

การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
The school administrators' conflict management that affected the teachers
at Nakhon Si Thammarat primary educational
service area office 2 teamworking

วีรชัย ปานการ

Weerachai Pankan

สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี

Supattara Pusitattanavalee

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช

Mahamakut Buddhist University Srithammasokkarat Campus

Email : Weerachai.pan@student.mbu.ac.th



Received: 5 May 2025; Revised: 26 July 2025; Accepted: 11 September 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาเกี่ยวกับระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามมุมมองของครู 2) เพื่อศึกษาเกี่ยวกับระดับการทำงานร่วมกันเป็นทีมของครู 3) เพื่อศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู 4) เพื่อศึกษาตัวแปรที่สามารถทำนายการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการทำงานร่วมกันเป็นทีมของครู กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 คน เครื่องมือการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงในทุกด้าน โดยการจัดลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การหลีกเลี่ยง, การร่วมมือ, และการประนีประนอม ตามลำดับ ส่วนการยอมให้และการเอาชนะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

2) การทำงานเป็นทีมของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงในทุกด้าน โดยการจัดลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การไว้วางใจซึ่งกันและกัน, การสื่อสาร, การมีเป้าหมายร่วมกัน และการมีมนุษยสัมพันธ์ ส่วนการร่วมมือและการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

3) ความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู โดยมีความสัมพันธ์ที่ระดับสูงมากและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4) ตัวแปรการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ได้แก่ ด้านการยอมให้, ด้านการเอาชนะ, ด้านการหลีกเลี่ยง, และด้านการประนีประนอม ซึ่งสามารถทำนายการ

ทำงานเป็นทีมของครูได้ถึงร้อยละ 80.70 โดยสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานมีดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.022 + .333(X_5) + .325(X_2) + .102(X_1) + .010(X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .442(X_2) + .403(X_5) + .127(X_1) + .012(X_3)$$

คำสำคัญ: การบริหารความขัดแย้ง, ผู้บริหารสถานศึกษา, การทำงานเป็นทีม

Abstract

The objectives of this research article were 1) to study the school administrators' conflict management level from the teachers 2) to study the teachers at Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2 teamworking, 3) to study the relationship between the school administrators' conflict management and teachers' teamworking, and 4) to forecast the school administrators' conflict management that affected the teachers at Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2 teamworking. The samples were 327 person. A questionnaire is used to investigate the data. Frequency, percentile, mean, standard deviation, Pearson's product – moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis were used to analyzed the data.

The results of research were found that

1) The school administrators's conflict management were in a good level, at the same average, followed by avoiding conflict, cooperation, conflict compromission, losing and overcoming conflict.

2) The teachers teamworking were in a good level, at the same average, followed by teacher's trust, communication, sharing goals, interpersonal relationship, cooperation, and participation.

3) The relationship between the school administrators' conflict management and teachers' teamworking was high-positive, significantly at .001 level.

4) The variables of losing conflict, overcoming conflict, avoiding conflict, and conflict compromission forecasted teachers teamworking for 80.70 percent. This forecasting equation could be described as:

A. Unstandardized score

$$\hat{Y} = 1.022 + .333(X_5) + .325(X_2) + .102(X_1) + .010(X_3)$$

B. Standardized score

$$\hat{Z} = .442(X_2) + .403(X_5) + .127(X_1) + .012(X_3)$$

Keywords: Conflict Management, The School Administrators, Teamworking

บทนำ

ในสังคมศตวรรษที่ 21 นั้นเป็นยุคแห่งการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นยุคที่คนในสังคมนั้นมีความหลากหลายในทุกมิติ อีกทั้งมีความเหมือนและแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง ไม่ว่าจะเป็นในด้านความรู้ ด้านความสามารถ ด้านประสบการณ์ ภูมิหลัง ทัศนคติ ค่านิยม และความต้องการ ความหลากหลายดังกล่าวหล่อหลอมรวมให้บุคคลมีกระบวนการคิด การกระทำและพฤติกรรมการแสดงออกที่ต่างกันอย่างสิ้นเชิง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก็เป็นปัจจัยที่ส่งผลก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้นในสังคม (เศรษฐพล บัวงาม, 2563) จากการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบันที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ส่งผลให้สถานศึกษาต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับยุคสมัย โดยเน้นถึงความหลากหลายของบุคลากรภายในสถานศึกษา ทั้งในด้านช่วงวัย วุฒิ การศึกษา บุคลิกภาพ ค่านิยม และความสามารถ ครูในยุคนี้ต้องรับผิดชอบหน้าที่ที่หลากหลาย ทั้งการจัดการเรียนการสอนและสนองนโยบายที่เกี่ยวข้อง

หากครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้ทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยใช้ความถนัดและความสามารถที่แตกต่างกันมาปรับใช้ในการทำงานร่วมกัน ก็จะส่งผลให้การทำงานนั้นประสบความสำเร็จ ได้งานที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ และส่งผลให้เกิดความสามัคคีกันภายในสถานศึกษา แต่อย่างไรก็ตามการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาก็อาจจะก่อให้เกิดปัญหาและความขัดแย้ง ซึ่งความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษานั้นอาจเกิดมาจากการพิจารณาความดีความชอบ การปฏิบัติงานที่มีความเห็นไม่ตรงกัน ปัญหาส่วนตัว ผลประโยชน์ ครูหรือบุคลากรในสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ความแตกต่างระหว่างบุคคล การไม่ยอมรับซึ่งกันและกัน การใส่ร้ายป้ายสี ซึ่งปัญหาเหล่านี้เป็นสิ่งที่ทำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาไม่สามารถที่จะทำงานร่วมกันได้ และยังก่อให้เกิดความยุ่งยากมีอุปสรรคในการพัฒนาสถานศึกษา เกิดการแก่งแย่งแข่งขันกัน ในเมื่อไม่สามารถหลีกเลี่ยงและหลีกเลี่ยงความขัดแย้งในสถานศึกษาได้ จึงควรรู้จักหาสาเหตุของความขัดแย้งและการบริหารความขัดแย้ง เพราะผู้บริหารมีหน้าที่ที่จะต้องจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นให้คลี่คลายไปในทางที่ดีเหมาะสม (กฤษกรณ์ กำเนิดมณี, 2564)

การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทในการบริหารสถานศึกษาและมีความเป็นผู้นำในลักษณะต่าง ๆ มีการวางแผน มีกระบวนการในการทำงานเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารต้องปรับตัวและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพราะเทคโนโลยีในปัจจุบันนั้นมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว และอีกประการหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญ คือ จัดการทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา ถือเป็นยุทธศาสตร์สำคัญประการหนึ่งของการบริหารที่เป็นเงื่อนไขไปสู่ความเข้มแข็งของสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืน แต่อย่างไรก็ตาม ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารส่วนใหญ่ไม่ต้องการให้เกิดขึ้น (น้ำเพชร ชัยชมภู, 2565) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารความขัดแย้งถือว่าเป็นภารกิจที่ยากที่สุดสำหรับผู้บริหารที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาด้วยความรอบคอบ ไม่ควรละเลยกับปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในลักษณะทำตัวอยู่เหนือความขัดแย้ง ซึ่งในปัจจุบันไม่อาจกล่าวได้ว่า ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ดี ผู้บริหารที่ดีจะต้องยอมรับความขัดแย้งและพยายามหาวิธีในการแก้ปัญหาความขัดแย้งและพยายามทุกวิถีทางในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง เพราะความขัดแย้งเป็นพลังสำคัญอันหนึ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมขององค์การ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 เป็นส่วนราชการระดับกอง สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่รับผิดชอบบริหารจัดการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาให้แก่ประชากรในวัยเรียนระดับการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 188 โรงเรียน และมีครูจำนวน 2,099 คน และตรวจสอบการปฏิบัติ
หน้าที่ของข้าราชการและลูกจ้างฝ่ายการศึกษาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้องตามระเบียบ คำสั่ง
ข้อบังคับที่กำหนดไว้ เพื่อสนองนโยบายทางการศึกษาจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2, 2566) จากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้อง
ทำงานสนองนโยบายดังกล่าว ทำให้ต้องมีการกระจายงานไปสู่ข้าราชการครู และบุคลากรภายในโรงเรียน ซึ่ง
ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนนั้นต่างก็มีการะหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในแต่ละวันเป็นจำนวนมากอยู่แล้ว ซึ่ง
ส่งผลทำให้ครูมีการะงานเพิ่มมากขึ้นและต้องทำงานหลายอย่างพร้อมกัน และต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้
งานที่ได้รับมอบหมายนั้นเสร็จทันเวลาเมื่อครูมีการะงานเพิ่มมากขึ้นจึงทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน
ความคิดเห็นในการทำงานไม่ตรงกัน ทักษะที่แตกต่างกันในการทำงาน จึงเป็นเหตุก่อให้เกิดความขัดแย้งใน
การทำงานในที่สุด

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่
ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 2 เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการนำไปเป็นแนวทางการแก้ไข ปรับปรุง วางแผนและส่งเสริม
สนับสนุนการบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาเกี่ยวกับระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามมุมมองของครูใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2
- 2) เพื่อศึกษาเกี่ยวกับระดับการทำงานร่วมกันเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2
- 3) เพื่อศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการ
ทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2
- 4) เพื่อศึกษาตัวแปรที่สามารถทำนายการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการ
ทำงานร่วมกันเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ
(Survey Research) ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงานดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1) กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ในปีการศึกษา 2567 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 2,099 คน

1.2) กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 327 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1) เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลในการศึกษานี้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยอ้างอิงจากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและผลกระทบต่องานเป็นทีมของครูแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการหลีกเลี่ยง 2) ด้านการยอมให้ 3) ด้านการประนีประนอม 4) ด้านการร่วมมือ 5) ด้านการเอาชนะ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการติดต่อสื่อสาร 2) ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน 3) ด้านการมีส่วนร่วม 4) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ 5) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน 6) ด้านการร่วมมือ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

2.2) แบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา 3 ท่าน เพื่อประเมินความสมบูรณ์และความถูกต้องตามหลักวิชาการ รวมถึงการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67–1.00

2.3) แบบสอบถามได้ถูกนำไปทดลองใช้กับครูที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ก่อนนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha, 1990) ซึ่งให้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .974 โดยด้านการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่น .951 และด้านการทำงานเป็นทีมของครู มีค่าความเชื่อมั่น .982

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยนี้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1) ผู้วิจัยยื่นขอหนังสืออนุญาตจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช เพื่อส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ขอความอนุเคราะห์ให้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ในการศึกษา

3.2) แบบสอบถามถูกส่งให้กลุ่มตัวอย่างผ่านระบบ amss โดยผู้เข้าร่วมการวิจัยตอบแบบสอบถามผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ (Google Form) ซึ่งถูกส่งไปยังโรงเรียนภายในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

3.3) หลังจากได้รับข้อมูลกลับมา ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับ จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปสู่การสรุปผลตามระเบียบวิธีการวิจัยที่วางไว้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษานี้ดำเนินการโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ หลังจากที่ได้จัดเตรียมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 3.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ
- 3.2) การศึกษาระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 3.3) การศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครู วิเคราะห์ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 3.4) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
- 3.5) การศึกษาตัวแปรพยากรณ์การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู วิเคราะห์โดยใช้การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise Method)

ผลการวิจัย

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 มีรายละเอียดแสดงไว้ในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ที่สะท้อนระดับการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร ในภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	การหลีกเลี่ยง	4.38	0.61	มาก
2	การยอมให้	4.33	0.67	มาก
3	การประนีประนอม	4.36	0.56	มาก
4	การร่วมมือ	4.37	0.58	มาก
5	การเอาชนะ	4.33	0.59	มาก
ภาพรวม		4.36	0.52	มาก

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลใน ตารางที่ 1 พบว่า ระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$) = 4.36, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การหลีกเลี่ยง (X_1) ($\bar{X}$) = 4.38, S.D. = 0.61) รองลงมาคือ การร่วมมือ (X_4) ($\bar{X}$) = 4.37, S.D. = 0.58) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การยอมให้ (X_2) ($\bar{X}$) = 4.33, S.D. = 0.67) และ การเอาชนะ (X_5) ($\bar{X}$) = 4.33, S.D. = 0.59)

2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการทำงานร่วมกันเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ได้แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความสามารถในการทำงานเป็นทีมของครู ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	การทำงานเป็นทีมของครู	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	การติดต่อสื่อสาร	4.41	0.61	มาก
2	การมีเป้าหมายเดียวกัน	4.35	0.61	มาก
3	การมีส่วนร่วม	4.32	0.58	มาก
4	การมีมนุษยสัมพันธ์	4.33	0.63	มาก
5	การไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.43	0.46	มาก
6	การร่วมมือ	4.33	0.61	มาก
ภาพรวม		4.36	0.49	มาก

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลใน ตารางที่ 2 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Y_5) ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.46) รองลงมาคือ การติดต่อสื่อสาร (Y_1) ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.61) ขณะที่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การมีส่วนร่วม (Y_3) ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = 0.58)

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างระดับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยใช้ค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) รายละเอียด แสดงไว้ในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างตัวแปรด้านการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สถานศึกษา และการทำงานเป็นทีมของครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

การบริหารความขัดแย้งของ ผู้บริหารสถานศึกษา (X)	การทำงานเป็นทีมของครู (Y)						ผลรวม
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	$Y_{รวม}$
X_1	.607***	.598***	.663***	.663***	.454***	.729***	.745***
X_2	.722***	.745***	.689***	.803***	.502***	.725***	.841***
X_3	.437***	.695***	.601***	.584***	.424***	.614***	.672***
X_4	.540***	.617***	.562***	.685***	.435***	.600***	.690***
X_5	.671***	.664***	.713***	.785***	.425***	.835***	.826***
ผลรวม $X_{รวม}$	.692***	.767***	.746***	.816***	.518***	.810***	.873***

จากผลการวิเคราะห์ใน ตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) แสดงให้เห็นว่าการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร สถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการทำงานเป็นทีมของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ในระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .873 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001

4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ถูก นำมาใช้เพื่อคัดเลือกตัวแปรด้านการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความเหมาะสมที่สุดใน

การสร้างสมการพยากรณ์เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรายละเอียดแสดงไว้ในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อระบุปัจจัยด้านการบริหารความขัดแย้ง ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

การบริหารความขัดแย้ง ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนดิบ		คะแนน มาตรฐาน	t	Sig.
	B	Std. Error	β		
ค่าคงที่ (Constant)	1.022	.101		10.104	.000
การหลีกเลี่ยง (X_1)	.102	.033	.127	3.082	.002
การยอมให้ (X_2)	.325	.031	.442	10.568	.000
การเอาชนะ (X_5)	.333	.033	.403	10.181	.000

$R = .898$, $R^2 = .807$, $\text{Adjusted } R^2 = .804$, $S.E._{\text{EST}} = .216$, $F = 336.149$, $\text{Sig.} = .000$

จาก ตารางที่ 4 พบว่า มีตัวแปรด้านการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ที่เป็น ตัวแปรพยากรณ์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด คือ การหลีกเลี่ยง (X_1), การยอมให้ (X_2), และ การเอาชนะ (X_5) ซึ่ง ตัวแปรทั้ง 4 ด้าน สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 80.70 ($R^2 = .807$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อนำตัวแปรเหล่านี้ไปสร้าง สมการพยากรณ์ สามารถแสดงในรูปแบบ คะแนนดิบ และ คะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ:

$$\hat{Y} = 1.022 + .333(X_5) + .325(X_2) + .102(X_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน:

$$\hat{Z} = .442(X_2) + .403(X_5) + .127(X_1)$$

อภิปรายผล

1) ผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ใช้ แนวทางการบริหารความขัดแย้งใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การหลีกเลี่ยง 2) การยอมให้ 3) การประนีประนอม 4) การร่วมมือ และ 5) การเอาชนะ โดยในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ผู้วิจัยขออภิปรายได้ว่า อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดการความขัดแย้งผ่านกระบวนการที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการวิเคราะห์ ต้นเหตุของปัญหา การเลือกแนวทางที่เหมาะสม รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา เช่น การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การทำงานร่วมกัน และการประสานความร่วมมือภายในองค์กร ซึ่งแนวทาง ดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ (Robbins, 1996) ที่ระบุว่า ความขัดแย้งเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นโดย ธรรมชาติและหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น ผู้บริหารควรใช้ความขัดแย้งเป็นแรงผลักดันเชิงสร้างสรรค์ แม้ว่าความ ขัดแย้งอาจเป็นอุปสรรคในบางกรณี แต่ก็สามารถกระตุ้นให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ และช่วยพัฒนากลยุทธ์การ

บริหารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กร และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (น้ำเพชร ชัยชมภู, 2565) ซึ่งศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลระหว่างคู่ขัดแย้ง เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และพยายามหาทางออกที่เป็นกลางเพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ทุกฝ่าย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (รุ่งทิพา บุราณศรี, 2565) ซึ่งศึกษาแนวทางการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า การบริหารความขัดแย้งของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการใช้กลยุทธ์ที่หลากหลาย เช่น การเจรจาต่อรอง การประนีประนอม และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความร่วมมือ เป็นแนวทางที่ช่วยลดความตึงเครียดในองค์กร

2) การทำงานเป็นทีมของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ครอบคลุม 6 ด้าน ได้แก่ (1) การติดต่อสื่อสาร (2) การมีเป้าหมายร่วมกัน (3) การมีส่วนร่วม (4) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี (5) การสร้างความไว้วางใจ และ (6) ความร่วมมือในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ผู้วิจัยอธิบายได้ว่า อาจเป็นเพราะการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษามีความสำคัญต่อการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งเกิดขึ้นทั้งในระหว่างปฏิบัติงาน ก่อนเริ่มงาน และภายหลังเสร็จสิ้นงาน ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด คอยช่วยเหลือกัน และใช้เวลาร่วมกันอย่างมีคุณภาพ ส่งผลให้เกิดการสื่อสารที่เปิดกว้าง มีความร่วมมือที่ดี มีเป้าหมายที่ชัดเจน และความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร ทำให้เกิดบรรยากาศแห่งความไว้วางใจในองค์กร ซึ่งแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ (Gary Yukl, 2013) ที่กล่าวว่า ความไว้วางใจ ความสามัคคี และความร่วมมือ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จ การทำงานที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและกัน การประสานงาน และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (ขจรศักดิ์ จันทร์สว่าง, 2566) ซึ่งศึกษาการใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากการที่ครูร่วมกันวางแผนงาน มีเป้าหมายร่วมกัน และพร้อมทั้งรับบทบาทผู้นำและผู้ตามอย่างเหมาะสม ครูให้ความร่วมมือในการเผชิญกับปัญหา และสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (กาญจนาวิดี ไชยสงค์, 2567) ซึ่งศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากมีปัจจัยสนับสนุนสำคัญคือ การบูรณาการงานผ่านการทำงานเป็นทีม ส่งผลให้การพัฒนางานเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

3) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารความขัดแย้งแบบเอาชนะ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับ การทำงานเป็นทีมของครูด้านความร่วมมือ อย่างมี

นัยสำคัญที่ระดับ .001 รองลงมา การบริหารความขัดแย้งแบบยอมให้ มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากกับ การทำงานเป็นทีมของครูด้านมนุษยสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ขณะที่ การบริหารความขัดแย้งแบบ ประนีประนอม มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับ การทำงานเป็นทีมด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า แนวทางการ บริหารความขัดแย้งของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญต่อการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของครู โดยเมื่อความ ขัดแย้งได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม บุคลากรภายในโรงเรียนสามารถร่วมมือกันทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ (ณัชรีย์ คำไพ, 2564) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร ความขัดแย้งของผู้บริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง พบว่า ทั้งสอง ปัจจัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($r_{xy} = .797$) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ (สุทธาทิพย์ ทิพย์โสตร์, 2564) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารความขัดแย้งของ ผู้บริหารกับขวัญกำลังใจของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง โดยวิธีที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจมากที่สุดคือ การบริหารความขัดแย้ง แบบยอมให้และประนีประนอม ขณะที่ การบริหารแบบเอาชนะมีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด และสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ (Bahadir Gulbahar, et al., 2022) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การมีส่วนร่วมของครู ทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีม และความสามารถในการจัดการความหลากหลายภายในห้องเรียน พบว่า การมี ส่วนร่วมของครูส่งผลเชิงบวกต่อทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีม ผ่านกลไกของการบริหารจัดการห้องเรียนที่มี ประสิทธิภาพ ซึ่งได้รับการยืนยันโดย การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis)

4) ตัวแปรพยากรณ์ด้านการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ การหลีกเลี่ยง การยอมให้ การประนีประนอม การร่วมมือ และการเอาชนะ สามารถทำนายการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการ วิเคราะห์ระบุว่า 3 ตัวแปรหลักที่มีอิทธิพลสูงสุด ต่อการทำงานเป็นทีมของครู ได้แก่ ตัวแปรที่ดีที่สุดคือ ด้าน การยอมให้ รองลงมาคือ ด้านการเอาชนะ และด้านการหลีกเลี่ยง โดย ตัวแปรทั้ง 3 ด้านสามารถอธิบาย ความแปรปรวนของการทำงานเป็นทีมของครูได้ถึงร้อยละ 80.70 สามารถนำเสนอเป็นสมการพยากรณ์ใน รูปแบบคะแนนดิบ ได้ดังนี้: $\hat{Y} = 1.022 + .333(X_5) + .325(X_2) + .102(X_1)$ และ สมการพยากรณ์ในรูปแบบ คะแนนมาตรฐาน: $\hat{Z} = .442(X_2) + .403(X_5) + .127(X_1)$ ทั้งนี้ผู้วิจัยอภิปรายได้ว่า การบริหารความขัดแย้งที่ มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องใช้แนวทางที่หลากหลาย โดยเฉพาะ การยอมให้ และ การประนีประนอม ซึ่งมี บทบาทสำคัญในการส่งเสริมความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีมครู สอดคล้องกับผลการวิจัยของ (กาญจนาวดี ไชยสงค์, 2567) ซึ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงาน เป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ด้าน การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง และ ความคิดสร้างสรรค์ สามารถทำนายการทำงานเป็นทีมของครูได้ ร้อยละ 61.60 และสอดคล้องกับผลการวิจัย ของ (ณัชรีย์ คำไพ, 2564) ซึ่งศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดระยอง มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยเฉพาะ การร่วมมือ การหลีกเลี่ยง การ ประนีประนอม และการใช้วิธีบังคับ ซึ่งสามารถทำนายประสิทธิผลได้ ร้อยละ 64.70 และสอดคล้องกับ

ผลการวิจัยของ (ธนพงษ์ จอมพระ, 2565) ซึ่งศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ศึกษาพบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในปราจีนบุรี เขต 1 มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถทำนายผลได้ถึง ร้อยละ 80.30 สรุปการบริหารความขัดแย้งที่ดีของผู้บริหาร ส่งผลโดยตรงต่อ ความร่วมมือและประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของครู การนำแนวทางที่เหมาะสม เช่น การยอมให้ ประนีประนอม และเอาชนะเมื่อจำเป็น สามารถช่วยลดปัญหาความขัดแย้ง และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในสถานศึกษา

สรุป

1) การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับสูงในทุกด้าน โดยการจัดลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การหลีกเลี่ยง, การร่วมมือ, และการประนีประนอม ตามลำดับ ส่วนการยอมให้และการเอาชนะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

2) การทำงานร่วมกันเป็นทีมของครูในภาพรวมอยู่ในระดับสูงในทุกด้าน โดยการจัดลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การไว้วางใจกันและกัน, การสื่อสาร, การมีเป้าหมายเดียวกัน สำหรับการมีมนุษยสัมพันธ์และการร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และการมีส่วนร่วมอยู่ในลำดับถัดมา

3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู พบว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูงมาก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4) ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่สำคัญที่สุดมี 3 ด้าน ได้แก่ การยอมให้ การเอาชนะ และการหลีกเลี่ยง ซึ่งสามารถทำนายการทำงานเป็นทีมของครูได้ถึงร้อยละ 80.70 โดยสมการพยากรณ์ถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานมีดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.022 + .333(X_5) + .325(X_2) + .102(X_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .442(X_2) + .403(X_5) + .127(X_1)$$

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1) ผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ควรได้รับการอบรมและพัฒนาในด้านการบริหารความขัดแย้ง เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำรูปแบบการบริหารความขัดแย้งมาใช้ในการพัฒนาการทำงานร่วมกันของครูในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและตรงตามบริบทของสถานศึกษา

1.2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูในสถานศึกษามีการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ครูทุกคนในสถานศึกษาได้มีการติดต่อสื่อสารมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และดึงศักยภาพของครูเพื่อมาพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

1.3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ควรมีการจัดฝึกอบรม ให้ความรู้ เพื่อเป็นแนวความรู้ให้กับครูและผู้บริหารสถานศึกษา ให้เห็นถึงความสำคัญของการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งหากเกิดขึ้นในสถานศึกษา รวมถึงจัดให้มีกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้ครูในสถานศึกษาได้เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เพื่อที่จะได้นำมาปรับใช้และแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1) ควรศึกษาเรื่อง การบริหารความขัดแย้งโดยใช้หลักธรรมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

2.2) ควรศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดความขัดแย้งในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

2.3) ควรศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา วาดิ ไชยสงค์. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- กฤษกรณ กำนัดมณี. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11. วารสารนาครบุตตรปริทรรศ. 13(2), 149-159.
- ขจรศักดิ์ จันทร์สว่าง. (2556). การใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- ณัชชรี คำไพ. (2564). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.
- ธนพงษ์ จอมพระ. (2565). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 1. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 19(85), 110-118.
- น้ำเพชร ชัยชมภู. (2565). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงราย. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- รุ่งทิวา บุราณศรี. (2565). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์. 9(3), 391.

- เศรษฐพล บัวงาม. (2563). การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุทธาทิพย์ ทิพย์ไสตร์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราชเขต 2. (2566). ข้อมูลสภาพทั่วไป. เรียกใช้เมื่อ 18 พฤศจิกายน พ.ศ. 2567, จาก <http://nst2.obec.go.th>
- Bahadir Gulbahar, et al. (2022). Examining the Relationships Among Teachers' Work Engagement, Teamwork Attitudes, and Efficacy for Classroom Diversity [Abstract]. *Insan & toplum the journal of humanity and society Abstracts*. 12, 155.
- Best, John W. (1986). *Research in Education*. 5thed. New Jersey : Prentice Hall Inc.
- Gary Yukl. (2013). *Leadership in Organization* Essex : Pearson Education Limited, 2013.
- Krejcie, K.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(2), 607-610.
- Robbins, S.P. (1996). *Organizational behavior : Concepts, controversies, applications*. (7th ed.). Englewood Cliffs, NJ : Prentice-hall.