

ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

The Relationship Between Conflict Management of School Administrators and School Effectiveness

Under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2

อภิสรดา ศรีบุญศยกุล¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์² ดร.ปิญญ์ ทองเหลา³

Apissara Sribussayakul¹ Asst. Prof. Dr.Ploenpit Thummarat² Dr.Pinyo Tonglao³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และหาแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา 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 ด้านที่ 1 การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา มีอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.495 – 0.887 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.931 และด้านที่ 2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.473 – 0.869 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.958 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ t-test, F-test (One-way ANOVA) ใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation)

ผลการวิจัย พบว่า

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

คำสำคัญ: การบริหารความขัดแย้ง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

¹ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

¹Master of Education Program in Educational Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

²อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

²Course teacher in Master of Education Program And Doctor of Education Program in Educational Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

³ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหนองหลวงศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

³Director Senior Professional Level Nongwangwittaya School the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon

*ผู้ติดต่อ, อีเมล: อภิสรดา ศรีบุญศยกุล, ttoktakii@gmail.com

รับเมื่อ 28 เมษายน 2565 แก้ไข 21 พฤษภาคม 2565 ตอรับ 25 พฤษภาคม 2565

4. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง 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 เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ให้สำเร็จร่วมกัน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนควรได้พูดคุยกันหรือปรึกษาหารือกันอยู่เป็นประจำ

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

ภูมิหลัง

ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่บุคคล องค์กร และสังคมไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เนื่องจากความขัดแย้งเป็นเรื่องที่บุคคลมีทัศนคติ ค่านิยม ความคิดเห็น ความสนใจที่แตกต่างกันจนนำมาสู่การถกเถียง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และความขัดแย้งเชิงอารมณ์ อันจะนำมาซึ่งความขุ่นเคืองใจ การแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยวิธีการต่าง ๆ ของผู้บริหารส่วนใหญ่ จึงไม่เหมือนกัน เนื่องมาจากบุคคลมีความแตกต่างกันในแง่ของทัศนคติ ค่านิยม แนวคิด ความสนใจ เกิดเป็นความขัดแย้งด้านบุคลิกภาพ ความขัดแย้งทางความคิด ความขัดแย้งในเรื่องของผลประโยชน์ ซึ่งความขัดแย้งที่เกิดขึ้นมีทั้งคุณทั้งโทษ อาจนำมาซึ่งความแตกแยก หรืออาจนำมาซึ่งการกระตุ้นเสริมแรงให้องค์กรเจริญเติบโตก้าวหน้า ความขัดแย้งจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารไม่อาจละเลยได้

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ย่อมเป็นองค์กรหนึ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงปัญหาหรือความขัดแย้งที่สำคัญที่อาจเกิดขึ้นได้ เช่น วิธีการทำงาน ค่านิยม ความเชื่อและปรัชญาในการดำรงชีวิตแตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีหน้าที่โดยตรงที่จะต้องบริหารความขัดแย้งอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การบริหารความขัดแย้งด้วยวิธีการต่าง ๆ จึงเป็นทักษะที่จำเป็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนเพื่อเป็นแนวทางของการสร้างความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงาน โดยจำแนกวิธีการบริหารความขัดแย้งไว้ 5 แบบ ดังนี้ 1) แบบหลีกเลี่ยง 2) แบบยอมให้ 3) แบบประนีประนอม 4) แบบร่วมมือ และ 5) แบบเอาชนะ ซึ่งการบริหารความขัดแย้งแต่ละวิธีก็จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญและความสนใจกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งความร่วมมือในการประสานงานและบรรยากาศของสถานศึกษา

หากมีการบริหารความขัดแย้งได้ภายในและภายนอกองค์กร ย่อมทำให้เกิดประสิทธิผลกับทุกองค์กร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลมีศักยภาพ เป็นคนดีมีปัญญา มีคุณภาพมีชีวิตที่ดี เพื่อสร้างคนไทยและการปฏิรูปการศึกษาไทย มีคุณภาพได้มาตรฐานระดับสากล มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนซึ่งต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ดังคำกล่าวที่ว่า การมีทรัพยากรมากเท่าใดไม่สำคัญเท่ากับความความสามารถในการบริหารจัดการคุณภาพของคน ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำองค์กรที่มีอิทธิพลต่อปัจเจกบุคคล ในการลดปัญหาความขัดแย้งทางความคิด และสร้างความเป็นเอกภาพในสังคม โดยเฉพาะสถานการณ์ที่มีความแปรผันสูงอย่างในปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารให้สามารถจัดการกับความขัดแย้งในสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ โดยเฉพาะสถานศึกษาในสังกัดซึ่งมีการจัดการศึกษาที่หลากหลาย อาจมีสภาพที่แตกต่างในด้านอัตลักษณ์ วิถีชีวิต ภาษา ศาสนา วัฒนธรรม และการจัดการศึกษาที่หลากหลาย เป็นสังคมพหุวัฒนธรรม ผู้บริหารจึงต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และลักษณะในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ความขัดแย้งให้สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมปัจจุบันและสังคมอนาคตได้อย่างสันติและมีความสุข สามารถเรียนรู้และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า การบริหารความขัดแย้งมีส่วนเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษามาก เพราะปัญหาความขัดแย้งมักจะเกิดขึ้นอยู่เสมอในการบริหารงานระดับต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเผชิญกับสถานการณ์อยู่เป็นประจำ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาอาจจะใช้การบริหารความขัดแย้งที่กล่าวมาข้างต้น มาใช้ในการแก้ปัญหา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อเป็นการทำความเข้าใจวิธีการบริหารความขัดแย้ง สร้างความผูกพัน เกิดแนวทางพัฒนา และนำวิธีการบริหารความขัดแย้งมาบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างสุข ความผูกพันต่อสถานศึกษาได้ต่อไป

คำถามการวิจัย

1. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
4. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
5. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร
6. แนวทางการพัฒนาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นอย่างไร

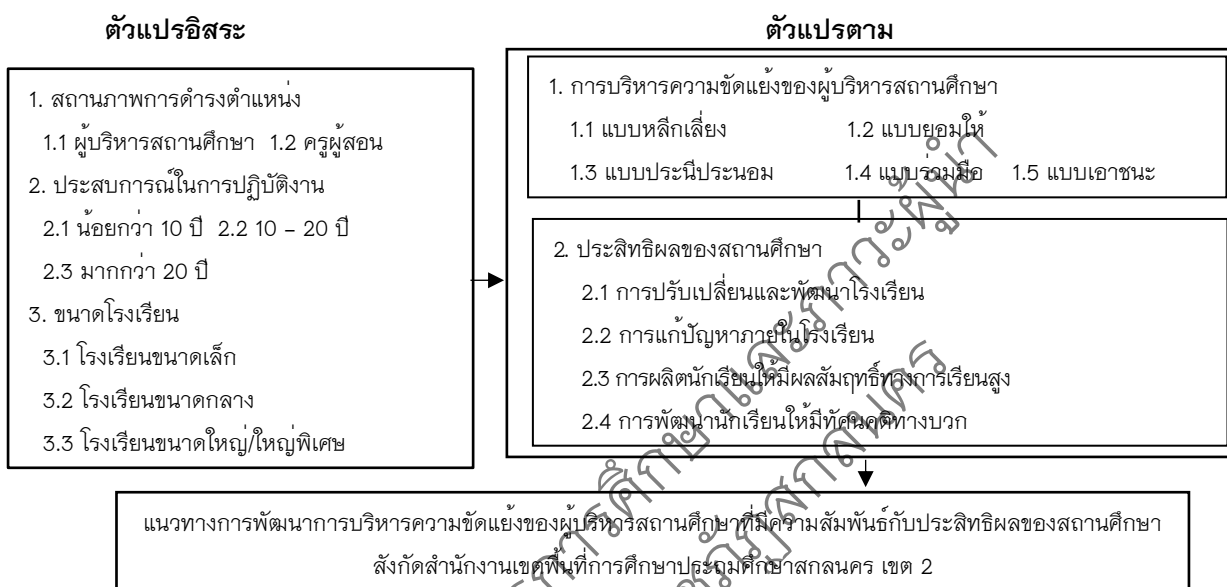
ความมุ่งหมายของการวิจัย

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 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

6. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 3,461 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 242 คน และกลุ่มครูผู้สอนจำนวน 3,219 คน จากทั้งหมด 255 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน จำนวน 341 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 347 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 81 คน และครูผู้สอน จำนวน 266 คน จาก 81 โรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัยให้ทราบและขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว ซึ่งได้รับการตอบกลับแบบสอบถามกลับมาทั้งสิ้น 347 ฉบับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test ชนิด Independent samples การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
3. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน พบว่า
 - 3.1 การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการหลีกเลี่ยงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 - 3.2 การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการร่วมมือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการยอมให้
 - 3.3 การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา 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 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

4.3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

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

6. แนวทางการพัฒนาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 คือ ด้านการร่วมมือ โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างกิจกรรมสานสัมพันธ์ให้ครูได้เกิดการทำกิจกรรมร่วมกัน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนควรร่วมกันทำงานเต็มความสามารถ สามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้ให้สำเร็จร่วมกัน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนควรได้พูดคุยกันหรือปรึกษารื้อฟื้นกันอย่างเปิดเผย

อภิปรายผลการวิจัย

1. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการแก้ปัญหาคความขัดแย้งโดยการสร้างความร่วมมือระหว่างคู่ขัดแย้ง เพื่อให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เป็นผลให้การกิจของสถานศึกษาสำเร็จได้ตามเป้าหมาย สอดคล้องกับผลการศึกษาคความคิดเห็นโดยส่วนใหญ่ว่า วิธีการที่ส่งผลทางด้านบวกต่อองค์กร ทำให้เกิดมุมมองที่มีความหลากหลายในการแก้ปัญหา และส่งผลให้มีการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแทนลัดดา บัณฑิต และจิณณวัตร ปะโคทัง (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 พบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและทุกแบบ อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพเป็นสถานศึกษาที่มีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพนักเรียนให้ถึงจุดสูงสุด สามารถออกไปสู่ระบบสังคมภายนอกได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 67) ได้สรุปว่า ประสิทธิภาพ หมายถึงการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ทั้งในด้านผลผลิตและผลลัพธ์ตามพันธกิจอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

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

3.1 การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความขัดแย้งเป็นสิ่งที่บุคคล องค์การ และสังคมไม่สามารถหลีกเลี่ยงหรือหนีได้โดยไร้ซึ่งความขัดแย้ง เพื่อให้การทำงานดำเนินต่อไปได้ด้วยความราบรื่น สอดคล้องกับแนวคิดของ จิราวัฒน์ เขียนรูปครุฑ (2558, หน้า 24) ที่สรุปว่า ความขัดแย้งหมายถึง บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงานร่วมกันหรือมีผลประโยชน์เกี่ยวข้องกัน มีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกัน มีค่านิยมเป้าหมาย และวิธีการทำงานแตกต่างกันทำให้เกิดการตัดสินใจไม่ตรงกัน

3.2 การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้รับการอบรมและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ทำให้มีวุฒิทางอารมณ์มากขึ้น ใช้เหตุผลในการตัดสินใจมากกว่าใช้อารมณ์ มีความคิดรอบคอบ ทำให้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่ส่งผลที่แตกต่างอันต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา กระสังข์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนที่ขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อริศรา โยศรีคุณ (2556, หน้า 85) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า ครูที่สังกัดสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ปฏิบัติงานหรือบุคลากรมีความพึงพอใจในงาน ส่งผลให้ปฏิบัติงานทุกอย่างด้วยความตั้งใจจริงและทำอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมาลย์ สิทธิทอง (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็น เพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา ที่ร่วมกันพัฒนาปรับเปลี่ยนแปลงวิถีดำเนินงานทั้งด้านวิชาการการเรียนการสอน เพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป สามารถดำเนินงานในสถานศึกษา ทั้งการบริหารจัดการการเรียนการสอน จนสามารถทำให้นักเรียนส่วนใหญ่ในสถานศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป ความสามารถทางด้านวิชาการของนักเรียน และความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานการบริหาร และการอบรมคุณธรรมของนักเรียน นอกจากการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดีและทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเองมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของสัมฤทธิ์ อ่างเพ็ง (2551, หน้า 30 – 31) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน และได้สังเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ จึงได้กำหนดตัวชี้วัดสำหรับวัดประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะของนักเรียน ความพึงพอใจของครู และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

4.3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ทุกขนาด ทุกระดับ มีแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา มีการกำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีประสิทธิภาพ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการวางแผนระบบการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กมลลักษณ์ สิทธิรัตน์ ณ นครพนม (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูพระ และครูฆราวาส และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา (X) และประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมี

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .596 ส่วนการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน และประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสูงขึ้น ก็จะส่งผลให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สูงขึ้นด้วยเช่นกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็น เข้าใจและเห็นว่าการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษานั้นมีความสัมพันธ์กันและส่งผลต่อกัน ไม่ว่าจะนำวิธีการบริหารมาใช้จัดการในสถานศึกษาที่มีคุณภาพและคุณลักษณะอื่น ๆ ล้วนส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปันต์ดา จันต้อย และสิรินธร ลินจินดาวงศ์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งกับประสิทธิผลของสถานศึกษา เครือข่ายการศึกษาสุนทรภู่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจระยอง เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

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

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน ให้อยู่ในระดับที่ดีมากกว่าเดิม เช่น ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน คือ นำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมาเป็นข้อมูลในการวางแผน นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น คอมพิวเตอร์ วิดีโอ โทรทัศน์ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการร่วมมือ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนั้นควรมีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการร่วมมือ โดยควรสร้างกิจกรรมสานสัมพันธ์ให้ครูได้เกิดการทำกิจกรรมร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนควรร่วมกันทำงานเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้ให้สำเร็จร่วมกัน และควรได้พูดคุยกันหรือปรึกษาหารือกันอย่างเปิดเผย

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในตัวแปรหรือองค์ประกอบอื่น

2.3 ควรศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กมลลักษณ์ สิทธิรัตน์ ณ นครพนม. (2558). ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิรารัตน์ เขียนรูปครุฑ. (2558). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. เข้าถึงได้จาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/57990081.pdf 15 สิงหาคม 2564.
- แทนลัดดา บัญชี และจิณณวัตร ประโคทัง. (2561). การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2. เข้าถึงได้จาก <https://shorturl.asia/KmskH> 15 สิงหาคม 2564.
- ปนัดดา จันต้อย และสิรินธร สิ้นจินดาวงศ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายการศึกษาสุนทรภู่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจระยอง เขต 2. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, 14(2), หน้า 3 – 12
- รุ่งนภา กระสังข์. (2559). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. เข้าถึงได้จาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/57950042.pdf 17 มีนาคม 2565.
- วิมาลย์ ลีทอง. (2563). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร. เข้าถึงได้จาก https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/file_att1/2020080861421229119_fulltext.pdf 15 สิงหาคม 2564.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน : การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 30. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อริศรา โยศรีคุณ. (2556). การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. สารนิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.