conflict of code) เป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ยาก และส่งผลสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. การทำงานหยุดชะงัก (paralysis of action) เพราะเกิดความเครียดเต็มไปด้วยอารมณ์ขุ่นมัว จนทำให้คับข้องใจส่งผลให้ขาดความสามารถในการตัดสินใจและขาดความเชื่อมั่นใน ตนเองตามมา
2. การมุ่งทำงานตามมาตรฐานอันหนึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของคนอื่น ทำให้เกิดความไม่สบายใจ รู้สึกผิด ทำให้คนอื่นไม่พอใจและขาดความเชื่อมั่นตนเองได้
3. เมื่อมีความขัดแย้งก็ต้องมีการแก้ไข เกิดการปรับปรุงระบบการทำงาน จะทำให้เปลี่ยนระบบการทำงานบ่อย ๆ อาจทำให้คนสับสนจนปรับตัวไม่ทัน เพราะต้องเรียนรู้ใหม่หลายครั้ง ประสบการณ์เดิม ๆ ก็ใช้ไม่ได้ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจต่อ

พนักงานได้ แม้แต่หลักการงานที่ผ่านการกลั่นกรองมาเป็นอย่างดีแล้วก็ย่อมจะพบกับปัญหาได้เสมอ เพราะคนในองค์กรมีความแตกต่างด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ การรับรู้ และที่สำคัญคือความแตกต่างด้านจริยธรรม ทำให้"ความขัดแย้ง"กลายเป็นเรื่องที่ยากจะหลีกเลี่ยงได้ และแนวคิดของ Barnard นี้จะเห็นว่า ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กรนั้นจะส่งผลด้านลบต่อการบริหารองค์การเป็นสำคัญและ Barnard ก็ยอมรับว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้เสมอ แม้แต่จะได้เตรียมการวางแผนจัดการไว้ล่วงหน้า

2.5 แนวคิดความขัดแย้งของ Robbins

แนวคิดความขัดแย้งของ Robbins (1984 อ้างถึงใน สมบัติ อารงชญญวงศ์, 2545, หน้า 15 - 16) ซึ่งเป็นนักวิชาการด้านองค์การคนสำคัญ ได้แบ่งแนวคิดเรื่องความขัดแย้งไว้ 4 แนวคิด ดังนี้

1. แนวคิดแบบดั้งเดิมหรือแนวคิดประเพณีนิยม (traditional perspective) ได้รับความนิยมในช่วง ค.ศ. 1930 - 1948 แนวคิดนี้มองความขัดแย้งเป็นสิ่งไม่ดี และทำให้เกิดผลลบต่อองค์การอยู่เสมอ เช่น ทำให้คนบาดหมางกันพูดหรือสื่อสารกันไม่รู้เรื่อง จนเป็นเหตุทำลายความร่วมมือในองค์กรได้ ดังนั้น ผู้บริหารควรหลีกเลี่ยงและต้องกำจัดการให้หมดไป จึงจะถือว่าเป็นผู้บริหารที่มีความสามารถ

2. แนวคิดแบบพฤติกรรมศาสตร์ หรือด้านมนุษยสัมพันธ์ (behavioral or human relation perspective) แนวคิดนี้เกิดในช่วง ค.ศ. 1940 - 1975 แนวคิดนี้ไม่เห็นด้วยกับแบบดั้งเดิม โดยเห็นว่า ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ จึงควรยอมรับว่าความขัดแย้งเป็นส่วนหนึ่งในองค์การ ซึ่งผู้บริหารควรทำให้ความขัดแย้งกลายเป็นพลังสร้างสรรค์และเกื้อกูลการ ปฏิบัติงาน แม้ว่าบางครั้งความขัดแย้งจะนำมาซึ่งปัญหา แต่มันกลายเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความโต้แย้งในกลุ่มต่าง ๆ ทำให้เกิดกลยุทธ์ใหม่ ๆ มาเพื่อแก้ไขความขัดแย้งแบบนั้น ๆ อีกจนมีนวัตกรรมเกิดขึ้น ความขัดแย้งจะก่อประโยชน์แก่ผู้บริหารได้เพราะจะช่วยให้ทราบปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทำให้เข้าใจสาเหตุของปัญหาทำให้วิเคราะห์ได้ตรงประเด็นมากขึ้น ในแนวคิดเชิงพฤติกรรมศาสตร์จึงเห็นว่าผู้บริหารไม่ควรหลบเลี่ยงที่จะเผชิญ กับความขัดแย้ง แต่ควรหาทางลดและควบคุมให้เหมาะสมจะได้กระตุ้นพลังสร้างสรรค์ให้องค์กรเจริญ และอยู่รอดได้

3. แนวคิดแบบนักปฏิสัมพันธ์ (inter-actionist perspective) แนวคิดนี้มองความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์มากขึ้น และยังมองว่าเป็นสิ่งที่จำเป็น เพื่อช่วยกระตุ้นให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เชื่อว่าจะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจึงควรทำ

ให้ความขัดแย้งอยู่ในระดับที่พอเหมาะ จะช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้คนมีความกระตือรือร้น มีไหวพริบทำงานตามคำสั่งเหมือนหุ่นยนต์เท่านั้น ความขัดแย้งยังทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การจัดการความขัดแย้งให้เหมาะสมจึงเป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหาร

4. แนวคิดสมัยใหม่ (emerging perspective) แนวคิดนี้เกิดเมื่อต้นศตวรรษ 1980 เป็นยุคที่การบริหารงานแบบญี่ปุ่นได้แผ่อิทธิพลต่อการบริหารไปทั่วโลก โดยที่ชาวญี่ปุ่นตระหนักดีว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากปัจจุบันบุคคลทั่วไปล้วนแล้วแต่มีข้อบกพร่อง คงไม่มีใคร สมบูรณ์แบบ แต่ความสามัคคีปรองดองทำให้เกิดความสงบสุขได้ แนวคิดนี้เชื่อว่าการจัดการกับความขัดแย้ง ต้องคำนึงถึงความเหมาะสม และคำนึงถึงเอกภาพขององค์การ มักใช้วิธีการแก้ไขความขัดแย้งอย่างสันติ ซึ่งมีจุดแข็งกว่าแนวทางของชาวอเมริกันโดยเฉพาะในเรื่องความรัก ความสามัคคีและจงรักภักดีกลุ่ม และต่อองค์การ ทำให้สามารถสร้างทีมงานเข้มแข็งและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอันจะนำไปสู่ความ ได้เปรียบในการแข่งขันได้

สำหรับองค์ความรู้ของความขัดแย้ง ในมุมมองของนักวิชาการไทยมีผู้ที่สรุปไว้หลายท่าน แต่ที่ได้รับความนิยมและเป็นนักวิชาการที่สนใจเรื่อง ความขัดแย้งในระดับองค์การมาตลอด คือ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2534, หน้า 56) ได้เสนอแนวคิด ความขัดแย้งของบุคคลไว้ 2 แนวคิดคือ

2.6 แนวคิดความขัดแย้งแบบเดิม

ความขัดแย้งควรจะถูกกำจัดให้หมดไปจากองค์การเพราะความขัดแย้ง ทำให้องค์การแตกแยก ขาดประสิทธิภาพ นำไปสู่ความเครียด ดังนั้น องค์การที่ดีที่สุด จึงต้องไม่มีความขัดแย้ง ความขัดแย้งเป็นผลมาจากความผิดพลาดของการบริหารจึงพยายามหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ผู้บริหารสามารถควบคุมและปรับพฤติกรรมของพนักงานได้ เช่น ความก้าวร้าวการแข่งขัน และควบคุม ความขัดแย้ง โดยการสร้างบรรยากาศให้เหมาะสม

2.7 แนวคิดความขัดแย้งแบบใหม่

ความขัดแย้งเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตในองค์การจึงไม่ควรหลีกเลี่ยงแต่ต้องรักษา ระดับความขัดแย้งให้เหมาะสม จะทำให้กระตุ้นและจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ ความขัดแย้งเป็นผลมาจากความแตกต่างของรางวัลที่ได้รับเป้าหมาย ค่านิยมในองค์การและอาจเกิดจากความก้าวร้าว โดยธรรมชาติในตัวคน ดังนั้น

ความขัดแย้งจะมีประโยชน์หรือโทษขึ้นกับวิธีการบริหารความขัดแย้ง ผู้บริหารต้องศึกษา และทำความเข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของคนและ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความขัดแย้งจะทำให้การจัดการ กับความขัดแย้งมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่าแนวคิดความขัดแย้ง ได้มีการเปลี่ยนแปลงตามลำดับ ได้แบ่งความขัดแย้งออกได้ 2 แนวคิด คือ แนวคิดเดิมและแนวคิดปัจจุบัน จะเห็นว่าตามแนวความคิดเดิมนั้นเชื่อว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เลวร้าย เป็นความรุนแรง ไม่มีประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งควรหลีกเลี่ยงหรือขจัดให้หมดไป และหากมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ถือว่าเป็นความผิดพลาดของผู้บริหาร จึงต้องช่วยกันปกปิด แต่ตามความเป็นจริงแล้ว ความขัดแย้งยังคงอยู่ สำหรับแนวคิดปัจจุบันเห็นว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติในทุกกลุ่ม ทุกองค์การ เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้หากความขัดแย้งที่มีระดับที่เหมาะสมอาจทำให้การปฏิบัติงานมีผลดีขึ้น เพราะคนมีความตื่นตัวกระตือรือร้น ประเมินตนเอง และมีความคิดสร้างสรรค์

3. สาเหตุของความขัดแย้ง

จากแนวคิดปัจจุบันที่ยอมรับว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ไม่ใช่องค์การใด และเป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารจะต้องแก้ไขจัดการ หรือบริหารความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ ดังนั้น การทราบถึงสาเหตุของความขัดแย้งย่อมทำให้ผู้บริหารสามารถจัดการและบริหารความขัดแย้งได้ง่ายและถูกต้องยิ่งขึ้น สาเหตุของความขัดแย้งเกิดจากปัจจัยหลายประการ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1 โครงสร้างองค์การและการบริหาร

ถ้าในการบริหารงานที่มีโครงสร้างองค์การไม่ชัดเจน ทำให้เกิดความไม่เข้าใจเกี่ยวกับสายการบังคับบัญชา ใครทำหน้าที่อะไร เกิดความคลุมเครือในบทบาทไม่ทราบว่าใครรับผิดชอบอะไร ยิ่งลำดับการบังคับบัญชายิ่งมาก แนวโน้มที่จะเกิดความขัดแย้งมีแนวโน้มสูง ขอบข่ายงานซ้ำซ้อน ไม่ชัดเจน การมอบหมายงานไม่เหมาะสม บางคนได้รับมอบหมายงานมาก บางคนได้รับมอบหมายงานน้อย คนที่มีความรู้ความสามารถสูงได้ รับงานที่ง่ายไม่เหมาะสมกับความรู้หรือคนที่มีความรู้ความสามารถน้อยได้รับงานยาก ก็จะทำให้เกิดความเครียด ความเบื่อหน่าย และส่งผลต่อความขัดแย้ง นอกจากนี้การสื่อสารในองค์การที่ไม่ดี นโยบายและข้อบังคับที่ไม่มีเหตุผลก็ทำให้เกิดความขัดแย้ง

3.2 การจัดสรรทรัพยากร

สาเหตุสำคัญประการหนึ่งของความขัดแย้งก็คือ ทรัพยากรในที่นี้ หมายถึง คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ เวลา เป็นต้น ถ้าหากในการบริหารงานเรามีทรัพยากรดังกล่าวเพียงพอปัญหาจะไม่เกิดขึ้น แต่ปัจจุบันธุรกิจต่างๆมีการแข่งขันและแย่งชิงทรัพยากรซึ่งมีอยู่จำกัด เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน การที่บุคคลหนึ่งได้รับทรัพยากรเป็นผลให้คนอื่นไม่ได้รับหรือได้รับน้อยกว่า จึงเป็นสาเหตุของความขัดแย้งในที่สุด

3.3 การเปลี่ยนแปลงเทคนิคและวิธีการปฏิบัติงาน

เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี ทำให้ต้องมีการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายเทคนิคและวิธีการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสร้างผลงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งการแข่งขันเพื่อความอยู่รอดขององค์การ ทำให้เกิดผลกระทบต่อผู้เคยชินกับการปฏิบัติงานแบบเดิม จึงเกิดความไม่พอใจ ไม่เข้าใจ ไม่ยอมรับและต่อต้าน ทำให้เกิดความขัดแย้งในที่สุด

3.4 ความแตกต่างในหน้าที่หรือลักษณะงาน

ในองค์การแบ่งเป็นแผนกแผนกต่าง ๆ ซึ่งมีความรับผิดชอบในหน้าที่ ลักษณะงาน เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ทางเลือกและวิธีการปฏิบัติแตกต่างกัน ความแตกต่างมักจะนำไปสู่ความขัดแย้ง เช่น แผนกขายอาจต้องการให้ราคาสินค้าต่ำเพื่อขายได้จำนวนมาก แต่แผนกผลิตต้องการราคาสูงเนื่องจากต้นทุนสูง หรือแผนกจัดซื้อต้องการซื้อวัตถุดิบจำนวนมากเพราะราคาจะถูก แต่แผนกการเงินต้องการรักษาจำนวนเงินสำหรับลงทุนด้านอื่น หรือนักวิจัย ช่างศิลป์ ทำงานวิจัย งานปั้น งานวาด ก็ต้องใช้ความละเอียดและเวลาในการปฏิบัติงานมาก แต่นักประชาสัมพันธ์และนักการตลาดก็ทำงานรวดเร็ว เป็นต้น ดังนั้นแต่ละแผนกงานจึงมีเป้าหมายและวิธีการแตกต่างกันจึงนำไปสู่ความขัดแย้ง

3.5 ความรู้และความคิดเห็น

ตามปกติคนที่ได้รับการศึกษาอบรมมาคนละอย่าง ย่อมมีความรู้และความคิดเห็นแตกต่างกัน คนแต่ละคนจะมองปัญหาที่เกิดขึ้นไม่เหมือนกัน ซึ่งเนื่องมาจากความรู้และประสบการณ์ที่ต่างกัน รวมทั้งการได้รับข่าวสาร ข้อมูล ข้อเท็จจริงที่ต่างกักัน จึงทำให้เกิดความคิด ความรู้สึก การมองปัญหาและการกระทำไม่เหมือนกัน เช่น ศึกษาคนละสถาบัน ศึกษาคนละสาขาวิชา แต่ถ้าคนที่ต่างความคิดกัน มีการแสดงความเห็นโดยเหตุผลย่อมเกิดประโยชน์ แต่หากตกลงกันไม่ได้ย่อมเกิดปัญหาความขัดแย้ง

3.6 ค่านิยมและความเชื่อ

เป็นเรื่องสำคัญประการหนึ่งในการก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในองค์การ ค่านิยม หมายถึง สิ่งที่บุคคลพอใจหรือเห็นว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่า แล้วยอมรับไว้เป็นความเชื่อหรือความรู้สึกนึกคิดของตน แล้วตัดสินว่าสิ่งนั้นดีหรือไม่ดี ควรหรือไม่ควรค่านิยมและความเชื่อ ส่งผลต่อบุคลิกภาพ พฤติกรรมส่วนตัว อุปนิสัยที่แตกต่างกัน คนมาจากครอบครัวที่แตกต่างกัน ภูมิสำเนาคนละภาค ศึกษากันคนละสถาบัน และทำให้เกิดความแตกต่างด้านค่านิยมและความเชื่อ ดังนั้น คนเมื่อมีความแตกต่างกันเกี่ยวกับค่านิยมและความเชื่อก็จะทำให้เกิดความขัดแย้งกันได้

3.7 ผลประโยชน์

ในที่นี้อาจหมายถึงทรัพยากรต่าง ๆ ที่คนคิดว่าตนเองควรจะได้รับมากกว่าคนอื่น เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ความดีความชอบ และอื่น ๆ เป็นต้น ผลประโยชน์เป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่ง ทำให้เกิดความขัดแย้งที่รุนแรงได้ เพราะถ้าต่างฝ่ายต่างมุ่งหวังผลประโยชน์ให้กับตนเองและไม่สามารถประนีประนอมกันได้ความขัดแย้งย่อมเกิดขึ้น

3.8 ความมีอคติต่อกัน

เป็นความรู้สึกส่วนตัวที่มีต่อบุคคลอื่น หรือความไม่เชื่อใจกัน อคติเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในใจซึ่งมีผลให้คนแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ไม่รวมงานกัน ไม่คบกัน ปัญหาความขัดแย้งประเภนี้อาจเกิดขึ้นเพราะเกิดความรู้สึก “ไม่ถูกชะตา” “ไม่ชอบหน้า”

นอกจากสาเหตุความขัดแย้งที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ยังมีที่มาของสาเหตุอื่นอีกหลายประการ เช่น ความขัดแย้งระหว่างผู้ทำงานเก่ากับผู้ทำงานใหม่ ความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานเฉยชากับผู้ตั้งใจทำงาน ความขัดแย้งระหว่างฝ่ายอำนาจการและ ฝ่ายปฏิบัติการ เป็นต้น การทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะย่อมหลีกเลี่ยงการกระทบกระทั่งกันซึ่งจะกลายเป็นความขัดแย้งในที่สุดมีผู้ศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุของความขัดแย้งไว้หลากหลายดังนี้

สิทธิโชค วรรณสันติกุล (2546, หน้า 309 – 310) กล่าวว่าเงื่อนไขที่จะทำให้คนทำงานร่วมกันต้องกระทบกระทั่งกันอยู่เสมอมีอยู่ 6 เงื่อนไขด้วยกันคือ

1. การแข่งขันกันเพื่อแย่งชิงผลประโยชน์ให้ตนเองเนื่องจากผลตอบแทนหรือรางวัลมีน้อยทำให้ต้องแย่งชิงกัน

2. การทำงานที่ต้องขึ้นต่อกันและกันงานของตนต้องพึ่งพาอาศัยงานของฝ่ายอื่นถ้าเขาทำไม่เสร็จเราต้องคอยหรือถ้าเขาทำไม่ทำงานของเราก็เสียด้วย

3. ขอบข่ายของหน้าที่ความรับผิดชอบไม่ชัดเจนทำให้เกิดความข้องใจว่าฝ่ายใดควรจะทำงานนั้นถ้าตัดสินใจทำอาจถูกอีกฝ่ายคิดว่าก้าวก้าวรวบรวมอำนาจหรือคิดจะควบคุมอีกฝ่ายหนึ่ง

4. ปัญหาเกี่ยวกับตำแหน่งหรือสถานภาพทางสังคมเกิดขึ้นเมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเข้าใจว่าตนเองไม่ได้รับสถานภาพที่ควรจะได้เท่าเทียมกับฝ่ายอื่น

5. อุปสรรคอันเกิดจากการสื่อสารไม่ดี เช่น ไม่เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารกันอย่างอิสระทำให้เกิดความเข้าใจผิดกันได้หมายความว่าไม่ได้พูดจากันทำให้เข้าใจผิดหรือเปิดอย่างให้เสรีภาพจนเกินขอบเขตทำให้ฝ่ายอื่นเสียหายได้คือพูดมากไปจนกระทบกระทั่งฝ่ายอื่น

6. บุคลิกภาพส่วนตัวของผู้ทำงานในกลุ่มทำให้เกิดความขัดแย้งได้คนที่มีนิสัยเผด็จการ ไม่ฟังความคิดเห็นของผู้อื่น คนที่มีนิสัยไม่ยืดหยุ่นไม่ยอมใคร คนที่พูดจาไม่คำนึงถึงจิตใจผู้อื่น ฯลฯ คนเหล่านี้ทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นได้เสมอในกลุ่มที่ตนเองทำงานอยู่ด้วย

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548, หน้า 298 – 299) กล่าวว่าสาเหตุความขัดแย้งเป็นกระบวนการของการแก้ปัญหาความขัดแย้งซึ่งเริ่มต้นจากการทำความเข้าใจถึงสถานการณ์ความขัดแย้งซึ่งแบ่งออกได้ดังนี้

1. ความขัดแย้งในแนวตั้ง จะเกิดขึ้นในระดับสายการบังคับบัญชาโดยทั่วไปแล้วจะเกี่ยวข้องกับความเห็นที่ไม่ตรงกันของผู้บังคับบัญชาในด้านทรัพยากรเป้าหมายวันครบกำหนดหรือผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน

2. ความขัดแย้งในแนวนอน จะเกิดขึ้นระหว่างบุคคลหรือกลุ่มในระดับสายการบังคับบัญชาเดียวกันโดยจะเกี่ยวข้องกับการเข้ากันไม่ได้ของเป้าหมายการขาดแคลนทรัพยากรและปัจจัยระหว่างบุคคล

3. ความขัดแย้งระหว่างสายการบังคับบัญชากับที่ปรึกษา ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในแนวนอนซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการเข้ากันไม่ได้ระหว่างพนักงานที่มีอำนาจบริหารและพนักงานฝ่ายที่ปรึกษา

4. ความขัดแย้งด้านบทบาท เป็นขัดแย้งในการทำงานที่เกิดขึ้นปกติซึ่งเกิดจากการสื่อสารที่ไม่ชัดเจนเกี่ยวกับเป้าหมายในการทำงานที่มากเกินไปการ

กำหนดลักษณะงานที่น้อยเกินไปและความไม่สามารถเข้ากันได้ระหว่างความคาดหวังจากแหล่งที่แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ของเส้นทางการไหลของงาน คือ ต้นกำเนิด ความขัดแย้งการโต้เถียงและความไม่เห็นด้วยอาจเกิดขึ้นกับบุคคลและกลุ่มที่ต้องการความร่วมมือเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ท้าทายซึ่งหากงานมีลักษณะที่ต้องพึ่งพากันสูงจะทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นได้ง่าย

6. ชัดแย้งจากความไม่ชัดเจนในอำนาจหน้าที่ ซึ่งหากบุคคลหรือกลุ่มอยู่ในสถานการณ์ที่กำกวมคือสถานการณ์ที่ไม่รู้ว่าตนเองมีหน้าที่ทำอะไรและอยู่ในความรับผิดชอบของใครความขัดแย้งก็อาจเกิดขึ้นได้ง่ายเนื่องจากการทำงานที่ก้าวร้าวหน้าที่กัน

7. การขาดแคลนทรัพยากร จะทำให้องค์การตกอยู่ในสถานการณ์การแข่งขันที่เสียเปรียบเมื่อทรัพยากรมีการขาดแคลนเป็นต้น

8. ความไม่สมดุลด้านอำนาจหรือคุณค่า ความสัมพันธ์ระหว่างงานสามารถสร้างความขัดแย้งได้โดยจะเกิดขึ้นหรือกลุ่มที่ต้องทำงานร่วมกันนั้นมีความแตกต่างกันอย่างมากในตำแหน่งหน้าที่อำนาจหรือคุณค่า

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2550, หน้า 11 – 13) กล่าวว่าสาเหตุความขัดแย้งมีด้วยกัน 5 ประการ ได้แก่ ความต้องการการรับรู้อำนาจค่านิยมและความรู้สึกและอารมณ์ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ความต้องการ ความต้องการเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคนเกิดมาล้วนมีความต้องการด้วยกันทั้งสิ้น แต่ความต้องการของแต่ละบุคคลจะมีความต้องการของแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกันตามสภาพภูมิหลังหรือสถานะความเป็นอยู่การไม่ตระหนักถึงความต้องการของตนเองบุคคลอื่นหรือกลุ่มนั้นเป็นสาเหตุที่นำไปสู่ความขัดแย้งได้ทั้งสิ้น

2. การรับรู้ เป็นเรื่องปกติในชีวิตประจำวันของมนุษย์ที่จะมองเห็น แต่ละสิ่งในมุมมองที่แตกต่างกันซึ่งความขัดแย้งจะเกิดขึ้นเนื่องจากแต่ละคนแต่ละฝ่ายมีมุมมองหรือการรับรู้ต่อสาเหตุของปัญหาและผลลัพธ์ของปัญหาที่แตกต่างกันโดยมุมมองที่แตกต่างกันของแต่ละฝ่ายจะมาจากประสบการณ์ภูมิหลังบุคลิกภาพระดับการศึกษาพื้นฐานของครอบครัวที่แตกต่างกัน

3. อำนาจ ขอบเขตของอำนาจและการใช้อำนาจเป็นสิ่งที่สำคัญที่ระบุถึงประเภทหรือจำนวนความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเพราะอำนาจเป็นเครื่องบ่งชี้ว่าความขัดแย้งจะถูกจัดการอย่างไรความขัดแย้งสามารถเกิดขึ้นได้เมื่อแต่ละฝ่ายพยายามที่จะทำให้อีกฝ่ายเปลี่ยนการกระทำหรือพฤติกรรมตามที่ตนต้องการ ซึ่งฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดมีอำนาจมากกว่าโอกาสจะได้รับประโยชน์จากอีกฝ่ายหนึ่งสูงขึ้นและสามารถควบคุมความขัดแย้งได้มากกว่า

4. ค่านิยม คือความเชื่อหรือหลักเกณฑ์ที่เราพิจารณาว่าเป็นสิ่งสำคัญความขัดแย้งที่รุนแรงนั้นเกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีค่านิยมที่แตกต่างกันหรือไม่เท่าเทียมกันหรือเมื่อค่านิยมไม่มีความชัดเจนความขัดแย้งสามารถเกิดขึ้นได้เมื่อฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่ยอมรับค่านิยมหรือสิ่งที่ยึดถือปฏิบัติของอีกฝ่ายหนึ่ง

5. ความรู้สึกและอารมณ์ มีบุคคลจำนวนไม่น้อยปล่อยให้ความรู้สึกและอารมณ์มีอิทธิพลเหนือตนในการรับมือกับความขัดแย้งสาเหตุของความขัดแย้งเกิดขึ้นเพราะบุคคลไม่ให้ความสนใจต่อความรู้สึกและอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น

ธงชัย สันติวงษ์ (2540, หน้า 197) กล่าวว่า ธรรมชาติที่เกิดขึ้นอย่างหนึ่งภายในองค์การคือการเมืองในองค์การซึ่งเป็นเรื่องการแย่งชิงอำนาจผลประโยชน์และทรัพยากรระหว่างกลุ่มต่าง ๆ การแย่งชิงดังกล่าวนำไปสู่ความขัดแย้งในที่สุด

Katz & Kahn (1987, อ้างถึงใน มยุรี สนิทกุล, 2557, หน้า 28) ได้ระบุสาเหตุของความขัดแย้งระหว่างองค์การว่ามีสาเหตุสำคัญ 6 ประการ

1. ลักษณะขององค์การเช่นขนาดโครงสร้างของการบังคับบัญชาอุดมการณ์

2. ความขัดแย้งของผลประโยชน์

3. ความคาดหวังในบทบาท

4. คลิสิกภาพและวิธีการสนองความต้องการส่วนบุคคล

5. ความขัดแย้งจากภายนอกเช่นกฎระเบียบ

6. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของความขัดแย้งในครั้งก่อน ๆ

Trusty (1987, อ้างถึงใน มยุรี สนิทกุล, 2557, หน้า 28) ได้วิเคราะห์แนวความคิดของผู้ทรงคุณวุฒิต่าง ๆ และสรุปว่าสาเหตุสำคัญของความขัดแย้งในองค์การเกิดจาก

1. การเปลี่ยนแปลงจุดมุ่งหมายหรือกระบวนการ
2. ความพยายามที่จะควบคุมคนอื่น
3. การมีความรับผิดชอบที่คาบเกี่ยวกันหรือเหลื่อมล้ำกัน
4. การมีทรัพยากรที่จำกัดและไม่เพียงพอ

สมคิด บางโม (2550, หน้า 264 – 266) ได้กล่าวว่า ความขัดแย้งระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่มมีสาเหตุจากการรับรู้ของบุคคลเป็นสำคัญ Joseph Luft และ Hary Ingham ได้พัฒนาหน้าต่างโจฮารี ขึ้นเพื่อใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหน้าต่างโจฮารีประกอบด้วยตัวแปร 2 มิติมิติแรกคือการรู้ของเรา (เรารู้หรือเราไม่รู้) มิติที่สองคือการรู้ของคนอื่น (เขารู้หรือเขาไม่รู้) จากหน้าต่างของโจฮารีทำให้เกิดความสัมพันธ์ 4 แบบดังนี้

แบบที่ 1 เรารู้เขาก็รู้คือสิ่งที่เปิดเผยเป็นข้อมูลที่รับรู้ทั้ง 2 ฝ่าย

แบบที่ 2 เรารู้เขาไม่รู้คือข้อมูลที่เรารู้ แต่เราเก็บไว้เป็น

ความลับส่วนตัวไม่ให้คนอื่นรู้อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นได้เช่นจุดอ่อนปมด้อยสิ่งที่ผิดพลาดในอดีต เป็นต้น

แบบที่ 3 เราไม่รู้ แต่เขารู้คือมีสิ่งที่เราไม่รู้ แต่คนอื่นรู้กรณีนี้ก็

เป็นสาเหตุให้เกิดความขัดแย้งขึ้นได้เช่นเดียวกันเช่นความเห็นแก่ตัวของเราข้อบกพร่องของเรา เป็นต้น

แบบที่ 4 เราไม่รู้เขาก็ไม่รู้คือต่างฝ่ายต่างไม่รู้โอกาสที่จะขัดแย้ง

กันเกิดขึ้นได้น้อยความสัมพันธ์แบบที่ 1 และแบบที่ 4 จะเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน แต่ถ้าความสัมพันธ์

แบบที่ 2 และแบบที่ 3 จะทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นได้ดังนั้น

ความสัมพันธ์ที่เปิดเผยต่อกันต่างฝ่ายต่างรู้ข้อมูลซึ่งกันและกันจะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีไม่เกิดความขัดแย้ง

การเปิดเผยตนเองและการรับฟังข้อมูลย้อนกลับทำให้เกิด

พฤติกรรมความสัมพันธ์กับผู้อื่น 4 แบบดังนี้

1. แบบเก็บตัวเปิดเผยตนเองน้อยมากและรับฟังข้อมูล

ย้อนกลับน้อยมากไม่ชอบสังคมไม่สนใจพูดคุยกับผู้อื่น

2. แบบสายลับเปิดเผยตนเองน้อยที่สุด แต่รับรู้หรือรับฟัง

ข้อมูลของผู้อื่นมากบุคคลประเภทนี้มักจะไม่เปิดเผยตนเอง แต่ชอบรับฟังและสังเกต

พฤติกรรมผู้อื่น

3. แบบคาราเปิดเผยตนเองมาก แต่รับฟังข้อมูลย้อนกลับน้อย นั่นคือชอบเปิดเผยตนเอง แต่ไม่ชอบฟังข้อคิดเห็นของผู้อื่นไม่รับรู้ข้อมูลของผู้อื่น

4. แบบผู้เปิดกว้างเปิดเผยตนเองมากและรับฟังข้อมูลย้อนกลับมากแบบนี้มักจะกล้าเปิดเผยตนเองและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นสะท้อนกลับมา จึงทำให้มีสิ่งที่เปิดเผยและเข้าใจร่วมกันมากซึ่งเป็นผลดีต่อความสัมพันธ์

Snowden and Borton (1998, อ้างถึงใน มยุรี สนิทกุล, 2557, หน้า 30) ระบุว่าสาเหตุเบื้องต้นของความขัดแย้งในสถานศึกษามี 4 ประการ คือ

1. คุณภาพการสื่อสารไม่ดี เป็นปัญหาหลักของความขัดแย้ง เช่นเมื่อครูไม่ได้รับการตอบรับในงานที่ประสบผลสำเร็จพวกเขาก็จะมีกำลังใจต่ำและมีทัศนคติที่เป็นลบส่งผลให้พวกเขาไม่เต็มใจที่จะตอบสนองต่อคำสั่งของผู้บริหาร

2. โครงสร้างองค์การ ผู้บริหารที่มักใช้อำนาจจะประสบปัญหาความขัดแย้งบ่อยกว่าผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้มีการอภิปรายแสดงความคิดเห็นความสนใจและความต้องการของบุคคลนั้นอาจจะดูยุ่งยาก แต่การเปิดโอกาสให้ทีมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจก็เป็นการเพิ่มกำลังใจแม้จะมีความขัดแย้งเกิดขึ้นบ้างก็ตาม

3. ปัจจัยส่วนบุคคล โดยเฉพาะความไม่ลงรอยกันส่วนตัว ความแตกต่างกันด้านความสำคัญและเป้าหมายความขัดแย้งทางสังคมนี้ไม่สามารถขจัดออกไปได้โดยผู้บริหาร แต่ต้องมีการจัดการปัญหาเหล่านี้้อย่างเหมาะสม

4. การมีส่วนร่วมในทรัพยากรที่จำกัด เช่น ครูไม่ได้รับการเลื่อนขั้นทั้งที่คิดว่าตัวเองสมควรได้เป็นต้นผู้บริหารต้องทำให้ครูทุกคนมั่นใจว่าได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมเพื่อป้องกันปัญหาความขัดแย้งในกรณีนี้

กล่าวโดยสรุปความขัดแย้งมีสาเหตุสำคัญดังนี้

1. ความขัดแย้งเกิดจากความขาดแคลนทรัพยากร
2. ความขัดแย้งเกิดจากเป้าหมายที่แตกต่างกัน
3. ความขัดแย้งเกิดจากลักษณะด้านต่าง ๆ ของแต่ละ

บุคคล

4. ความขัดแย้งเกิดจากการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล

กลุ่มองค์การ

5. ความขัดแย้งเกิดจากความไม่เท่าเทียมกันในการทำงาน

6. ความขัดแย้งเกิดจากองค์การ

4. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้ง

การบริหารความขัดแย้ง เป็นความสามารถที่จะหาวิธีการที่จะเปลี่ยนจากการทำลายที่เกิดจากความขัดแย้ง ให้กลายมาเป็นการสร้างสรรค์ (สมิต รัชฎุกร, 2563, ออนไลน์) นั้นแสดงให้เห็นว่า ความขัดแย้งไม่จำเป็นต้องส่งผลในทางลบเสมอไป ในขณะเดียวกันเราสามารถเรียนรู้วิธีการบริหารความขัดแย้ง ที่เกิดขึ้นให้ส่งผลในทางบวก และเป็นไปในทางมีนุกวิชาการได้กล่าวถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบเกี่ยวกับความขัดแย้ง ไว้ดังนี้

วิจิตร วรุตบางกูร (2531, อ้างถึงใน มยุรี สนิทกุล, 2557, หน้า 51) กล่าวว่า คงไม่มีผู้บริหารเลือกบริหารกับความขัดแย้งวิธีใดวิธีหนึ่งตลอดเวลา ดังนั้นพฤติกรรมในการบริหารความขัดแย้งจึงเป็นผลของประสบการณ์ในอดีตและความจำเป็นในปัจจุบัน นอกจากนี้ ยังได้เสนอแนวคิดในการเลือกใช้วิธีการบริหารความขัดแย้งไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. การเอาชนะ
2. การยอมตามผู้อื่น
3. การหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง
4. การร่วมมือแก้ปัญหา
5. การประนีประนอม

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2550, หน้า 64 – 67) กล่าวถึงวิธีการจัดการความขัดแย้งว่าประกอบด้วย

1. แบบร่วมมือร่วมใจ มุ่งเน้นเรื่องการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น โดยความร่วมมือร่วมใจของกลุ่มคนที่ขัดแย้งกัน คนเหล่านี้จะเผชิญกับปัญหาโดยตรงและพยายาม หาหนทางในการแก้ปัญหาวงวิธีที่สร้างสรรค์และมุ่งเน้น ถึงความต้องการของ ทั้ง 2 ฝ่ายไปพร้อม ๆ กันโดยทั้งสองฝ่ายต้องสื่อสารถึงปัญหาของตนเองและความต้องการของตนเองออกมาได้ชัดเจน

2. แบบเอื้ออำนาจ ใช้เมื่อบุคคลในฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่คำนึงถึงความต้องการของตนเองแต่มุ่งเน้นที่จะสร้างความพึงพอใจให้กับฝ่ายตรงข้ามก่อนเทคนิคนี้

จึงเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะนำไปใช้สถานการณ์ที่ปัญหาความขัดแย้งไม่สามารถที่จะแก้ไขให้ ทั้ง 2 ฝ่าย เกิดความพึงพอใจได้

3. แบบบังคับ การที่บุคคลมุ่งเน้นต่อการตอบสนองเรื่องของตนเอง โดยไม่ยอมเสียประโยชน์ และไม่คำนึงถึงความต้องการของบุคคลอื่นด้วยอำนาจ ความก้าวร้าวและการใช้คำพูดที่รุนแรงเป็นส่วนประกอบสำคัญของเทคนิคนี้

4. แบบหลีกเลี่ยงปัญหา การที่บุคคลพยายามหลีกเลี่ยงปัญหา โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของตนเองและของคนอื่น บุคคลเหล่านี้จะไม่ยอมถึงความขัดแย้ง แต่จะหลบเลี่ยงหรือเลื่อนการตัดสินใจหรือถอนตัว ออกจากการขัดแย้ง แต่จะหลบเลี่ยง หรือเลื่อนการตัดสินใจ หรือถอนตัวออกจากการแข่งขัน

5. แบบประนีประนอม การพบกันครึ่งทางระหว่างความต้องการของ ทั้ง 2 ฝ่ายและเหมาะสมมากที่สุดสำหรับความขัดแย้งที่เกิดจากเป้าหมายที่ต่างกันของทั้ง 2 ฝ่าย และไม่สามารถที่จะร่วมมือกันในการสร้างแนวทางเพื่อการแก้ปัญหาให้เกิดความ พึงพอใจของทั้งสองฝ่ายได้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550, หน้า 399 – 400, อ้างถึงใน วรพงษ์ ประเสริฐศรี, 2560, หน้า 44) กล่าวว่า กลยุทธ์ในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง สามารถ จำแนกออกได้เป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

1. ความขัดแย้งแบบแพ้ – แพ้ เป็นความขัดแย้งที่ไม่มีฝ่ายใดได้รับ สิ่งที่ตนเองต้องการอย่างครบถ้วนแต่ฝ่ายจะได้รับผลประโยชน์ไม่เต็มตามวัตถุประสงค์ ที่ต้องการ ซึ่งความขัดแย้ง ในลักษณะนี้จะเกิดขึ้นเมื่อแต่ละฝ่ายไม่มีพฤติกรรมมุ่งเอาชนะ หรือมีพฤติกรรมมุ่งเอาชนะในระดับต่ำการบริหารความขัดแย้งแบบแพ้-แพ้ สามารถ แบ่งออกได้เป็น 3 รูปแบบ คือ

1.1 การหลีกเลี่ยง เป็นการแสดงพฤติกรรมร่วมมือ และพฤติกรรม มุ่งเอาชนะ ในระดับต่าง ๆ โดยไม่รับรู้ถึงปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น และไม่ร่วมมือในการ แก้ปัญหา แต่จะปล่อยปัญหานั้นไว้โดยเชื่อว่า ความขัดแย้งนั้นจะลดลงเองเมื่อเวลาผ่านไป ซึ่งวิธีการบริหารความขัดแย้ง ในลักษณะนี้จะเกิดผลดีเมื่อสถานการณ์ความขัดแย้งที่ เกิดขึ้นไม่รุนแรง ในทางตรงกันข้ามถ้าความขัดแย้งนั้นรุนแรงการหลีกเลี่ยงก็อาจจะส่งผล ให้ความขัดแย้งนั้นยิ่งรุนแรงขึ้นจนเกินจะแก้ไขได้

1.2 การปรองดองหรือความราบรื่น เป็นการแสดงพฤติกรรมร่วมมือ ในระดับสูงและแสดงพฤติกรรมมุ่งเอาชนะในระดับต่ำ การปรองดองเป็นการลด

ความแตกต่างและความขัดแย้งระหว่างบุคคลโดยมุ่งเอาใจผู้อื่น เสียสละให้กับอีกฝ่าย เพื่อสร้างความสามัคคีและหลีกเลี่ยงความยุ่งเหยิงและบาดหมางใจกัน

1.3 การประนีประนอม เป็นการแสดงพฤติกรรมร่วมมือ และพฤติกรรมมุ่งเอาชนะในระดับปานกลางเป็นการบริหารความขัดแย้งที่มุ่งให้ทั้งสองฝ่ายเกิดความพึงพอใจ โดยแต่ละฝ่ายจะต้อง ยอมเสียสละในสิ่งที่ตนเองต้องการลงบ้าง ทำให้ไม่มีฝ่ายใดได้รับความพึงพอใจเต็มร้อยซึ่งอาจเป็นสาเหตุของความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในอนาคต

2. ความขัดแย้งแบบ ชนะ - แพ้ เป็นความขัดแย้งที่มีฝ่ายหนึ่งเท่านั้นที่จะได้รับส่งตนเองต้องการอย่างครบถ้วน แต่ละฝ่ายจึงพยายามทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อให้ฝ่ายของตนชนะ ความขัดแย้ง ในลักษณะนี้จะแสดงพฤติกรรมมุ่งเอาชนะในระดับสูง และแสดงพฤติกรรมร่วมมือในระดับต่ำ ซึ่งการบริหารความขัดแย้งแบบชนะ - แพ้ คือ การแข่งขัน เพื่อให้ฝ่ายตนได้รับชัยชนะโดยอาศัยทักษะที่เหนือกว่า และใช้อำนาจการสั่งการแบบเผด็จการ ภายในกลุ่มการ แก้ปัญหาความขัดแย้งแบบชนะ - แพ้ นี้มักจะส่งผลในทางลบแก่องค์กร ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ทำลายความสามัคคีและสัมพันธภาพระหว่างบุคคลลง นอกจากนี้อาจทำให้ความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตมีแนวโน้มรุนแรงกว่าความขัดแย้ง ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

3. ความขัดแย้ง แบบชนะ - ชนะ เป็นกลยุทธ์การแก้ปัญหาความขัดแย้ง โดยอยู่บนพื้นฐานของเหตุผล เพื่อแสวงหาวิธีการที่ทำให้ทุกฝ่ายพึงพอใจ และไม่ทำให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดเสียเปรียบ โดยวิธีการที่ใช้ในกลยุทธ์ความขัดแย้ง แบบชนะ - ชนะ คือ ความร่วมมือกัน หรือการแก้ปัญหา ซึ่งวิธีการนี้จะแสดงพฤติกรรมความร่วมมือ และพฤติกรรมมุ่งเอาชนะในระดับ สูง เป็นการมุ่งที่จะเอาชนะแต่ในขณะเดียวกันก็ให้ความร่วมมืออย่างเต็มความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งเป็นการร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาทำให้เกิดความชนะทั้งสองฝ่าย ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญ ในการแก้ปัญหาแบบชนะ - ชนะ ประกอบด้วย

3.1 ต้องบรรลุเป้าหมายของแต่ละฝ่าย

3.2 แนวทางในการแก้ปัญหาจะต้องได้รับการยอมรับและความเห็นชอบจากทั้งสองฝ่าย

3.3 กำหนดขั้นตอนซึ่งทุกฝ่ายจะต้องเกี่ยวข้องกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน เปิดเผยและสื่อสารข้อเท็จจริงความคิดเห็นและความรู้สึกเมื่อความสำเร็จบรรลุผลของการแก้ปัญหา ความขัดแย้งที่แท้จริงก็จะเกิดขึ้น กลยุทธ์การแก้ปัญหา

ความขัดแย้ง แบบชนะ-ชนะ นี้จึงถือเป็นทางเลือกที่ดีที่สุดของทุกฝ่ายเพราะทุกฝ่ายต่างบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการจึงทำให้ทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจและร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา เกิดความสามัคคีกัน ส่งผลให้องค์กรมีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สถาบันดำรงราชานุภาพ (2554, หน้า 13 - 14 อ้างถึงใน วรพงษ์ ประเสริฐศรี, 2560, หน้า 45) กล่าวว่า วิธีการจัดการความขัดแย้ง แบ่งออกเป็น 7 ประเภท

1. การเข้าไปแก้ปัญหา หมายถึง เคารพซึ่งกันและกันระหว่างกลุ่มที่กำลังมีข้อขัดแย้ง เกิดขึ้นแบบลูกผู้ชาย วิธีใช้เพื่อจุดมุ่งหมายในการแก้ปัญหาได้ดีที่สุด กรณีเกิดจากการสื่อความหมายไม่เข้าใจกัน
 2. การมุ่งไปที่เป้าหมายเดียวกัน หมายถึง ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นว่าการร่วมด้วย ช่วยกันเท่านั้นจึงจะทำให้องค์กรสำเร็จตามเป้าหมายความขัดแย้งมีแต่จะทำให้องค์กรพินาศ
 3. การขยายทรัพยากร หมายถึง การตั้งตำแหน่งใหม่ เพิ่มตำแหน่งบริหารแต่ทั้งนี้ต้องมีการวางแผนการบริหารคนกับประสิทธิภาพของงานให้ดี มิฉะนั้นในองค์กรจะมีแต่หัวหน้าต่าง คนต่างใหญ่
 4. การหลีกเลี่ยง หมายถึง รูปแบบการแสดงพฤติกรรมที่มีพฤติกรรมที่มีผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่สนใจความต้องการของตนเอง และความสนใจของผู้อื่น
 5. การประนีประนอม หมายถึง รูปแบบการแสดงพฤติกรรมที่มีผู้บริหารสถานศึกษามุ่ง จะให้ทั้ง สองฝ่ายมีความพอใจบ้างเป็นลักษณะที่หากจะได้บ้างก็ควรจะยอมเสียบ้างหรือในลักษณะที่มาพบกันครึ่งทาง
 6. การบีบบังคับ หมายถึง รูปแบบการแสดงพฤติกรรมที่มีผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อได้เปรียบทางฐานะของการมีอำนาจบังคับบัญชาด้วยการสั่งให้ทำออกกฎระเบียบมาบังคับ
 7. การเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร หมายถึง รูปแบบการแสดงพฤติกรรมที่มีผู้บริหารสถานศึกษาใช้เปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง หรืออาจใช้วิธีย้ายฝ่าย เปลี่ยนตำแหน่ง ฯลฯ
- สมิต สัจฉกร (2563, ออนไลน์) อธิบายถึงพฤติกรรมที่เป็นหลักสำคัญในการแก้ไขความขัดแย้งพื้นฐาน 5 วิธี ได้แก่

1. การหลีกเลี่ยง เป็นวิธีการที่เกิดประสิทธิผลน้อยที่สุดใน 5 วิธี เพราะการหลีกเลี่ยงไม่ได้ทำให้ความขัดแย้งนั้นหมดไป แต่เป็นเพียงการหลบหลีกจากปัญหาที่ไม่ได้เกิดการแก้ไขและพร้อมที่จะกลับมาเจอกับปัญหาได้อีกตลอดเวลา รวมทั้งยังอาจเป็นการก่อให้เกิดคู่อริเกิดโทสะได้ เช่น ฝ่ายตรงข้ามอาจคิดว่าเราไม่ให้ความสำคัญหรือสนใจเพียงพอใจการรับฟังจึงกลับกลายเป็นการเพิ่มความขัดแย้งมากขึ้นไปอีก ผู้ที่ใช้วิธีการนี้มักจะพยายามให้ตนเองหนีไปจากเหตุการณ์ที่เป็นปัญหาขัดแย้ง โดยไม่ยุ่งเกี่ยวกับฝ่ายตรงข้ามที่จะนำเสนอข้อโต้แย้งเข้ามาหาตนหรือโดยวิธีการเปลี่ยนประเด็นสนทนา ดังนั้น วิธีการหลีกเลี่ยงจึงเป็นการหนีปัญหาผู้ใช้วิธีการนี้อาจต้องคอยหวาดระแวงว่าวันใดวันหนึ่งจะหลีกเลี่ยงไม่ได้จึงนิยมใช้สำหรับผู้อ่อนแอหรือกลัวการเผชิญหน้า แต่อาจจะใช้ได้ดีสำหรับประเด็นปัญหาที่ไม่ค่อยจะสำคัญนัก

2. การปรองดอง เป็นวิธีการแก้ปัญหาด้วยการเสียสละความต้องการของตนเองเพื่อที่จะให้ฝ่ายตรงข้ามบรรลุความต้องการของตน เป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่อีกฝ่ายเพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง แต่วิธีนี้มักจะก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ยินยอมให้ เพราะตนต้องยอมสละความต้องการและเป้าประสงค์ของตนให้แก่ผู้อื่นจึงเป็นการสร้างความคับแค้นใจที่ติดอยู่ในใจวิธีการนี้จึงไม่ใช่ทางเลือกที่ดีนักในการแก้ปัญห ความขัดแย้ง

3. การประนีประนอม เป็นวิธีที่บุคคลทั้งสองฝ่ายที่มีความขัดแย้งสามารถตกลงกันได้โดยวิธี “พบกันครึ่งทาง” ต่างฝ่ายต่างต้องยอมลดความต้องการของตนบางส่วน ดังนั้น วิธีการนี้จึงเป็นการที่แต่ละฝ่ายต้องเสียสละบางส่วนเพื่อให้ได้ข้อตกลงที่สามารถยุติปัญหาความขัดแย้ง มักจะพบได้ว่าบุคคลทั้งสองฝ่ายจะไม่ค่อยเห็นด้วยอย่างเต็มที่นักในระยะยาว เพราะต่างฝ่ายต่างก็ต้องยอมเสียบางส่วนของตนอาจจะด้วยความไม่เต็มใจ อย่างไรก็ตามการใช้วิธีประนีประนอมเพื่อลดข้อขัดแย้งอาจจะใช้ได้ผลกับความขัดแย้งในผลประโยชน์อันเกิดจากความจำกัด ของทรัพยากรที่มขัดแย้งในผลประโยชน์จะมีผลสนองต่อความต้องการของแต่ละฝ่ายได้

4. การแข่งขัน เป็นการใช้วิธีเอาแพ้เอาชนะเพื่อให้ตนเองสามารถบรรลุความต้องการ อาจจะต้องใช้อำนาจหรือการแสดงความก้าวร้าวรุนแรงอันอาจจะเกิดมาจากเมื่อมีอุปสรรคหรือสิ่งขัดขวางมิให้บรรลุเป้าหมาย จึงใช้วิธีการที่อาจจะต้องทำลายอีกฝ่ายหนึ่งเพื่อให้ได้ในสิ่งที่ตนหวังไว้ ผู้ที่อยู่ในลักษณะของการแข่งขันมักจะแสวงหาข้อโต้แย้งอยู่เสมอและคำนึงถึงจุดหมายเฉพาะของตน โดยการใช้การบีบบังคับให้มีการยอมรับ

เพื่ออำนาจที่เหนือกว่า และรับรู้เฉพาะจุดดีของตนเองมองหาจุดบกพร่องของฝ่ายตรงข้าม วิธีการนี้เป็นการสร้างความพอใจให้แก่ผู้ที่เป็นฝ่ายชนะ แต่ในทางตรงกันข้ามผู้ที่เป็นฝ่ายแพ้อาจจะเก็บความคับแค้นใจไว้ในขณะหนึ่ง เพื่อรอเวลาที่จะหาทางแก้แค้นในที่สุดอย่างไรก็ดี วิธีการแข่งขันถือได้ว่าเป็นวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่ได้ผลเมื่อทั้งสองฝ่ายมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันเพียงช่วงระยะเวลาอันสั้นและไม่มีความจำเป็นที่จะต้องรักษาสัมพันธภาพในระยะยาวการการแข่งขันจึงเป็นวิธีที่รวดเร็ว

5. การร่วมมือ โดยทั่วไปการแก้ไขความขัดแย้งด้วยการเผชิญหน้า เป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด คู่กรณีทั้งสองฝ่ายยินยอมที่จะหันหน้าเข้าหาหรือกันเพื่อหาวิธีที่ดีที่สุด ในการช่วยกันบริหารความขัดแย้งการร่วมมือกันเป็นการทำความตกลงกันในลักษณะของการบรรลุถึงข้อยุติโดยวิธีการ ซึ่งคู่กรณีทั้งสองฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจและยินยอมพร้อมใจ รวมทั้งยอมที่จะปฏิบัติตามผลของข้อยุตินั้นอย่างไว้ใจก็ตามวิธีการนี้จำเป็นต้องใช้ระยะเวลามากในการจัดการแก้ไขปัญหา แต่ก็ เป็นวิธีที่ดีที่สุดสำหรับบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับข้อขัดแย้งที่จำเป็นต้องมีสัมพันธภาพในการทำงานอยู่ร่วมกันในระยะยาว

Howat & London (1980, pp. 172 – 175) ได้สรุปวิธีการบริหารความขัดแย้ง 5 วิธี คือ

1. การเผชิญหน้า เป็นวิธีการบริหารความขัดแย้งที่ผู้บริหารกล้าเผชิญกับปัญหาโดยตรงและเปิดเผยหยิบยกปัญหามาพิจารณากล้าที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างชัดเจนหาวิธีแก้ไขความขัดแย้งไม่ทอดทิ้งปัญหาจนกว่าจะจัดการแก้ไขเรียบร้อยแล้ว
2. การหลีกเลี่ยง เป็นวิธีบริหารความขัดแย้งที่ผู้บริหารพยายามไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับด้วยเพิกเฉยไม่รับรู้ว่ามีปัญหาขัดแย้งเกิดขึ้นถอนตัวออกจากสถานการณ์ขัดแย้งและหลีกเลี่ยงการโต้เถียงที่จะนำไปสู่การทะเลาะวิวาท
3. การบังคับ เป็นวิธีบริหารความขัดแย้งที่ผู้บริหารใช้อำนาจบังคับให้ผู้อื่นยอมรับความคิดเห็นของตนเชื่อมั่นในความคิดและวิธีการของตนยืนกรานเรียกร้องให้ผู้อื่นดำเนินการตามวิธีของตน
4. การไกล่เกลี่ย เป็นวิธีบริหารความขัดแย้งที่ผู้บริหารพยายามทำให้เห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องเล็กน้อยพยายามกลบเกลื่อนหาทางเจรจาต่อรองเพื่อลดความแตกต่างในความคิดเห็นและวิธีการพยายามทำให้สมาชิกเห็นความสำคัญในความสำเร็จขององค์กรมากกว่าความแตกต่างในวิธีดำเนินการ

5. การประนีประนอม เป็นวิธีบริหารความขัดแย้งที่ผู้บริหารพยายามหาทางสายกลาง เพื่อให้เป็นที่พอใจแก่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายยินดีรับฟังปัญหามาพิจารณา พยายามหาทางประนีประนอมยอมเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับยอมเสียสละบางส่วนเพื่อให้ได้บางส่วนไว้

Johnson & Johnson (1987, pp. 272 – 274) เสนอพฤติกรรมกรรมการบริหารความขัดแย้ง 5 แบบคือ

1. แบบเต่า เป็นแบบที่พยายามหลีกเลี่ยงปัญหา
2. แบบฉลาม เป็นแบบที่มักจะแสดงอำนาจเหนือฝ่ายตรงข้าม
3. แบบตุ๊กตาหมี เป็นแบบที่รักษาสัมพันธภาพอันดี
4. แบบจิ้งจอก เป็นแบบของการประนีประนอม
5. แบบนกฮูก เป็นแบบร่วมคิดร่วมทำในการแก้ปัญหาเพื่อความพอใจทั้งสองฝ่ายเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นในองค์กรและได้มีการจัดการไปแล้ว สิ่งที่ยังอาจหลงเหลืออยู่ คือ พฤติกรรมที่เป็นปฏิบัติกรธเคือง ความไม่พอใจ กับผลของการจัดการการทำงานมีอุปสรรค

Owens (1991, p. 248) ให้แนวคิดที่ว่า เทคนิคสำคัญในการบริหารความขัดแย้ง คือ ต้องวินิจฉัยสาเหตุและรูปแบบของความขัดแย้งให้ได้ เพื่อสามารถจัดการความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ ให้มีการร่วมมือแก้ปัญหา โดยอาศัยทักษะในการสื่อสารการทำงานกลุ่ม และความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน การใช้การต่อรองจะต้องมั่นใจว่ากลุ่มมีความจริงใจพร้อมที่จะร่วมมือ บางครั้งอาจต้องขอให้ยุติข้อขัดแย้งหรือข้อเรียกร้องหรือใช้อำนาจเอาชนะเพื่อให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งได้รับประโยชน์มากกว่า แต่อาจให้ผลในเชิงลบหรือทำลายได้สิ่งสำคัญที่สุด ในการจัดการความขัดแย้งคือการที่จะต้องให้เห็นชัดเจนว่าประเด็นของความขัดแย้งคืออะไร ต้องเข้าใจการรับรู้เกี่ยวกับความขัดแย้งของบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของผู้บริหารจะต้องทำตัวเป็นทั้งใจทัก จำเลย หรือผู้พิพากษา และจะต้องแสดงบทบาทให้เหมาะสม ไม่มีวิธีการใดแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งได้ทุกสถานการณ์ แต่ถ้าผู้บริหารสนใจความต้องการของเพื่อนร่วมงานข้อกำหนดของหน่วยงานตลอดจนแรงกดดันต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรแล้วก็อาจลดความขัดแย้งที่ไม่น่าจะเกิดขึ้นได้

ความขัดแย้งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ไม่ว่าจะอยู่ที่ใดมนุษย์ต้องเผชิญกับความขัดแย้งเสมอ การขัดแย้งไม่ได้เกิดเฉพาะเมื่อมนุษย์มาอยู่รวมกันเท่านั้น แม้เมื่ออยู่คนเดียวมนุษย์ก็อาจจะเกิดการขัดแย้งภายในตนเองได้เหมือนกัน แต่ในกลุ่มหรือองค์กรนั้น

โอกาสที่สมาชิกจะเกิดความขัดแย้งขึ้นมาระหว่างกันและกัน มีบ่อยมากจนกล่าวได้ว่าเป็นเรื่องที่ไม่อาจจะหลีกเลี่ยงได้ ซึ่งวิธีที่มนุษย์เราจะใช้จัดการกับความขัดแย้งระหว่างกันมี ดังนี้

1. การเอาชนะ คือ การพยายามที่จะเอาชนะคู่ขัดแย้งอย่างเด็ดขาด วิธีการเช่นนี้ จะยุติการขัดแย้งได้ต่อเมื่อฝ่ายหนึ่งมีอำนาจเหนือกว่าโดยเด็ดขาด แต่อย่างไรก็ตามชัยชนะด้วยวิธีนี้ มิได้เพียงชั่วคราวเท่านั้น เพราะว่าฝ่ายที่พ่ายแพ้ย่อมจะต้องหาทางแก้แค้นให้ได้ ยกเว้นแต่ว่าฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดมีอำนาจเหนือกว่าอย่างเด็ดขาดฝ่ายที่แพ้ไปแล้วไม่สามารถทำอะไรได้อีก 1 การปฏิวัติรัฐประหารเพื่อชิงอำนาจรัฐฝ่ายที่มีกำลังมากกว่าจะชนะ

2. การสมานฉันท์ คือ การที่ฝ่ายหนึ่งยอมแพ้ให้อีกฝ่ายหนึ่งได้ผลประโยชน์ตาม แต่เขาจะต้องการทั้งนี้เพราะอ่านสถานการณ์แล้วตนเองไม่มีทางที่จะสู้ได้เลยจึงต้องยอมเสียก่อนเพื่อรักษาผลประโยชน์ที่ได้ไว้แล้ว เช่น การที่รัฐบาลไทยในสมัยสงครามโลกครั้งที่ 2 ได้ยอมเป็นพันธมิตรกับญี่ปุ่นเพื่อจะได้ไม่ต้องถูกญี่ปุ่นรุกรานเอาเป็นเมืองขึ้น

3. การประนีประนอม คือ การที่ทั้งสองฝ่ายพยายามที่จะหาทางตกลงแบ่งผลประโยชน์อย่างต่างฝ่ายต่างได้รับประโยชน์ซึ่งอาจจะไม่ได้เต็มที่ตามที่ต้องการและในเวลาเดียวกันก็ต้องยอมเสียส่วนของตนบ้าง เช่น กรณีการซื้อขายของต่อรองราคากับแม่ค้า

4. การร่วมมืออย่างเท่าเทียมกัน คือ การที่ทั้งสองฝ่ายต่างก็ได้ผลประโยชน์อย่างที่ตนเองต้องการซึ่งอาจเป็นไปได้ถ้าหากว่ามีการสร้างความไว้วางใจกันจนทั้งสองฝ่ายเข้าใจความต้องการที่แท้จริงของกันและกันแล้วต่างก็ตอบสนองความต้องการนั้นให้ได้ซึ่งอาจจะกล่าวได้ว่าชนะทั้งคู่ก็ได้ด้วยการให้สิ่งที่เราไม่ต้องการไปแลกกับสิ่งที่เราต้องการจากเขาซึ่งเขาก็ทำอย่างเดียวกันดังนั้นทั้งสองฝ่ายจึงบรรลุความพึงพอใจทั้งคู่

5. การหลบเลี่ยง คือ การที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดของคู่ขัดแย้งออกจากสถานการณ์ของความขัดแย้งไปเสีย

Thomas & Kilmann (1996 อ้างถึงใน พงศ์สุภา ใจชื่น, 2552, หน้า 56 – 61) อธิบายไว้ว่าบุคคลจะมีวิธีการบริหารความขัดแย้งอยู่ 5 วิธี

1. การเอาชนะ เป็นการต่อสู้เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการเพียงฝ่ายเดียวและไม่สนใจกับประโยชน์ของผู้อื่นบางครั้งอาจได้มาโดยการใช้อำนาจข่มขู่และ

บังคับเพื่อให้อีกฝ่ายอยู่ในภาวะจำยอมทำให้เกิดการแพ้-ชนะเพื่อแก้ปัญหาข้อขัดแย้งให้ยุติโดยเร็วและตนเองเป็นฝ่ายชนะในที่สุดหากใช้วิธีนี้บ่อยเกินไปจะทำให้มีความรู้สึกเป็นศัตรูต่อกันจนเกลียดชังการสื่อสารล้มเหลวความไว้วางใจและการสนับสนุนจะมีน้อยลง ผลผลิตลดลงและความเสียหายที่เกิดขึ้นยากที่จะแก้ไขให้ดีขึ้นเหมือนเดิมอย่างไรก็ตามวิธีการเอาชนะควรใช้เมื่อ

- 1.1 จำเป็นต้องมีการตัดสินใจยุติข้อขัดแย้งโดยรวดเร็วเพราะเป็นเรื่องด่วน
- 1.2 สมาชิกของทั้ง 2 ฝ่ายมีค่านิยมความสนใจและบุคลิกภาพไม่สอดคล้องกัน
- 1.3 มีปัญหาพิเศษและการแก้ปัญหาต้องอาศัยการปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งเช่นการใช้กฎหรือระเบียบใหม่ ๆ การตัดงบประมาณ เป็นต้น
- 1.4 มีประเด็นปัญหาเกี่ยวกับสวัสดิภาพขององค์การและมั่นใจว่าความเห็นของตนถูกต้องแน่นอน
- 1.5 ต้องการปกป้องตนเองจากการถูกเอาเปรียบโดยปราศจากเหตุผลจากฝ่ายตรงกันข้าม

2. การยอมให้ เป็นความพยายามของฝ่ายหนึ่งที่ยินยอมทำทุกอย่างเพื่อให้อีกฝ่ายหนึ่งได้รับความพึงพอใจโดยยอมสูญเสียผลประโยชน์ที่ตนพึงจะได้รับการยอมให้อาจจะออกมาในรูปแบบของการอุทิศเพื่อรักษาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมากกว่าการแก้ปัญหาซึ่งผลที่ได้ อาจไม่คุ้มกับความหวังใจที่เกิดขึ้นวิธีนี้มีประโยชน์บางสถานการณ์ แต่ถ้าใช้บ่อยจนเกินไปจะทำให้ทีมงานคอยคุณค่าลงการยอมแพ้ต่อผู้มีอำนาจหรือบารมีเพื่อรักษาสัมพันธภาพที่ดีไว้ อาจทำให้ทีมงานรู้สึกว่ามีศักดิ์ศรีถูกลิดรอนผลประโยชน์ แต่วิธีการยอมตามยังมีความเหมาะสมเมื่อพิจารณานำไปใช้กับสถานการณ์ต่อไปนี้

- 2.1 พิจารณาแล้วว่าฝ่ายเราเป็นฝ่ายผิดและยินยอมให้มีการดำเนินการตามความคิดเห็นที่ดีกว่า
- 2.2 ประเด็นข้อขัดแย้งส่งผลกระทบต่อคนอื่นและมีความสำคัญต่อผู้อื่นมากกว่าตัวเราหรือเมื่อต้องการรักษาสัมพันธภาพอันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานไว้เพื่อความร่วมมือในกิจการอื่นขององค์การ

2.3 ต้องการสร้างความเชื่อถือและการยอมรับทางสังคมซึ่งจะมีความสำคัญต่อที่มงานในอนาคต

2.4 เมื่อการแข่งขันยืดเยื้อจนก่อให้เกิดความเสียหายได้ไม่ว่าเราจะแพ้หรือชนะก็ตาม

2.5 เมื่อจำเป็นต้องรักษาภาพสมดุลในองค์การและจำเป็นต้องหลีกเลี่ยงความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้น

2.6 ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาได้มีการทดลองและเรียนรู้จากความผิดพลาดของตน

3. การหลีกเลี่ยง เป็นการเผชิญปัญหาที่แต่ละฝ่ายหรือทั้งสองฝ่ายไม่สนใจที่จะต่อสู้หรือร่วมมือในการแก้ปัญหา แต่จะหลีกเลี่ยงหรือถอนตัวไม่ยุ่งเกี่ยวกับปัญหานั้น ๆ โดยไม่ได้โต้เถียงและไม่ให้ความร่วมมือที่จะแก้ปัญหาคความขัดแย้งนั้น ๆ ด้วยบางคนอาจมีทัศนคติต่อความขัดแย้งในทางลบ ซึ่งทำให้รู้สึกกลัว ขมขื่น และไม่ยอมรับว่ามันมีอยู่ ลักษณะเช่นนี้ไม่ช่วยในการแก้ปัญหา แต่กลับทำให้สภาวะการณ์กลับทวีความเลวร้ายจนไม่สามารถจัดการได้ในบางสถานการณ์

หากปัญหาไม่รุนแรงและการแก้ปัญหาไม่ได้ส่งผลประโยชน์อะไรให้มากนักการหลีกเลี่ยงปัญหาเป็นวิธีที่มีประโยชน์มากวิธีการที่ใช้เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหามีหลากหลาย เช่น การเพิกเฉยไม่สนใจเรื่องที่เกิดขึ้นซึ่งใช้ได้ผลดี ในกรณีที่บุคคลมีเจตนาสร้างความขัดแย้งหรือทำให้ความขัดแย้งขยายตัวออกไป เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวการเลื่อนเวลาการพิจารณาออกไปเพื่อจะได้มีเวลาในการหาข้อมูลหรือข้อเท็จจริงเพิ่มขึ้น แต่ถ้าเป็นปัญหาเร่งด่วนการยืดเวลาออกไปอาจจะเป็นผลเสียได้ การแยกตัวผู้เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งให้อยู่ห่างกันไม่ให้มีปฏิสัมพันธ์กัน บางครั้งอาจเป็นไปได้เนื่องจากสถานที่ทำงานอยู่ที่เดียวกัน สิ่งทีพึงทำได้คือให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดหรือทั้งสองฝ่ายออกจากที่มงานหรือการยับยั้งควรใช้ เมื่อคู่กรณีทั้งสองฝ่ายไม่สามารถปรับข้อแตกต่างของกันและกันได้ ทางเลือกที่พึงกระทำคือการควบคุมตนเอง

ก่อนที่จะเลือกใช้วิธีการใดนั้นควรมีการพิจารณาอย่างรอบคอบ ผู้บริหารที่พยายามแก้ปัญหาคความขัดแย้งโดยใช้วิธีเผด็จการจะทำให้สถานการณ์ยิ่งเลวร้ายและถ้าสามารถแก้ปัญหาโดยพยายามทำให้ทุกเรื่องเป็นเรื่องปกติก็จะมีไม่มีการแก้ปัญหาเกิดขึ้น ดังนั้น ถ้ามีการหลีกเลี่ยงการแก้ปัญหาลบ ๆ ความรู้สึกในทางลบของที่มงานก็จะเริ่มก่อตัวเหมือนคลื่นใต้น้ำด้วยเหตุนี้วิธีการหลีกเลี่ยงปัญหาจึงเป็นเพียงการ

แก้ปัญหาล่วงหน้าเพื่อความอยู่รอดเท่านั้น อย่างไรก็ตามการหลีกเลี่ยงความขัดแย้งควรนำมาใช้ในสถานการณ์ต่อไปนี้

3.1 ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องเล็กน้อยไร้สาระและยังมีปัญหาเร่งด่วนที่สำคัญอีกมากมายที่ต้องแก้ไข

3.2 เมื่อเห็นว่าไม่มีทางที่จะแก้ปัญหาให้เป็นที่พอใจได้เช่นมีอำนาจน้อยกว่าที่จะทำอะไรได้หรือกำลังขมขื่นอยู่กับปัญหาซึ่งเปลี่ยนแปลงได้ยาก

3.3 เมื่อเห็นว่าการเผชิญปัญหาขัดแย้งจะสร้างความแตกแยกให้เพิ่มขึ้นมากกว่าประโยชน์ที่พึงได้รับจากการแก้ปัญหานั้น ๆ

3.4 เมื่อต้องการให้สมาชิกที่มงานลดความโกรธลงจนถึงขั้นที่จะมีความสมดุลเกิดขึ้นใหม่และพอที่จะทำงานร่วมกันต่อไปราชม

3.5 เมื่อการรวบรวมข้อมูลมีความยุ่งยากเกินกว่าประโยชน์ที่จะได้รับจากการแก้ปัญหา

3.6 เมื่อประเด็นข้อขัดแย้งถูกปิดเป็นอนมีความลับสนและสื่อเค้าว่าจะมีปัญหาอื่น ๆ ตามมาเป็นลูกโซ่

4. การร่วมมือ เป็นการดำเนินการเพื่อให้ได้ชัยชนะและชนะเดียวกันก็ร่วมมือกับคู่กรณีในการแก้ปัญหาคความขัดแย้งทั้งสองฝ่ายจึงร่วมกันแก้ปัญหาขัดแย้งมากกว่าจะทะเลาะถูกเพียงในประเด็นที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน วิธีนี้จึงเป็นกระบวนการของการแก้ไขปัญหาร่วมกัน ซึ่งคู่กรณีจะต้องเผชิญกับปัญหาร่วมกันและพยายามแก้ปัญหานั้นร่วมกัน จึงส่งผลให้เกิดความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์กระบวนการแก้ปัญหาจะสนับสนุนให้สมาชิกของทีมคู่กรณีได้ใช้ความพยายามและศักยภาพที่มีอยู่ร่วมกันแก้ปัญหาแทนที่จะไปต่อสู้เพื่อทำลายอีกฝ่ายหนึ่ง ถึงแม้ว่าวิธีการร่วมมือจะมีข้อดีที่เห็นได้ชัดเจน แต่ก็ไม่ใช่วิธีการที่ดีที่สุดเสมอไปถ้าความขัดแย้งมีพื้นฐานจากค่านิยมที่แตกต่างกันวิธีนี้ช่วยได้ เพียงชี้ให้เห็นข้อแตกต่างที่เป็นปัญหา แต่ไม่สามารถเปลี่ยนความคิดเดิมได้ เพราะการบังคับให้คนสองคนที่มีค่านิยมต่างกันอย่างมากมาปฏิบัติงานร่วมกันมี แต่จะทำให้สถานการณ์ความขัดแย้งเดิมที่มีอยู่ทวีความรุนแรงยิ่งขึ้นจนไม่สามารถที่จะควบคุมได้อย่างไรก็ตามการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งด้วยวิธีการร่วมมือก็ยังเป็นวิธีที่ขจัดปัญหาคความขัดแย้งได้ดีที่สุดและเหมาะที่จะใช้กับสถานการณ์ต่อไปนี้

4.1 เมื่อต้องแสวงหาวิธีแก้ปัญหาเชิงผสมผสานเพราะแนวคิดของทั้งสองฝ่ายที่เกี่ยวข้องต่างมีความสำคัญมากเกินกว่าที่จะประนีประนอมได้

4.2 เมื่อมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทำความเข้าใจกับผู้อื่นหรือต้องการเรียนรู้ความต้องการของผู้อื่น

4.3 เมื่อมีความพยายามที่จะแสวงหาวิธีใหม่ ๆ เพื่อให้ได้ทิศทางใหม่หรือภาพใหม่ ๆ ในการมองปัญหา

4.4 เมื่อต้องการได้รับความร่วมมือเพิ่มขึ้นโดยฝึกความคิดของสมาชิกหลาย ๆ คนโดยการแสวงหาความคิดเห็นที่พ้องต้องกัน

4.5 เมื่อต้องการสมานความรู้สึกในทางลบที่มีอยู่และปรับปรุงสัมพันธภาพของสมาชิก

4.6 เมื่อมีเวลาเพียงพอในการแสวงหาข้อยุติร่วมกัน

5. การประนีประนอม เป็นการเดินสายกลางระหว่างความพยายามที่จะเอาชนะและการร่วมมือบริหารข้อขัดแย้งมีแนวโน้มไปในทางยอมมากกว่าเอาชนะทั้งสองฝ่ายได้รับการขอร้องให้เสียสละเพื่อแลกเปลี่ยนกับสิทธิบางอย่างจากอีกฝ่าย ทั้งนี้เพื่อให้เกิดผลดีต่อทีมงานแต่ละทีมจะได้บางสิ่งโดยต้องยอมสูญเสียบางสิ่งเป็นการพบกันคนละครึ่งทาง ในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้งของทีมงาน วิธีนี้เป็นวิธีที่นิยมใช้กันมากและเป็นกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลสูงโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อทีมคู่กรณีมีเป้าหมายที่แตกต่างกันและมีอำนาจเสมอกัน แต่วิธีนี้มีข้อจำกัดบางประการที่ควรตระหนัก เช่น หากผู้บริหารใช้วิธีนี้บ่อยเกินไป อาจถูกมองว่าเป็นคนที่ต้องการทำให้ทุกคน มีความสุขพึงพอใจมากกว่าที่จะสนใจแก้ปัญหาอย่างจริงจัง เป็นต้น การประนีประนอมควรใช้ในสภาพการณ์ต่อไปนี้

5.1 วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของความขัดแย้งมีความสำคัญปานกลาง แต่ไม่คุ้มกับการเสียเวลาลงแรงถกเถียงต่อสู้เพื่อเอาชนะ

5.2 เมื่อคู่ขัดแย้งมีอำนาจเท่าเทียมกันและต่างฝ่ายต่างแสดงท่าทีชัดเจนว่าต้องการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายด้วยกันทั้งสองฝ่าย

5.3 ต้องการตกลงในประเด็นหลัก ๆ หรือสำคัญ ๆ ให้ได้

5.4 ต้องการให้ได้วิธีการแก้ปัญหาที่อำนวยความสะดวกโดยมีเวลาจำกัด

5.5 เพื่อใช้เป็นแบบฉบับสนุนเมื่อวิธีการแก้ปัญหาร่วมกันหรือการเอาชนะไม่ประสบผลสำเร็จ

เป็นการยากอย่างยิ่งที่เราจะสามารถหาวิธีการที่ถูกต้องแน่นอนในการใช้แก้ปัญหาคความขัดแย้งต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ แต่วิธีหนึ่งที่สามารถเปลี่ยนจาก

การทำลายที่เกิดขึ้นจากความขัดแย้งให้กลายเป็นการสร้างสรรค์ นั่นคือ เราต้องมองลงไปทีละน้อยของความขัดแย้ง แทนที่จะมองที่ตัวบุคคลวิธีการนี้เป็นการมุ่งที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นมากกว่าการตำหนิผู้อื่นซึ่งไม่ก่อให้เกิดผลดีเลย แต่กลับเป็นการก่อให้เกิดความขัดแย้งเพิ่มมากขึ้น

Rahim (1985, อ้างถึงใน มยุรี สนิทกุล, 2557, หน้า 51) พบว่า รูปแบบการบริหารความขัดแย้งระหว่างบุคคล 5 รูปแบบตามมิติความต้องการที่จะตอบสนองความต้องการในเป้าหมายของตนเองและมิติความต้องการในการสนับสนุนความต้องการในเป้าหมายของอีกฝ่าย มีรายละเอียดดังนี้

1. รูปแบบชนะทั้งสองฝ่าย รูปแบบนี้ให้ความสำคัญต่อความต้องการของทั้งสองฝ่ายเป็นอย่างมากโดยที่รูปแบบนี้แสดงถึงการมองถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและคำนึงถึงผลประโยชน์ของแต่ละฝ่ายเพื่อที่จะหาทางออกที่เป็นที่ยอมรับและให้ผลดีแก่ทั้งสองฝ่ายการสื่อสารที่ใช้ในการแก้ปัญหาจะเป็นแบบเปิดเผยและการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เกี่ยวข้องจะช่วยนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่สร้างสรรค์และสัมฤทธิ์ผลรูปแบบนี้ให้ผลชนะ - ชนะ

2. รูปแบบยอมให้อีกฝ่ายหนึ่ง รูปแบบนี้ให้ความสำคัญต่อความต้องการของอีกฝ่ายมากกว่าของตนเอง โดยที่รูปแบบนี้แสดงถึงความพยายามที่จะลดความแตกต่างและข้อขัดแย้งโดยการยอมจำนนต่ออีกฝ่ายวิธีนี้ให้ผลแพ้ - ชนะ

3. รูปแบบเผด็จการ รูปแบบนี้ให้ความสำคัญต่อความต้องการของตนเองมากกว่าความต้องการของอีกฝ่าย โดยที่รูปแบบเป็นการพยายามใช้อำนาจของตนเพื่อได้มาในสิ่งที่ต้องการหรือบรรลุเป้าหมาย โดยไม่สนใจความต้องการของอีกฝ่ายวิธีนี้ให้ผลชนะ - แพ้

4. รูปแบบการหลีกเลี่ยง รูปแบบนี้ให้ความสำคัญต่อความต้องการของตนเองน้อยพอ ๆ กับการให้ความสำคัญของความต้องการของอีกฝ่าย โดยที่รูปแบบนี้เป็นวิธีที่ไม่ได้ตอบโต้ ๆ หรือพยายามที่จะถอนตัวออกจากสถานการณ์ความขัดแย้งนั้น ๆ หลีกเลี่ยงคำตอบว่าและพยายามที่จะไม่คุยเรื่องความขัดแย้งอย่างเปิดเผยวิธีนี้ให้ผลแพ้ - แพ้

จากแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารความขัดแย้ง ได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารความขัดแย้ง

การบริหารความขัดแย้ง	กวีจิตร วรุตบางกูร (2531)	ชัยเสฏฐ์ พรหมศิริ (2548)	ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550)	สถาบันดำรงราชานุภาพ (2554)	สมิต สัจฉกร (2563)	Howat & London (1980)	Johnson & Johnson (1987)	Owen (1991)	Thomas & Kilmann (1987)	Rahim (1985)	ความถี่	ร้อยละ
1. แบบร่วมมือ	✓	✓			✓		✓	✓	✓		6	60
2. แบบยอมให้	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	8	80
3. แบบบังคับ		✓		✓		✓	✓				4	40
4. แบบหลีกเลี่ยง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		9	90
5. แบบประนีประนอม	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		8	80
6. แบบแก้ปัญหา				✓	✓						2	20
7. แบบเผชิญหน้า						✓					1	10
8. แบบไกล่เกลี่ย						✓					1	10
10. แบบเอาชนะ	✓				✓		✓	✓	✓		5	50
11. แบบชนะทั้งสองฝ่าย										✓	1	10
12. แบบยอมให้อีกฝ่าย										✓	1	10
13. แบบเผด็จการ										✓	1	10

จากตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารความขัดแย้ง พบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎีจำนวน 13 องค์ประกอบ แต่การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิชาการส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบหลักของการบริหารความขัดแย้งโดยเลือกความถี่ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป (ร้อยละ 50) จึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบของการบริหารความขัดแย้งได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) แบบหลีกเลี่ยง 2) แบบยอมให้ 3) แบบประนีประนอม 4) แบบร่วมมือ และ 5) แบบเอาชนะ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. แบบหลีกเลี่ยง

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของแบบหลีกเลี่ยงไว้มากมาย แตกต่างกันไป ดังนี้

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2550, หน้า 64 – 67) กล่าวว่า แบบหลีกเลี่ยง หมายถึง การที่บุคคลพยายามหลีกเลี่ยงปัญหาโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของตนเองและของคนอื่น บุคคลเหล่านี้จะไม่ย่ำถึงความขัดแย้ง แต่จะหลบเลี่ยงหรือเลื่อนการตัดสินใจหรือถอนตัว ออกจากการขัดแย้ง แต่จะหลบเลี่ยงหรือเลื่อนการตัดสินใจ หรือถอนตัวออกจากการแข่งขัน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550, หน้า 399 – 400, อ้างถึงในวรพงษ์ ประเสริฐศรี, 2560, หน้า 44) กล่าวว่า แบบหลีกเลี่ยง เป็นการแสดงพฤติกรรมร่วมมือ และพฤติกรรมมุ่งเอาชนะในระดับต่าง ๆ โดยไม่รับรู้ถึงปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น และไม่ร่วมมือในการแก้ปัญหา แต่จะปล่อยปัญหานั้นไว้โดยเชื่อว่า ความขัดแย้งนั้นจะลดลงเองเมื่อเวลาผ่านไป ซึ่งวิธีการบริหารความขัดแย้ง ในลักษณะนี้จะเกิดผลดีเมื่อสถานการณ์ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นไม่รุนแรง ในทางตรงกัน ข้ามถ้าความขัดแย้งนั้นรุนแรง การหลีกเลี่ยงก็อาจจะส่งผลให้ความขัดแย้งนั้นยิ่งรุนแรงขึ้นจนเกินจะแก้ไขได้

สถาบันดำรงราชานุภาพ (2554, หน้า 13 – 14 อ้างถึงในวรพงษ์ ประเสริฐศรี, 2560, หน้า 45) กล่าวว่า แบบหลีกเลี่ยง หมายถึง รูปแบบการแสดงพฤติกรรมที่มีพฤติกรรมที่มีผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่สนใจความต้องการของตนเอง และความสนใจของผู้อื่น

สมิต สัชฌุกร (2563, ออนไลน์) กล่าวว่า แบบหลีกเลี่ยงเป็นวิธีการที่เกิดประสิทธิผลน้อยที่สุดใน 5 วิธีเพราะการหลีกเลี่ยงไม่ได้ทำให้ความขัดแย้งนั้นหมดไป แต่เป็นเพียงการหลบหนีจากปัญหาที่ไม่ได้เกิดการแก้ไขและพร้อมที่จะกลับมาเจอกับปัญหาได้อีกตลอดเวลา รวมทั้งยังอาจเป็นการก่อให้เกิดโทสะได้ เช่น ฝ่ายตรงข้ามอาจคิดว่าเราไม่ให้ความสำคัญหรือสนใจเพียงพอใจการรับฟังจึงกลับกลายเป็นการเพิ่มความขัดแย้งมากขึ้นไปอีก ผู้ที่ใช้วิธีการนี้มักจะพยายามให้ตนเองหนีไปจากเหตุการณ์ที่เป็นปัญหาขัดแย้ง โดยไม่ยุ่งเกี่ยวกับฝ่ายตรงข้ามที่จะนำเสนอข้อโต้แย้งเข้ามาหาตนหรือโดยวิธีการเปลี่ยนประเด็นสนทนา ดังนั้น แบบหลีกเลี่ยงจึงเป็นการหนีปัญหา ผู้ใช้วิธีการนี้อาจต้องคอยหาวาระแหว่งว่าวันใดวันหนึ่งจะหลีกเลี่ยงไม่ได้จึงนิยมใช้สำหรับผู้อ่อนแอหรือกลัวการเผชิญหน้า แต่อาจจะใช้ได้ดีสำหรับประเด็นปัญหาที่ไม่ค่อยจะสำคัญ

Howat & London (1980, pp. 172 – 175) กล่าวว่า แบบหลีกเลี่ยง เป็นวิธีบริหารความขัดแย้งที่ผู้บริหารพยายามไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ไม่รับรู้ว่ามีปัญหาขัดแย้งเกิดขึ้นถอนตัวออกจากสถานการณ์ขัดแย้งและหลีกเลี่ยงการโต้เถียงที่จะนำไปสู่การทะเลาะวิวาท

Johnson & Johnson (1987, pp. 272 – 274) กล่าวว่า แบบหลีกเลี่ยง หมายถึง พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งแบบเต่า เป็นแบบที่พยายามหลีกเลี่ยงปัญหา

Owens (1991, p. 248) กล่าวว่า แบบหลบเลี่ยง คือการที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดของคู่ขัดแย้งออกจากสถานการณ์ของความขัดแย้งไปเสีย

Thomas & Kilmann (1996 อ้างถึงใน พงศ์สุภา ใจชื่น, 2552, หน้า 56 – 61) กล่าวว่า แบบหลีกเลี่ยง เป็นการเผชิญปัญหาที่แต่ละฝ่ายหรือทั้งสองฝ่ายไม่สนใจที่จะต่อสู้หรือร่วมมือในการแก้ปัญหา แต่จะหลีกเลี่ยงหรือถอนตัวไม่ยุ่งเกี่ยวกับปัญหานั้น ๆ โดยไม่ได้โต้เถียงและไม่ให้ความร่วมมือที่จะแก้ปัญหาคความขัดแย้งนั้น ๆ ด้วยบางคนอาจมีทัศนคติต่อความขัดแย้งในทางลบ ซึ่งทำให้รู้สึกกลัว ขมขื่น และไม่ยอมรับว่ามันมีอยู่ ลักษณะเช่นนี้ไม่ช่วยในการแก้ปัญหา แต่กลับทำให้สภาวะการณ์กลับทวีความเลวร้ายจนไม่สามารถจัดการได้ในบางสถานการณ์

จากความหมายของแบบหลีกเลี่ยง หมายถึง การแก้ปัญหาคความขัดแย้งที่เป็นการแสดงพฤติกรรมมุ่งเอาชนะในระดับต่ำ และแสดงพฤติกรรมร่วมมือในระดับต่ำด้วยเป็นการสู้ปัญหาและไม่ร่วมมือในการแก้ปัญหาไม่สนใจความต้องการของตนเอง ความสนใจของผู้อื่น แสดงอาการหลีกเลี่ยงปัญหาเฉื่อยชาและไม่สนใจความขัดแย้งที่เกิดขึ้น พยายามทำตัวอยู่เหนือความขัดแย้งโดยเชื่อว่า ความขัดแย้งจะลดลงเมื่อถึงเวลาผ่านไป

2. แบบยอมให้

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของแบบยอมให้ไว้มากมาย แตกต่างกันไป ดังนี้

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2550, หน้า 64 – 67) กล่าวว่า แบบยอมให้หมายถึง บุคคลในฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่คำนึงถึงความต้องการของตนเองแต่มุ่งเน้นที่จะสร้างความพึงพอใจให้กับฝ่ายตรงข้ามก่อนเทคนิคนี้จึงเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะนำไปใช้สถานการณ์ที่ปัญหาคความขัดแย้งไม่สามารถที่จะแก้ไขให้ทั้ง 2 ฝ่าย เกิดความพึงพอใจได้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550, หน้า 399 – 400, อ้างถึงในวรพงษ์ ประเสริฐศรี, 2560, หน้า 44) กล่าวว่า แบบยอมให้ เป็นการแสดงพฤติกรรมร่วมมือในระดับสูงและแสดงพฤติกรรมมุ่งเอาชนะในระดับต่ำ การปรองดองเป็นการลดความแตกต่างและความขัดแย้งระหว่างบุคคลโดยมุ่งเอาใจผู้อื่น เสียสละให้กับอีกฝ่ายเพื่อสร้างความสามัคคีและหลีกเลี่ยงความยุ่งเหยิงและบาดหมางใจกัน

สมิต สัชฌุกร (2563, ออนไลน์) กล่าวว่า แบบยอมให้ เป็นวิธีการแก้ปัญหาด้วยการเสียสละความต้องการของตนเองเพื่อที่จะให้ฝ่ายตรงข้ามบรรลุความต้องการของตน เป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่อีกฝ่ายเพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง แต่วิธีนี้มักจะไม่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้อื่นยอมให้ เพราะตนต้องยอมสละความต้องการและเป้าประสงค์ของตนให้แก่ผู้อื่นจึงเป็นการสร้างความคับแค้นใจที่ติดอยู่ในใจ วิธีวิธีนี้จึงไม่ใช่ทางเลือกที่ดีนักในการแก้ปัญหาคความขัดแย้ง

Johnson & Johnson (1987, pp. 272 – 274) กล่าวว่า แบบยอมให้ หมายถึง พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งแบบนกอสูก เป็นแบบร่วมคิดร่วมทำในการแก้ปัญหาเพื่อความพอใจทั้งสองฝ่ายเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นในองค์กรและได้มีการจัดการไปแล้ว สิ่งที่ยังอาจหลงเหลืออยู่ คือ พฤติกรรมที่เป็นปฏิปักษ์โกรธเคืองความไม่พอใจ กับผลของการจัดการการทำงานมีอุปสรรค

Owens (1991, p. 248) กล่าวว่า แบบยอมให้ คือการที่ฝ่ายหนึ่งยอมแพ้ให้อีกฝ่ายหนึ่งได้ผลประโยชน์ตาม แต่เขาจะต้องการทั้งนี้เพราะอ่านสถานการณ์แล้วตนเองไม่มีทางที่จะสู้ได้เลยจึงต้องยอมเสียก่อนเพื่อรักษาผลประโยชน์ที่ได้ไว้แล้ว เช่น การที่รัฐบาลไทยในสมัยสงครามโลกครั้งที่ 2 ได้ยอมเป็นพันธมิตรกับญี่ปุ่นเพื่อจะได้ไม่ต้องถูกญี่ปุ่นรุกรานเอาเป็นเมืองขึ้น

Thomas & Kilmann (1996 อ้างถึงใน พงศ์สุภา ใจชื่น, 2552, หน้า 56 – 61) กล่าวว่า แบบยอมให้ เป็นความพยายามของฝ่ายหนึ่งที่ยินยอมทำทุกอย่างเพื่อให้อีกฝ่ายหนึ่งได้รับความพึงพอใจโดยยอมสูญเสียผลประโยชน์ที่ตนพึงจะได้รับการยอมให้อาจจะออกมาในรูปแบบของการอุทิศเพื่อรักษาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมากกว่าการแก้ปัญหาซึ่งผลที่ได้อาจไม่คุ้มกับความหมางใจที่เกิดขึ้นวิธีนี้มีประโยชน์บางสถานการณ์ แต่ถ้าใช้บ่อยจนเกินไปจะทำให้ทีมงานคอยคุณค่าลงการยอมแพ้ต่อผู้มีอำนาจหรือบารมีเพื่อรักษาสัมพันธภาพที่ดีไว้ อาจทำให้ทีมงานรู้สึกว่ามีศักดิ์ศรีถูกลิดรอนผลประโยชน์

Rahim (1985, อ้างถึงใน มยุรี สนิทกุล, 2557, หน้า 51) กล่าวว่า แบบยอมให้ หมายถึง รูปแบบยอมให้อีกฝ่ายหนึ่ง รูปแบบนี้ให้ความสำคัญต่อความต้องการของอีกฝ่ายมากกว่าของตนเอง โดยที่รูปแบบนี้แสดงถึงความพยายามที่จะลดความแตกต่างและข้อขัดแย้งโดยการยอมจำนนต่ออีกฝ่ายวิธีนี้ให้ผลแพ้ - ชนะ

จากความหมายของแบบยอมให้ หมายถึง การแก้ปัญหาความขัดแย้งที่มีพฤติกรรมเน้นการเอาใจผู้อื่น เป็นผู้เสียสละปล่อยให้ผู้อื่นดำเนินการไปตามที่เขาชอบ แม้เราจะไม่เห็นด้วยก็ตามซึ่งเป็นลักษณะแพ้เป็นพระชนะเป็นมาร

3. แบบประนีประนอม

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการประนีประนอมไว้มากมาย แตกต่างกัน ดังนี้

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2550, หน้า 64 - 67) กล่าวว่า แบบประนีประนอม หมายถึง การพบกันครึ่งทางระหว่างความต้องการของทั้ง 2 ฝ่ายและเหมาะสมมากที่สุดสำหรับความขัดแย้งที่เกิดจากเป้าหมายที่ต่างกันของทั้ง 2 ฝ่าย และไม่สามารถที่จะร่วมมือกันในการสร้างแนวทางเพื่อการแก้ปัญหาให้เกิดความพึงพอใจของ ทั้งสองฝ่ายได้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550, หน้า 399 - 400, อ้างถึงในวรพงษ์ ประเสริฐศรี, 2560, หน้า 44) กล่าวว่า แบบประนีประนอม เป็นการแสดงพฤติกรรมร่วมมือ และพฤติกรรมมุ่งเอาชนะในระดับปานกลางเป็นการบริหารความขัดแย้งที่มุ่งให้ทั้งสองฝ่ายเกิดความพึงพอใจ โดยแต่ละฝ่ายจะต้องยอมเสียสละในสิ่งที่ตนเองต้องการลงบ้าง ทำให้ไม่มีฝ่ายใดได้รับความพึงพอใจเต็มร้อยซึ่งอาจเป็นสาเหตุของความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในอนาคต

สถาบันดำรงราชานุภาพ (2554, หน้า 13 - 14 อ้างถึงในวรพงษ์ ประเสริฐศรี, 2560, หน้า 45) กล่าวว่า แบบประนีประนอม หมายถึง รูปแบบการแสดงพฤติกรรมที่มีผู้บริหารสถานศึกษามุ่ง จะให้ทั้งสองฝ่ายมีความพอใจบ้างเป็นลักษณะที่หากจะได้บ้างก็ควรที่จะยอมเสียบ้างหรือในลักษณะที่มาพบกันครึ่งทาง

สมิต สัจฉกร (2563, ออนไลน์) กล่าวว่า แบบประนีประนอม เป็นวิธีที่บุคคลทั้งสองฝ่ายที่มีความขัดแย้งสามารถตกลงกันได้โดยวิธี “พบกันครึ่งทาง” ต่างฝ่ายต่างต้องยอมลดความต้องการของตนบางส่วน ดังนั้น วิธีการนี้จึงเป็นการที่แต่ละฝ่ายต้องเสียสละบางส่วนเพื่อให้ได้ข้อตกลงที่สามารถยุติปัญหาความขัดแย้ง มักจะพบได้

ว่าบุคคลทั้งสองฝ่ายจะไม่ค่อยเห็นด้วยอย่างเต็มที่นักในระยะยาว เพราะต่างฝ่ายต่างก็ต้องยอมเสียบางส่วนของตนอาจจะด้วยความไม่เต็มใจ อย่างไรก็ตามการใช้วิธีประนีประนอมเพื่อลดข้อขัดแย้งอาจจะใช้ได้ผลกับความขัดแย้งในผลประโยชน์อันเกิดจากความจำกัด ของทรัพยากรที่ขัดแย้งในผลประโยชน์จะมีผลสนองต่อความต้องการของแต่ละฝ่ายได้

Howat & London (1980, pp. 172 – 175) กล่าวว่า

แบบประนีประนอม เป็นวิธีบริหารความขัดแย้งที่ผู้บริหารพยายามหาทางสายกลาง เพื่อให้เป็นที่พอใจแก่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายยินดีรับฟังปัญหามาพิจารณา พยายามหาทางประนีประนอมยอมเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับยอมเสียสละบางส่วนเพื่อให้ได้บางส่วนไว้

Johnson & Johnson (1987, pp. 272 – 274) กล่าวว่า

แบบประนีประนอม หมายถึง พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งแบบจิ้งจอก เป็นแบบของการประนีประนอม

Owens (1991, p. 248) กล่าวว่า แบบประนีประนอม หมายถึง

การที่ทั้งสองฝ่ายพยายามที่จะหาทางตกลงแบ่งผลประโยชน์อย่างต่างฝ่ายต่างได้รับ ประโยชน์ซึ่งอาจจะไม่ได้เต็มที่ตามที่ต้องการและในเวลาเดียวกันก็ต้องยอมเสียส่วนของตนบ้าง เช่น กรณีการซื้อขายของต่อรองราคากับแม่ค้า

Thomas & Kilmann (1996 อ้างถึงใน พงศ์สุภา ใจชื่น, 2552,

หน้า 56 – 61) กล่าวว่า แบบประนีประนอม เป็นการเดินสายกลางระหว่างความพยายามที่จะเอาชนะและการร่วมมือบริหารข้อขัดแย้งมีแนวโน้มไปในทางยอมมากกว่าเอาชนะ ทั้งสองฝ่ายได้รับการขอร้องให้เสียสละเพื่อแลกเปลี่ยนกับสิทธิบางอย่างจากอีกฝ่าย ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดผลดีต่อทีมงานแต่ละทีมจะได้บางสิ่งโดยต้องยอมสูญเสียบางสิ่งเป็นการพบกันคนละครึ่งทาง

จากความหมายของแบบประนีประนอม สรุปได้ว่า แบบ

ประนีประนอม หมายถึง การแก้ปัญหาความขัดแย้งที่มีการแสดงพฤติกรรมมุ่งเอาชนะและแสดงพฤติกรรมร่วมมือในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นจุดยืนระหว่างกลางของมิติการเอาใจตนเองและมิติการเอาใจผู้อื่น เป็นแบบของการเจรจาต่อรองที่มุ่งจะให้ทั้งสองฝ่ายมีความพอใจหรือในลักษณะที่พบกันครึ่งทาง

4. แบบร่วมมือ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของแบบร่วมมือไว้มากมาย แตกต่างกันไป ดังนี้

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2550, หน้า 64 – 67) กล่าวว่า แบบร่วมมือ หมายถึง การแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น โดยความร่วมมือร่วมใจของกลุ่มคนที่ขัดแย้งกัน คนเหล่านี้จะเผชิญกับปัญหาโดยตรงและพยายาม หาหนทางในการแก้ปัญหาด้วยวิธีที่สร้างสรรค์และมุ่งเน้น ถึงความต้องการของทั้ง 2 ฝ่ายไปพร้อม ๆ กันโดยทั้งสองฝ่ายต้องสื่อสารถึงปัญหาของตนเองและความต้องการของตนเองออกมาได้ชัดเจน

สมิต สัจฉกร (2563, ออนไลน์) สรุปว่า แบบร่วมมือ คือ โดยทั่วไปการแก้ไขความขัดแย้งด้วยการเผชิญหน้าเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด คู่กรณีทั้งสองฝ่ายยินยอมที่จะหันหน้าเข้าหาหรือกันเพื่อหาวิธีที่ดีที่สุด ในการช่วยกันบริหารความขัดแย้งการร่วมมือกันเป็นการทำความเข้าใจกันในลักษณะของการบรรลุถึงข้อยุติโดยวิธีการ ซึ่งคู่กรณีทั้งสองฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจและยินยอมพร้อมใจ รวมทั้งยอมที่จะปฏิบัติตามผลของข้อยุตินั้นอย่างไรก็ตามวิธีการนี้จำเป็นต้องใช้ระยะเวลามากในการจัดการแก้ไขปัญหา แต่ก็เป็วิธีที่ดีที่สุดสำหรับบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับข้อขัดแย้งที่จำเป็นต้องมีสัมพันธภาพในการทำงานอยู่ร่วมกันในระยะยาว

Johnson & Johnson (1987, pp. 272 – 274) กล่าวว่า แบบร่วมมือคือ พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งแบบตู่กตาหมี เป็นแบบที่รักษาสัมพันธภาพอันดี

Owens (1991, p. 248) กล่าวว่า แบบร่วมมือ คือ การที่ทั้งสองฝ่ายต่างก็ได้ผลประโยชน์อย่างที่ตนเองต้องการซึ่งอาจเป็นไปได้ถ้าหากว่ามี การสร้างความไว้วางใจกันจนทั้งสองฝ่ายเข้าใจความต้องการที่แท้จริงของกันและกันแล้วต่างก็ตอบสนองความต้องการนั้นให้ได้ซึ่งอาจจะกล่าวว่ขณะทั้งคู่ก็ได้ด้วยการให้สิ่งที่เราไม่ต้องการไปแลกกับสิ่งที่เราต้องการจากเขาซึ่งเขาก็ทำอย่างเดียวกันดังนั้นทั้งสองฝ่ายจึงบรรลุความพึงพอใจทั้งคู่

Thomas & Kilmann (1996 อ้างถึงใน พงศ์สุภา ใจชื่น, 2552, หน้า 56 – 61) ให้ความหมายของแบบร่วมมือ ว่าเป็นการดำเนินการเพื่อให้ได้ชัยชนะและชนะเดียวกันก็ร่วมมือกับคู่กรณีในการแก้ปัญหาความขัดแย้งทั้งสองฝ่ายจึงร่วมกันแก้ปัญหาขัดแย้งมากกว่าจะทะเลาะถุกเพียงในประเด็นที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

จากความหมายของแบบร่วมมือ (Collaboration) ข้างต้น สรุปได้ว่าการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่มุ่งจะเอาชนะและขณะเดียวกันก็ให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ในการแก้ปัญหาความขัดแย้งเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ มุ่งจะให้เกิดความพึงพอใจทั้งตนเองและบุคคลอื่นการร่วมมือเป็นพฤติกรรมที่ตรงกันข้ามกับการหลีกเลี่ยงพฤติกรรม ลักษณะนี้เป็นความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาที่มุ่งจะให้เกิดการชนะทั้งสองฝ่าย

5. แบบเอาชนะ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของแบบเอาชนะไว้มากมาย แตกต่างกัน ดังนี้

สมิต สัจฉกร (2563, ออนไลน์) กล่าวว่า แบบเอาชนะ หมายถึง การใช้วิธีเอาชนะเพื่อให้ตนเองสามารถบรรลุความต้องการ อาจจะต้องใช้อำนาจหรือการแสดงความก้าวร้าวรุนแรงอันอาจเกิดมาจากเมื่อมีอุปสรรคหรือสิ่งขัดขวางมิให้บรรลุเป้าหมาย จึงใช้วิธีการที่อาจจะต้องทำลายอีกฝ่ายหนึ่งเพื่อให้ได้โน้มน้าวใจตนหวังไว้ ผู้ที่อยู่ในลักษณะของการแข่งขันมักจะแสวงหาข้อโต้แย้งอยู่เสมอและคำนึงถึงจุดหมายเฉพาะของตน โดยใช้การบีบบังคับให้มีการยอมรับเพื่ออำนาจที่เหนือกว่า และรับรู้เฉพาะจุดดีของตนมองหาจุดบกพร่องของฝ่ายตรงข้าม วิธีการนี้เป็นการสร้างความพอใจให้แก่ผู้ที่เป็นฝ่ายชนะ แต่ในทางตรงกันข้ามผู้ที่เป็นฝ่ายแพ้อาจจะเก็บความคับแค้นใจไว้ในขณะหนึ่ง เพื่อรอเวลาที่หาทางแก้แค้นในที่สุดอย่างไรก็ดี วิธีการแข่งขันถือได้ว่าเป็นวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่ได้ผลเมื่อทั้งสองฝ่ายมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันเพียงช่วงระยะเวลาอันสั้นและไม่มีความจำเป็นที่จะต้องรักษาสัมพันธภาพในระยะยาวการแข่งขันจึงเป็นวิธีที่รวดเร็ว

Johnson & Johnson (1987, pp. 272 – 274) กล่าวว่า แบบเอาชนะ คือ พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งแบบฉลาม เป็นแบบที่มักจะแสดงอำนาจเหนือฝ่ายตรงข้าม

Owens (1991, p. 248) กล่าวว่า แบบเอาชนะ คือ การพยายามที่จะเอาชนะคู่แข่งอย่างเด็ดขาดวิธีการเช่นนี้ จะยุติการขัดแย้งได้ต่อเมื่อฝ่ายหนึ่งมีอำนาจเหนือกว่าโดยเด็ดขาด

Thomas & Kilmann (1996 อ้างถึงใน พงศ์สุภา ใจชื่น, 2552, หน้า 56 – 61) กล่าวว่า แบบเอาชนะ คือ การต่อสู้เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการเพียงฝ่ายเดียวและไม่สนใจกับประโยชน์ของผู้อื่นบางครั้งอาจได้มาโดยการใช้อำนาจข่มขู่และ

บังคับเพื่อให้อีกฝ่ายอยู่ในภาวะจำยอมทำให้เกิดการแพ้-ชนะเพื่อแก้ปัญหาข้อขัดแย้งให้ยุติโดยเร็วและตนเองเป็นฝ่ายชนะในที่สุด

จากความหมายของแบบเอาชนะ (Competition) ข้างต้น สรุปได้ว่าแบบเอาชนะ หมายถึง การแก้ปัญหาความขัดแย้งที่มุ่งชัยชนะของตนเองเป็นประการสำคัญโดยไม่คำนึงถึงประโยชน์หรือความสูญเสียของผู้อื่นพฤติกรรมที่แสดงออกมุ่งที่การแพ้ชนะโดยอาศัยอำนาจจาก ตำแหน่ง หรือสถานการณทางเศรษฐกิจ แสดงการคุกคามข่มขู่หรือแม้แต่การอ้างระเบียบเพียงเพื่อจะให้ตนได้ประโยชน์และได้ชัยชนะในที่สุด

การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น เพื่อให้ระดับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นมีความเหมาะสมเกิดประโยชน์ในการบริหารงาน โดยการวิจัยครั้งนี้จำแนกเป็น 5 แบบ ได้แก่ 1) แบบหลีกเลี่ยง 2) แบบยอมให้ 3) แบบประนีประนอม 4) แบบร่วมมือ และ 5) แบบเอาชนะ

ประสิทธิผลของสถานศึกษา

1. ความหมายประสิทธิผล

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554, หน้า 667) ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนกับประสิทธิผลขององค์กร มีความหมายไม่ต่างกันเพราะในสภาพความเป็นจริงโรงเรียนเป็นองค์การประเทศหนึ่ง ดังนั้น ประสิทธิผลของโรงเรียนจึงมีความหมายเดียวกันกับประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งองค์ความรู้เรื่องประสิทธิผลขององค์การเกิดจากการศึกษา และวิเคราะห์วินิจฉัยขององค์การอย่างลึกซึ้ง ทำให้เกิดการนิยามและการตีความหมายหลากหลายตามลักษณะขององค์การ

ยุคตันท ทวานฉ่า (2555, หน้า 21) กล่าวว่า ประสิทธิผลเป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหาร การบริหารองค์กรหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใดนั้น ประสิทธิผลจึงมีความหมายแตกต่างกันตามความเข้าใจของนักวิชาการ หรือผู้บริหารในแต่ละสถานศึกษา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์การและความสำเร็จของงาน

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 67) ได้สรุปว่า ประสิทธิผล หมายถึง การทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ทั้งในด้านผลผลิต และผลลัพธ์ตามพันธกิจอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ โดยมีการใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิด

ประโยชน์สูงสุดทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

Seashore & Yuchtman quoting Hall (1991, อ้างถึงใน มยุรี สนิทกุล, 2557, หน้า 54) ให้ความหมายว่าประสิทธิผลขององค์การ คือ ความสามารถขององค์การในการนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด และมีคุณค่าจากสภาพแวดล้อมมาใช้ประโยชน์เพื่อสนับสนุนการดำเนินการขององค์การ

Hoy and Miskel (1991, p. 51) กล่าวว่าประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถให้ภาวะผู้นำเป็นศูนย์กลางในการจัดการศึกษาทำให้ครูและนักเรียนเกิดความพึงพอใจเป็นผลทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และได้สรุปว่าประสิทธิผลของโรงเรียนพิจารณาได้จากตัวบ่งชี้ 4 ด้าน คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านการมีทัศนคติทางบวกของนักเรียน ด้านความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

จากความหมายของประสิทธิผลที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาคือ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีความพึงพอใจในการทำงานและยังรวมถึงการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาโดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกตลอดจนความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอกและรวมทั้งความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาจนทำให้เกิดความพอใจในการทำงานซึ่งเป็นการมองประสิทธิภาพทั้งระบบ

2. ความสำคัญประสิทธิผลของสถานศึกษา

ประสิทธิผลมีความสำคัญต่อสถานศึกษา ดังนี้ (ภารดี อนันต์นาวิ, 2551, อ้างถึงใน มยุรี สนิทกุล, 2557, หน้า 55)

1. ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์กับการจัดตั้งการการจัดตั้งองค์การยอมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจนเพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการหรือไม่
2. ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนดการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผนกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบการจัดสรรทรัพยากรการใช้อำนาจหน้าที่การบริหารการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

3. ประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์การที่คาดหวังถ้าผลของงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และความคาดหวังขององค์การแสดงว่าองค์การมีประสิทธิผล

3. การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา

การประเมินประสิทธิผลโรงเรียนเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นเพื่อดูความแตกต่างระหว่างความคาดหวังหรือเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน (วิจลน์ โภษาแสง, 2548, หน้า 45) การจะประเมินว่าโรงเรียนใดว่าประสบผลสำเร็จหรือไม่จึงควรเปรียบเทียบระหว่างวัตถุประสงค์ของโรงเรียนกับผลการดำเนินงานนั้น ๆ (Madaus, and others, 1980) ดังนั้น โรงเรียนจะมีประสิทธิผลถ้าผลการดำเนินงานต่าง ๆ ที่ตั้งไว้บรรลุตามเป้าหมายหรือเกินเป้าที่ตั้งไว้ (Hoy & Miskel, 2005, p. 276) การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนสามารถแยกแนวทางในการประเมินหรือวัดประเมินผลได้เป็น 3 แนวทางดังนี้ (Hoy & Miskel, 2001, pp. 293 – 297)

1. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมาย เป็นการพิจารณาว่าองค์การจะมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับผลที่ได้รับว่าบรรลุเป้าหมายขององค์การหรือไม่หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ เป็นการใช้เป้าหมายขององค์การเป็นเกณฑ์ให้มีความสำคัญกับการบรรลุเป้าหมายหรือผลสุดท้ายมากกว่าวิธีการดังนั้นผู้บริหารในองค์การจะต้องกำหนดเป้าหมายที่สามารถทำได้หรือเป้าหมายที่เป็นจริงที่สามารถวัดได้

2. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบ เป็นการประเมินโดยพิจารณาความสามารถขององค์การในการแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการอันจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ รวมทั้งเป็นความสามารถขององค์การที่จะนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด และมีคุณค่าจากสภาพแวดล้อมมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อสนับสนุนการดำเนินการขององค์การซึ่งเป็นการเน้นปัจจัยตัวป้อนเข้ามากกว่าผลผลิต

3. การประเมินประสิทธิผลตามรูปแบบบูรณาการที่ยึดการบรรลุเป้าหมายและรูปแบบระบบทรัพยากร โดยเน้นลักษณะสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ มิติเวลา กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง และใช้เกณฑ์ประเมินหลายเกณฑ์ ดังนี้

3.1 มิติเวลา การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาต้องคำนึงถึงมิติเวลาเป็นสำคัญเพราะการประเมินในช่วงเวลาต่างกันอาจทำให้ผลการประเมินแตกต่างกัน

3.2 กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง เป็นกลุ่มคนทั้งภายในและภายนอกองค์การที่สนใจผลขององค์การสำหรับเกณฑ์ประสิทธิผลจะสะท้อนความคิดและค่านิยมของกลุ่มผู้เกี่ยวข้องเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นจึงเกิดจากการเชื่อมโยงความคิดของผู้เกี่ยวข้อง

3.3 การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผลองค์การโดยใช้เกณฑ์หลายอย่างในการวัดประเมินผลเรียกว่าการวัดประสิทธิผลเชิงซ้อนพิจารณาตัวแปรหลักที่อาจมีผลต่อความสำเร็จขององค์การและพยายามแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่างๆมีความสัมพันธ์กันการวัดประสิทธิผลวิธีนี้เกิดจากแนวคิดที่ว่าองค์การเป็นระบบสังคมที่มีชีวิตมีความต้องการหรือข้อเรียกร้องซึ่งองค์การจะต้องจัดหาเพื่อความอยู่รอดหรือเพื่อทำงานที่มีประสิทธิผล

4. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา มีผู้วิจัยและศึกษาไว้เป็นจำนวนมาก ทั้งให้แนวคิดและทฤษฎีที่แตกต่างกันดังนี้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 30 - 31) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน : การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ และได้สังเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ จึงได้กำหนดตัวชี้วัดสำหรับวัดประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

องค์ประกอบที่ 2 คุณลักษณะของนักเรียน

องค์ประกอบที่ 3 ความพึงพอใจของครู

องค์ประกอบที่ 4 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ธนิต ทองอาจ (2553, หน้า 53 - 55) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. การผลิตนักเรียนใหม่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการจัดการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดจนจัดบรรยากาศและทรัพยากรอย่างเหมาะสมเพื่อให้นักเรียนมีผลการเรียนดี มีทัศนคติแรงจูงใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เชื่อมมั่นในตนเอง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับสูง

2. การพัฒนานักเรียนใหม่มีทัศนคติทางบวก หมายถึง เป็นผู้ที่มีความรู้สึกและแสดงออกพฤติกรรมต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ของสังคมโดยรวม มีจิตใจเป็น

ประชาธิปไตย เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม เห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกัน
ในสังคม มีความสามารถในการควบคุมจิตใจตนเองได้

3. การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารและ
ครูมีบทบาทในการกำหนดนโยบายให้ทันสมัย ปรับรูปแบบการบริหาร และดำเนินการ
ต่าง ๆ ให้เหมาะสมต่อการพัฒนาผู้เรียน

4. การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการช่วยกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งในด้านการบริหารการ
จัดการเรียนการสอนนักเรียน และงานรับผิดชอบอื่น ๆ จนประสบความสำเร็จและบรรลุ
เป้าหมายของสถานศึกษา

เสาวลักษณ์ โสมะทัต (2553, หน้า 8 - 9) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ
ประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง
ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนจนทำให้นักเรียนในโรงเรียน สอนใหญ่มี
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง สามารถเขาเรียนต่อในระดับสูงได้นักเรียน
ได้รับรางวัล จากการเข้าร่วมประกวดและนักเรียนสอนใหญ่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

2. การพัฒนานักเรียนใหม่มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การดำเนินงาน
ด้านการบริหารและการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณลักษณะที่ดีมีคุณธรรม
จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัยเป็นคนมีเหตุผล มีความเป็นประชาธิปไตยยอมรับฟังความ
คิดเห็นของผู้อื่น รู้จักพัฒนาตนเองและมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา

3. การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของ
ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนการเงิน งานการบริหาร ด้านการเรียนการสอน การ
ปรับหลักสูตรเพื่อให้โรงเรียนก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปครู
ปฏิบัติงานที่มอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพจากการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการ
จัดการเรียนการสอน นำผลการทดสอบนักเรียนมาใชวางแผนสามารถจัดการเรียนการ
สอนตามความต้องการของท้องถิ่น จนทำให้นักเรียนมีชื่อเสียงสามารถแข่งขันกับโรงเรียน
อื่นได้และได้รับความร่วมมือจากชุมชน

4. การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึงความสามารถของผู้บริหาร
สถานศึกษาในการแก้ปัญหาต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จถือเป็นไปด้วยดีบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

สุระนิต สุระสังข์ (2554, หน้า 31 – 33) ได้เสนอแนวคิดในการประเมิน ประสิทธิภาพของโรงเรียนไว 4 ด้าน ดังนี้

1. การผลิตนักเรียนใหม่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารครูในการดำเนินงานในโรงเรียนทั้งการบริการการจัดการเรียน การสอน รวมทั้งการจัดบรรยากาศและทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อให้นักเรียนมีผลการ เรียนดี มีความคิดสร้างสรรค์มีความเชื่อมั่นในตนเองนักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

2. การพัฒนานักเรียนใหม่มีเจตคติทางบวก หมายถึง ความสามารถ ของผู้บริหารครูในการดำเนินงานในโรงเรียนทั้งด้านการบริหารจัดการ การอบรมส่งเสริม ให้นักเรียน มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัยรู้จักพัฒนา ตนเอง และมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา

3. การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารครูในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงาน ด้านการบริหาร ด้านการเรียน การสอนรวมถึง การปรับหลักสูตร เพื่อให้โรงเรียนก้าวทันสมัยทันกับสภาพแวดล้อม ต่าง ๆ ที่เป็นแปลงในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว

4. การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารครูในการช่วยกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ทางด้านการเรียนการสอน การปกครอง นักเรียน และงานรับผิดชอบอื่น ๆ จนประสบความสำเร็จหรือเป็นไปด้วยดีเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ประสงค์ของโรงเรียนที่วางไว้

กรรณิการ์ เพื่องประยูร (2555, หน้า 23 – 26) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนไว 4 ด้าน ดังนี้

1. การผลิตนักเรียนใหม่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการดำเนินงานในโรงเรียนทั้งการบริการ การจัดการเรียน การสอนรวมถึงการจัดบรรยากาศและทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อให้นักเรียนมีผลการ เรียนดีมีความคิดสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในตนเองนักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

2. การพัฒนานักเรียนใหม่มีทัศนคติทางบวก หมายถึงความสามารถ ในการดำเนินงานในโรงเรียนทั้งด้านการบริหารจัดการการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคน มีคุณลักษณะที่ดีโดยมีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ของ

สังคมทั้งในด้านคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง และมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา

3. การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงาน ด้านการบริหาร ด้านการเรียนการสอน รวมถึงการปรับหลักสูตรเพื่อให้โรงเรียนก้าวหน้าทันสมัยทันกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว

4. การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการช่วยกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ทางด้านการเรียนการสอนการปกครองนักเรียน และงานรับผิดชอบอื่น ๆ จนประสบความสำเร็จหรือเป็นไปด้วยดีเพื่อให้อบรมผู้ด้อยคุณภาพของโรงเรียนที่วางไว้

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 73) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) คุณลักษณะของผู้เรียน 3) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 4) ความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาโรงเรียน และ 5) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

วิทยา สนวนกุลลาบ (2558, หน้า 32) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ได้กำหนดประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน และ 3) ด้านความพึงพอใจในงานของครู

จตุรภัทร ประทุม (2559, หน้า 119 – 130) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 และได้สังเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ จึงได้อาศัยกรอบแนวคิดของ Mott (1972, p.373, cited in Hoy & Miskel, 2001, pp.305 – 306) ประกอบด้วย 4 ประการ ดังนี้ 1) การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) การพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ 4) การแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา

เสกสันต์ รอดย้อย (2560, หน้า 25 – 32) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และได้สังเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ จึงได้อาศัยกรอบแนวคิดของ Mott (1972, p.373, cited in Hoy & Miskel, 2001, pp.305–306) ประกอบด้วย 4 ประการ ดังนี้ 1) ความสามารถทางวิชาการ 2) ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 3) การแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา และ 4) การพัฒนาสถานศึกษา

Parson (1960, p. 101 as cited in Hoy & Ferguson, 1985, pp. 121–122) ได้เสนอแนวคิดในการวัดประสิทธิผลขององค์การไว้ดังนี้

1. การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม (Adaptation)
2. การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment)
3. การบูรณาการ (Integration)
4. การคงไว้ซึ่งระบบค่านิยม (Latency)

Mott (1972, อ้างถึงใน มยุรี สนิทกุล, 2557, หน้า 47) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในแง่ของความสามารถ 4 ประการดังนี้

1. การผลิต หมายถึง กระบวนการของผู้บริหารในการจัดการบริหารโรงเรียนในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับสูง รวมถึงความสามารถทางด้านวิชาการ การจัดทำหลักสูตร ที่สอดคล้องกับผู้เรียน ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและความสามารถในการจัดกิจกรรม ตลอดจนการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน

2. การพัฒนาทัศนคติทางบวก หมายถึง กระบวนการของผู้บริหารในการดำเนินงานด้านการอบรมให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีเหตุผล มีเจตคติที่ดีต่อตนเอง ต่อเพื่อน ต่อพ่อแม่ ต่อครูอาจารย์ และต่อคนรอบข้าง ตลอดจนสังคมและประเทศชาติรวมถึงการรู้จักประหยัดและเห็นถึงคุณค่าของทรัพยากร

3. การปรับตัว หมายถึง กระบวนการของผู้บริหารที่ปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานของตนเอง มีการจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนทั้งในด้านการนำเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในกระบวนการเรียนการสอนการพัฒนาอาคารสถานที่และบริหารงานทั่วไปเพื่อให้สอดคล้องกับโรงเรียนที่ต้องตามทัน

ความก้าวหน้าและความทันสมัยของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

4. การแก้ปัญหา หมายถึงกระบวนการของผู้บริหารที่รับรู้และร่วมมือร่วมใจในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ตลอดจนความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ภายในโรงเรียนให้สำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดี นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องเป็นที่ปรึกษาและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอนเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนได้

Hoy and Miskel (1985 อ้างถึงใน สุระนิต สุระสังข, 2554, หน้า 30 – 34) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. การผลิตนักเรียนใหม่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น หมายถึงความสามารถของผู้บริหารครูในการดำเนินงานในโรงเรียนทั้งการบริการการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งการจัดบรรยากาศและทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อให้นักเรียนมีผลการเรียนดีมีความคิดสร้างสรรค์มีความเชื่อมั่นในตนเองนักเรียนในโรงเรียน ส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

2. การพัฒนานักเรียนใหม่มีเจตคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารครูในการดำเนินงานในโรงเรียนทางด้านการบริหารจัดการ การอบรมส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง และมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา

3. การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึงความสามารถของผู้บริหารครูในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการบริหารด้านการเรียนการสอนรวมถึงการปรับหลักสูตรเพื่อให้โรงเรียนก้าวหน้าทันสมัยทันกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว

4. การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารครูในการช่วยกันแก้ปัญหาดัง ๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน การปกครองนักเรียน และงานรับผิดชอบอื่น ๆ จนประสบความสำเร็จหรือเป็นไปได้ด้วยดีเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่วางไว้

Hoy and Furguson (1985, p. 131) ได้เสนอตัวชี้วัดประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ประการ คือ 1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 3) มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก 4) สามารถสร้างความพึงพอใจแก่ครูอาจารย์ได้

Hoy and Miskel (2008, pp. 291 – 322) ได้เสนอตัวชี้วัดด้านผลลัพธ์ของโรงเรียนที่แสดงถึงคุณลักษณะของควมมีประสิทธิภาพของโรงเรียนไว้ 5 ประการ คือ

- 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
- 2) ความพึงพอใจในงาน
- 3) การขาดงาน
- 4) อัตราการออกกลางคัน
- 5) คุณภาพโดยทั่วไป

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนจากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	สัมฤทธิ์ กางพั้ง (2551)	ธมิตร ทองอาจ (2553)	เสาวลักษณ์ โสณะทัต	สวงนิต สระสังข (2554)	กรรณิการ เพื่องประยกร	สภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556)	วิทยา สอนกกลาง (2558)	จตุรภัทร ประทม (2559)	เสกสันต์ รอดช้อย (2560)	Parson (1960)	Mott (1972)	Hoy and Miskel (1985)	Hoy and Furquson (1985)	Hoy and Miskel (2008)	ความถี่	ร้อยละ
1. คุณลักษณะของนักเรียน	√					√	√		√						4	28.57
2. ความพึงพอใจของครู	√					√	√						√	√	5	35.71
3. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	√					√									2	14.29
4. การผลิตนักเรียนใหม่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	√	√	√	√	√	√	√	√			√	√	√	√	12	85.71
5. การพัฒนานักเรียนใหม่มีทัศนคติทางบวก		√	√	√	√			√			√	√			7	50.00
6. การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน		√	√	√	√	√		√	√		√	√			9	64.29
7. การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน		√	√	√	√			√	√		√	√			8	57.14
8. ความสามารถทางวิชาการ									√						1	7.14
9. การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม										√					1	7.14

ตาราง 2 (ต่อ)

ประสิทธิผลของ สถานศึกษา	สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551)	ธนิต ทองอาจ (2553)	เสาวลักษณ์ โสมะทัต	สวณิต สระสังข์ (2554)	กรรณิการ เพื่อประยร	สภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556)	วิทยา สอนภทลาบ (2558)	จตุรภัทร ประทุม (2559)	เสกสันต์ รอดยอย (2560)	Parson (1960)	Mott (1972)	Hoy and Miskel (1985)	Hoy and Furqson (1985)	Hoy and Miskel (2008)	ความถี่	ร้อยละ
10. การบรรลุเป้าหมาย										√					1	7.14
11. การบูรณาการ										√					1	7.14
12. การคงไว้ซึ่งระบบ ค่านิยม										√					1	7.14
13. การจัดสรรทรัพยากร อย่างมีประสิทธิภาพ												√			1	7.14
14. การปรับเปลี่ยนต่อ สภาวะแวดล้อมที่มา กระทบทั้งภายในและ ภายนอก												√			1	7.14
15. การขาดงาน													√		1	7.14
16. อัตราการออก กลางคัน													√		1	7.14
17. คุณภาพโดยทั่วไป													√		1	7.14

จากตาราง 2 จะเห็นว่าจากการสังเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎีจำนวน 17 องค์ประกอบ โดยพิจารณาความสอดคล้องกับบริบท การศึกษา และเลือกความถี่ตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป (ร้อยละ 50) จึงสรุปได้ว่าสามารถ คัดสรรองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษามีทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ 1) การ ปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 2) การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน 3) การผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และ 4) การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยมี รายละเอียดดังนี้

1. การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้มากมายแตกต่างกัน
ดังนี้

ธนิต ทองอาจ (2553, หน้า 53 – 55) กล่าวว่า การปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูมีบทบาทในการกำหนดนโยบายให้ทันสมัย ปรับรูปแบบการบริหาร และดำเนินการต่าง ๆ ให้เหมาะสมต่อการพัฒนาผู้เรียน

เสาวลักษณ์ โสมะทัต (2553, หน้า 8 – 9) กล่าวว่า การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนการเงิน งานการบริหาร ด้านการเรียนการสอน การปรับหลักสูตรเพื่อให้โรงเรียนก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปครูปฏิบัติงานที่มอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพจากการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการจัดการเรียนการสอน นำผลการทดสอบนักเรียนมาใช้วางแผนสามารถจัดการเรียนการสอนตามความต้องการของท้องถิ่น จนทำให้นักเรียนมีชื่อเสียงสามารถแข่งขันกับโรงเรียนอื่นได้และได้รับความร่วมมือจากชุมชน

สุระนิต สุระสังข (2554, หน้า 31 – 33) กล่าวว่า การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารครูในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงาน ด้านการบริหาร ด้านการเรียนการสอนรวมถึง การปรับหลักสูตร เพื่อให้โรงเรียนก้าวหน้าทันสมัยทันกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เป็นแปลงในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว

กรรณิการ เพ็ญประยูร (2555, หน้า 23 – 26) กล่าวว่า การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงาน ด้านการบริหาร ด้านการเรียนการสอน รวมถึงการปรับหลักสูตรเพื่อให้โรงเรียนก้าวหน้าทันสมัยทันกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 73) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) คุณลักษณะของผู้เรียน 3) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 4) ความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาโรงเรียนและ 5) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จตุรภัทร ประทุม (2559, หน้า 119 – 130) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 และได้สังเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ จึงได้อาศัยกรอบแนวคิดของ Mott (1972, p.373, cited in Hoy & Miskel, 2001,

pp.305 – 306) คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

เสกสันต์ รอดย้อย (2560, หน้า 25 – 32) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และได้สังเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ จึงได้อาศัยกรอบแนวคิดของ Mott (1972, p.373, cited in Hoy & Miskel, 2001, pp.305 – 306) ประกอบด้วย 4 ประการ ดังนี้ 1) ความสามารถทางวิชาการ 2) ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 3) การแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา และ 4) การพัฒนาสถานศึกษา

Mott (1972 อ้างถึงใน มยุรี สนิทกุล, 2557, หน้า 47) ได้กล่าวถึงการปรับตัว (Adaptability) หมายถึง กระบวนการของผู้บริหารที่ปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานของตนเอง มีการจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ทั้งในด้านการนำเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในกระบวนการเรียนการสอนการพัฒนาอาคารสถานที่และบริหารงานทั่วไปเพื่อให้สอดคล้องกับโรงเรียนที่ต้องตามทันความก้าวหน้าและความทันสมัยของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

Hoy and Miskel (1985 อ้างถึงใน สุระนิต สุระสังข, 2554, หน้า 30 – 34) ได้กล่าวว่า การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารครูในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการบริหารด้านการเรียนการสอนรวมถึงการปรับหลักสูตรเพื่อให้โรงเรียนก้าวทันทันสมัยทันกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมกันจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ครูและบุคลากรมีการยอมรับแนวคิดวิธีการ ตลอดจนเทคนิคการสอนใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนมีบรรยากาศสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงานมีบรรยากาศความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นครูและบุคลากรในสถานศึกษาสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดีครูและบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานสถานศึกษาจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

2. การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้มากมาย แตกต่างกันไป ดังนี้

ชนิด ทองอาจ (2553, หน้า 53 – 55) กล่าวว่า การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการช่วยกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งในด้านการบริหารการจัดการเรียนการสอนนักเรียน และงานรับผิดชอบอื่น ๆ จนประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

เสาวลักษณ์ โสมะทัต (2553, หน้า 8 – 9) กล่าวว่า การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการแก้ปัญหาต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จถือเป็นไปด้วยดีบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

สุระนิต สุระสังข (2554, หน้า 31 – 33) กล่าวว่า การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารครูในการช่วยกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ทางด้านการเรียนการสอน การปกครองนักเรียน และงานรับผิดชอบอื่น ๆ จนประสบความสำเร็จหรือเป็นไปด้วยดีเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่วางไว้

กรรณิการ เฟื่องประยูร (2555, หน้า 23 – 26) กล่าวว่า การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการช่วยกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ทางด้านการเรียนการสอนการปกครองนักเรียนและงานรับผิดชอบอื่น ๆ จนประสบความสำเร็จหรือเป็นไปด้วยดีเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่วางไว้

จตุรภัทร ประทุม (2559, หน้า 119 – 130) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 และได้สังเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ จึงได้อาศัยกรอบแนวคิดของ Mott (1972, p.373, cited in Hoy & Miskel, 2001, pp.305 – 306) ประกอบด้วย 4 ประการ ดังนี้ 1) การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) การพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ 4) การแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา

เสกสันต์ รอดย้อย (2560, หน้า 25 – 32) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และได้สังเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ จึงได้อาศัยกรอบแนวคิดของ Mott (1972, p.373, cited in Hoy & Miskel, 2001, pp.305 – 306)

ประกอบด้วย 4 ประการ ดังนี้ 1) ความสามารถทางวิชาการ 2) ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 3) การแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา และ 4) การพัฒนาสถานศึกษา

Mott (1972 อ้างถึงใน มยุรี สนิทกุล, 2557, หน้า 47) ได้กล่าวถึงการแก้ปัญหา (Solving problems) หมายถึง กระบวนการของผู้บริหารที่รับรู้และร่วมมือร่วมใจในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ตลอดจนความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ภายในโรงเรียนให้สำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดี นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องเป็นที่ปรึกษาและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอนเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนได้

Hoy and Miskel (1985 อ้างถึงใน สุระนิต สุระสังข, 2554, หน้า 30 – 34) ได้กล่าวว่า การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารครูในการช่วยกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน การปกครองนักเรียน และงานรับผิดชอบอื่น ๆ จนประสบความสำเร็จหรือเป็นไปด้วยดีเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่วางไว้

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารและครูสามารถจัดลำดับความสำคัญในการแก้ปัญหาของสถานศึกษาได้มีการตัดสินใจสั่งการได้อย่างมีขั้นตอน ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของโรงเรียน เป็นสำคัญผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมมือกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้ลุล่วงเสมอเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสามารถควบคุมสถานการณ์ได้ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจและมุ่งมั่นแก้ปัญหาเมื่อมีความขัดแย้งหรือแตกความสามัคคีของครูและบุคลากร

3. การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้มากมาย แตกต่างกัน ดังนี้

ธนิต ทองอาจ (2553, หน้า 53 – 55) กล่าวว่า การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการจัดการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดจนจัดบรรยากาศและทรัพยากรอย่างเหมาะสมเพื่อให้นักเรียนมีผลการเรียนดี มีทัศนคติ แรงจูงใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เชื่อมมั่นในตนเอง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับสูง

เสาวลักษณ์ โสมะทัต (2553, หน้า 8 – 9) กล่าวว่า การผลิตนักเรียนใหม่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนจนทำให้นักเรียนในโรงเรียน สอนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง สามารถเขาเรียนต่อในระดับสูงได้ นักเรียนได้รับรางวัล จากการเข้าร่วมประกวดและนักเรียนสอนใหญ่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

สุระนิต สุระสังข (2554, หน้า 31 – 33) กล่าวว่า การผลิตนักเรียนใหม่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารครูในการดำเนินงานในโรงเรียนทั้งการบริการการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งการจัดบรรยากาศและทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อให้นักเรียนมีผลการเรียนดี มีความคิดสร้างสรรค์มีความเชื่อมั่นในตนเองนักเรียนในโรงเรียนสอนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

กรรณิการ์ เพ็ญประยูร (2555, หน้า 23 – 26) กล่าวว่า การผลิตนักเรียนใหม่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการดำเนินงานในโรงเรียนทั้งการบริการการจัดการเรียนการสอนรวมถึงการจัดบรรยากาศและทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อให้นักเรียนมีผลการเรียนดีมีความคิดสร้างสรรค์มีความเชื่อมั่นในตนเองนักเรียนในโรงเรียนสอนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

จตุรภัทร ประทุม (2559, หน้า 119 – 130) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 และได้สังเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ จึงได้อาศัยกรอบแนวคิดของ Mott (1972, p.373, cited in Hoy & Miskel, 2001, pp.305 – 306) คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนใหม่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

Mott (1972 อ้างถึงใน มยุรี สนิทกุล, 2557, หน้า 47) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ การผลิตนักเรียนใหม่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง กระบวนการของผู้บริหารในการจัดการบริหารโรงเรียนในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้นักเรียนในโรงเรียนสอนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับสูง รวมถึงความสามารถทางด้านวิชาการ การจัดทำหลักสูตร ที่สอดคล้องกับผู้เรียน ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและความสามารถในการจัดกิจกรรม ตลอดจนการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน

Hoy and Furguson (1985, p. 131) ได้เสนอตัวชี้วัดประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง คือ ตัวชี้วัดประสิทธิข้อที่ 1 นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

Hoy and Miskel (1985 อ้างถึงใน สุวะนิต สุระสังข, 2554, หน้า 30 - 34) ได้กล่าวว่า การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารครูในการดำเนินงานในโรงเรียนทั้งการบริการการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งการจัดบรรยากาศและทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อให้นักเรียนมีผลการเรียนดีมีความคิดสร้างสรรค์มีความเชื่อมั่นในตนเองนักเรียนในโรงเรียน ส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

จากการศึกษาสรุปได้ว่า การผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มมากขึ้น โดยโรงเรียนได้จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทำให้นักเรียนมีผลงานทางวิชาการและสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้

4. การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้มากมายแตกต่างกันดังนี้
 ธนิต ทองอาจ (2553, หน้า 53 - 55) กล่าวว่า การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง เป็นผู้ที่มีความรู้สึกและแสดงออกพฤติกรรมต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ของสังคมโดยรวม มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม เห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม มีความสามารถในการควบคุมจิตใจตนเองได้

เสาวลักษณ์ โสมะทัต (2553, หน้า 8 - 9) กล่าวว่า การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การดำเนินงานด้านการบริหารและการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณลักษณะที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัยเป็นคนมีเหตุผล มีความเป็นประชาธิปไตยยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รู้จักพัฒนาตนเองและมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา

สุวะนิต สุระสังข (2554, หน้า 31 - 33) กล่าวว่า การพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารครูในการดำเนินงานในโรงเรียนทางด้านบริหารจัดการ การอบรมส่งเสริมให้นักเรียน มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัยรู้จักพัฒนาตนเอง และมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา

กรณีการ เฟื่องประยูร (2555, หน้า 23 – 26) กล่าวว่า การพัฒนานักเรียนใหม่ทัศนคติทางบวก หมายถึงความสามารถในการดำเนินงานใน โรงเรียนทั้งด้านการบริหารจัดการการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนมีคุณลักษณะที่ดี โดยมีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ของสังคมทั้งในด้าน คุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง และมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา

จตุรภัทร ประทุม (2559, หน้า 119 – 130) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 และได้สังเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ จึงได้อาศัยกรอบแนวคิดของ Mott (1972, p.373, cited in Hoy & Miskel, 2001, pp.305 – 306) คือ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนใหม่ทัศนคติทางบวก

Mott (1972 อ้างถึงใน มยุรี สนิทกุล, 2557, หน้า 47) ได้กล่าวถึง การพัฒนาทัศนคติทางบวก (Positive attitude) หมายถึง กระบวนการของผู้บริหารในการ ดำเนินงานด้านการอบรมให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีเหตุผล มีเจตคติที่ดีต่อตนเอง ต่อเพื่อน ต่อพ่อแม่ ต่อครูอาจารย์ และต่อคน รอบข้าง ตลอดจนสังคมและประเทศชาติรวมถึงการรู้จักประหยัดและเห็นถึงคุณค่าของ ทรัพยากร

Hoy and Miskel (1985 อ้างถึงใน สุวะนิต สุระสังข์, 2554, หน้า 30 – 34) ได้กล่าวว่า การพัฒนานักเรียนใหม่เจตคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารครูในการดำเนินงานในโรงเรียนทั้งด้านการบริหารจัดการ การอบรมส่งเสริมให้ นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง และมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การพัฒนานักเรียนใหม่เจตคติทางบวก หมายถึง ผลการดำเนินงานของโรงเรียน ในการพัฒนานักเรียนใหม่มีคุณธรรมจริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ประพฤติตนตามระเบียบวินัย มีความกระตือรือร้น มีความรู้ และนำทักษะชีวิตมาใช้ในการพัฒนาตนเองและแก้ปัญหา มีส่วนร่วมในกิจกรรม สาธารณประโยชน์ มีความรู้ความเข้าใจในการนำแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการ ดำเนินชีวิต

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมกันจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนจนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง นักเรียนมีเจตคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับเปลี่ยนพัฒนาโรงเรียน และสามารถแก้ปัญหาที่ขึ้นภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนโดยพิจารณาประสิทธิภาพของโรงเรียนใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 2) การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน 3) การผลิตนักเรียนใหม่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และ 4) การพัฒนานักเรียนใหม่ทัศนคติทางบวก

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เกิดจากการที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งเป็นกฎหมายทางการศึกษาที่เกิดขึ้นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2542 และบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดให้การบริหารและการจัดการขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษาโดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นและให้มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพื่อทำหน้าที่ในการดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้หรือกฎหมายอื่น โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกิดขึ้นตามที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ปรับปรุงแก้ไขการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาและกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม พ.ศ. 2550 เมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2550 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ปรับปรุงแก้ไขการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาและกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม พ.ศ. 2551 เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2551 อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 ตลอดจนประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่ประถมศึกษา ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้ถูกประกาศ

เปลี่ยนแปลงเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยมีบริบททั่วไปดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, 2564, ออนไลน์)

1. บริบททั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จัดการศึกษา ระดับประถมศึกษา ครอบคลุมพื้นที่จังหวัดสกลนคร ทั้ง 7 อำเภอ 49 ตำบล 472 หมู่บ้าน ได้แก่ อำเภอพังโคน จำนวน 5 ตำบล 52 หมู่บ้าน อำเภอสองดาว จำนวน 4 ตำบล 40 หมู่บ้าน อำเภอสว่างแดนดิน จำนวน 16 ตำบล 155 หมู่บ้าน อำเภอพรรณานิคม จำนวน 10 ตำบล 95 หมู่บ้าน อำเภอเจริญศิลป์ จำนวน 5 ตำบล 41 หมู่บ้าน อำเภวาริชภูมิ จำนวน 5 ตำบล 61 หมู่บ้าน อำเภอนิคมน้ำอูน จำนวน 4 ตำบล 28 หมู่บ้าน

2. ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

2.1 ข้อมูลโรงเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียน

2.1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก (1 – 120 คน) จำนวน 136 โรงเรียน

2.1.2 โรงเรียนขนาดกลาง (121 – 300 คน) จำนวน 97 โรงเรียน

2.1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ (301 คนขึ้นไป) จำนวน 22 โรงเรียน

2.2 ข้อมูลโรงเรียนจำแนกตามศูนย์เครือข่ายการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ดังตาราง 3

ตาราง 3 ข้อมูลโรงเรียนจำแนกตามศูนย์เครือข่ายการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ลำดับ	ศูนย์เครือข่ายการศึกษาขั้นพื้นฐาน	จำนวน โรงเรียน	จำนวน นักเรียน	จำนวนครู
1	ศูนย์เครือข่ายการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 1	15	1,967	176
2	ศูนย์เครือข่ายการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 2	9	1,398	124
3	ศูนย์เครือข่ายการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 3	14	1,649	177
4	ศูนย์เครือข่ายการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 4	16	2,423	213
5	ศูนย์เครือข่ายการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 5	15	2,071	196
6	ศูนย์เครือข่ายการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 6	9	1,068	96
7	ศูนย์เครือข่ายการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 7	16	2,511	213
8	ศูนย์เครือข่ายการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8	13	1,560	142
9	ศูนย์เครือข่ายการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 9	14	1,421	146
10	ศูนย์เครือข่ายการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 10	13	1,950	165
11	ศูนย์เครือข่ายการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 11	12	1,912	167
12	ศูนย์เครือข่ายการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 12	10	1,237	123
13	ศูนย์เครือข่ายการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 13	12	1,653	136
14	ศูนย์เครือข่ายการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 14	14	1,271	112
15	ศูนย์เครือข่ายการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 15	12	2,076	156
16	ศูนย์เครือข่ายการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 16	16	1,703	176
17	ศูนย์เครือข่ายการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 17	14	1,439	142
18	ศูนย์เครือข่ายการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 18	11	4,007	254
19	ศูนย์เครือข่ายการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 19	9	1,086	100
20	ศูนย์เครือข่ายการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 20	11	3,122	205
รวม		255	37,524	3,219

2.3 ข้อมูลนักเรียน จำแนกตามระดับชั้น ดังตาราง 4

ตาราง 4 ข้อมูลนักเรียน จำแนกตามระดับชั้น

ลำดับ	ระดับชั้น	จำนวนนักเรียน
1	ชั้นอนุบาลปีที่ 1	544
2	ชั้นอนุบาลปีที่ 2	3,244
3	ชั้นอนุบาล ปีที่ 3	3,626
4	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1	3,901
5	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2	4,395
6	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3	4,215
7	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4	4,175
8	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5	4,191
9	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	4,196
10	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1	1,640
11	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2	1,702
12	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	1,656
13	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4	18
14	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5	7
15	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6	14
รวม		37,524

3. ทิศทางการพัฒนาการศึกษา

3.1 วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
จัดการศึกษาประถมศึกษาอย่างมีคุณภาพ สู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย
โดยการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

3.2 พันธกิจ

3.2.1 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐานชาติ

3.2.2 จัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานชาติและสากล

3.2.3 จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

3.2.4 จัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

3.3 เป้าประสงค์หลัก

3.3.1 ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐานชาติ

3.3.2 ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานชาติและมาตรฐานสากล

3.3.3 ผู้เรียนมีวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

3.3.4 องค์การทั้งภาครัฐ เอกชนและประชาสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

3.4 ประเด็นยุทธศาสตร์

3.4.1 หลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้

3.4.1.1 การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษตามหลักสูตร

3.4.1.2 พัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

3.4.1.3 พัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21

3.4.1.4 ปฏิรูปคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

3.4.1.5 ปฏิรูปปัจจัยสนับสนุนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

3.4.1.6 สร้างความเข้มแข็งให้นักเรียนและสถานศึกษาในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

3.4.1.7 ยกย่องทักษะการคิดวิเคราะห์และการใช้กระบวนการตัดสินใจ

3.4.2 การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.4.2.1 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ

3.4.2.2 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

3.4.3 การประกันคุณภาพการศึกษา

3.4.3.1 นิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษา

3.4.3.2 ประเมินคุณภาพภายใน

3.4.3.3 ประเมินคุณภาพภายนอก

3.4.3.4 พัฒนาคูณภาพผู้ประเมินการประกันคุณภาพภายใน

3.4.3.5 พัฒนามาตรฐานสถานศึกษา ให้มีความสอดคล้องกับ

มาตรฐานการศึกษาของระดับจังหวัด

3.4.4 พัฒนาผู้เรียนและงานวิจัยให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของจังหวัดสกลนคร

3.4.4.1 พัฒนาการศึกษาระดับพื้นฐาน ให้มีความสอดคล้องกับเขตเศรษฐกิจพิเศษ

3.4.4.2 สร้างความร่วมมือกับสถาบันอาชีวศึกษาและหรืออุดมศึกษาเพื่อความเป็นเลิศด้านอาชีพให้ผู้เรียน

3.4.4.3 พัฒนาการวิจัยของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับเขตเศรษฐกิจพิเศษ

3.4.5 เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาสู่ประเทศไทย 4.0

3.4.5.1 พัฒนาแผนแม่บทเทคโนโลยีและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.4.5.2 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ไปสู่ประเทศไทย 4.0

3.4.5.3 ออกแบบ/พัฒนา Application เพื่อการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.4.5.4 เรียนรู้ผ่านระบบ DLTV/DLIT ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.4.5.5 ส่งเสริมการเข้าถึงเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.4.6 การบริหารจัดการ

3.4.6.1 บริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กมุ่งสู่คุณภาพ

3.4.6.2 พัฒนาความพร้อมสู่การเป็นโรงเรียนนิติบุคคล

- 3.4.6.3 โรงเรียนพระราชวังหรือโรงเรียนที่โรงเรียนนอกรหรือโรงเรียนคู่พัฒนา
- 3.4.6.4 ส่งเสริมการบริหารการศึกษาในรูปแบบพระราชวัง
- 3.4.6.5 สร้างขวัญและกำลังใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.4.7 การพัฒนาสถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 3.4.7.1 เพิ่มประสิทธิภาพทั้งเชิงปริมาณ คุณภาพ และมาตรฐานของแหล่งเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา
- 3.4.7.2 สร้างความเชื่อมโยงระหว่างศูนย์การเรียนรู้ภูพาน ศูนย์การเรียนรู้ตำบล ศูนย์การเรียนรู้ เศรษฐกิจพอเพียง และแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาทุกแห่ง
- 3.4.7.3 ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียนและประชาชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 3.4.8 การพัฒนาการเกษตรพืชสมุนไพรในสถานศึกษา
- 3.4.8.1 พัฒนาการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับพืชสมุนไพรในสถานศึกษา
- 3.4.8.2 พัฒนาศักยภาพในการผลิตและใช้พืชสมุนไพรแก่ผู้เรียนและชุมชน
- 3.4.8.3 พัฒนายุวเกษตรกรรุ่นใหม่
- 3.4.9 พัฒนาทักษะอาชีพของผู้เรียน
- 3.4.9.1 สร้างทางเลือกเพื่อการประกอบอาชีพ
- 3.4.9.2 สร้างเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของคนทุกกลุ่ม
- 3.4.9.3 โรงเรียนคู่แฝดวิถีธรรม
- 3.4.9.4 หนึ่งโรงเรียน หนึ่งหลักสูตรท้องถิ่น
- 3.4.9.5 หนึ่งผู้เรียน หนึ่งอาชีพ

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ โดยจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาครอบคลุมพื้นที่จังหวัดสกลนคร ทั้ง 7 อำเภอ ได้แก่ อำเภอพังโคน อำเภอ

ส่องดาว อำเภอสว่างแดนดิน อำเภอพรหมนิคม อำเภอเจริญศิลป์ อำเภวาริชภูมิ และ อำเภอโนนน้ำอูน ภายใต้วิสัยทัศน์ที่ว่าจัดการศึกษาประถมศึกษาให้มีคุณภาพ ได้ มาตรฐานการศึกษาชาติและมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย เพื่อให้ผู้เรียน ทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติ และพัฒนาสู่มาตรฐานสากล ครูและ บุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพและสถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและจัดการศึกษาสอดคล้องกับ แนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความขัดแย้ง

ทักษิณ ภูบัวเพชร (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการบริหาร ความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า 1) พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป น้อย มีผลดังนี้ ด้านการร่วมมือ ด้านการประนีประนอม ด้านการเอาชนะ ด้านการยอมให้ และการหลีกเลี่ยง ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพในการดำรงตำแหน่ง พบว่า ด้านการร่วมมือด้านการประนีประนอม ด้านการหลีกเลี่ยง และด้านการยอมให้ แตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า ด้านการประนีประนอมแตกต่างกัน 4) ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตามอายุพบว่า ด้านการ เอาชนะ ด้านการร่วมมือ ด้านการประนีประนอม ด้านการหลีกเลี่ยงและด้านการยอมให้ แตกต่างกัน 5) ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา พบว่า ด้านการเอาชนะ ด้านการร่วมมือ ด้านการประนีประนอม ด้านการ หลีกเลี่ยง และด้านการยอมให้ แตกต่างกัน 6) ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรม

การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ด้านการเอาชนะ
ด้านการหลีกเลี่ยง และด้านการยอมให้ แตกต่างกันไป และ 7) ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรม
การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงาน
ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรม การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ด้านการยอมให้ แตกต่างกันไป

รัตนาภรณ์ ดาวกระจ่าง (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหาร
ความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า การบริหาร
ความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการ
หลีกเลี่ยง อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการร่วมมือ ด้านการ
ยอมให้ ด้านการประนีประนอม ด้านการเอาชนะ และด้านการหลีกเลี่ยง โดย 1) ผู้บริหาร
สถานศึกษาเพศชายกับเพศหญิง ใช้แนวทางการบริหารความขัดแย้ง โดยรวมและรายด้าน
ทุกด้านแตกต่างกันน้อย ยกเว้นด้านการเอาชนะ ด้านการหลีกเลี่ยง ไม่แตกต่างกัน ด้านการ
ร่วมมือ แตกต่างกันไปปานกลาง 2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ตำแหน่งผู้บริหาร
ต่ำกว่า 10 ปี กับประสบการณ์ตำแหน่งผู้บริหาร 10 ปี ขึ้นไป ใช้แนวทางการบริหารความขัดแย้ง
โดยรวมและรายด้านทุกด้าน จำแนกตามประสบการณ์แตกต่างกันน้อย ยกเว้นด้านการ
เอาชนะ ด้านการประนีประนอม และด้านการยอมให้ ไม่แตกต่างกัน และ 3) ผู้บริหาร
สถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ ใช้แนวทาง
บริหารความขัดแย้ง โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นโรงเรียนขนาดเล็ก
และโรงเรียนขนาดกลาง ด้านการเอาชนะ ด้านการร่วมมือ แตกต่างกันไปปานกลาง และด้าน
การหลีกเลี่ยง ด้านการยอมให้ แตกต่างกันไปน้อย โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ด้านการ
เอาชนะ ด้านการยอมให้ แตกต่างกันไปปานกลาง และโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่
ด้านการร่วมมือ แตกต่างกันไปปานกลาง และด้านการหลีกเลี่ยงแตกต่างกันน้อย

อริศรา โยศรีคุณ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความ
ขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชัยภูมิ เขต 2 พบว่า ระดับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านการร่วมมือ ด้านการ

ประนีประนอม และด้านการยอมให้ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการหลีกเลี่ยง อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับการจัดการความขัดแย้ง จำแนกตามสถานภาพของบุคลากร พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านการร่วมมือ โดยผู้บริหารสถานศึกษา มีระดับความเห็นต่อการจัดการความขัดแย้งด้านการร่วมมือมากกว่าครูผู้สอน และเมื่อศึกษาเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ด้านการร่วมมือและด้านการยอมให้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อาชิรญาณ์ เขียวชอุ่ม (2557, บทความย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า 1) ผู้บริหารส่วนใหญ่เลือกใช้วิธีการประนีประนอม 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

รุ่งนภา กระสังข์ (2559, บทความย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า 1) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการร่วมมือ ด้านการเอาชนะ ด้านการประนีประนอม และด้านการยอมให้ยกเว้น ด้านการหลีกเลี่ยงอยู่ในระดับปานกลาง มีการบริหารความขัดแย้งเป็นอันดับสุดท้าย 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการเอาชนะ ด้านการประนีประนอมและด้านการหลีกเลี่ยง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ศิริโรจน์ ภัคติกกลาง (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า 1) การจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า ในภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติ ระดับมาก ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบประนีประนอม รองลงมาคือ ด้านวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบไกล่เกลี่ย และด้านวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบเผชิญหน้าตามลำดับ ด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบบังคับ 2) ผลการเปรียบเทียบการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบบังคับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน และ 3) ผลการเปรียบเทียบการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาขนาดต่างกัน พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบบังคับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่แตกต่างกันทั้ง 2 ด้านเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ่ ด้านวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบบังคับ พบว่า บุคลากรที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก กับขนาดกลางมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

แทนลัดดา ปัฐพี และจิณณวัตร ปะโคทั่ง (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า 1) การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและทุกแบบ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ แบบร่วมมือ แบบประนีประนอม แบบการเอาชนะ แบบการหลีกเลี่ยง และแบบการยอมให้ ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบวิธีจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีการเลือกใช้วิธีจัดการกับความขัดแย้ง โดยภาพรวม

ไม่แตกต่างกัน และ 3) ข้อเสนอแนะแนวทางการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารควรศึกษาสาเหตุของความขัดแย้ง ให้ฝ่ายที่มีความขัดแย้งได้รู้ ศึกษาสาเหตุของความขัดแย้งพร้อมทั้งแนวทางแก้ไขร่วมกัน ควรจัดการกับความขัดแย้งโดยใช้หลักการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย รวมทั้งคู่ขัดแย้งด้วย ควรจัดกิจกรรมร่วมกันส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ให้คำปรึกษาซึ่งกันและกันยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ควรสร้างความเข้าใจ และควรใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการในสถานศึกษา เพื่อลดความขัดแย้ง

ณัฐธิดา สุขกาย (2562, หน้า 57 – 68) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรศึกษาและทำความเข้าใจบริบทของสถานศึกษา ควรเลือกใช้วิธีการบริหารความขัดแย้งให้เหมาะกับบุคคล โดยศึกษาข้อมูล หาสาเหตุของความขัดแย้ง ใช้วิธีที่หลากหลายในการแก้ปัญหา รับฟังความคิดเห็น และวิธีแก้ปัญหาจากทุกฝ่าย ควรให้กำลังใจบุคลากร แนะนำให้ทุกคนทำตามบทบาทและหน้าที่ของตนเอง หลีกเลี่ยงการโต้เถียงที่จะนำไปสู่การทะเลาะวิวาท และหลีกเลี่ยงการสนทนาที่จะนำไปสู่การโต้เถียง

จิราลักษณ์ วงษ์แก้ว (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเอาชนะมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการประนีประนอม ด้านการร่วมมือ ด้านการหลีกเลี่ยง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการยอมให้ ผลการเปรียบเทียบพบว่า ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

รังสิวุฒิ ป่าโสม (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารความขัดแย้งกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่า 1) ระดับการบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษาในอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กมลลักษณ์ สิทธิรัตน์ ณ นครพนม (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า 1) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และ 4) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เอกชัย คำผล (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารระบบคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า 1) การบริหารระบบคุณภาพของโรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการนำองค์กร ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ด้านการจัดการกระบวนการ และด้านการวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ 2)

ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านผู้เรียนมีความสุขและมีสุนทรียภาพ ด้านผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ด้านผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต ด้านผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้านผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบคิดสร้างสรรค์ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และด้านผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร และ 3) การบริหารระบบคุณภาพส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เสกสันต์ รอดย้อย (2560, หน้า 25) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า 1) สภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) สภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในภาพรวมมีความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านความสามารถทางวิชาการ

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่า 1) ปัจจัยการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สระบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ปัจจัยการบริหารด้านนโยบาย และการปฏิบัติ ด้านลักษณะสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะบุคคล และด้านลักษณะองค์การ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ได้โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 76.70

ทินกฤต ชัยสุวรรณ และคณะ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตภาคเหนือตอนล่าง พบว่า 1) ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตภาคเหนือตอนล่าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ด้านความสามารถของสถานศึกษาในการดำรงรักษาแบบแผนทาง วัฒนธรรม รองลงมาคือ ความสามารถของสถานศึกษาในการปรับตัวเข้ากับ สภาพแวดล้อม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความสามารถของสถานศึกษาในการ บรรลุเป้าหมาย และ 2) เปรียบเทียบประสิทธิผลของการจัดการศึกษาของโรงเรียนใน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตภาคเหนือตอนล่าง โดยภาพรวมและจำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และจังหวัดที่ตั้งของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

สุพัตรา ศรีงมี (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารความขัดแย้ง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า 1) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากยกเว้นด้าน การหลีกเลี่ยงอยู่ในระดับปานกลาง และ 2) การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการสอน และตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและ รายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นจำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านการเอาชนะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า 1) การบริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) การบริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) การบริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ขจรศักดิ์ ว่องไว (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า 1) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 3) ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 4) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 5) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล หลักการกระจายอำนาจ หลักการระับผิดชอบ หลักความเสมอภาค หลักการมีส่วนร่วม หลักการตอบสนอง หลักมุ่งเน้นฉันทามติ หลักประสิทธิผล หลักนิติธรรม และหลักความโปร่งใส มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01

วิมาลย์ สีทอง (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร พบว่า 1) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและประเภทโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน 4) ประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการ

ดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและประเภทโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 5) ปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปนัดดา จันต้อย และสิรินธร สินจินดาวงศ์. (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งกับประสิทธิผลของสถานศึกษา เครือข่ายการศึกษาสุนทรภู่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2 พบว่า 1) การบริหารความขัดแย้ง ในสถานศึกษาเครือข่ายการศึกษาสุนทรภู่ โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}=3.38$, S.D. = 0.88) 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา เครือข่ายการศึกษา สุนทรภู่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12$, S.D. = 0.52) 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งกับประสิทธิผล ของสถานศึกษาเครือข่ายการศึกษาสุนทรภู่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ะบี่ เขต 2 โดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ที่ระดับ .01

2. งานวิจัยต่างประเทศ

สำหรับงานวิจัยต่างประเทศ ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักการศึกษาหลาย ท่าน ดังต่อไปนี้

2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความขัดแย้ง

Welt (2000, p.9) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการความ ขัดแย้งในสถานศึกษาระดับกลาง เปรียบเทียบกับสถานศึกษาระดับสูง ไม่พบความ แตกต่างระหว่างสองกลุ่มนี้ทั้งด้านตัวบุคคลและระดับของสถานศึกษา รูปแบบการจัดการ ความขัดแย้งที่ใช้กันมาก คือ แบบประนีประนอมและสถานศึกษาระดับกลางใช้รูปแบบการ จัดการความขัดแย้งแบบประนีประนอมมากกว่าสถานศึกษาในระดับสูง ผู้บริหาร สถานศึกษาจะมีการวางแผนการใช้รูปแบบการบริหารความขัดแย้งโดยการศึกษาเรียนรู้ ความแตกต่าง วัฒนธรรม และความต้องการของนักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง นอกจากนี้ พบว่า ผู้บริหารต้องเผชิญหน้ากับความขัดแย้งอยู่ทุกวันซึ่งเป็นการบังคับให้ผู้บริหารต้องใช้ กลยุทธ์ในการจัดการความขัดแย้งเพื่อพัฒนาอยู่ตลอดเวลา

Anna Saiti (2014, Abstracts) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความขัดแย้ง รูปแบบการจัดการความขัดแย้ง และบทบาทของผู้อำนวยความสะดวกโรงเรียน โดยนักการศึกษา ระดับประถมศึกษาของประเทศกรีซ พบว่า ความขัดแย้งอาจเกิดขึ้นในองค์กรใด ๆ และ

สำหรับโรงเรียนที่ศึกษานี้ รูปแบบการจัดการความขัดแย้งเป็นกิจกรรมร่วมกัน และระดับของประสิทธิผลจะกำหนดประเภทของผลกระทบของความขัดแย้งที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน พบว่าความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นใน โรงเรียนประถมศึกษากฎกำหนดแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการจัดการความขัดแย้ง และเสนอคำแนะนำตามสิ่งที่ค้นพบสำหรับรูปแบบการจัดการความขัดแย้งที่สร้างสรรค์มากขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของโรงเรียน แจกแบบสอบถามที่ไม่ระบุชื่อในโรงเรียนประถมสองนักการศึกษาในพื้นที่กรีกหนึ่งนั้นคือเมืองเอเธนส์และผลที่ได้คือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ความขัดแย้งในโรงเรียนเกิดขึ้นบ่อย เมื่อความขัดแย้งในโรงเรียนเกิดขึ้นส่วนใหญ่เนื่องจากบุคคลและองค์กร นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่า มีความเป็นไปได้สูงที่ความขัดแย้งเหล่านี้จะเกิดขึ้นในโรงเรียนในเมืองมากกว่าในภูมิภาคอื่น ๆ การศึกษานี้สนับสนุนมุมมองที่ว่า การบูรณาการ การร่วมมือและความสอดคล้องกัน เป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการปลูกฝังกลยุทธ์การจัดการความขัดแย้งที่สร้างสรรค์และส่งเสริมผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ดีขึ้น

Engdawork Birhanu Shanka (2017, pp, 63 – 74) ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การจัดการความขัดแย้งและการแก้ไขปัญหาระหว่างครูและผู้นำโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาในเขต Wolaita ประเทศเอธิโอเปีย ผลการวิจัยพบว่าสาเหตุสำคัญของความขัดแย้ง ได้แก่ การทำงานหรือความเป็นผู้นำ กลยุทธ์การจัดการความขัดแย้งที่สำคัญ ได้แก่ สร้างทักษะความเป็นผู้นำปฏิบัติตามกฎและข้อบังคับ การยอมรับการเปลี่ยนแปลงการจัดสรรทรัพยากรอย่างชาญฉลาด การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้โอกาสในการฝึกอบรม และการทำความเข้าใจความแตกต่างและบทบาทของแต่ละบุคคล ในกรณีที่มีข้อพิพาท อาจนำวิธีเหล่านี้ไปใช้ ได้แก่ การอภิปราย การลงโทษ การบังคับ การประนีประนอม การหลีกเลี่ยง และการเพิกเฉย การศึกษานี้สรุปได้ว่าผู้นำโรงเรียนจำเป็นต้องเข้าใจที่มาของความขัดแย้งและมีวิธีที่จะให้บุคลากรคลายความกังวล นอกจากนี้ผู้นำจำเป็นต้องสร้างความสามารถในการเป็นผู้นำอย่างต่อเนื่องเปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลงมีส่วนร่วมและให้โอกาสแก่บุคลากรในการเติบโต

Tevfik (2017, Abstract) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการสื่อสารและรูปแบบการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ความสัมพันธ์ที่มีความหมายระหว่างความสามารถในการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนและรูปแบบการจัดการความขัดแย้ง แสดงให้เห็นว่าความสามารถในการสื่อสาร

ของผู้ดำเนินการโรงเรียนมีผลตามรูปแบบการจัดการความขัดแย้งตามการรับรู้ของครู Elisavet Chandolia and Sophia Anastasiou (2019, Abstract) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบความเป็นผู้นำและการบริหารความขัดแย้งที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในการบริหารความขัดแย้งในภูมิภาคของอีปรัสทางตะวันตกเฉียงเหนือของประเทศกรีซ ความเป็นผู้นำและรูปแบบการบริหารความขัดแย้งสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารความขัดแย้ง

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

Evers (1987, Abstracts) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลผู้บริหารโรงเรียนในรัฐวิสคอนซินกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน และอำนาจประจำตำแหน่งของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน โดยที่ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานที่สุดในสถานการณ์ที่ควบคุมกลุ่มได้ไม่ง่าย ไม่ยาก ได้แก่ ผู้บริหารที่มุ่งงาน ส่วนผู้บริหารที่ปฏิบัติงานได้ดีที่สุดในสถานการณ์กลุ่มที่ควบคุมได้ยาก หรือง่าย ได้แก่ ผู้บริหารที่มุ่งงานต่ำ และ พบว่า แบบพฤติกรรมของผู้บริหารหรือลักษณะของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานและอำนาจประจำตำแหน่งสามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของงานโดยความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานเป็นตัวพยากรณ์ได้สูงสุด

Frederickson (1966, p.15) ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์กร พบว่า บรรยากาศแบบมุ่งงาน (employee centered climate) ซึ่งมีการติดต่อสื่อสารแบบเปิด การสนับสนุนซึ่งกันและกัน และมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ มักนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีผลเพิ่มขึ้นของบุคลากรดังนั้น การสร้างบรรยากาศให้มีปฏิสัมพันธ์กัน และในขณะเดียวกันก็สนับสนุนซึ่งกันและกันมีส่วนร่วมในกิจกรรมจะนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กร

Woods and orlik (1990, pp, 289 – 304) ได้ศึกษาวิจัยองค์ประกอบของโรงเรียน ที่มีประสิทธิผลและสรุปไว้ว่า โรงเรียนเป็นสถาบันที่มีพลวัต มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาไม่สามารถกำหนดองค์ประกอบที่ชัดเจน แต่มีเกณฑ์ประเมินความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยพิจารณาดังนี้ 1) คุณภาพของโรงเรียนในทุกด้าน 2) คุณภาพของโรงเรียนที่ปรากฏผลต่อนักเรียนทุกกลุ่ม 3) การเรียนการสอนของครูมีคุณภาพดีกว่าที่อื่น และ 4) โรงเรียนได้มีการปรับปรุงความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน

Merley (2003, Abstract) ได้ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมปลาย พบว่า การใช้แรงบันดาลใจให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกันอาจจะเป็นพื้นฐานของความสำเร็จได้ด้วยข้อมูลบ่งชี้ว่าการทำให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติได้ หรือการใช้อำนาจ และการมอบอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของโรงเรียน

Panigrahi and Manas Ranjan (2014, Abstracts) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาที่สอนในชั้นเรียน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพสูง เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นและมีประสิทธิภาพน้อยในทางกายภาพผู้บริหารและครู และการปฏิบัติงานของนักเรียน เพื่อให้เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนและการสอนในชั้นเรียน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพสูง นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนที่เลือกและแต่ละโรงเรียนเลือกครู 2 คน เพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับชั้นเรียนของพวกเขาในชั้นเรียน ครูที่ได้รับเลือกจะขึ้นอยู่กับการสอนของพวกเขาในชั้นเรียน เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน ปัจจุบันงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของโรงเรียนและการสอนในชั้นเรียนได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากงานวิจัยที่คล้ายกัน ดังนั้นการอภิปรายดังกล่าวข้างต้นจึงสะท้อนให้เห็นว่าไม่มีปัจจัยง่าย ๆ ที่สามารถผลิตการศึกษาในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการสอนในชั้นเรียน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทำให้ผู้วิจัยทราบว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งจำเป็นผู้บริหารต้องมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารและจัดการกับความขัดแย้งได้สามารถควบคุมผลของความขัดแย้งโดยการเลือกใช้ประสบการณ์และการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหาร โดยผู้บริหารที่ดีควรต้องมีทักษะที่ใช้ในการแก้ปัญหาความขัดแย้งเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงานมากกว่าจะเกิดผลเสีย ซึ่งการบริหารสถานศึกษานั้นเป็นการบริหารที่ผู้บริหารต้องร่วมมือกับบุคลากรภายในโรงเรียน จึงทำให้ต้องมีวิธีในการบริหารงานที่ปราศจากความขัดแย้งหรือทำให้มีบรรยากาศในการทำงานองค์กรที่ดีขึ้น โดยอาศัยวิธีการบริหารความขัดแย้งไว้ 5 แบบ ตามแนวคิดของ Thomas & Kilmann, 1987 ดังนี้ 1) แบบหลีกเลี่ยง 2) แบบยอมให้ 3) แบบประนีประนอม 4) แบบร่วมมือ และ 5) แบบเอาชนะ ซึ่งวิธีการบริหารความขัดแย้งเหล่านี้ อาจส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา เพราะประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นผลสำเร็จของการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและ

บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานด้านการจัดการศึกษา ประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และบรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ตาม มาตรฐานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้วิจัยได้กำหนดกรอบเกี่ยวกับประสิทธิผล การจัดการศึกษาของโรงเรียน 4 ด้าน คือ 1) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 2) การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน 3) การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และ 4) การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ดังนั้น ผู้วิจัยจะทำการศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อให้เกิด แนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร และนำวิธีการ บริหารความขัดแย้งมาบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างสุข ความผูกพันต่อสถานศึกษาได้ต่อไป ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และจังหวัดอื่น ๆ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นการวิจัยความสัมพันธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการไปตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1. ประชากร
2. กลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1. ผู้เชี่ยวชาญ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2564
จำนวนทั้งสิ้น 3,461 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 242 คน และกลุ่มครูผู้สอนจำนวน 3,219 คน
จากทั้งหมด 255 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2,
2564, ออนไลน์)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง
โดยใช้ตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970, pp. 607 – 610
อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) โดยการใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน
(Multi – stage Random Sampling) จำนวน 341 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 347 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 81 คน และครูผู้สอน จำนวน 266 คน
จากโรงเรียน 81 โรงเรียน วิธีการได้มาของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1 สุ่มโรงเรียนโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)
ใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) ในการสุ่ม ได้โรงเรียนขนาดเล็ก ร้อยละ 30 โรงเรียน
ขนาดกลาง ร้อยละ 30 และโรงเรียนขนาดใหญ่ ร้อยละ 50 โดยเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก
41 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 28 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 12
โรงเรียน ได้โรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่มจำนวน 81 โรงเรียน

2.2 เลือกบุคคลากรในโรงเรียน

2.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive
Sampling) โดยเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ
สถานศึกษา หรือรักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ได้รับเลือกเป็น
โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างตามข้อ 2.1 ได้ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 81 คน

2.2.2 ครูผู้สอน ใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ในโรงเรียนที่ได้รับเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 2 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 4 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 6 คน โดยเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 82 คนโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 112 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 72 คน โดยมีรายละเอียดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังตาราง 5 และตาราง 6

ตาราง 5 จำนวนโรงเรียนของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	โรงเรียน	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	โรงเรียน	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
ขนาดเล็ก	137	118	1,434	1,552	41	41	82	123
ขนาดกลาง	96	96	701	797	28	28	112	140
ขนาดใหญ่	22	28	1,084	1,112	12	12	72	84
รวม	255	242	3219	3,461	81	81	266	347

ตาราง 6 รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวม
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	
ขนาดเล็ก	1. บ้านดอนม่วยโนนค้อ	1	2	3
	2. บ้านหนองเคียนดอนขาว	1	2	3
	3. บ้านช้างมิ่ง	1	2	3
	4. บ้านอู่ไม้ไผ่ทอง	1	2	3

ตาราง 6 (ต่อ)

ขนาด โรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวม
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน	
ขนาดเล็ก	5. บ้านนาเลา	1	2	3
	6. บ้านนาสาวนาน	1	2	3
	7. บ้านภูเพ็ก	1	2	3
	8. บ้านปะฮี	1	2	3
	9. บ้านท่าสองคอน	1	2	3
	10. บ้านนาตากาง	1	2	3
	11. บ้านสร้างหินวิทยานุเคราะห์	1	2	3
	12. บ้านปะหัวเมย	1	2	3
	13. บ้านม่วงไข่มุกบ้านเม็ก(โพธิ์ชัย วิทยา)	1	2	3
	14. บ้านปะทองคำหัวช้าง	1	2	3
	15. บ้านคางสูงเจริญศิลป์	1	2	3
	16. บ้านสมสะอาด	1	2	3
	17. บ้านโนนอุดม	1	2	3
	18. บ้านโคก	1	2	3
	19. บ้านเสาชวิญญุกุดก้อม	1	2	3
	20. บ้านหินแตก	1	2	3
	21. บ้านหนองหวาย	1	2	3
	22. บ้านเปือย	1	2	3
	23. บ้านดอนกอย	1	2	3
	24. บ้านนาล้อม	1	2	3
	25. บ้านคอนตาลโนนสูง	1	2	3
	26. บ้านโพนสว่างกลางเจริญ	1	2	3
	27. บ้านดอนตู	1	2	3

ตาราง 6 (ต่อ)

ขนาด โรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวม
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน	
ขนาดเล็ก	28. บ้านโคกสามัคคี	1	2	3
	29. บ้านสร้างขุ่ย	1	2	3
	30. บ้านดอนหวาย	1	2	3
	31. บ้านสงเปลือย	1	2	3
	32. คำเจริญวิทยา	1	2	3
	33. บ้านม้า	1	2	3
	34. บ้านตายนาคูณวิทยา	1	2	3
	35. บ้านหวาย	1	2	3
	36. ชุมชนบ้านสร้างตูดอนเชียง	1	2	3
	37. บ้านแวง	1	2	3
	38. บ้านท่าสะอาด(สวรรคค์คงคา)	1	2	3
	39. บ้านดงจันทูหนองไผ่	1	2	3
	(ราษฎร์บำรุง)	1	2	3
	40. บ้านหนองหว้า	1	2	3
41. บ้านนาดี	1	2	3	
รวมขนาดเล็ก		41	82	123
ขนาดกลาง	1. บ้านหนองโตกนาคำโนนธาตุ	1	4	5
	2. บ้านตาลเลียน	1	4	5
	3. บ้านเชิงชุม	1	4	5
	4. บ้านถอน	1	4	5
	5. บ้านโนนเรือตอเรือ	1	4	5
	6. บ้านนาหัวบ่อบัวหนองเม็ก	1	4	5

ตาราง 6 (ต่อ)

ขนาด โรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวม	
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน		
ขนาดกลาง	7. วัดสุทธิมงคล	1	4	5	
	8. ชุมชนบ้านนาดีหนองไผ่	1	4	5	
	9. ชุมชนบดมาดพอกน้อย	1	4	5	
	10. บ้านคำข่า	1	4	5	
	11. บ้านสว่าง	1	4	5	
	12. บ้านโนนทรายคำ	1	4	5	
	13. บ้านนาถอน	1	4	5	
	14. บ้านต้นผึ้ง	1	4	5	
	15. บ้านปทุมวาปี	1	4	5	
	16. จงกลกิตติขจรวิทยา	1	4	5	
	17. บ้านผ้าขาวโพนแพง	1	4	5	
	18. บ้านไร่บ้านไฮ้	1	4	5	
	19. บ้านแร่	1	4	5	
	20. บ้านโคกสี(จตุรภูมิพิทยา)	1	4	5	
	21. บ้านเตาไหสร้างแก้ว	1	4	5	
	22. บ้านถอน	1	4	5	
	23. ชุมชนบงเหนือ	1	4	5	
	24. บ้านหนามแท่ง	1	4	5	
	25. บ้านโมน(เกาะแก้ววิทยา)	1	4	5	
	26. บ้านสร้างแป้น	1	4	5	
	27. บ้านดงสวรรค์(คุรุราษฎร์ รังสรรค์)	1	4	5	
	28. บ้านอุนดง	1	4	5	
	รวมขนาดกลาง		28	112	140

ตาราง 6 (ต่อ)

ขนาด โรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวม
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน	
ขนาดใหญ่	1. อนุบาลพรพรรณนิคม	1	6	7
	2. บ้านพังโคน(จำปาสักคัศิวิทยา)	1	6	7
	3. บ้านหนองหนองพะเนา (มิตรภาพที่ 126)	1	6	7
	4. อนุบาลสว่างแดนดิน	1	6	7
	5. อนุบาลเจริญศิลป์	1	6	7
	6. บ้านนาสีนวล	1	6	7
	7. บ้านสูงเนินสามัคคี	1	6	7
	8. บ้านวังยาง(วังยางวิทยานุกูล)	1	6	7
	9. บ้านบัว (สระพังวิทยา)	1	6	7
	10. บ้านไธทยอง (ภูเงินประชานุกูล)	1	6	7
	11. ทราชมูลหนองกุงทรายศรีพิทยา	1	6	7
	12. บ้านเปือยทานตะวันพิทยาสรรพ์	1	6	7
รวม		12	72	84
รวมทั้งสิ้น		81	266	347

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียดดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

- 1.2 ครูผู้สอน
2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - 2.1 น้อยกว่า 10 ปี
 - 2.2 10 – 20 ปี
 - 2.3 มากกว่า 20 ปี
3. ขนาดโรงเรียน
 - 3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก
 - 3.2 โรงเรียนขนาดกลาง
 - 3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. แบบหลีกเลี่ยง (Avoiding)
2. แบบยอมให้ (Accommodation)
3. แบบประนีประนอม (Compromising)
4. แบบร่วมมือ (Collaboration)
5. แบบเอาชนะ (Competition)

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert's Five Rating scale) กำหนดเกณฑ์วัดระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 หน้า 103 – 119)

- | | |
|------------|---|
| มากที่สุด | 5 หมายถึง การบริหารความขัดแย้ง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด |
| | 4 หมายถึง การบริหารความขัดแย้ง ระดับความคิดเห็นมาก |
| | 3 หมายถึง การบริหารความขัดแย้ง ระดับความคิดเห็นปานกลาง |
| | 2 หมายถึง การบริหารความขัดแย้ง ระดับความคิดเห็นน้อย |
| น้อยที่สุด | 1 หมายถึง การบริหารความขัดแย้ง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีองค์ประกอบด้วย 4 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย คือ

1. การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
2. การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน
3. การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
4. การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert's Five Rating scale) กำหนดเกณฑ์วัดระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 หน้า 103 - 119)

5 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง การบริหารความขัดแย้ง / ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง การบริหารความขัดแย้ง / ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง การบริหารความขัดแย้ง / ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง การบริหารความขัดแย้ง / ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง การบริหารความขัดแย้ง / ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

4.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากหนังสือ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อหาแนวทางในการนำเนื้อหา มาสร้างแบบสอบถาม

4.2 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับวิธีและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดหรือออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามจากหนังสือ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.3 สร้างแบบสอบถาม “การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2” และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอบริการที่ปรึกษา พิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องและครอบคลุมกรอบแนวคิด นิยามศัพท์เฉพาะ ความเหมาะสมของภาษาข้อความ เมื่อที่ปรึกษาให้ความเห็นชอบแล้ว ได้นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) การใช้ภาษา (Wording) ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Congruence) เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ได้แก่

4.3.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.3.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์หลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.3.3 นายสำราญ ศรีจันทร์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

4.3.4 ดร.พิชชานันท์ นิธิวิรุฬห์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

4.3.5 วาที่ร้อยตรี ดร.สุกิจ ศรีพรหม ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียม
อุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

4.4 เกณฑ์การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยหาค่า IOC
(บุญชม ศรีสะอาด, 2556 หน้า 103 - 119) ดังนี้

4.4.1 ถ้าแน่ใจว่าคำถามวัดได้ตรงตามเนื้อหา ให้ +1 คะแนน

4.4.2 ถ้าไม่แน่ใจว่าคำถามวัดได้ตรงตามเนื้อหา ให้ 0 คะแนน

4.4.3 ถ้าแน่ใจว่าคำถามวัดได้ไม่ตรงตามเนื้อหา ให้ -1 คะแนน

การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเลือก
เฉพาะข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปได้

4.5 นำผลการวิเคราะห์ข้อคำถามจากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญมา
ปรับปรุงแบบสอบถามและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้เห็นชอบในการ
ดำเนินการขั้นตอนต่อไป

4.6 ผู้วิจัยเสนอโครงการวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณารับรองการวิจัย
ในมนุษย์ต่อสถาบันวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และได้รับการอนุมัติวันที่ 12 เดือน
พฤศจิกายน พ.ศ. 2564 โดยมีเลขที่หนังสือ 192/2564 ออกโดยคณะกรรมการการวิจัย
ในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ แก้ไข และที่ปรึกษา
ให้ความเห็นชอบแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564
จำนวน 58 คน ที่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

4.7.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 4 โรงเรียน ทดลองใช้เครื่องมือ
โรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูผู้สอน 3 คน
รวม 16 คน

4.7.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 3 โรงเรียน ทดลองใช้เครื่องมือ
โรงเรียนละ 6 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูผู้สอน 5 คน
รวม 18 คน

4.7.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 3 โรงเรียน ทดลองใช้เครื่องมือ
โรงเรียนละ 8 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูผู้สอน 7 คน
รวม 24 คน

4.8 นำผลการทดลองใช้ (Try Out) มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) โดยวิธีการหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) โดยการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ตามวิธีของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Coefficient of Correlation) โดยตัดข้อที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (α -Correlation) ต่ำกว่า 0.23 ออก

4.9 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 หน้า 103 – 119)

แบบสอบถามมีคุณภาพ ดังนี้

4.9.1 การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.931 และค่าอำนาจจำแนกมีค่า อยู่ระหว่าง 0.495 – 0.887

4.9.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.958 และค่าอำนาจจำแนกมีค่า อยู่ระหว่าง 0.473 – 0.869

4.10 ปรับปรุงแก้ไขตามผลการวิเคราะห์การทดลองใช้ (Try Out) แล้วพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริงเพื่อนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ศึกษาการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาคั้งนี้ โดยดำเนินการเก็บข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 347 คน และได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 ขออนุญาตรับรองการทำวิจัย เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์จากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

5.2 ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยไปยังผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูล

5.3 ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปทุกโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างพร้อมกับขอความอนุเคราะห์ทางโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามคืน โดยผู้วิจัยได้แนบซองเปล่าพร้อมติดแสตมป์เจ้าหน้าที่ผู้วิจัยโดยแจ้งระยะเวลาส่งคืนภายใน 15 วัน

5.4 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม กรณีที่ได้รับเอกสารไม่ครบหรือไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยเดินทางไปติดต่อขอรับแบบสอบถามด้วยตนเองเพื่อสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมเป็นกรณีไป ทั้งนี้เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีข้อมูลถูกต้อง สมบูรณ์และครบทั้งหมด

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 การจัดกระทำข้อมูล

6.1.1 นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์

6.1.2 นำแบบสอบถามที่เรียบร้อยสมบูรณ์มาบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปตามลำดับ ดังนี้

6.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequencies) และหาร้อยละ (Percentage)

6.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม รายนามและรายชื่อ การวิเคราะห์ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยดำเนินการดังนี้

1) นำแบบสอบถามตอนที่ 2 มาตรวจสอบและให้คะแนนตามเกณฑ์ในแต่ละช่อง กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2547 หน้า 85 – 94)

การบริหารความขัดแย้ง อยู่ในระดับมากที่สุด ได้ 5 คะแนน

การบริหารความขัดแย้ง อยู่ในระดับมาก ได้ 4 คะแนน

การบริหารความขัดแย้ง อยู่ในระดับปานกลาง ได้ 3 คะแนน

การบริหารความขัดแย้ง อยู่ในระดับน้อย ได้ 2 คะแนน

การบริหารความขัดแย้ง อยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้ 1 คะแนน

2) นำคะแนนไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 หน้า 103 – 119)

4.51 – 5.00 หมายความว่า การบริหารความขัดแย้ง อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายความว่า การบริหารความขัดแย้ง อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายความว่า การบริหารความขัดแย้ง อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายความว่า การบริหารความขัดแย้ง อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายความว่า การบริหารความขัดแย้ง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเป็นข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม รายนามและรายชื่อ การวิเคราะห์ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยดำเนินการดังนี้

1) นำแบบสอบถามตอนที่ 3 มาตรวจสอบและให้คะแนนตามเกณฑ์ในแต่ละช่อง กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 หน้า 103 – 119)

ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุดได้ 5 คะแนน

ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากได้ 4 คะแนน

ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลางได้ 3 คะแนน

ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยได้ 2 คะแนน

ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุดได้ 1 คะแนน

2) นำคะแนนไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าเฉลี่ย (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation) และใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (X) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 หน้า 103 – 119)

4.51 – 5.00 หมายความว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายความว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายความว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายความว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายความว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.2.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้าน ด้วยการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1) จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test (Independent samples)

2) จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ F-test (One way ANOVA)

6.2.5 วิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้าน ด้วยการทดสอบสมมติฐานดังนี้

1) จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test (Independent samples)

2) จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ F-test (One way ANOVA)

6.2.6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Person's Product Correlation) แล้วนำค่าที่คำนวณได้มาทำการแปลผลในรูปความสัมพันธ์ โดยมีหลักการ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 หน้า 101) ดังนี้

1.00	มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างสมบูรณ์
0.80 – 0.99	มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูงมาก
0.60 – 0.79	มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง
0.40 – 0.59	มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง
0.20 – 0.39	มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับต่ำ
0.01 – 0.19	มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับต่ำมาก
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

7.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

7.1.1 หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้สูตรดัชนีค่าความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC)

7.1.2 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยวิธีการหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ โดยการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 113)

7.1.3 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

7.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

7.2.1 ร้อยละ (Percentage)

7.2.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X})

7.2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

7.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

7.3.1 t-test (Independent Samples)

7.3.2 F-test (One-way ANOVA)

7.3.3 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผู้วิจัยนำผลการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 หมายถึง การที่ผู้วิจัยนำตัวแปรการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและตัวแปรประสิทธิผลของสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กันระดับสูงขึ้นไป ($r \geq 0.6$) โดยผู้วิจัยจะนำประเด็นดังกล่าวไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน ให้นำเสนอวิธีการพัฒนาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาให้สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยมีเกณฑ์ดังนี้

1. ผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน ประกอบด้วย

1.1 นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์การสอนในสถาบันอุดมศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน ได้แก่

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.3 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 นักการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มีประสบการณ์ในการทำงานไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

1.2.1 นายชุมพล ชัยปัญญา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1.2.2 ดร.พิชานันท์ นิธิวิรุฬห์ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1.3 ผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทสาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี
จำนวน 3 คน ได้แก่

1.3.1 นางสาวนวลอนงค์ ไชยวงศ์คต ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสุทธิ
มงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1.3.2 นางสาวเบญญา สัพโส ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปะฮี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1.3.3 นางสาวณัฐยาภรณ์ เล็กสิงห์โต ผู้อำนวยการโรงเรียน
บ้านปะทองนาหัวช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1.4 ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 มีประสบการณ์ในการทำงานไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

1.4.1 นางรัชณีกร อ้วนแก้ว ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดสุทธิ
มงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1.4.2 นางชัชธีรา กองแก้ว ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้าน
เปือยทานตะวันพิทยาสรรพ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร
สถานศึกษาด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับสูงขึ้นไป มาสร้าง
เป็นแบบสัมภาษณ์แนวทางพัฒนาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่มี
ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมโดยคณะกรรมการที่
ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

สรุปผลการสัมภาษณ์ในลักษณะความเรียง เป็นการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา
(Content Analysis) เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับชั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (mean) ของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
%	แทน	ร้อยละ
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F (F -test)
df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (sum of square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (mean square)
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
X	แทน	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา
X ₁	แทน	ด้านการหลีกเลี่ยง
X ₂	แทน	ด้านการยอมให้
X ₃	แทน	ด้านการประนีประนอม
X ₄	แทน	ด้านการร่วมมือ

X_5	แทน	ด้านการเอาชนะ
Y	แทน	ประสิทธิผลของสถานศึกษา
Y_1	แทน	ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
Y_2	แทน	ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน
Y_3	แทน	ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
Y_4	แทน	ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
X_t	แทน	ผลรวมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา
Y_t	แทน	ผลรวมประสิทธิผลของสถานศึกษา

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด จำนวน 347 ฉบับ โดยเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 81 คน และครูผู้สอน จำนวน 266 คน ได้รับแบบสอบถามกลับมา และมีความสมบูรณ์จำนวน 347 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของทั้งหมด จากนั้นได้ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนตามที่กำหนดไว้แล้ว ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน โดยใช้สถิติ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน แบ่งออกเป็นดังนี้

4.1 การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยใช้การวิเคราะห์ค่าที (t – test ชนิด Independent Samples)

4.2 การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ค่าเอฟ (F – test ชนิด One – Way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe (Scheffe's Method) หรือใช้วิธีของ LSD. ตามความเหมาะสม

4.3 การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์ค่าเอฟ (F – test ชนิด One – Way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe (Scheffe's Method) หรือใช้วิธีของ LSD. ตามความเหมาะสม

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน แบ่งออกเป็นดังนี้

5.1 การเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยใช้การวิเคราะห์ค่าที (t – test ชนิด Independent Samples)

5.2 การเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ค่าเอฟ (F–test ชนิด One–Way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe (Scheffe's

Method) หรือใช้วิธีของ LSD. ตามความเหมาะสม

5.3 การเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์ค่าเอฟ (F – test ชนิด One-Way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe (Scheffe's Method) หรือใช้วิธีของ LSD. ตามความเหมาะสม

ตอนที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 7 การหาแนวทางการพัฒนาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด จำนวน 347 ฉบับ โดยเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 81 คน และครูผู้สอน จำนวน 266 คน ได้รับแบบสอบถามกลับมา และมีความสมบูรณ์จำนวน 347 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของทั้งหมด จากนั้นได้ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนตามที่กำหนดไว้แล้ว ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ปรากฏดังตาราง 7

ตาราง 7 การวิเคราะห์สถานการณ์ภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานการณ์ภาพ การดำรงตำแหน่ง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาด โรงเรียนโดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ปรากฏดังตาราง 7

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานการณ์การดำรงตำแหน่ง	ผู้บริหารสถานศึกษา	23.34
	ครูผู้สอน	76.66
รวม	347	100.00
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 10 ปี	57.64
	ระหว่าง 10 – 20 ปี	34.00
	มากกว่า 20 ปี	8.36
รวม	347	100.00
ขนาดของโรงเรียน	ขนาดเล็ก	35.45
	ขนาดกลาง	40.35
	ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	24.20
รวม	347	100.00

จากตาราง 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 23.34 และครูผู้สอน จำนวน 266 คน คิดเป็นร้อยละ 76.66 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 57.64 ประสบการณ์ระหว่าง 10 – 20 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 และประสบการณ์มากกว่า 20 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 8.36 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 35.45 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 40.35 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 24.20 ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

**ตอนที่ 2 การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้าน**

การวิเคราะห์การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (S.D.) ปรากฏดังตาราง 8

ตาราง 8 วิเคราะห์ระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน

การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สถานศึกษา (X)	ค่าสถิติ (n=347)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการหลีกเลี่ยง (X_1)	3.53	0.73	มาก	5
2. ด้านการยอมให้ (X_2)	4.16	0.67	มาก	2
3. ด้านการประนีประนอม (X_3)	3.98	0.62	มาก	3
4. ด้านการร่วมมือ (X_4)	4.22	0.62	มาก	1
5. ด้านการเอาชนะ (X_5)	3.82	0.76	มาก	4
รวม	3.94	0.50	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า
อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการร่วมมือ
($\bar{X} = 4.22$) รองลงมาคือ ด้านการยอมให้ ($\bar{X} = 4.16$) ด้านการประนีประนอม ($\bar{X} = 3.98$)
ด้านการเอาชนะ ($\bar{X} = 3.82$) ด้านการหลีกเลี่ยง ($\bar{X} = 3.53$) ตามลำดับ

ตาราง 9 วิเคราะห์ระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการหลีกเลี่ยง (X_1)
โดยรวมและรายข้อ

การหลีกเลี่ยง (X_1)	ค่าสถิติ (n=347)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. มักจะพักผ่อนในการแก้ไขปัญหาจนกว่าจะมีเวลาติดอย่างรอบคอบ	3.16	1.05	ปานกลาง	6
2. พยายามหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นซึ่งจะนำไปสู่การโต้แย้ง	3.68	1.04	มาก	3
3. พยายามลดความขัดแย้งโดยไม่นำมาเป็นที่วิตกกังวล	4.00	0.92	มาก	1
4. มอบหมายให้ผู้อื่นเกี่ยวข้องรับผิดชอบแทนในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	3.33	1.19	ปานกลาง	5
5. พยายามหลีกเลี่ยงการกระทำสิ่งที่ตนไม่เห็นด้วย	3.69	1.05	มาก	2
6. พยายามที่จะประวิงปัญหาจนกว่าจะมีผู้อื่นเสนอแนวทางปฏิบัติที่เห็นวาทิ	3.35	1.12	ปานกลาง	4
รวม	3.53	0.73	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการหลีกเลี่ยง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.53$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ พยายามลดความขัดแย้งโดยไม่นำมาเป็นที่วิตกกังวล ($\bar{X}=4.00$) พยายามหลีกเลี่ยงการกระทำสิ่งที่ตนไม่เห็นด้วย ($\bar{X}=3.69$) และพยายามหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นซึ่งจะนำไปสู่การโต้แย้ง ($\bar{X}=3.68$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 10 วิเคราะห์การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการยอมให้ (X_2)
โดยรวมและรายข้อ

การยอมให้ (X_2)	ค่าสถิติ (n=347)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ในการเจรจาต่อรองกันพยายามที่จะนึกถึง ความประสงค์หรือความพอใจของผู้อื่น	4.00	0.78	มาก	6
2. ใช้วิธีการแก้ไขปัญหาที่ไม่ทำร้ายจิตใจ หรือทำให้คนอื่นเกิดความรู้สึกไม่ดี	4.21	0.86	มาก	2
3. ยอมเสียสละในบางสิ่งบางอย่าง เพื่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด	4.19	0.80	มาก	3
4. พยายามรักษาน้ำใจเพื่อนร่วมงาน เพื่อรักษาสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกัน	4.27	0.83	มาก	1
5. ยอมเสียสละความต้องการของตนเอง เพื่อให้สนองความต้องการของผู้ร่วมงาน	4.10	0.86	มาก	5
6. เจรจาในสิ่งที่ทุกฝ่ายเห็นพ้องต้องกัน มากกว่าที่จะเจรจาในเรื่องที่ทุกฝ่ายมี ความเห็นแตกต่างกัน	4.17	0.79	มาก	4
รวม	4.16	0.67	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการยอมให้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.16$) เมื่อ
พิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา
น้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ พยายามรักษาน้ำใจเพื่อนร่วมงาน เพื่อรักษาสัมพันธภาพในการ
ทำงานร่วมกัน ($\bar{X}=4.27$) ใช้วิธีการแก้ไขปัญหาที่ไม่ทำร้ายจิตใจหรือทำให้คนอื่นเกิด
ความรู้สึกไม่ดี ($\bar{X}=4.21$) และยอมเสียสละในบางสิ่งบางอย่าง เพื่อให้เกิดปัญหาในการ
ปฏิบัติงานน้อยที่สุด ($\bar{X}=4.19$)

ตาราง 11 วิเคราะห์การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็น
 ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการประนีประนอม (X_3) โดยรวมและรายข้อ

การประนีประนอม (X_3)	ค่าสถิติ (n=347)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. พยายามแก้ไข้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วย การรวมขอม	4.31	0.71	มาก	1
2. ให้ผู้อื่นเข้าจัดการเจรจาไกล่เกลี่ยยุติปัญหา และตกลงกัน เพื่อประนีประนอมปัญหา	3.78	0.93	มาก	4
3. ยอมให้ผู้ร่วมงานได้ในสิ่งที่ต้องการถ้าหาก ผู้ร่วมงานยอมให้ในสิ่งที่ตนเองต้องการ	3.77	0.94	มาก	5
4. พยายามหาทางสายกลางระหว่างความ คิดเห็นของตนเองกับความคิดเห็นของคนอื่น ๆ	4.10	0.83	มาก	3
5. พยายามทำให้การได้เปรียบเสียเปรียบของ ทุกฝ่ายเป็นไปด้วยความยุติธรรม	4.18	0.83	มาก	2
6. ใช้วิธีการยอมแพ้ในบางประเด็น เพื่อที่จะ ได้เอาชนะในบางประเด็น	3.74	0.99	มาก	6
รวม	3.98	0.62	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
 สถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการประนีประนอม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$)
 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป
 น้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ พยายามแก้ไข้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยการรวมขอม ($\bar{X}=4.31$)
 พยายามทำให้การได้เปรียบเสียเปรียบของทุกฝ่ายเป็นไปด้วยความยุติธรรม ($\bar{X}=4.18$)
 และพยายามหาทางสายกลางระหว่างความคิดเห็นของตนเองกับความคิดเห็นของคนอื่น ๆ
 ($\bar{X}=4.10$)

ตาราง 12 วิเคราะห์การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็น
 ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการร่วมมือ (X_4) โดยรวมและรายข้อ

การร่วมมือ (X_4)	ค่าสถิติ (n=347)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. พยายามฟังความคิดเห็นในการแก้ไข ปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลายและเปิดเผย	4.29	0.78	มาก	1
2. แสวงหาความร่วมมือและความช่วยเหลือ จากผู้ร่วมงานอยู่เสมอในการแก้ไขปัญหา	4.24	0.76	มาก	2
3. พยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดย ตระหนักถึงความคิดเห็นแตกต่าง	4.22	0.75	มาก	4
4. พยายามประสานแนวความคิดและความ เข้าใจในทุก ๆ ด้านของผู้อื่นและของตน เข้าด้วยกัน	4.20	0.73	มาก	5
5. พยายามทำให้ทุกฝ่ายที่มีความขัดแย้งกัน มีความพอใจและสมประสงค์	4.12	0.79	มาก	6
6. ชี้แจงถึงปัญหาให้ผู้อื่นรับรู้เพื่อที่จะได้ ร่วมมือช่วยเหลือกันในการแก้ไขปัญหา	4.23	0.74	มาก	3
รวม	4.22	0.62	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
 สถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการร่วมมือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$)
 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจาก
 มากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ พยายามฟังความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาดด้วยวิธีการที่
 หลากหลายและเปิดเผย ($\bar{X}=4.29$) แสวงหาความร่วมมือและความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน
 อยู่เสมอในการแก้ไขปัญหา ($\bar{X}=4.24$) และชี้แจงถึงปัญหาให้ผู้อื่นรับรู้เพื่อที่จะได้ร่วมมือ
 ช่วยเหลือกันในการแก้ไขปัญหา ($\bar{X}=4.23$)

ตาราง 13 วิเคราะห์การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการเอาชนะ (X_5) โดยรวมและรายข้อ

การเอาชนะ (X_5)	ค่าสถิติ (n=347)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. แสวงหาเหตุผลในการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้	3.93	0.88	มาก	1
2. ใช้วิธีการที่หลากหลายตามอำนาจหน้าที่ของตนในการแก้ไขปัญหา	3.93	0.99	มาก	2
3. ชี้แจงให้ผู้อื่นเห็นว่า วิธีการแก้ไขปัญหาของตนเองถูกต้อง	3.82	0.94	มาก	5
4. พยายามที่จะใช้สิทธิในการแสดงความคิดเห็นของตนเองกับปัญหาที่เกิดขึ้น	3.88	0.84	มาก	3
5. ใช้วิธีการต่าง ๆ จูงใจให้คนอื่นยอมรับความคิดเห็น	3.83	0.91	มาก	4
6. แก้ไขปัญหาโดยใช้วิธีการตามความคิดของตนเอง	3.54	1.01	มาก	6
รวม	3.82	0.76	มาก	

จากตาราง 13 พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการเอาชนะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.82$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ แสวงหาเหตุผลในการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ ($\bar{X}=3.93$) ใช้วิธีการที่หลากหลายตามอำนาจหน้าที่ของตนในการแก้ไขปัญหา ($\bar{X}=3.93$) และพยายามที่จะใช้สิทธิในการแสดงความคิดเห็นของตนเองกับปัญหาที่เกิดขึ้น ($\bar{X}=3.88$)

**ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้าน**

การวิเคราะห์ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และ
ครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่ได้กำหนดไว้ ดังตาราง 14 - 18

ตาราง 14 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y)	ค่าสถิติ (n=347)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (Y ₁)	4.31	0.61	มาก	1
2. ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Y ₂)	4.29	0.63	มาก	2
3. ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง (Y ₃)	4.18	0.60	มาก	3
4. ด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติ ทางบวก (Y ₄)	4.13	0.68	มาก	4
โดยรวม	4.23	0.56	มาก	

จากตาราง 14 พบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.23$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X}=4.31$) ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ($\bar{X}=4.29$) และด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\bar{X}=4.18$)

ตาราง 15 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (Y_1)
โดยรวมและรายข้อ

การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (Y_1)	ค่าสถิติ (n=347)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. โรงเรียนสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนสม่ำเสมอ	4.33	0.75	มาก	3
2. โรงเรียนปรับปรุง พัฒนาวิธีการสอนหรือ พัฒนานวัตกรรมขึ้นมาใช้ในการจัดการเรียน การสอน	4.27	0.72	มาก	5
3. โรงเรียนนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียนมาเป็นข้อมูลในการวางแผน	4.35	0.74	มาก	1
4. โรงเรียนนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น คอมพิวเตอร์ วิดีโอ โทรทัศน์ มาใช้ในการ จัดการเรียนการสอน	4.33	0.73	มาก	2
5. โรงเรียนมีการปรับปรุงหลักสูตรการเรียน การสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของ ชุมชนท้องถิ่น	4.29	0.72	มาก	4
รวม	4.31	0.61		

จากตาราง 15 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X}=4.31$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ โรงเรียนนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมา
เป็นข้อมูลในการวางแผน ($\bar{X}=4.35$) โรงเรียนนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น คอมพิวเตอร์ วิดีโอ
โทรทัศน์ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.33$) และโรงเรียนสร้างความสัมพันธ์กับ
ชุมชนท้องถิ่น ($\bar{X}=4.33$)

ตาราง 16 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Y_2) โดยรวมและรายข้อ

การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Y_2)	ค่าสถิติ (n=347)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูรวมกัน แก้ปัญหาด้านการเรียนการสอน	4.33	0.73	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูรวมกัน แก้ปัญหาด้านพฤติกรรมของนักเรียน	4.34	0.75	มาก	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูมี ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเร่งด่วน หรือเหตุการณ์ฉุกเฉินในโรงเรียน	4.36	0.69	มาก	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการ ประนีประนอม ยุติธรรมในการแก้ไขปัญหาที่ เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้	4.31	0.70	มาก	5
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประสาน ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้	4.19	0.84	มาก	10
6. ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรมี ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	4.25	0.82	มาก	7
7. ผู้บริหารสถานศึกษา นิเทศ กำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาในการ ปฏิบัติงานแก่ครู	4.25	0.74	มาก	7
8. ผู้บริหารสถานศึกษารวมมือกับครู และ บุคลากรแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการ ปฏิบัติงานแก่ครู	4.31	0.74	มาก	5

ตาราง 16 (ต่อ)

การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Y ₂)	ค่าสถิติ (n=347)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
9. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประชุมเพื่อหาแนวทางในการป้องกันดูแลและช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ	4.33	0.73	มาก	3
10. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถปรับกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป	4.24	0.77	มาก	9
รวม	4.29	0.63	มาก	

จากตาราง 16 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.29$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเร่งด่วนหรือเหตุการณ์ฉุกเฉินในโรงเรียน ($\bar{X}=4.36$) ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันแก้ปัญหาด้านพฤติกรรมของนักเรียน ($\bar{X}=4.34$) และผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประชุมเพื่อหาแนวทางในการป้องกันดูแลและช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ($\bar{X}=4.33$)

ตาราง 17 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y₃)
โดยรวมและรายข้อ

การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง (Y ₃)	ค่าสถิติ (n=347)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ย ตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียน	4.11	0.71	มาก	8
2. นักเรียนระดับชั้นสูงสุดของโรงเรียนเรียนจบ ตามหลักเกณฑ์ของหลักสูตร	4.40	0.68	มาก	1
3. นักเรียนระดับชั้นสูงสุดของโรงเรียนสามารถ สอบเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาอื่นได้เพิ่มขึ้น จากปีที่ผ่านมา	4.24	0.78	มาก	2
4. นักเรียนได้รับการสนับสนุนให้เขาแข่งขัน ด้านวิชาการกับหน่วยงานรัฐและเอกชน ภายนอก	4.16	0.74	มาก	6
5. นักเรียนได้ปฏิบัติตามกิจกรรมตาม ความต้องการ ความสนใจ ความถนัด และความสามารถ	4.23	0.71	มาก	3
6. นักเรียนได้รับรางวัลทางวิชาการ	4.06	0.80	มาก	9
7. โรงเรียนสามารถจัดการเรียนการสอนให้ นักเรียนมีคะแนนสอบระดับชาติเพิ่มขึ้นตาม เป้าหมายที่กำหนด	4.04	0.72	มาก	10
8. โรงเรียนสามารถจัดการเรียนรูเพื่อพัฒนา ความสามารถในการคิดของผู้เรียนอย่างมี ประสิทธิภาพ	4.14	0.72	มาก	7
9. โรงเรียนสามารถพัฒนาคุณลักษณะที่ พึงประสงค์ของนักเรียนได้ครบทุกด้าน	4.22	0.75	มาก	4

ตาราง 17 (ต่อ)

การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง (Y ₃)	ค่าสถิติ (n=347)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
10. โรงเรียนจัดสื่อด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้นักเรียนได้ศึกษาและมีความรู้เท่าทันต่อ เหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ตามสถานการณ์ปัจจุบัน	4.18	0.73	มาก	5
รวม	4.18	0.60	มาก	

จากตาราง 17 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X}=4.18$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ นักเรียนระดับชั้นสูงสุดของโรงเรียนเรียนจบ
ตามหลักเกณฑ์ของหลักสูตร ($\bar{X}=4.40$) นักเรียนระดับชั้นสูงสุดของโรงเรียนสามารถสอบเข้า
ศึกษาต่อในสถานศึกษาอื่นได้เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา ($\bar{X}=4.24$) และนักเรียนได้ปฏิบัติตามกิจกรรม
ตามความต้องการ ความสนใจ ความถนัด และความสามารถ ($\bar{X}=4.23$)

ตาราง 18 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_4) โดยรวมและรายข้อ

การพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_4)	ค่าสถิติ (n=347)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. นักเรียนในโรงเรียนยินดีที่จะพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน	4.07	0.76	มาก	4
2. นักเรียนมีความประพฤติตามระเบียบของทางโรงเรียน	4.09	0.79	มาก	3
3. นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน	4.15	0.75	มาก	2
4. นักเรียนในโรงเรียนมีคุณธรรมและจริยธรรมเหมาะสม	4.07	0.79	มาก	4
5. นักเรียนมีความสุขในการรวมกิจกรรมการเรียนรู้	4.26	0.72	มาก	1
รวม	4.13	0.68	มาก	

จากตาราง 18 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ นักเรียนมีความสุขในการรวมกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.26$) นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน ($\bar{X}=4.15$) และนักเรียนมีความประพฤติตามระเบียบของทางโรงเรียน ($\bar{X}=4.09$)

**ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตาม
ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการ
ดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน**

4.1 การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยใช้การ
วิเคราะห์ค่าที (t - test ชนิด Independent Samples)

ตาราง 19 การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ
การดำรงตำแหน่ง

การบริหารความขัดแย้งของ ผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการหลีกเลี่ยง (X ₁)	3.35	0.72	3.59	0.72	-2.61**	0.01
2. ด้านการยอมให้ (X ₂)	4.18	0.64	4.15	0.68	0.31	0.76
3. ด้านการประนีประนอม (X ₃)	3.96	0.58	3.99	0.63	-0.36	0.72
4. ด้านการรวมมือ (X ₄)	4.29	0.62	4.19	0.62	1.24	0.22
5. ด้านการเอาชนะ (X ₅)	3.80	0.82	3.83	0.74	-0.27	0.79
รวม	3.92	0.46	3.95	0.51	-0.54	0.59

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความ
ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการหลีกเลี่ยง มีความแตกต่าง
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูผู้สอนมีความเห็นมากกว่าผู้บริหาร
สถานศึกษา ส่วนด้านอื่น ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4.2 การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้การ
วิเคราะห์ค่าเอฟ (F – test ชนิด One – Way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ
Scheffe (Scheffe's Method) หรือใช้วิธีของ LSD. ตามความเหมาะสม ปรากฏผลการ
วิเคราะห์ดังตาราง 20 – 25

ตาราง 20 การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

การบริหารความขัดแย้งของ ผู้บริหารสถานศึกษา (X)	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการหลีกเลี่ยง (X ₁)	ระหว่างกลุ่ม	0.82	2	0.41	0.77	0.46
	ภายในกลุ่ม	183.23	344	0.53		
	รวม	184.05	346			
2. ด้านการยอมให้ (X ₂)	ระหว่างกลุ่ม	3.29	2	1.64	3.69*	0.03
	ภายในกลุ่ม	153.21	344	0.45		
	รวม	156.49	346			
3. ด้านการประนีประนอม (X ₃)	ระหว่างกลุ่ม	0.16	2	0.08	0.21	0.81
	ภายในกลุ่ม	132.07	344	0.38		
	รวม	132.23	346			
4. ด้านการรวมมือ (X ₄)	ระหว่างกลุ่ม	3.75	2	1.87	5.02**	0.01
	ภายในกลุ่ม	128.44	344	0.37		
	รวม	132.19	346			
5. ด้านการเอาชนะ (X ₅)	ระหว่างกลุ่ม	0.72	2	0.36	0.62	0.54
	ภายในกลุ่ม	197.27	344	0.57		
	รวม	197.99	346			

ตาราง 20 (ต่อ)

การบริหารความขัดแย้งของ ผู้บริหารสถานศึกษา (X)	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
รวม (X _t)	ระหว่างกลุ่ม	1.11	2	0.56	2.27	0.10
	ภายในกลุ่ม	84.26	344	0.24		
	รวม	85.37	346			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการร่วมมือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการยอมให้ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe (Scheffe's Method) และ LSD. ดังตาราง 21

ตาราง 21 การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แยกเป็นรายคู่

การบริหารความ ขัดแย้งของผู้บริหาร สถานศึกษา (X)	วิธีการ เปรียบเทียบ	ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน		ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
				น้อยกว่า 10 ปี (n=200)	10-20 ปี (n=118)	มากกว่า 20 ปี (n=29)
2. ด้านการยอมให้ (X ₂)	LSD.		\bar{X}	4.13	4.26	3.90
		น้อยกว่า 10 ปี	4.13	-	-0.12	0.24
		10-20 ปี	4.26	-	-	0.36*
		มากกว่า 20 ปี	3.90	-	-	-
4. ด้านการร่วมมือ (X ₄)	Scheffe		\bar{X}	4.18	4.34	3.97
		น้อยกว่า 10 ปี	4.18	-	-0.15	0.22
		10-20 ปี	4.34	-	-	0.37**
		มากกว่า 20 ปี	3.97	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างการบริหารความขัดแย้งของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการ
ปฏิบัติงาน ด้านการยอมให้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการ
ปฏิบัติงาน ระหว่าง 10 - 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
มากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการร่วมมือ ผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10 - 20 ปี มีความ
คิดเห็นมากกว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01

4.3 การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์ค่า
เอฟ (F-test ชนิด One-Way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe (Scheffe's
Method) หรือใช้วิธีของ LSD. ตามความเหมาะสม ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังตาราง 22

ตาราง 22 การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

การบริหารความขัดแย้งของ ผู้บริหารสถานศึกษา (X)	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการหลีกเลี่ยง (X ₁)	ระหว่างกลุ่ม	0.51	2	0.25	0.48	0.62
	ภายในกลุ่ม	183.54	344	0.53		
	รวม	184.05	346			
2. ด้านการยอมให้ (X ₂)	ระหว่างกลุ่ม	0.90	2	0.45	0.99	0.37
	ภายในกลุ่ม	155.60	344	0.45		
	รวม	156.49	346			
3. ด้านการประนีประนอม (X ₃)	ระหว่างกลุ่ม	0.75	2	0.37	0.98	0.38
	ภายในกลุ่ม	131.49	344	0.38		
	รวม	132.23	346			
4. ด้านการร่วมมือ (X ₄)	ระหว่างกลุ่ม	1.51	2	0.75	1.99	0.14
	ภายในกลุ่ม	130.68	344	0.38		
	รวม	132.19	346			
5. ด้านการเอาชนะ (X ₅)	ระหว่างกลุ่ม	5.83	2	2.92	5.22**	0.01
	ภายในกลุ่ม	192.15	344	0.56		
	รวม	197.99	346.00			

ตาราง 22 (ต่อ)

การบริหารความขัดแย้งของ ผู้บริหารสถานศึกษา (X)	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
รวม (X _i)	ระหว่างกลุ่ม	1.23	2.00	0.61	2.51	0.08
	ภายในกลุ่ม	84.15	344.00	0.24		
	รวม	85.37	346.00			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการเอาชนะ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe ดังตาราง 23

ตาราง 23 การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
จำแนกตามขนาดของโรงเรียน แยกเป็นรายคู่

การบริหารความ ขัดแย้งของผู้บริหาร สถานศึกษา (X)	วิธีการ เปรียบเทียบ	ขนาดของโรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน			
			ขนาด เล็ก	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่/ใหญ่ พิเศษ	
5. ด้านการเอาชนะ (X ₅)	Scheffe		\bar{X}	3.86	3.93	3.60
		ขนาดเล็ก	3.86	-	-0.07	0.26
		ขนาดกลาง	3.93	-	-	0.33**
		ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	3.60	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเอาชนะ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน

5.1 การเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยใช้การวิเคราะห์ค่าที (t-test ชนิด Independent Samples) ปรากฏดังตาราง 24

ตาราง 24 การเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y)	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (Y ₁)	4.46	0.53	4.27	0.63	2.72**	0.01
2. ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Y ₂)	4.44	0.54	4.24	0.65	2.79**	0.01
3. ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y ₃)	4.26	0.55	4.16	0.61	1.37	0.17

ตาราง 24 (ต่อ)

ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y)	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
4. ด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y ₄)	4.18	0.63	4.12	0.69	0.73	0.47
รวม	4.33	0.48	4.20	0.58	2.19*	0.03

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งพบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ส่วนด้านอื่น ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

5.2 การเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test ชนิด One-Way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe (Scheffe's Method) หรือใช้วิธีของ LSD. ตามความเหมาะสม ปรากฏดังตาราง 25

ตาราง 25 การเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y)	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการปรับเปลี่ยนและ พัฒนาโรงเรียน (Y ₁)	ระหว่างกลุ่ม	2.82	2	1.41	3.87*	0.02
	ภายในกลุ่ม	125.33	344	0.36		
	รวม	128.15	346			
2. ด้านการแก้ปัญหาภายใน โรงเรียน (Y ₂)	ระหว่างกลุ่ม	5.05	2	2.52	6.59**	0.00
	ภายในกลุ่ม	131.85	344	0.38		
	รวม	136.89	346			
3. ด้านการผลิตนักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y ₃)	ระหว่างกลุ่ม	1.16	2	0.58	1.63	0.20
	ภายในกลุ่ม	122.23	344	0.36		
	รวม	123.38	346			
4. ด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้ มีทัศนคติทางบวก (Y ₄)	ระหว่างกลุ่ม	2.63	2	1.31	2.90	0.06
	ภายในกลุ่ม	155.97	344	0.45		
	รวม	158.59	346			
รวม (Y _T)	ระหว่างกลุ่ม	2.67	2	1.33	4.34*	0.01
	ภายในกลุ่ม	105.67	344	0.31		
	รวม	108.34	346			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และ

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD. ดังตาราง 26

ตาราง 26 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แยกเป็นรายคู่

ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y)	วิธีการเปรียบเทียบ	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
				น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
1. ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (Y ₁)	LSD.		\bar{X}	4.24	4.43	4.30
		น้อยกว่า 10 ปี	4.24	-	-0.20**	-0.06
		10-20 ปี	4.43	-	-	0.13
		มากกว่า 20 ปี	4.30	-	-	-
2. ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Y ₂)	LSD.		\bar{X}	4.20	4.46	4.26
		น้อยกว่า 10 ปี	4.20	-	-0.26**	-0.07
		10-20 ปี	4.46	-	-	0.20
		มากกว่า 20 ปี	4.26	-	-	-
รวม (Y ₁)	LSD.		\bar{X}	4.16	4.35	4.21
		น้อยกว่า 10 ปี	4.16	-	-0.19**	-0.06
		10-20 ปี	4.35	-	-	0.14
		มากกว่า 20 ปี	4.21	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 - 20 ปี มีความ

คิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.3 การเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test ชนิด One-Way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe (Scheffe's Method) หรือใช้วิธีของ LSD. ตามความเหมาะสม ปรากฏดังตาราง 27

ตาราง 27 การเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y)	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (Y ₁)	ระหว่างกลุ่ม	1.43	2	0.71	1.94	0.15
	ภายในกลุ่ม	126.72	344	0.37		
	รวม	128.15	346			
2. ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Y ₂)	ระหว่างกลุ่ม	0.54	2	0.27	0.68	0.51
	ภายในกลุ่ม	136.35	344	0.40		
	รวม	136.89	346			
3. ด้านการผลิตนักเรียนใหม่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y ₃)	ระหว่างกลุ่ม	0.50	2	0.25	0.71	0.49
	ภายในกลุ่ม	122.88	344	0.36		
	รวม	123.38	346			

ตาราง 27 (ต่อ)

ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y)	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
4. ด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y ₄)	ระหว่างกลุ่ม	0.20	2	0.10	0.21	0.81
	ภายในกลุ่ม	158.40	344	0.46		
	รวม	158.59	346			
รวม (Y _i)	ระหว่างกลุ่ม	0.51	2	0.25	0.81	0.44
	ภายในกลุ่ม	107.83	344	0.31		
	รวม	108.34	346			

จากตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ปรากฏดังตาราง 28

ตาราง 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

ตัวแปร	X	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄
X											
X ₁	.609**										
X ₂	.755**	.164**									
X ₃	.845**	.378**	.693**								
X ₄	.783**	.176**	.768**	.663**							
X ₅	.695**	.438**	.237**	.435**	.359**						
Y	.596**	.116*	.562**	.593**	.631**	.346**					
Y ₁	.537**	.050	.542**	.523**	.605**	.310**	.897**				
Y ₂	.586**	.066	.604**	.573**	.661**	.314**	.897**	.814**			
Y ₃	.543**	.141**	.462**	.543**	.558**	.337**	.900**	.733**	.724**		
Y ₄	.465**	.153**	.400**	.478**	.435**	.277**	.873**	.664**	.665**	.761**	

จากตาราง 28 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) = .596 ส่วนการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน และประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านการหลีกเลี่ยง โดยรวม (r_{x1Y} = .116) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการยอมให้ โดยรวม (r_{x2Y} = .562) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการประนีประนอม โดยรวม (r_{x3Y} = .593) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการร่วมมือ โดยรวม (r_{x4Y} = .631) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการเอาชนะ โดยรวม (r_{x5Y} = .346) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยตัวเอง พบว่าทุกคู่ มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ได้แก่ ด้านการยอมให้ (X_2) กับ ด้านการร่วมมือ (X_4) มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .768 ด้านการยอมให้ (X_2) กับ ด้านการประนีประนอม (X_3) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับที่สอง คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .693 และด้านการประนีประนอม (X_3) กับ ด้านการร่วมมือ (X_4) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับที่สาม คือ มีค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .663

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยกันเอง พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรประสิทธิผลของสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา (Y) ได้แก่ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (Y₁) กับ ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Y₂) มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .814 ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y₃) กับ ด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y₄) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับที่สอง คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .761 และด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (Y₁) กับ ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y₃) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับที่สาม คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .733

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษารายด้าน พบว่าทุกคู่ความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา (X) และประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y) ได้แก่ ด้านการร่วมมือ (X₄) กับ ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Y₂) มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .661 ด้านการร่วมมือ (X₄) กับ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (Y₁) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับที่สอง คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .605 ด้านการยอมให้ (X₂) กับ ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Y₂) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับที่สาม คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .604 ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการหลีกเลี่ยง (X₁) กับ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (Y₁) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .050

ดังนั้น ผลการวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้ จึงสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า “การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก”

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

การบริหารความขัดแย้งของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลสถานศึกษาโดยรวม (Y_t)	
	Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการหลีกเลี่ยง (X_1)	.116**	ต่ำมาก/ไม่มีความสัมพันธ์
2. ด้านการยอมให้ (X_2)	.562**	ปานกลาง
3. ด้านการประนีประนอม (X_3)	.593**	ปานกลาง
4. ด้านการรวมมือ (X_4)	.631**	สูง
5. ด้านการเอาชนะ (X_5)	.346**	ต่ำ
โดยรวม (X_t)	.596**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy_t} = .596$) เมื่อพิจารณาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับสูง คือ ด้านการรวมมือ (X_4) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{x_4y_t}$) และด้านการยอมให้ (X_2) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_2y_t}$) และด้านการประนีประนอม (X_3) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_3y_t}$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการหลีกเลี่ยง (X_1) มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด ($r_{x_1y_t}$) หรือไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

การบริหารความขัดแย้งของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลสถานศึกษา ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (Y ₁)	
	Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการหลีกเลี่ยง (X ₁)	.050	ต่ำมาก/ไม่มีความสัมพันธ์
2. ด้านการยอมให้ (X ₂)	.542**	ปานกลาง
3. ด้านการประนีประนอม (X ₃)	.523**	ปานกลาง
4. ด้านการร่วมมือ (X ₄)	.605**	สูง
5. ด้านการเอาชนะ (X ₅)	.310**	ต่ำ
โดยรวม (X _i)	.537**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา แต่ละด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (Y₁) โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy_1}=.537$) เมื่อพิจารณาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน ด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับสูง คือ ด้านการร่วมมือ (X₄) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{x_4y_1}=.605$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางสูงสุด คือ ด้านการยอมให้ (X₂) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_2y_1}=.542$) ด้านการประนีประนอม (X₃) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_3y_1}=.523$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการหลีกเลี่ยง (X₁) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับต่ำสุด ($r_{x_1y_1}=.050$) หรือไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

การบริหารความขัดแย้งของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลสถานศึกษา ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Y ₂)	
	Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการหลีกเลี่ยง (X ₁)	.066	ต่ำมาก/ไม่มีความสัมพันธ์
2. ด้านการยอมให้ (X ₂)	.604**	สูง
3. ด้านการประนีประนอม (X ₃)	.573**	ปานกลาง
4. ด้านการร่วมมือ (X ₄)	.661**	สูง
5. ด้านการเอาชนะ (X ₅)	.314**	ต่ำ
โดยรวม (X _t)	.586**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา แต่ละด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Y₂) โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy_2}=.586$) เมื่อพิจารณาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน ด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับสูงสุด คือ ด้านการร่วมมือ (X₄) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{x_4y_2}=.661$) ด้านการยอมให้ (X₂) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{x_2y_2}=.604$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางสูงสุด คือ ด้านการประนีประนอม (X₃) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_3y_2}=.573$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการหลีกเลี่ยง (X₁) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับต่ำสุด ($r_{x_1y_2}=.066$) หรือไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

การบริหารความขัดแย้งของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลสถานศึกษา ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y ₃)	
	Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการหลีกเลี่ยง (X ₁)	.141**	ต่ำมาก/ไม่มีความสัมพันธ์กัน
2. ด้านการยอมให้ (X ₂)	.462**	ปานกลาง
3. ด้านการประนีประนอม (X ₃)	.543**	ปานกลาง
4. ด้านการรวมมือ (X ₄)	.558**	ปานกลาง
5. ด้านการเอาชนะ (X ₅)	.337**	ต่ำ
โดยรวม (X _t)	.543**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y₃) โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy_3}=.543$) เมื่อพิจารณาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน ด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางสูงสุด คือ ด้านการรวมมือ (X₄) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_4y_3}=.558$) ด้านการประนีประนอม (X₃) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_3y_3}=.543$) ด้านการยอมให้ (X₂) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_2y_3}=.462$) ส่วนด้านการหลีกเลี่ยง (X₁) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับต่ำมาก ($r_{x_1y_3}=.141$) หรือไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

การบริหารความขัดแย้งของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลสถานศึกษา ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y ₄)	
	Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการหลีกเลี่ยง (X ₁)	.153**	ต่ำมาก/ไม่มีความสัมพันธ์กัน
2. ด้านการยอมให้ (X ₂)	.400**	ปานกลาง
3. ด้านการประนีประนอม (X ₃)	.478**	ปานกลาง
4. ด้านการร่วมมือ (X ₄)	.435**	ปานกลาง
5. ด้านการเอาชนะ (X ₅)	.277**	ต่ำ
โดยรวม (X _i)	.465**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y₄) โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy_4}=.465$) เมื่อพิจารณาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน ด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางสูงสุด คือ ด้านการประนีประนอม (X₃) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_3y_4}=.478$) ด้านการร่วมมือ (X₄) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_4y_4}=.435$) ด้านการยอมให้ (X₂) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_2y_4}=.400$) ส่วนด้านการหลีกเลี่ยง (X₁) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับต่ำสุด ($r_{x_1y_4}=.153$) หรือไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 7 การหาแนวทางการพัฒนาการบริหารความขัดแย้งของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

การหาแนวทางการพัฒนาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยพิจารณาการบริหารความขัดแย้งของ
ผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y) ในระดับ
ค่อนข้างสูงขึ้นไป (0.60 – 0.79) โดยผู้วิจัยได้นำด้านดังกล่าวไปจัดทำแบบสัมภาษณ์เพื่อไป
หาแนวทางในการพัฒนาโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ
เสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จากตาราง
ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

ตาราง 34 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

การบริหารความ ขัดแย้งของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	ประสิทธิผลสถานศึกษา					สรุปผลการพัฒนา
	ประสิทธิผลสถานศึกษา (Y)	ด้านการปรับเปลี่ยนและ พัฒนาโรงเรียน (Y ₁)	ด้านการแก้ปัญหาภายใน โรงเรียน (Y ₂)	ด้านการผลิตนักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y ₃)	ด้านการบริหาร งานทั่วไป (Y ₄)	
ด้านการหลีกเลี่ยง (X ₁)	ต่ำมาก (0.116)	ต่ำมาก (0.050)	ต่ำมาก (0.066)	ต่ำมาก (0.141)	ต่ำมาก (0.153)	X
ด้านการยอมให้ (X ₂)	ปานกลาง (0.562)	ปานกลาง (0.542)	สูง (0.604)	ปานกลาง (0.462)	ปานกลาง (0.400)	X

ตาราง 34 (ต่อ)

การบริหารความ ขัดแย้งของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	ประสิทธิผลสถานศึกษา					สรุปผลการพัฒนา
	ประสิทธิผลสถานศึกษา (Y)	ด้านการปรับเปลี่ยนและ พัฒนาโรงเรียน (Y ₁)	ด้านการแก้ปัญหาภายใน โรงเรียน (Y ₂)	ด้านการผลิตนักเรียนใหม่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y ₃)	ด้านการบริหาร งานทั่วไป (Y ₄)	
ด้านการ ประนีประนอม (X ₃)	ปานกลาง (0.593)	ปานกลาง (0.523)	ปานกลาง (0.573)	ปานกลาง (0.543)	ปานกลาง (0.478)	X
ด้านการร่วมมือ (X ₄)	สูง (0.631)	สูง (0.605)	สูง (0.661)	ปานกลาง (0.558)	ปานกลาง (0.435)	✓
ด้านการเอาชนะ (X ₅)	ต่ำ (0.346)	ต่ำ (0.310)	ต่ำ (0.314)	ต่ำ (0.337)	ต่ำ (0.277)	X

หมายเหตุ ✓ = จำเป็นต้องพัฒนา

X = ไม่จำเป็นต้องพัฒนา

จากตาราง 34 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับสูง คือ ด้านการ
ร่วมมือ (X₄) ผู้วิจัยจึงนำการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มี
ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลสถานศึกษา ด้านดังกล่าวไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ
จำนวน 10 ท่าน แล้วสรุปผลการสัมภาษณ์เป็นความเรียงเป็นการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา
(Content Analysis)

ผู้วิจัยขอนำเสนอรายละเอียดของแนวทางการพัฒนาดังต่อไปนี้

7.1 แนวทางการพัฒนาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

เขต 2

สรุปผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนา ด้านการร่วมมือ ดังตัวอย่าง
ประเด็นการสัมภาษณ์ ปรากฏดังนี้

“...การที่เราจะบริหารความขัดแย้งให้เกิดความสำเร็จ ต้องร่วมมือ
ร่วมแรงกัน ผู้บริหารต้องสร้างความสมัครสมาน ความสามัคคี ความปรองดอง ความกลม
เกลียว ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สร้างกิจกรรมสานสัมพันธ์ให้ครูได้เกิดการทำกิจกรรม
ร่วมกัน ช่วยเหลือกัน ร่วมมือกัน แก้ปัญหาร่วมกัน ผู้บริหารต้องมีส่วนนี้ ทำให้เกิดการ
ร่วมมือแบบเป็นกลุ่ม เป็นยูนิตี เป็นองค์กร มุ่งสู่ความสำเร็จ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

“...ความขัดแย้งไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ผู้บริหารต้องรู้ทันถึงสาเหตุของ
ปัญหา เมื่อรู้สาเหตุต้องหาวิธีที่ทำให้สองฝ่ายได้คุยกัน นั่นคือ การสร้างความสัมพันธ์ให้ทั้ง
สองฝ่ายมีกิจกรรมร่วมกัน เพื่อความสามัคคี ปรองดองกัน ...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

“...ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการร่วมมือ
หรือการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดความสามัคคี ยอมรับ
ความคิดเห็นซึ่งกันและกันของผู้ร่วมงาน แก้ปัญหาร่วมกัน จะทำให้ไม่เกิดความขัดแย้งกัน
หรือเกิดที่ดีคือความร่วมมือจากทุก ๆ ฝ่าย เสนอแนวทางระงับความขัดแย้งร่วมกัน...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ทั้งเรื่องงาน เรื่องคน
เหตุการณ์สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง เพื่อให้รู้เท่าทัน รู้สาเหตุของปัญหา ที่อาจเป็น
สาเหตุของความขัดแย้ง จึงต้องหาโอกาสได้พบปะ พูดคุยแต่ละฝ่าย เพื่อทราบความคิด
มุมมอง ความต้องการสาเหตุที่ไม่ลงรอยกันทางความคิด ที่อาจจะเป็นแนวทางในการ
ประสานความลงตัว เปิดโอกาสให้ทั้งสองฝ่ายเปิดใจ หากจะร่วมในการร่วมมือกัน สร้าง
กิจกรรมสานสัมพันธ์ ละลายพฤติกรรม พัฒนาบุคลากร ยกย่องชมเชย ให้ความยอมรับ
ให้เกียรติบุคลากร ทำงานแบบมีส่วนร่วม โดยผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีใน
องค์กร ให้ความเชื่อถือ ความศรัทธา...”

(ชุมพล ชัยปัญญา, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2565)

“...สร้างวิสัยทัศน์ขององค์กร มีความรับผิดชอบร่วมกัน สร้างความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงสร้างจิตใจที่เข้มแข็งให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทำงานเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้ สร้างจิตสำนึกให้รู้สึกว่าการลงมือร่วมกัน มีความสอดคล้องต้องกัน ผู้นำต้องเป็นหลักขององค์กร เปิดโอกาสให้มีการปรึกษาหารือกันอย่างเปิดเผย...”

(พิชชานันท์ นิธิวิรุฬห์, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารต้องทำให้ทั้งสองฝ่ายที่มีความขัดแย้งกัน เปิดใจคุยกันถึงปัญหาที่เกิดขึ้น แล้วสร้างข้อตกลงร่วมกันเพื่อที่จะได้ทำเป้าหมายที่ผู้บริหารกำหนดให้เพื่อทำงานให้สำเร็จทั้งสองฝ่าย โดยผู้บริหารหรือครูคนที่ทั้งสองฝ่ายให้การยอมรับมาเป็นหลักชี้นำ และร่วมเจรจาตกลงกัน โดยให้ทั้งสองฝ่ายแสดงความจริงใจที่จะแก้ปัญหาด้วยกัน จนเป็นที่พอใจของทั้งสองฝ่ายและผู้บริหารด้วย...”

(นवलอนงค์ ไชยวงศ์ศต, สัมภาษณ์, 7 มีนาคม 2565)

“...การสร้างความศรัทธาในตัวผู้บริหาร เพราะถ้าครู บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน ศรัทธาในตัวผู้บริหาร ศรัทธาในโรงเรียน ก็จะได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายเป็นอย่างดี ใช้กลยุทธ์ในการทำให้คู่ขัดแย้งเกิดการยอมรับซึ่งกันและกันด้วยเหตุผล ผ่านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เช่น การประชุม จัดให้มีการอภิปราย อธิบาย มุ่งตอบความต้องการของทุกฝ่าย ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างความร่วมมือที่ดี โดยยึดทักษะความยืดหยุ่นในการสร้างความร่วมมือ ทำกิจกรรมกลุ่มหลาย ๆ ครั้ง ให้ทั้งสองฝ่ายร่วมมือกันคิด เสนอญ่หน้ากับปัญหามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดเผยและเชื่อถือได้ ชมเชย ให้กำลังใจ ซึ่งจะสร้างความความสัมพันธ ะหว่างบุคคลที่ดีในการทำงาน...”

(เบญญา สัพโส, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

“...การมองคนละมุม หรือ การเห็นต่าง เป็นเรื่องของ ความคิดที่แตก
แขนงหรือ เป็นทางเลือกในการพัฒนามากกว่าเป็นการมองในเชิงลบ ความขัดแย้งที่เกิดขึ้น
ต้องได้รับการแก้ไขเพื่อให้เกิดประโยชน์ทั้งสองฝ่ายและเพื่อให้องค์กรสามารถพัฒนาและ
บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งอาจจะใช้วิธีการเจรจา โดยที่ทุกฝ่ายต้องมานั่งคุยกันเพื่อ
แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและเลือกสรรวิธีการเพื่อส่งเสริมทั้งสองฝ่ายได้รับความพึงพอใจ
หรือ อาจจะใช้ทีม เจาะเกราะ ซึ่งหมายถึงบุคคลที่สาม ที่ ทั้งสองฝ่ายให้ความเคารพนับถือ
เชื่อถือ มาช่วยในกระบวนการด้วย...”

(ณัฐยาภรณ์ เล็กสิงห์โต, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

“...การทำงาน และช่วยเหลือกันและกัน การมีกิจกรรมสร้าง
ความสัมพันธ์ในการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา มีการประสานความคิด ความเข้าใจและ
แนวทางด้านต่าง ๆ จากเพื่อนร่วมงาน เพื่อหาทางแก้ปัญหาาร่วมกัน และรับฟังแนวคิดที่
แตกต่างจากผู้อื่นโดยไม่ลำเอียง ส่งผลให้เกิดการร่วมมือกันในการทำงานและสำเร็จด้วยดี
อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(รัชนิกร อ้วนแก้ว, สัมภาษณ์, 7 มีนาคม 2565)

“...ความขัดแย้งมีทั้งด้านที่เป็นบวกและด้านที่เป็นลบอยู่ในตัว ความ
ขัดแย้งในด้านบวกส่งผลให้องค์กรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์
และพัฒนานวัตกรรม อยู่เสมอ อีกทั้งยังทำให้เกิดความสามัคคีในกลุ่มหรือองค์กร เกิด
ความร่วมมือในการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรมีความก้าวหน้า ส่วนความ
ขัดแย้งที่มากเกินไปก็อาจส่งผลด้านลบ ต่อองค์กรได้เช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นการทำให้เกิดการ
แตกความสามัคคี องค์กรไร้เสถียรภาพ เสียโอกาส ในการแข่งขันหรือสูญเสียบุคลากรที่มี
คุณภาพไปจากองค์กร จึงต้องสร้างกิจกรรมสานความสัมพันธ์ในองค์กร ให้ทั้งสองฝ่ายได้
มีการร่วมมือกัน...”

(ชัชธีรา กองแก้ว, สัมภาษณ์, 7 มีนาคม 2565)

จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เนื้อหา และนำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา
ดังปรากฏเป็นแนวทางการพัฒนาตามตารางต่อไปนี้

ตาราง 35 ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแนวทางการพัฒนา การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการร่วมมือ

การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับ เบญจ	เบญจ ระดับ	เบญจ ระดับ	เบญจ ระดับ	เบญจ ระดับ	เบญจ ระดับ	เบญจ ระดับ	เบญจ ระดับ	เบญจ ระดับ	เบญจ ระดับ	เบญจ ระดับ	เบญจ ระดับ
ด้านการร่วมมือ												
1. ผู้บริหารต้องสร้างความสมัครสมาน ความ สามัคคี ความปรองดอง ความกลมเกลียว ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	√	√	√						√	√	5	50
2. ผู้บริหารสร้างกิจกรรมสานสัมพันธ์ให้ครูได้ เกิดการทำกิจกรรมร่วมกัน	√	√		√			√	√	√	√	7	70
3. ทั้งสองฝ่ายร่วมกันทำงานเต็มความ สามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้ ให้สำเร็จร่วมกัน	√				√	√	√	√	√		6	60

ตาราง 35 (ต่อ)

การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สถานศึกษา	ใช้ภาษา	ใช้ภาษา	ใช้ภาษา	ใช้ภาษา	ใช้ภาษา	ใช้ภาษา	ใช้ภาษา	ใช้ภาษา	ใช้ภาษา	ใช้ภาษา	รวม	ร้อยละ
ด้านการร่วมมือ												
4. ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเอง ทั้งเรื่องงาน เรื่องคน เหตุการณ์ สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง เพื่อให้รู้เท่าทันหรือสาเหตุของปัญหา		✓		✓							2	20
5. ผู้บริหารเล็งเห็นความสำคัญของการร่วมมือหรือการมีส่วนร่วม			✓				✓		✓	✓	4	40
6. การยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน			✓			✓	✓				3	30
7. การให้การเสริมแรงทางบวก ยกย่องชมเชยให้กำลังใจ ซึ่งจะสร้างความความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีในการทำงาน				✓			✓				2	20

ตาราง 35 (ต่อ)

การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับนโยบาย	ปฏิบัติตนเอง	ลงมือปฏิบัติ	ปฏิบัติตามขั้นตอน	พิจารณาปัญหา	ตกลงใจ	ปรึกษา	ปรึกษาผู้เกี่ยวข้อง	ปรึกษาผู้บริหาร	ปรึกษาผู้บริหาร	ปรึกษาผู้บริหาร	รวม
ด้านการร่วมมือ												
8. ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นแบบที่ดีภายในองค์กร ให้ความน่าเชื่อถือ ความศรัทธา			✓				✓				2	20
9. สร้างวิสัยทัศน์ขององค์กร ให้มีความรับผิดชอบร่วมกัน				✓	✓	✓	✓				3	30
10. การให้ทั้งสองฝ่ายได้พูดคุยกันหรือปรึกษาหารือกันอย่างเปิดเผย	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓			6	60

จากตาราง 35 ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแนวทางการพัฒนา การบริหาร ความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการร่วมมือ ผู้วิจัยนำ รายการที่มีความถี่สูงสุด 3 ลำดับแรกของแต่ละด้านมาสรุปเป็นแนวทางพัฒนา ปรากฏ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างกิจกรรมสานสัมพันธ์ให้ครูได้เกิดการทำกิจกรรมร่วมกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนควรร่วมกันทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้ให้สำเร็จร่วมกัน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนควรได้พูดคุยกันหรือปรึกษาหารือกัน อย่างเปิดเผย

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ขอเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน แยกต่างหาก
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ

ครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกัน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

6. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกัน

4. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกัน

5. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้ง
ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา
2564 จำนวนทั้งสิ้น 2,297 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 242 คน และกลุ่ม
ครูผู้สอนจำนวน 2,055 คน จากทั้งหมด 255 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, 2564, ออนไลน์)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดกลุ่ม
ตัวอย่างโดยใช้ตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970, pp.
607-610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน
(Multi-stage Random Sampling) จำนวน 341 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 347 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 81 คน และครูผู้สอน จำนวน 266 คน
จาก 81 โรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม
(Questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไป
ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนที่
ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจจสอบรายการ
(Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) แบบหลีกเลี่ยง 2) แบบยอมให้ 3) แบบประนีประนอม

4) แบบรวมมือ 5) แบบเอาชนะ ผู้วิจัยได้กำหนดแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.495 – 0.887 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.931

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 2) การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน 3) การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 4) การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ผู้วิจัยได้กำหนดแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.473 – 0.869 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.958

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บข้อมูลทั้งหมดศึกษาการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาคั้งนี้ โดยดำเนินการเก็บข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 347 คน และได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ขออนุญาตรับรองการทำวิจัย เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์จากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.2 ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยไปยังผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูล

3.3 ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปทุกโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างพร้อมกับขอความอนุเคราะห์ทางโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามคืน โดยผู้วิจัยได้แนบซองเปล่าพร้อมติดแสตมป์เจ้าหน้าที่ซองถึงผู้วิจัยโดยแจ้งระยะเวลาส่งคืนภายใน 15 วัน

3.4 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม กรณีที่ได้รับเอกสารไม่ครบหรือไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยเดินทางไปติดต่อขอรับแบบสอบถามด้วยตนเองเพื่อสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมเป็นกรณีไป ทั้งนี้เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีข้อมูลถูกต้อง สมบูรณ์และครบทั้งหมด

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

4.1 สมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.2 สมมติฐานข้อที่ 3 และ 4 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติการทดสอบค่าสถิติที (t-test ชนิด Independent Samples)

4.3 สมมติฐานข้อที่ 3 และ 4 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติการทดสอบค่าเอฟ (F-test ชนิด One-Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe (Scheffe's Method) หรือใช้วิธีของ LSD. ตามความเหมาะสม

4.4 สมมติฐานข้อที่ 5 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร

สถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกนคร เขต 2

โดยพิจารณาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y) ในระดับสูงขึ้นไป ($r \geq 0.60$) แล้วผู้วิจัยนำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสอบถามสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาต่อไป

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกนคร เขต 2 พบว่า

1. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

3. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน พบว่า

3.1 การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการหลีกเลี่ยงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการร่วมมือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการยอมให้

3.3 การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการเอาชนะ

4. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

4.3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) = .596 ส่วนการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน และประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. แนวทางการพัฒนาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 คือ ด้านการร่วมมือ โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างกิจกรรมสานสัมพันธ์ให้ครูได้เกิดการทํากิจกรรมร่วมกัน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนควรร่วมกันทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้ให้สำเร็จร่วมกัน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนควรได้พูดคุยกันหรือปรึกษาหารือกันอย่างเปิดเผย

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลตามความมุ่งหมายของการวิจัยและผลการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยการสร้างความร่วมมือระหว่างคู่ขัดแย้ง เพื่อให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เกิดมุมมองที่มีความหลากหลายต่อการปฏิบัติงาน เป็นผลให้ภารกิจของสถานศึกษา สำเร็จได้ตามเป้าหมายและลดโอกาสการเกิดความขัดแย้งของประเด็นปัญหาเดิมในอนาคต โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาค้นคว้าโดยส่วนใหญ่เห็นว่า เป็นวิธีการที่ส่งผลทางด้านบวกต่อองค์กร ทำให้เกิดมุมมองที่มีความหลากหลายในการแก้ปัญหา และส่งผลให้มีการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดความขัดแย้งของ Robbins (1984 อ้างถึงใน สมบัติ อารมย์ธรรม, 2545, หน้า 15 - 16) ที่กล่าวว่า ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ จึงควรยอมรับว่าความขัดแย้งเป็นส่วนหนึ่งในองค์การ ซึ่งผู้บริหารควรทำให้ความขัดแย้งกลายเป็นพลังสร้างสรรค์และเกื้อกูลการปฏิบัติงาน แม้ว่าบางครั้งความขัดแย้งจะนำมาซึ่งปัญหา แต่มันกลายเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความโต้แย้งในกลุ่มต่าง ๆ ทำให้เกิดกลยุทธ์ใหม่ ๆ มาเพื่อแก้ไขความขัดแย้งแบบนั้น ๆ อีกจนมีนวัตกรรมเกิดขึ้น ความขัดแย้งจะก่อประโยชน์แก่ผู้บริหารได้เพราะจะช่วยให้ทราบปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทำให้เข้าใจสาเหตุของปัญหาทำให้วิเคราะห์ได้ตรงประเด็นมากขึ้น ในแนวคิดเชิงพฤติกรรมศาสตร์จึงเห็นว่าผู้บริหารไม่ควรหลบเลี่ยงที่จะเผชิญ กับความขัดแย้ง แต่ควรหาทางลดและควบคุมให้เหมาะสมจะได้กระตุ้นพลังสร้างสรรค์ให้องค์กรเจริญ และอยู่รอดได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย รุ่งนภา กระสังข์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังคงสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ แทนลัดดา ปัฐพี และจิณณวัตร ปะโคทัง (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 พบว่า 1) การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 โดยภาพรวมและทุกแบบ อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลเป็นสถานศึกษาที่มีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ นักเรียนให้ถึงจุดสูงสุด สามารถออกไปสู่ระบบสังคมภายนอกได้อย่างมีคุณภาพ สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลหรือสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จเป็นตัวบ่งชี้ที่นำไปสู่ การจัดการศึกษาและตัวการที่เป็นเครื่องตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารประสบความสำเร็จ หรือไม่เพียงใดนั้นจะต้องศึกษาหรือทำความเข้าใจเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยต้องอาศัยความทุ่มเทพยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ต้องอาศัยความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน ต้องอาศัยเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย ต้องอาศัยทรัพยากรที่ เพียงพอและมีคุณภาพ ต้องอาศัยความมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรและการ สอนเทคโนโลยี และต้องอาศัยการบริหารความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพอันเป็น บทบาทที่สำคัญของผู้บริหาร (เสกสันต์ รอดย้อย, 2560, หน้า 25) ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 67) ได้สรุปว่า ประสิทธิภาพ หมายถึงการ ทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ทั้งในด้านผลผลิตและ ผลลัพธ์ตามพันธกิจอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ โดยมีการใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิด ประโยชน์สูงสุดทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รังสิวุฒิ ป่าโสม (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารความขัดแย้งกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกชัย คำผล (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารระบบคุณภาพที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ ลำเนาแก้ว (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวัญพิชชา มีแก้ว (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน พบว่า

3.1 การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความขัดแย้งเป็นสิ่งที่บุคคล องค์กร และสังคมไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เนื่องจากความขัดแย้งเป็นเรื่องที่บุคคลมีทัศนคติ ค่านิยม ความคิดเห็น ความสนใจที่แตกต่างกันจนนำมาสู่การถกเถียง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และความขัดแย้งเชิงอารมณ์ อันจะนำมาซึ่งความขุ่นเคืองใจ โดยความขัดแย้งมีทั้งแง่ดีและแง่ไม่ดี หมายความว่า ความขัดแย้งอาจเป็นในลักษณะในทางสร้างสรรค์และทำลาย ถ้าหากความขัดแย้งในองค์กรมีมากเกินไป ผลที่ตามมา ก็จะเป็นไปในทางลบ ซึ่งการบริหารไม่อาจหลีกเลี่ยงหรือหนีได้โดยไร้ซึ่งความขัดแย้ง เพียงแต่ต้องรู้วิธีที่จะจัดการกับความขัดแย้งเหล่านั้น เพื่อให้การทำงานดำเนินต่อไปได้ด้วยความราบรื่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จิราวัฒน์ เขียนรูปครุฑ (2558, หน้า 24) ที่สรุปว่า ความขัดแย้งหมายถึงสภาพที่บุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป หรือกลุ่มบุคคลองค์กร ตั้งแต่ 2 ฝ่ายหรือมากกว่าซึ่งปฏิบัติงานร่วมกันหรือมีผลประโยชน์เกี่ยวข้องกัน มีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกัน มีค่านิยมเป้าหมายและวิธีการทำงานแตกต่างกันทำให้เกิดการตัดสินใจไม่ตรงกัน ส่งผลให้การทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ราบรื่น เกิดอุปสรรคในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาชิรญาณ์ เขียวช่อม (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง

การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่เลือกใช้วิธีการประนีประนอม และ

2) ผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อวิธีการจัดการ ความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ แทนลัดดา ปัฐพี และจิณฉัตร ปะโคทัง (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการ ความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มี ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหาร สถานศึกษา มีการเลือกใช้วิธีการจัดการกับความขัดแย้ง โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

3.2 การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่าง กัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้รับการอบรมและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ทำให้มีวุฒิทางอารมณ์มากขึ้น ใช้เหตุผล ในการตัดสินใจมากกว่าใช้อารมณ์ มีความคิดรอบคอบ ทำให้ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานไม่ส่งผลที่แตกต่างกันต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของ ผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัตนาภรณ์ ดาวกระจ่าง (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ใน ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา กระสังข์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนก ตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ

3.3 การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า การบริหารความขัดแย้ง

ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนที่ขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันออกไป โดยเฉพาะในเรื่องของการบริหารจัดการความขัดแย้ง จึงมีความคิดเห็นว่าเป็นบางครั้งผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้ปฏิบัติตามหลักการและวิธีการ และมักจะเป็นผู้ที่สร้างความขัดแย้งให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อริศรา โยศรีคุณ (2556, หน้า 85) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า ครูที่สังกัดสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริโรจน์ ภัคดีกลาง (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาขนาดต่างกัน พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุพัตรา คริ่งมี (2561, หน้า 75) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการเอาชนะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยให้ความเห็นว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีการบริหารความขัดแย้งสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ เพราะขนาดเล็กมีบุคลากรปฏิบัติงานน้อยทำให้ต้องมีการปฏิบัติงานร่วมกันทุกงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย จึงต้องมีการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหากันทุกเรื่อง บางครั้งอาจจะมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน มีความขัดแย้งทางความคิด ดังนั้น การปฏิบัติงานภายในโรงเรียนจะประสบความสำเร็จมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียนนั้น ๆ

4. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ปฏิบัติงานหรือบุคลากร มีความพึงพอใจในงาน ส่งผลให้ปฏิบัติงานทุกอย่างด้วยความตั้งใจจริงและทำอย่างเต็มที่ ดังที่ ภารดี อนันต์นาวิ (2551, อ้างถึงใน มยุรี สนิทกุล, 2557, หน้า 55) ได้สรุปถึงความสำคัญของประสิทธิภาพของสถานศึกษา คือ การช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์กับการจัดตั้งการการจัดตั้งองค์การยอมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจนเพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการ ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมยอมต้องมีการวางแผนกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากรการใช้อำนาจหน้าที่การบริหารการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์การที่คาดหวังถ้าผลของงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และความคาดหวังขององค์การแสดงว่าองค์การมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมาลย์ สีทอง (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร พบว่า) ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา ที่ร่วมกันพัฒนาปรับเปลี่ยนวิธีดำเนินงาน ทั้งด้านวิชาการการเรียนการสอน เพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป สามารถดำเนินงานในสถานศึกษา ทั้งการบริหารการจัดการเรียนการสอน จนสามารถทำให้นักเรียนส่วนใหญ่ในสถานศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป ความสามารถทางด้านวิชาการของนักเรียน และความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานการบริหาร และการอบรมคุณธรรมของนักเรียน นอกจากนี้

การเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดีและ
 ทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเองมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน สอดคล้องกับแนวคิด
 ของสัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 30 – 31) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ
 ประสิทธิภาพโรงเรียน และได้สังเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 ทั้งในและต่างประเทศ จึงได้กำหนดตัวชี้วัดสำหรับวัดประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ 4
 องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะของนักเรียน ความพึงพอใจ
 ของครู และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมาลย์ สีทอง
 (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร พบว่า ประสิทธิภาพ
 โรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์
 ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนก
 ตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ
 สมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ทุกขนาด ทุกระดับ มีแผนปฏิบัติการของ
 สถานศึกษา มีการกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
 การศึกษามีประสิทธิภาพ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้
 ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลง การดำเนินงานโครงการเป็นไปตามนโยบายของ
 หน่วยงานบังคับบัญชา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การจัดการระบบบริหารงานและ
 พัฒนาโรงเรียนมีความเหมาะสม และการวางแผนระบบการใช้ทรัพยากรอย่างมี
 ประสิทธิภาพร่วมกับหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย
 ของ กมลลักษณ์ สิทธิรัตน์ ณ นครพนม (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัย
 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน
 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูพระ และครูฆราวาสและประธาน
 คณะกรรมการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
 เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ
 ผลการวิจัยของ ขจรศักดิ์ ว่องไว (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงาน

ตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

5. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา (X) และประสิทธิผลการบริหารสถานการศึกษา (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .596 ส่วนการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน และประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสูงขึ้น ก็จะส่งผลให้ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สูงขึ้นด้วยเช่นกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็น เข้าใจและเห็นว่าการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษานั้นมีความสัมพันธ์กันและส่งผลต่อกัน เพราะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะนำวิธีการบริหารมาใช้จัดการในสถานศึกษาที่มีคุณภาพและคุณลักษณะอื่น ๆ ล้วนส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ นที กอบการณา (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและประสิทธิผลที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การบูรณาการ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ

ปนัดดา จันต้อย และสิรินธร ลินจินดาวงศ์. (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งกับประสิทธิผลของสถานศึกษา เครือข่ายการศึกษาสุนทรภู่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 2 พบว่า 1) การบริหารความขัดแย้ง ในสถานศึกษาเครือข่ายการศึกษาสุนทรภู่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.38$, S.D. = 0.88) 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา เครือข่ายการศึกษาสุนทรภู่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12$, S.D. = 0.52) และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายการศึกษาสุนทรภู่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 2 โดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหาร ควรมีการส่งเสริมด้านการร่วมมือ คือ พยายามฟังความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลายและเปิดเผย แสวงหาความร่วมมือและความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานอยู่เสมอ ในการแก้ไขปัญหา

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน ให้อยู่ในระดับดีมากกว่าเดิม เช่น ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน คือนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมาเป็นข้อมูลในการวางแผน นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น คอมพิวเตอร์ วิดีโอ โทรทัศน์ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการร่วมมือ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนั้นควรมีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการร่วมมือ โดยควร

สร้างกิจกรรมสานสัมพันธ์ให้ครูได้เกิดการทำกิจกรรมร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนควรร่วมกันทำงานเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้ให้สำเร็จร่วมกัน และควรได้พูดคุยกันหรือปรึกษาหารือกันอย่างเปิดเผย

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่น ๆ

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในตัวแปรหรือองค์ประกอบอื่น

2.3 ควรศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลลักษณ์ ลิทธิรัตน์ ฌ นครพนม (2558). *ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กรรณิการ์ เฟื่องประยูร. (2555). *การศึกษาความสัมพันธ์สุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กันตยา เพิ่มผล. (2541). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- กิติมา ปรีดีดีลิก. (2560). *ความพึงพอใจของครูต่อวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร. *วารสารบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์*. เข้าถึงได้จาก http://www.edujournal.ru.ac.th/AbstractPdf/2560-2-1_1510757941_is-bkk7-sec8-0037.pdf
- กัญชรี คำชาย. (2545). *พฤติกรรมกับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). *การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ขจรศักดิ์ ว่องไว (2562). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เขมิกา โกธิร์วัฒนานนท์. (2550). *การรับรู้สิทธิผู้ป่วยของนิสิตพยาบาล ณ มหาวิทยาลัยที่คัดสรรแห่งหนึ่งในภาคเหนือ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.).
- จตุรภัทร ประทุม. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- จตุรงค์ สุวรรณแสง. (2564). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 4(1), 1 – 19.
- จริยา บุญมา. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิรารัตน์ เขียนรูปครุฑ. (2558). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. เข้าถึงได้จาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/57990081.pdf 15 สิงหาคม 2564.
- จิตทามาต เชื้อโฮม. (2553). วิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร. เข้าถึงได้จาก <https://dric.nrct.go.th/Search/ShowFulltext/2/250896> 17 สิงหาคม 2564.
- จิราลักษณ์ วงษ์แก้ว. (2562). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2550). การจัดการความขัดแย้งในองค์กร (Conflict Management). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท
- ณัฐธิดา สุขกาย. (2562). การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, 1(1), 5 – 68
- ทักษิณ ภูบัวเพชร. (2554) พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษเขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ศรีสะเกษ: มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- ทินกฤต ชัยสุวรรณ และคณะ. (2561). ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตภาคเหนือตอนล่าง. วารสารวิทยาลัย นครราชสีมา, 12(2), 35–45.
- ทิพวรรณ ลำเนาแก้ว. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

- แพนลัดดา บัณฑิต และจิณณวัตร ปะโคทัง. (2561). *การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2*. เข้าถึงได้จาก <https://shorturl.asia/KmskH> 15 สิงหาคม 2564.
- ธงชัย ลั่นติวงษ์ และชัยยศ ลั่นติวงษ์. (2540). *พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ*. กรุงเทพฯ: เจริญพัฒน์.
- ธนิต ทองอาจ. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดมุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นที กอบการนา. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- เบ็ญจมาศ หนูไชยทอง. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยสุราษฎร์ธานี.
- ปนัดดา จันต้อย และสิรินธร ลินจินดาวงศ์. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งกับประสิทธิผลของสถานศึกษา เครือข่ายการศึกษาสุนทรภู่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2*. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, 14(2), หน้า 3 – 12
- ประกายกาญจน์ แดงมาตี และวรกาญจน์ สุขสดเขียว. (2561). *การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย นครปฐม*. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 9(2), 83 – 96.
- ปาริฉัตร ช่อชิต. (2559). *สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 8*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2554). กรุงเทพฯ: นานมีบุคคส์พับลิเคชั่นส์.
- พรนพ พุกกะพันธุ์. (2542). *การบริหารความขัดแย้ง (Conflict Management)*. กรุงเทพฯ: ว. เพชรสกุล.

- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาจังหวัดในเขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มรุณ อินทพงษ์. (2556). แนวทางการบริหารความขัดแย้งภายในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- เว็บไซต์เผยแพร่ความรู้และทักษะแก่ศิษกร. (2560). การบริหารความขัดแย้ง. เข้าถึงได้จาก <https://shorturl.asia/wACxK> 9 เมษายน 2565.
- ไม่ปรากฏชื่อผู้แต่ง. (มปป). ทฤษฎีความขัดแย้ง (Conflict Theory). เข้าถึงได้จาก [https://www.baanjomyut.com/library_2/extension3/social_change/02.html#:~:text=9 เมษายน 2565](https://www.baanjomyut.com/library_2/extension3/social_change/02.html#:~:text=9%20เมษายน%202565).
- ยาเป็น เรื่องจรรยาตรี. (2563). แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้ง. เข้าถึงได้จาก <https://www.kroobannok.com/blog/20405> 9 เมษายน 2565.
- ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ยุทพงษ์ กัยวรรณ. (2543). พื้นฐานการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). พฤติกรรมองค์การ: แบบทดสอบ & การประยุกต์ใช้ทฤษฎีพฤติกรรมองค์การ = *Organizational behavior: test and organizational behavior (OB) application*. (ฉบับปรับปรุงใหม่), กรุงเทพฯ: Diamond in business world.
- รังสิวุฒิ ป่าโลสม. (2556). การบริหารความขัดแย้งกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. เข้าถึงได้จาก <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/2277/1/144900.pdf> 15 สิงหาคม 2564
- รัตนาภรณ์ ดาวกระจ่าง. (2556). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. เข้าถึงได้จาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files//54921390/title.pdf 9 เมษายน 2565

- รุ่งนภา กระสังข์. (2559). *การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามความคิดเห็นของครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด. เข้าถึงได้จาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/57950042.pdf 17 มีนาคม 2565
- วรพงษ์ ประเสริฐศรี. (2560). *แนวทางการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาจังหวัดพิจิตร* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง. (2556). *ทักษะแห่งอนาคตใหม่: การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โอเพ่นเวิลด์พับลิชชิง เฮาส์.
- วิทยาลัยเทคนิคศรีสะเกษ. (2563). *หน่วยที่ 13 การจัดการความขัดแย้งในองค์กร*. เข้าถึงได้จาก <https://sites.google.com/site/rtech603xx/unit-13> 15 สิงหาคม 2564.
- วิมาลย์ ลีทอง. (2563). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร. เข้าถึงได้จาก https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/file_att1/2020080861421229119_fulltext.pdf 15 สิงหาคม 2564.
- ศิริญา นวมताल. (2557). *การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารความขัดแย้งของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิษณุโลก*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ศิริโรจน์ ภัคดีกลาง และ สมลักษณ์ พรหมมีเนตร. (2559). *การจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. เข้าถึงได้จาก http://journal.nmc.ac.th/th/admin/Journal/2559Vol4No1_25.pdf 15 สิงหาคม 2564.
- สมคิด บางโม. (2550). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์.

- สมิต สัชฌุกร. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการงานการเงินและบัญชีในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดขอนแก่น. วารสารวิชาการและวิจัย*, 10 (3). เข้าถึงได้จากfile:///C:/Users/ACER/Downloads/245925-%E0%B9%84%E0%B8%9F%E0%B8%A5%E0%B9%8C%E0%B8%9A%E0%B8%97%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A1-869752-1-10-20201226.pdf 17 สิงหาคม 2564.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน : การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. (2564). *ระบบสารสนเทศเพื่อบริหารการศึกษา. เข้าถึงได้จาก http://data.bopp-obec.info/emis/index_area.php?Area_CODE=4702* 17 สิงหาคม 2564.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2546). *จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.*
- สุนันทา เลหาพันธ์. (2549). *การสร้างทีมงาน. กรุงเทพฯ: แชนด์เมตสติเกอร์ แอนด์ดีไซน์.*
- สุพัตรา ศรีงมี. (2561). *การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- สุระนิต สุระสังข์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา*
- เสกสันต์ รอดย้อย. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพฯ, 4(3), 25 – 32. <http://rdi.aru.ac.th/journal/pdf/20180110104642.pdf>*

- เสาวลักษณ์ โสมะหัตต์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา*
 อลงกต ไหม่น้อย. (2563). *การจัดการความขัดแย้งในองค์การ. เข้าถึงได้จาก
<https://sites.google.com/site/rtech603xx/unit-13> 15 สิงหาคม 2564.*
- อริศรา โยศรีคุณ. (2556). *การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2.
 สารนิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.*
- อาชิรญาณ์ เขียวช่อม. (2557). *การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วารสารมหาวิทยาลัย
 นครพนม, 4(3), 124 – 131*
- เอกชัย คำพล. (2558). *การบริหารระบบคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1.
 เข้าถึงได้จาก <https://shorturl.asia/sfduO> 15 สิงหาคม 2564.*
- Anna Saiti. (2014). *Conflicts in schools, conflict management styles and the role of the
 school leader: A study of Greek primary school educators.* Retrieved from
<file:///C:/Users/ACER/Downloads/SaitiEMAL2015.pdf> 15 August 2021.
- Chandolia, E., & Anastasiou, S. (2020). Leadership and Conflict Management Style are
 Associated with the Effectiveness of School Conflict Management in the
 Region of Epirus, NW Greece. *European Journal of Investigation in Health,
 Psychology and Education, 10(1), 455–468.* Retrieved from
<https://www.mdpi.com/2254-9625/10/1/34>
- Deutsch, Morton. (1972). *Conflict and Its Resolution: in Clagett G. Smith (ed); Conflict
 Resolution: Contributions of the Behavioral Sciences.* Indiana, IN: Notre
 Dame University of Notre Dame.
- Evers, A.S., Leadership Effectiveness of Wisconsin superintendents. Dissertation
 Abstracts International, (June, 1987), 47 (12), 4249–A.
- Frederickson, Some Effect of Organization Climate on Administration Performance
 (Princeton New Jersey: Educational Testing Service, 1966), 15.

- Howat, G. & M., London. (1980). *Attributions of Conflict Management Strategies in Supervisor subordinate Dyads*. Journal of Applied Psychology.
- Hoy, Wayne, K. & Miskel, Cecil, G. (2001). *Educational Administration: Theory, Research and Practice 6th ed.* New York, NY: McGraw-Hill.
- Johnson, David, W. & Johnson, Roger., T. (1987). *Learning Together and Alone: Cooperative, Competitive and Individualistic Learning*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Mott, P., E. (1972). *The characteristic of effective organization*. New York, NY: Harper and Row.
- Owan, VJ (2018). Conflict management strategies and secondary school teachers' job effectiveness in Obubra Local Government Area of Cross River State, Nigeria. B. Ed. Project, University of Calabar. Retrieved from https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3327406
- Owens, R., G. (1991). *Organizational Behavior in Education (4th ed.)*. New Jersey, NJ: Prentice Hall.
- Panigrahi and Manas Ranjan. (2014). *School Effectiveness at Primary Level of Education in Relation to Classroom Teaching*. Retrieved from <https://eric.ed.gov/?id=EJ1085254> 15 August 2021.
- Rahim, M., A. (1992). *Relationships of leader power to compliance and satisfaction with supervision: Evidence from a national sample of managers*. *Journal of Management*, 15 (4), 545–556.
- Shanka, E. B., & Thuo, M. (2017). Conflict Management and Resolution Strategies between Teachers and School Leaders in Primary Schools of Wolaita Zone, Ethiopia. *Journal of Education and Practice*, 8(4), 63–74. Retrieved from <https://eric.ed.gov/?id=EJ1133021> 15 August 2021.
- Tevfik, U. Z. U. N., & Ahmet, A. Y. I. K. (2017). Relationship between Communication Competence and Conflict Management Styles of School Principals. *Eurasian Journal of Educational Research*, 17(68), 167–186. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/ejer/issue/42457/511311>

- Thomas, Kenneth, W. & Ralph, H., *Kilmann. (1987). Thomas–Kilmann Conflict Model Interest*. New York, NY: X / COM Incorporated.
- Trusty, F., M. (1987). *Managing the tensions that go with the planning process*. San Francisco, CA: Prentice–Hall.
- Wood, D., and Orlik, S., *School Review and Inspection*, (London: Biddles Ltd. Guildford and King's Lynn., 1990), 289–304.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

- | | |
|------------------------------------|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร | ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ | อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 3. นายสำราญ ศรีจันทร์ | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 |
| 4. ดร.พิชชานันท์ นิธิวิรุฬห์ | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 |
| 5. ว่าที่ร้อยตรี ดร.สุกิจ ศรีพรหม | ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร |

**รายนามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะเพื่อหาวิธีการพัฒนาความสัมพันธ์
ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**

- | | |
|-------------------------------------|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร | ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ | อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ | อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 4. นายชุมพล ชัยปัญญา | ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 |
| 5. ดร.พิชชานันท์ นิธิวิรุฬห์ | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 |
| 6. นางสาวนวลอนงค์ ไชยวงศ์คต | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสุทิมงคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 |
| 7. นางสาวเบญญา สัพโส | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบะฮี
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 |

8. นางสาวณัฐยาภรณ์ เล็กสิงห์โต
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบะทองนาหัวช้าง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2
9. นางรัชนิกร อ้วนแก้ว
ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดสุทิมงคล สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
10. นางชัชธีรา กองแก้ว
ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านเปือยทานตะวันพิทยาสรรพ์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอภิสร่า ศรีบุญกุล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๔๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอภิสร่า ศรีบุญกุล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๒๑๗ ๘๗๗๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอภิสร่า ศรีบุญกุล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอภิสร่า ศรีบุญกุล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๒๑๗ ๘๗๗๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสำราญ ศรีจันทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอภิสรรา ศรีบุญยกุล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย


โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอภิสรรา ศรีบุญยกุล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๒๑๗ ๘๗๗๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.พิชานันท์ นิธิวิรุฬห์


สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอภิสร่า ศรีบุญยกุล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๔๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔
โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวอภิสร่า ศรีบุญยกุล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๒๑๗ ๘๗๗๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑๒



รับที่ 13A5
วันที่ 2 ส.ค. 2564
เวลา 10.58 น.
ได้รับ อ.อภิสิทธิ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอภิสร่า ศรีบุญกุล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.กัญญา ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

- เพื่อโปรดทราบ เพื่อโปรดพิจารณา
 เพื่อโปรดอนุมัติ เพื่อโปรดอนุเคราะห์
 เห็นควรมอบ.....
 อื่นๆ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอภิสร่า ศรีบุญกุล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๒๑๗ ๘๑๒๗

ว่าที่ ร.ค.

(ดร.สุกิจ ศรีพรหม)

ผู้อำนวยการ

โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

๒ ส.ค. ๖๔

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๗๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนโคกศรีสุพรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอภิสร่า ศรีบุญกุล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๙๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอภิสร่า ศรีบุญกุล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๒๑๗ ๘๗๗๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๗๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลกุสุมาลย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอภิสร่า ศรีบุญกุล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๙๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอภิสร่า ศรีบุญกุล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๒๑๗ ๘๗๗๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๗๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนาโพธิ์ศรราษฎร์พัฒนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอภิสร่า ศรีบุญกุล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๙๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอภิสร่า ศรีบุญกุล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๒๑๗ ๘๗๗๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๗๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าวัดคุรุราษฎร์บำรุงวิทย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอภิสร่า ศรีบุญกุล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๙๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอภิสร่า ศรีบุญกุล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๒๑๗ ๘๗๗๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๗๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเหล่าโพนคือเหล่าราชภัฏวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอภิรา ศรีบุญกุล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหล่า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๔๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติคราะห์ทำอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอภิรา ศรีบุญกุล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๒๑๗ ๘๗๗๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๗๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลต่างอย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอภิสร่า ศรีบุญกุล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๙๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัยให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอภิสร่า ศรีบุญกุล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๒๑๑๗ ๘๗๗๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๗๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอภิสร่า ศรีบุญกุล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๙๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอภิสร่า ศรีบุญกุล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๒๑๗ ๘๗๗๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๗๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาแก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอภิสร่า ศรีบุญกุล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๙๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอภิสร่า ศรีบุญกุล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๒๑๗ ๘๗๗๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๗๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกุดแซ่

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกิสรา ศรีบุญกุล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๔๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกิสรา ศรีบุญกุล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๒๑๗ ๘๗๗๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๗๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนเชิงเครือราชบุรีรังสรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอภิสร่า ศรีบุญยกุล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๙๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอภิสร่า ศรีบุญยกุล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๒๑๗ ๘๗๗๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๖๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอภิสร่า ศรีบุญกุล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๙๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอภิสร่า ศรีบุญกุล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๒๑๗ ๘๗๗๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๔๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.โชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอภิสร่า ศรีบุญกุล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๙๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอภิสร่า ศรีบุญกุล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๒๑๗ ๘๗๗๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอภิสร่า ศรีบุญยกุล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอภิสร่า ศรีบุญยกุล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๒๑๗ ๘๗๗๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๕๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอภิสร่า ศรีบุญกุล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๙๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพ็ชรฉัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอภิสร่า ศรีบุญกุล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๒๑๗ ๘๗๗๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๔๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายชุมพล ชัยปัญญา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอภิสร่า ศรีบุญยกุล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๔๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๙๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอภิสร่า ศรีบุญยกุล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๒๑๗ ๘๗๗๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๔๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.พิชานันท์ นิธิวิรุฬห์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอภิสร่า ศรีบุญกุล รัศประจําตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.กัญญา ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๙๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอภิสร่า ศรีบุญกุล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๒๑๗ ๘๗๗๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๔๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวนวลอนงค์ ไชยวงศ์คต

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอภิสร่า ศรีบุญกุล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๙๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอภิสร่า ศรีบุญกุล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๒๑๗ ๘๗๗๗๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๕๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๕๗๐๐๐

๗ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวเบญญา สัพโส

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอภิสร่า ศรีบุญกุล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๙๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอภิสร่า ศรีบุญกุล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๒๑๗ ๘๗๗๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๕๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวณัฐยาภรณ์ เล็กสิงห์โต

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอภิสร่า ศรีบุญกุล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๙๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอภิสร่า ศรีบุญกุล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๒๑๗ ๘๗๗๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๔๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางรัชนิกร อ้วนแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอภิสร่า ศรีบุญกุล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๙๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอภิสร่า ศรีบุญกุล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๒๑๗ ๘๗๗๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๔๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางชัชวีรา กองแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอภิสร่า ศรีบุญกุล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๙๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอภิสร่า ศรีบุญกุล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๒๑๗ ๘๗๗๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามในการวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์
ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และแบบสอบถามนี้
สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

2. แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 3 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

แบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3. แบบสอบถามชุดนี้ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น การตอบ
แบบสอบถามของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามใด ๆ ทั้งสิ้น ขอความ
อนุเคราะห์ท่านตอบแบบสอบถามครบทุกตอนทุกข้อ จะเป็นพระคุณอย่างสูง ข้อมูลที่ได้จะ
เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาพัฒนาการบริหารความขัดแย้งของ
ผู้บริหารสถานศึกษา และยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี
จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวอภิสรรา ศรีบุญกุล

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () ที่เห็นว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - () ผู้บริหารสถานศึกษา
 - () ครูผู้สอน
2. ขนาดของโรงเรียน
 - () โรงเรียนขนาดเล็ก
 - () โรงเรียนขนาดกลาง
 - () โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - () น้อยกว่า 10 ปี
 - () 10-20 ปี
 - () มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

คำชี้แจง

โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง
ขวามือที่แสดงถึงระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของท่านโดยมีเกณฑ์
ดังนี้

ระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา มากที่สุด ให้ 5 คะแนน
ระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา มาก ให้ 4 คะแนน
ระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ปานกลาง ให้ 3 คะแนน
ระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา น้อย ให้ 2 คะแนน
ระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา น้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ ที่	วิธีการบริหารความขัดแย้ง	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ด้านที่ 1 ด้านการหลีกเลี่ยง						
0	มักจะพักผ่อนในการแก้ไขปัญหาจนกว่าจะมี เวลาคิดอย่างรอบคอบ	/				

จากตัวอย่างในข้อ 0 ท่านพิจารณาเห็นว่าข้อความนั้น มักจะพักผ่อนในการแก้ไขปัญหา
จนกว่าจะมีเวลาคิดอย่างรอบคอบมากที่สุด ท่านจึงกา / ในช่องหมายเลข 5

ข้อที่	วิธีการบริหารความขัดแย้ง	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านที่ 1 ด้านการหลีกเลี่ยง						
1.	มักจะพักผ่อนในการแก้ไขปัญหาจนกว่าจะมีเวลาคิดอย่างรอบคอบ					
2.	พยายามหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นซึ่งจะนำไปสู่การโต้แย้ง					
3.	พยายามลดความขัดแย้งโดยไม่นำมาเป็นที่วิตกกังวล					
4.	มอบหมายให้ผู้อื่นมารับผิดชอบแทนในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น					
5.	พยายามหลีกเลี่ยงการกระทำสิ่งที่ไม่เห็นด้วย					
6.	พยายามที่จะประวิงปัญหาจนกว่าจะมีผู้อื่นเสนอแนวทางปฏิบัติที่เห็นว่าดี					
ด้านที่ 2 ด้านการยอมให้						
7.	ในการเจรจาต่อรองกันพยายามที่จะนึกถึงความประสงค์หรือความพอใจของผู้อื่น					
8.	ใช้วิธีการแก้ไขปัญหาที่ไม่ทำร้ายจิตใจหรือทำให้คนอื่นเกิดความรู้สึกไม่ดี					
9.	ยอมเสียสละในบางสิ่งบางอย่าง เพื่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด					
10.	พยายามรักษาน้ำใจเพื่อนร่วมงาน เพื่อรักษาสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกัน					
11.	ยอมเสียสละความต้องการของตนเอง เพื่อให้สนองความต้องการของผู้อื่น					

ข้อที่	วิธีการบริหารความขัดแย้ง	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
12.	เจรจาในสิ่งที่ทุกฝ่ายเห็นพ้องต้องกันมากกว่าที่จะเจรจาในเรื่องที่ทุกฝ่ายมีความเห็นแตกต่างกัน					
ด้านที่ 3 ด้านการประนีประนอม						
13.	พยายามแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยการรวมช่อม					
14.	ให้ผู้อื่นเข้าจัดการเจรจาไกล่เกลี่ย ยุติปัญหาและตกลงกัน เพื่อประนีประนอมปัญหา					
15.	ยอมให้ผู้ร่วมงานได้ในสิ่งที่ต้องการถ้าหากผู้ร่วมงานยอมให้ในสิ่งที่ตนเองต้องการ					
16.	พยายามหาทางสายกลางระหว่างความคิดเห็นของตนเองกับความคิดเห็นของคนอื่น ๆ					
17.	พยายามทำให้การได้เปรียบเสียเปรียบของทุกฝ่ายเป็นไปด้วยความยุติธรรม					
18.	ใช้วิธีการยอมแพ้ในบางประเด็น เพื่อที่จะได้เอาชนะในบางประเด็น					
ด้านที่ 4 ด้านการร่วมมือ						
19.	พยายามฟังความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลายและเปิดเผย					
20.	แสวงหาความร่วมมือและความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานอยู่เสมอในการแก้ไขปัญหา					
21.	พยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดยตระหนักถึงความคิดเห็นแตกต่าง					

ข้อที่	วิธีการบริหารความขัดแย้ง	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
22.	พยายามประสานแนวความคิดและความเข้าใจในทุก ๆ ด้านของผู้อื่นและของตนเข้าด้วยกัน					
23.	พยายามทำให้ทุกฝ่ายที่มีความขัดแย้งกันมีความพอใจและสมประสงค์					
24.	ชี้แจงถึงปัญหาให้ผู้อื่นรับรู้เพื่อที่จะได้ร่วมมือช่วยเหลือกันในการแก้ไขปัญหา					
ด้านที่ 5 ด้านการเอาชนะ						
25.	แสวงหาเหตุผลในการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้					
26.	ใช้วิธีการที่หลากหลายตามอำนาจหน้าที่ของตนในการแก้ไขปัญหา					
27.	ชี้แจงให้ผู้อื่นเห็นว่า วิธีการแก้ไขปัญหาของตนเองถูกต้อง					
28.	พยายามที่จะใช้สิทธิในการแสดงความคิดเห็นของตนเองกับปัญหาที่เกิดขึ้น					
29.	ใช้วิธีการต่าง ๆ จูงใจให้คนอื่นยอมรับความคิดเห็น					
30.	แก้ไขปัญหาโดยใช้วิธีการตามความคิดของตนเอง					

ตอนที่ 3

ประสิทธิผลของสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

คำชี้แจง

โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง
ขวามือที่แสดงถึงระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของท่านโดยมีเกณฑ์ ดังนี้

ระดับ ประสิทธิผลของสถานศึกษา มากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
ระดับ ประสิทธิผลของสถานศึกษา มาก	ให้ 4 คะแนน
ระดับ ประสิทธิผลของสถานศึกษา ปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
ระดับ ประสิทธิผลของสถานศึกษา น้อย	ให้ 2 คะแนน
ระดับ ประสิทธิผลของสถานศึกษา น้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ ที่	วิธีการบริหารความขัดแย้ง	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ด้านที่ 2 ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน						
0	โรงเรียนสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน สม่ำเสมอ	/				

จากตัวอย่างในข้อ 0 ท่านพิจารณาเห็นว่าข้อความนั้น โรงเรียนสร้างความสัมพันธ์
กับชุมชนสม่ำเสมอ ในระดับมากที่สุด ท่านจึงกา / ในช่องหมายเลข 5

ข้อที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านที่ 1 ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน						
1.	โรงเรียนสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน สม่ำเสมอ					
2.	โรงเรียนปรับปรุง พัฒนาวิธีการสอนหรือ พัฒนานวัตกรรมขึ้นมาใช้ในการจัดการ เรียนการสอน					
3.	โรงเรียนนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียนมาเป็นข้อมูลในการวางแผน					
4.	โรงเรียนนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น คอมพิวเตอร์ วิดีโอ โทรทัศน์ มาใช้ในการ จัดการเรียนการสอน					
5.	โรงเรียนมีการปรับปรุงหลักสูตรการเรียน การสอนให้สอดคล้องกับความต้องการ ของชุมชนท้องถิ่น					
ด้านที่ 2 ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน						
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกัน แก้ปัญหาด้านการเรียนการสอน					
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกัน แก้ปัญหาด้านพฤติกรรมของนักเรียน					
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูมี ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเร่งด่วน หรือเหตุการณ์ฉุกเฉินในโรงเรียน					

ข้อที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการ ประนีประนอม ยุติธรรมในการแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้					
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประสาน ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้					
11.	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรมี ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน					
12.	ผู้บริหารสถานศึกษา นิเทศ กำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาในการ ปฏิบัติงานแก่ครู					
13.	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือกับครู และ บุคลากรแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการ ปฏิบัติงานแก่ครู					
14.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประชุม เพื่อหาแนวทางในการป้องกันดูแลและ ช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาให้มี คุณภาพ					
15.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถปรับ กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้เหมาะสม กับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป					
ด้านที่ 3 ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง						
16.	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ย ตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียน					

ข้อที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
17.	นักเรียนระดับชั้นสูงสุดของโรงเรียนเรียนจบตามหลักเกณฑ์ของหลักสูตร					
18.	นักเรียนระดับชั้นสูงสุดของโรงเรียนสามารถสอบเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาอื่นได้เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา					
19.	นักเรียนได้รับการสนับสนุนให้เข้าแข่งขันด้านวิชาการกับหน่วยงานรัฐและเอกชนภายนอก					
20.	นักเรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมตามความต้องการ ความสนใจ ความถนัด และความสามารถ					
21.	นักเรียนได้รับรางวัลทางวิชาการ					
22.	โรงเรียนสามารถจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีคะแนนสอบระดับชาติเพิ่มขึ้นตามเป้าหมายที่กำหนด					
23.	โรงเรียนสามารถจัดการเรียนรู้อุ้เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ					
24.	โรงเรียนสามารถพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนได้ครบทุกด้าน					
25.	โรงเรียนจัดสื่อด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้นักเรียนได้ศึกษาและมีความรู้เท่าทันต่อเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมตามสถานการณ์ปัจจุบัน					

ข้อที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านที่ 4 ด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติ						
ทางบวก						
26.	นักเรียนในโรงเรียนยินดีที่จะพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน					
27.	นักเรียนมีความประพฤติตามระเบียบของทางโรงเรียน					
28.	นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน					
29.	นักเรียนในโรงเรียนมีคุณธรรมและจริยธรรมเหมาะสม					
30.	นักเรียนมีความสุขในการรวมกิจกรรมการเรียนรู้					

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน
(.....)

ภาคผนวก ง

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



COA NO. ๑๙๒/๒๕๖๔
IEC NO. HE ๖๔-๑๗๗

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ (The Relationship Between Conflict Management of School Administrators and School Effective under the office of Sakon Nakhon Primary Educational Service Area office ๒)

หัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวอภิสร่า ศรีบุญกุล

หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เอกสารที่รับรอง

๑. แบบฟอร์มโครงการวิจัย
๒. เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย
๓. แบบแสดงความยินยอมให้ทำการวิจัยจากอาสาสมัคร
๔. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

รับรอง ณ วันที่ ๑๒ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

สุภาวดี คุปตะบุตร
(นางสาวสุธาสิณี คุปตะบุตร)
ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วันหมดอายุ วันที่ ๑๒ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ

สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่อยู่ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ ๖๘๐ ถ.นิคมโย ต.ธาตุเชิงชุม อ.เมืองสกลนคร จ.สกลนคร รหัสไปรษณีย์ ๔๗๐๐๐ โทรศัพท์ ๐๔๒-๙๗๐-๑๕๕

ภาคผนวก จ
ค่าคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 36 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม	คนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม									
1.	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2.	ขนาดของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3.	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

จากตาราง 36 พบว่า การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องทั้งหมด 3 ข้อ

ตาราง 37 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม	คนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 2 การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2									
ด้านที่ 1 แบบหลีกเลี่ยง									
1.	มักจะพักผ่อนในการแก้ไขปัญหา จนกว่าจะมีเวลาคิดอย่างรอบคอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 37 (ต่อ)

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม	คนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 2 การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2									
ด้านที่ 1 แบบหลีกเลี่ยง									
2.	พยายามหลีกเลี่ยงการแสดงความ คิดเห็นซึ่งจะนำไปสู่การโต้แย้ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3.	พยายามลดความขัดแย้งโดยไม่ นำมาเป็นที่วิพากษ์วิจารณ์	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
4.	มอบหมายให้ผู้เกี่ยวข้องรับผิดชอบ แทนในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5.	พยายามหลีกเลี่ยงการกระทำสิ่ง ที่ตนไม่ชอบอารมณ์	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
6.	พยายามที่จะประวิงปัญหาจนกว่า จะมีผู้อื่นเสนอแนวทางปฏิบัติที่ เห็นว่าดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 2 แบบยอมให้									
7.	ในการเจรจาต่อรองกันพยายามที่ จะนึกถึงความประสงค์หรือความ พอใจของผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8.	ใช้วิธีการแก้ไขปัญหาที่ไม่ทำร้าย จิตใจหรือทำให้คนอื่นเกิด ความรู้สึกไม่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9.	ยอมเสียสละในบางสิ่งบางอย่าง เพื่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน น้อยที่สุด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 37 (ต่อ)

ข้อ	สภาพภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม	คนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 2 การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2									
ด้านที่ 2 แบบยอมให้ (ต่อ)									
10.	พยายามรักษาน้ำใจเพื่อนร่วมงาน เพื่อรักษาสัมพันธภาพในการ ทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11.	ยอมเสียสละความต้องการของ ตนเอง เพื่อให้สนองความต้องการ ของผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12.	เจรจาในสิ่งที่ทุกฝ่ายเห็นพ้อง ต้องกัน มากกว่าที่จะเจรจาในเรื่อง ที่ทุกฝ่ายมีความเห็นแตกต่างกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 3 แบบประนีประนอม									
13.	พยายามแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นด้วย การระดมสมอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14.	ให้ผู้อื่นเข้าจัดการเจรจาไกลเกลี่ย ยุติปัญหาและตกลงกัน เพื่อ ประนีประนอมปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15.	ยอมให้ผู้อื่นได้ในสิ่งที่ต้องการ ถ้าหากผู้อื่นยอมให้ในสิ่งที่ ตนเองต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
16.	พยายามหาทางสายกลางระหว่าง ความคิดเห็นของตนเองกับความ ความคิดเห็นของคนอื่น ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 37 (ต่อ)

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม	คนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 2 การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2									
ด้านที่ 3 แบบประนีประนอม (ต่อ)									
17.	พยายามทำให้การโต้แย้ง เสียเปรียบของทุกฝ่ายเป็นไปด้วย ความยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18.	ใช้วิธีการยอมแพ้อันใดบางประเด็น เพื่อที่จะได้เอาชนะในบางประเด็น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 4 แบบร่วมมือ									
19.	พยายามฟังความคิดเห็นในการ แก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่ หลากหลายและเปิดเผย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20.	แสวงหาความร่วมมือและความ ช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานอยู่เสมอใน การแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
21.	พยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยตระหนักถึงความคิดเห็น แตกต่าง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22.	พยายามประสานแนวความคิด และความเข้าใจในทุก ๆ ด้านของ ผู้อื่นและของตนเข้าด้วยกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23.	พยายามทำให้ทุกฝ่ายที่มีความ ขัดแย้งกัน มีความพอใจและสม ประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 37 (ต่อ)

ข้อ	สภาพภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม	คนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 2 การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2									
ด้านที่ 4 แบบรวมมือ (ต่อ)									
24.	ชี้แจงถึงปัญหาให้ผู้อื่นรับรู้ เพื่อที่จะได้ร่วมมือช่วยเหลือกัน ในการแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 5 แบบเอาชนะ									
25.	แสวงหาเหตุผลในการที่จะทำให้ บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
26.	ใช้วิธีการที่หลากหลายตามอำนาจ หน้าที่ของตนในการแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27.	ชี้แจงให้ผู้อื่นเห็นว่า วิธีการแก้ไข ปัญหาของตนเองถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
28.	พยายามที่จะใช้สิทธิในการแสดง ความคิดเห็นของตนเองกับปัญหา ที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
29.	ใช้วิธีการต่าง ๆ จูงใจให้คนอื่น ยอมรับความคิดเห็น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
30.	แก้ไขปัญหาโดยใช้วิธีการตาม ความคิดของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

จากตาราง 37 พบว่า การหาค่า (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความ
สอดคล้องแบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา
จำนวน 30 ข้อ มีค่า (IOC) อยู่ระหว่าง 0.8 – 1.0

ตาราง 38 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ความสัมพันธ์ระหว่างการ
 บริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
 ด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม	คนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2									
ด้านที่ 1 ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน									
1.	โรงเรียนสร้างความสัมพันธ์กับ ชุมชนสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2.	ครูปรับปรุง พัฒนาวิธีการสอน หรือพัฒนานวัตกรรมใหม่ขึ้นใช้ในการ เรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
3.	ครูนำผลทดสอบของนักเรียนมา เป็นข้อมูลในการวางแผน	+1	+1	+1	0	0	3	0.6	ใช้ได้
4.	การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น คอมพิวเตอร์ วิดีโอ โทรทัศน์ มา ใช้ในการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
5.	การปรับปรุงหลักสูตรการเรียน การสอนให้สอดคล้องกับ ความต้องการของชุมชนท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
ด้านที่ 2 ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน									
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู ร่วมกันแก้ปัญหาด้านการเรียน การสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

ขอ	สถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม	คนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2									
ด้านที่ 2 ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (ต่อ)									
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู ร่วมกันแก้ปัญหาด้านพฤติกรรม ของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู มีความสามารถในการแก้ไข ปัญหาเร่งด่วนหรือเหตุการณ์ ฉุกเฉินในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการ ประนีประนอม ยุติธรรมในการ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายใน สถานศึกษาได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ ประสานความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ภายในสถานศึกษาได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11.	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากร มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12.	ผู้บริหารสถานศึกษา นิเทศ กำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษา และแก้ไข ปัญหาในการปฏิบัติงานแก่ครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13.	ผู้บริหารสถานศึกษารวมมือกับครู และบุคลากรแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ในการปฏิบัติงานแก่ครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

ขอ	สถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม	คนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2									
ด้านที่ 2 ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (ต่อ)									
14.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการ ประชุมเพื่อหาแนวทางในการ ป้องกันดูแลและช่วยเหลือนักเรียน ในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15.	ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถปรับกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับ สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 3 ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง									
16.	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เฉลี่ยตามเกณฑ์มาตรฐาน โรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17.	นักเรียนระดับชั้นสูงสุดของ โรงเรียนเรียนจบตามหลักเกณฑ์ ของหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18.	นักเรียนระดับชั้นสูงสุดของ โรงเรียนสามารถสอบเข้าเรียนต่อ ในสถานศึกษาอื่นได้เพิ่มขึ้นจากปี ที่ผ่านมา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19.	นักเรียนได้รับการสนับสนุนให้เข้า แข่งขันด้านวิชาการกับหน่วยงาน รัฐและเอกชนภายนอก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม	คนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
20.	นักเรียนได้ปฏิบัติตาม ความต้องการ ความสนใจ ความ ถนัด และความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2									
ด้านที่ 3 ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (ต่อ)									
21.	นักเรียนได้รับรางวัลทางวิชาการ เป็นจำนวนมาก	+1	+1	+1	0	0	3	0.6	ใช้ได้
22.	โรงเรียนสามารถจัดการเรียนการ รู้ให้นักเรียนมีคะแนนสอบ ระดับชาติเพิ่มขึ้นตามเป้าหมายที่ กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23.	โรงเรียนสามารถจัดการเรียนรู เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
24.	โรงเรียนสามารถพัฒนา คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ นักเรียนได้ครบทุกด้าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
25.	โรงเรียนได้จัดสื่อด้านเทคโนโลยี สารสนเทศให้นักเรียนได้ศึกษา และมีความรู้เท่าทันต่อเหตุการณ์ และการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ตามสถานการณ์ปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

ข้อ	สภาพภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม	คนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 4 ด้านการพัฒนานักเรียนใหม่ทัศนคติทางบวก									
26.	นักเรียนในโรงเรียนยินดีที่จะพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27.	นักเรียนในโรงเรียนมีความระเบียบเรียบร้อย	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2									
ตอนที่ 4 ด้านการพัฒนานักเรียนใหม่ทัศนคติทางบวก (ต่อ)									
28.	นักเรียนในโรงเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
29.	นักเรียนในโรงเรียนมีคุณธรรมและจริยธรรมเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
30.	นักเรียนมีความสุขกับการรวมกิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

จากตาราง 38 พบว่า การหาค่า (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องแบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา จำนวน 30 ข้อ มีค่า (IOC) อยู่ระหว่าง 0.6 – 1.0

ตาราง 39 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นรายด้านของแบบสอบถาม
 ที่ฉบับโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ด้านการบริหารความ
 ชัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านการหลีกเลี่ยง ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.869	1	.639
	2	.677
	3	.639
	4	.619
	5	.697
	6	.760
2. ด้านการยอมให้ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.910	7	.653
	8	.707
	9	.770
	10	.847
	11	.825
	12	.724
3. ด้านการประนีประนอม ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.842	13	.495
	14	.578
	15	.656
	16	.761
	17	.654
	18	.668
4. ด้านการร่วมมือ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.908	19	.630
	20	.786
	21	.696
	22	.856
	23	.762

ตาราง 39 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
	24	.770
5. ด้านการเอาชนะ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.914	25	.784
	26	.685
	27	.805
	28	.800
	29	.887
	30	.602
ค่าอำนาจจำแนกมีค่า อยู่ระหว่าง 0.495 – 0.887		
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการบริหารความขัดแย้ง มีค่า 0.931		

จากตาราง 39 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นรายด้านของแบบสอบถาม ทั้งฉบับโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.931 และค่าอำนาจจำแนกมีค่า อยู่ระหว่าง 0.495 – 0.887 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับความเชื่อมั่นจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ พบว่า 1) ด้านที่ 5 ด้านการเอาชนะ มีค่าความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ 0.914 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ ระหว่าง 0.602 – 0.887 2) ด้านที่ 2 ด้านการยอมให้ มีค่าความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ 0.910 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ ระหว่าง 0.653 – 0.847 และ 3) ด้านที่ 4 ด้านการร่วมมือ มีค่าความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ 0.908 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ ระหว่าง 0.630 – 0.856

ตาราง 40 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นรายด้านของแบบสอบถาม
ทั้งหมดโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ด้านประสิทธิผลของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.841	1	.473
	2	.731
	3	.686
	4	.737
	5	.656
2. ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.935	6	.604
	7	.629
	8	.784
	9	.796
	10	.675
	11	.814
	12	.849
	13	.851
	14	.793
	15	.780
3. ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนสูง ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.949	16	.753
	17	.608
	18	.844
	19	.737
	20	.755
	21	.783
	22	.859
	23	.842

ตาราง 40 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
	24	.869
	25	.818
4. ด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.915	26	.739
	27	.825
	28	.869
	29	.779
	30	.725
ค่าอำนาจจำแนกมีค่า อยู่ระหว่าง 0.473 – 0.869		
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิผลของสถานศึกษา มีค่า 0.958		

จากตาราง 40 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นรายด้านของแบบสอบถาม ทั้งฉบับโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.958 และค่าอำนาจจำแนกมีค่า อยู่ระหว่าง 0.473 – 0.869 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับความเชื่อมั่นจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ พบว่า 1) ด้านที่ 3 ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.949 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ ระหว่าง 0.608 – 0.869 2) ด้านที่ 2 ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ 0.935 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ ระหว่าง 0.604 – 0.851 และ 3) ด้านที่ 4 ด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีค่าความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ 0.915 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ ระหว่าง 0.725 – 0.869

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

Correlations

		X	X1	x2	x3	x4	x5	y	y1	y2	y3	y4
X	Pearson Correlation	1	.609**	.755**	.845**	.783**	.695**	.596**	.537**	.586**	.543**	.465**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	347	347	347	347	347	347	347	347	347	347	347
X1	Pearson Correlation	.609**	1	.164**	.378**	.176**	.438**	.116*	.050	.066	.141**	.153**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.000	.001	.000	.031	.353	.222	.008	.004
	N	347	347	347	347	347	347	347	347	347	347	347
x2	Pearson Correlation	.755**	.164**	1	.693**	.768**	.237**	.562**	.542**	.604**	.462**	.400**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	347	347	347	347	347	347	347	347	347	347	347
x3	Pearson Correlation	.845**	.378**	.693**	1	.663**	.435**	.593**	.523**	.573**	.543**	.478**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	347	347	347	347	347	347	347	347	347	347	347
x4	Pearson Correlation	.783**	.176**	.768**	.663**	1	.359**	.631**	.605**	.661**	.558**	.435**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	347	347	347	347	347	347	347	347	347	347	347
x5	Pearson Correlation	.695**	.438**	.237**	.435**	.359**	1	.346**	.310**	.314**	.337**	.277**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	347	347	347	347	347	347	347	347	347	347	347
y	Pearson Correlation	.596**	.116*	.562**	.593**	.631**	.346**	1	.897**	.897**	.900**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.031	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	347	347	347	347	347	347	347	347	347	347	347

	N	347	347	347	347	347	347	347	347	347	347	347
y1	Pearson Correlation	.537**	.050	.542**	.523**	.605**	.310**	.897**	1	.814**	.733**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000	.353	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	347	347	347	347	347	347	347	347	347	347	347
y2	Pearson Correlation	.586**	.066	.604**	.573**	.661**	.314**	.897**	.814**	1	.724**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.000	.222	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	347	347	347	347	347	347	347	347	347	347	347
y3	Pearson Correlation	.543**	.141**	.462**	.543**	.558**	.337**	.900**	.733**	.724**	1	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	347	347	347	347	347	347	347	347	347	347	347
y4	Pearson Correlation	.465**	.153**	.400**	.478**	.435**	.277**	.873**	.664**	.665**	.761**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	347	347	347	347	347	347	347	347	347	347	347

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ภาคผนวก ช

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนา
ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

**แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่าง
การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**

ชื่อผู้วิจัย	นางสาวอภิสรรา ศรีบุญกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
คณะกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์	ผศ.ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.วิญญู ทองเหล่า กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์	
ตำแหน่ง	
สถานที่ทำงาน	
วันเดือนปีที่สัมภาษณ์	
เริ่มการสัมภาษณ์เวลา	
สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา	
คำชี้แจง	<p>1. แบบสัมภาษณ์ สำหรับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2</p> <p>2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2</p> <p style="padding-left: 40px;">ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการร่วมมือ</p> <p style="padding-left: 40px;">ผู้วิจัยจึงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2</p> <p>3. การสัมภาษณ์มีความสำคัญอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านผู้เชี่ยวชาญในการให้สัมภาษณ์ในครั้งนี้</p>

1.การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา

ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการร่วมมือ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เชี่ยวชาญ

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้ให้ความอนุเคราะห์เพื่องานวิจัยในครั้งนี้
นางสาวอภิสรฯ ศรีบุศยกุล นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ซ
ภาพประกอบการวิจัย



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร
คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร เมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2565



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2565



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่
 อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตร
 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2565



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ นายชุมพล ชัยปัญญา
 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
 เมื่อวันที่ 11 มีนาคม 2565



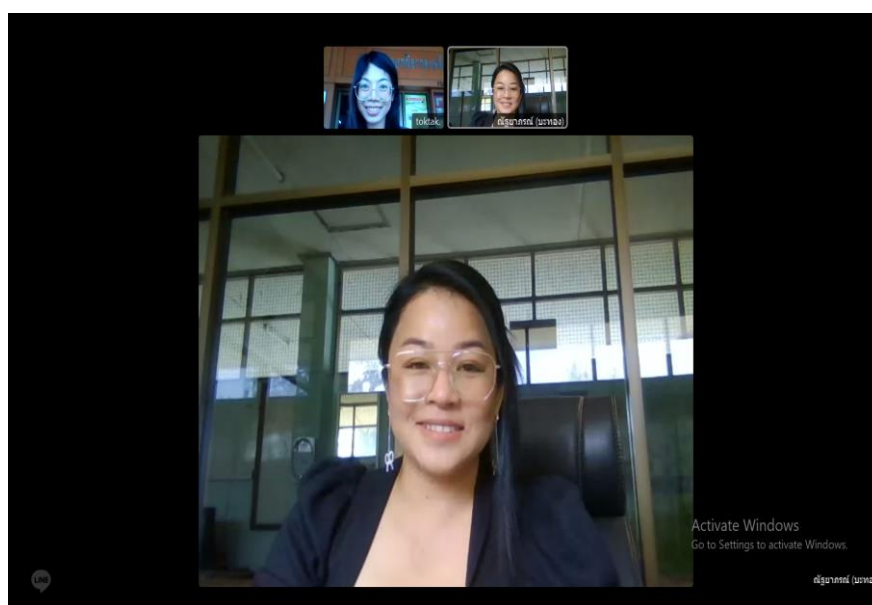
ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ ดร.พิชานันท์ นิธิวิรุฬห์
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2565



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นางสาวนวลอนงค์ ไชยวงศ์คต
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสุทิมงคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เมื่อวันที่ 7 มีนาคม 2565



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นางสาวเบญญา สัพโส
 ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปะฮี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2565



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นางสาวณัฐยาภรณ์ เล็กสิงห์โต
 ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปะทองนาหัวช้าง สำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2565



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นางรัชนีกร อ้วนแก้ว

ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดสุทธินมงคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
เมื่อวันที่ 7 มีนาคม 2565



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นางชัชธีรา กองแก้ว

ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านเปือยทานตะวันพิทยาสรรพ์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2
เมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2565

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวอภิสรรา ศรีบุญศยกุล
วัน เดือน ปีเกิด	7 ธันวาคม พ.ศ. 2537
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	414 หมู่ 2 ตำบลสว่างแดนดิน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนวัดสุทิมงคล ตำบลพรรณา อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2549	ระดับประถมศึกษา โรงเรียนหนองหนองพะเนาวิมลภาพที่ 126 ตำบลสว่างแดนดิน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2552	ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสว่างแดนดิน ตำบลสว่างแดนดิน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2555	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนขอนแก่นวิทยายน ตำบลในเมือง อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
พ.ศ. 2561	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต (คช.บ.) สาขาวิชาเอกการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์
พ.ศ. 2565	ปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2561	ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย โรงเรียนวัดสุทิมงคล ตำบลพรรณา อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
พ.ศ. 2561	ตำแหน่ง ครู โรงเรียนวัดสุทิมงคล ตำบลพรรณา อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2