

The Relationship between The Conflict Management of School Administrators and Effectiveness of School under The office of Local Administration Phichit province

Thongchai Junkrajang^{1*} Nattapoom Jubklai¹ Nutchapon Phijitwilailers¹ Daranpob Suwanno¹
Sippanon Chanplaeng¹ and Sathiraporn Chaowachai²

¹ Student of Educational Administration, Faculty of Education, Naresuan University, Thailand

² Assistant Professor of Educational Administration, Faculty of Education, Naresuan University, Thailand

* Corresponding author. E-mail: thongchaij57@gmail.com

ABSTRACT

The purposes of this research were (1) to study the conflict management of school administrators, (2) to study the effectiveness of school, and (3) to study the relationship between the conflict management of school administrators and the effectiveness of school under the office of local administration Phichit province. The sampling group in the research were 205 administrators and teachers in the schools under office for local administration Phichit province. The instrument in this research was a questionnaire with a 5-level estimation scale, 40 items. The data were analyzed by using mean, standard deviation, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. The results showed that The Overall results of the conflict management of school administrator study were at high level with a mean of 4.32. The study of the effectiveness of school with a mean of 4.48 found that the highest mean. The results of the study on the study on the relationship between the conflict management of school administrators and the effectiveness of school under the office of local administration Phichit province found that there was a positive correlation at a high correlation level ($r = 0.753$) is make any significantly difference at .01 level.

Keywords: The Conflict Management, Effectiveness of School, School Administrators

ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิจิตร

ธงชัย จันทร์กระจำจ^{1*} ณัฐภูมิ จับคล้าย¹ ณัชพล พิจิตรวิไลเลิศ¹ ดร.ณภาพ สุวรรณโน¹ สิปปนนท์ จันทร์แปลง¹
และ สติรพร เขาวรรณชัย²

¹ นิติศาสตราวุฒิกิจการศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ประเทศไทย

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: thongchai57@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา (2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา และ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิจิตร กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารและครู ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิจิตร จำนวน 205 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิจิตร โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับความสัมพันธ์สูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.753$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01

คำสำคัญ: การจัดการความขัดแย้ง, ประสิทธิภาพของสถานศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษา

© 2024 JAE: Journal of Applied Education

บทนำ

สังคมปัจจุบันมีความขัดแย้งมาก เพราะความหลากหลาย ความซับซ้อน และความรวดเร็วมีมากเกินไปเกินกว่ามนุษย์และสังคมจะเข้ามาและบริหารได้ มีตั้งแต่ความเชื่อที่ต่างกัน คุณค่าที่ต่างกัน การแก่งแย่งแข่งขัน ความไม่เป็นธรรมทางสังคม การทำงานขององค์การจากหลายภาคส่วนที่ขาดศักยภาพ ที่เอื้ออำนวยให้มนุษย์และสังคมดำเนินไปได้ด้วยดี ซึ่งระบบการศึกษาไม่ทำให้มนุษย์สามารถเผชิญกับปัญหาและความกดดันใหม่ ๆ ได้ มนุษย์จึงเต็มไปด้วยความขัดแย้ง และนำไปสู่ความรุนแรงได้ง่าย จึงต้องช่วยกันทำความเข้าใจสภาพความขัดแย้ง หาวิธีจัดการความขัดแย้งไม่ให้นำไปสู่ความรุนแรงซึ่งส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตและการทำงานในองค์การการบริหารงานบุคคลในองค์การ นับว่าเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้องค์การสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของตนเองได้ การบริหารงานในองค์การใดก็ตามมักจะมีปัญหาหนึ่งที่ผู้บริหารต่างประสบหลีกเลี่ยงไม่ได้ และยอมรับว่าเป็นปัญหาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการบริหารงานขององค์การก็คือ ปัญหาความขัดแย้ง (สมเดช สีแสง, 2549) ซึ่งปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเหล่านี้จำเป็นต้องได้รับการจัดการเพื่อให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรให้ความสนใจที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องของความขัดแย้งและวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้ง เนื่องจากการดำเนินการใด ๆ ในองค์การจะสำเร็จไปไม่ได้ ถ้าภายในองค์การเกิดความขัดแย้ง ผู้บริหารจึงต้องใช้ทักษะในการเป็นผู้บริหารเข้ามาแก้ไขปัญหาก่อนที่ความขัดแย้งนั้นจะมีความรุนแรงและส่งผลกระทบต่อองค์การ แต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารควรตระหนักว่าความขัดแย้งภายในองค์การยังส่งผลต่อการดำเนินงานตามภารกิจขององค์การ เพราะความขัดแย้งภายในองค์การนี้ส่งผลกระทบต่อองค์การไม่หยุดนิ่ง เป็นพลังผลักดันให้บุคคลากรภายในองค์การ

เกิดการแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ จนทำให้องค์กรมีการมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น นอกจากนั้นหากเกิดความขัดแย้งจากภายนอกองค์กร สิ่งนี้จะมีส่วนช่วยให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความสามัคคีขึ้น (บึงอร เบ็ญจาธิกุล, 2556)

ประสิทธิผลของสถานศึกษาเกิดจากความสามารถของสถานศึกษาในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม และมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่าประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นเครื่องบ่งชี้ความสำเร็จของโรงเรียนได้เป็นอย่างดีว่าโรงเรียนได้ดำเนินการบริหาร จัดการประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายเพียงใด ซึ่งพิจารณาว่าโรงเรียนมีประสิทธิผลหรือไม่ นั้น ตัวบ่งชี้ที่สำคัญคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และอื่น ๆ เช่น การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ในแนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 1991) กล่าวว่า โรงเรียนจะมีประสิทธิผลเพียงใด พิจารณาได้จาก 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก 3) ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้อย่างดีและ 4) มีความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

การบริหารความขัดแย้งมีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเผชิญกับสถานการณ์ความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับครู ความขัดแย้งระหว่างครูกับครู ความขัดแย้ง ระหว่างผู้บริหารกับคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารจะหาวิธีการหรือแนวทางในการบริหารความขัดแย้งเพื่อลดความขัดแย้งอันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษา (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2561) โดยพบว่าประสิทธิผลภายในสถานศึกษาสังกัดองค์กรส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิจิตรนั้นยังไม่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นผลสืบเนื่องมาจากการบริหารงานบุคลากรที่เกิดปัญหาความขัดแย้งการระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ปัญหาระหว่างครูกับครู ปรากฏให้เห็นอยู่เสมอว่าครูในหน่วยงานเดียวกัน ทะเลาะเบาะแว้งกัน ซึ่งเป็นปัญหาความขัดแย้งภายในสถานศึกษาที่ส่งผลโดยตรงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิจิตร เพื่อเป็นข้อมูลที่สามารถนำมาพิจารณาประกอบการพัฒนาปรับปรุง และส่งเสริมการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษา และสามารถเป็นแบบอย่างสู่การพัฒนาไปยังสถานศึกษาอื่น ๆ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิจิตร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิจิตร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิจิตร

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครู โรงเรียนสังกัดองค์กรส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิจิตร จำนวน 431 คน แบ่งเป็น ผู้บริหาร จำนวน 26 คน ครู จำนวน 405 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 205 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้ตารางของ (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน สถิรพร เขาวนชัย, 2561) โดยแบ่งเป็นผู้บริหาร

จำนวน 23 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง และครู จำนวน 182 คน ได้มาจากการเลือกแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนของครูแต่ละโรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิจิตร จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่สังกัดองค์กรส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิจิตร ประกอบด้วย 5 ด้าน ข้อคำถาม จำนวน 20 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดองค์กรส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิจิตร ประกอบด้วย 3 ด้าน ข้อคำถาม จำนวน 20 ข้อ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับนี้ไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน และได้เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC 0.5 ขึ้นไป ปรากฏว่าได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00 และนำไปทดลองใช้เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.938 และค่าความเชื่อมั่นประสิทธิผลของสถานศึกษา เท่ากับ 0.941

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิจิตร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) โดยแปลความหมายค่าเฉลี่ย ในสถานศึกษากัดองค์กรส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิจิตร กำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50	หมายถึง	ระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50	หมายถึง	ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50	หมายถึง	ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

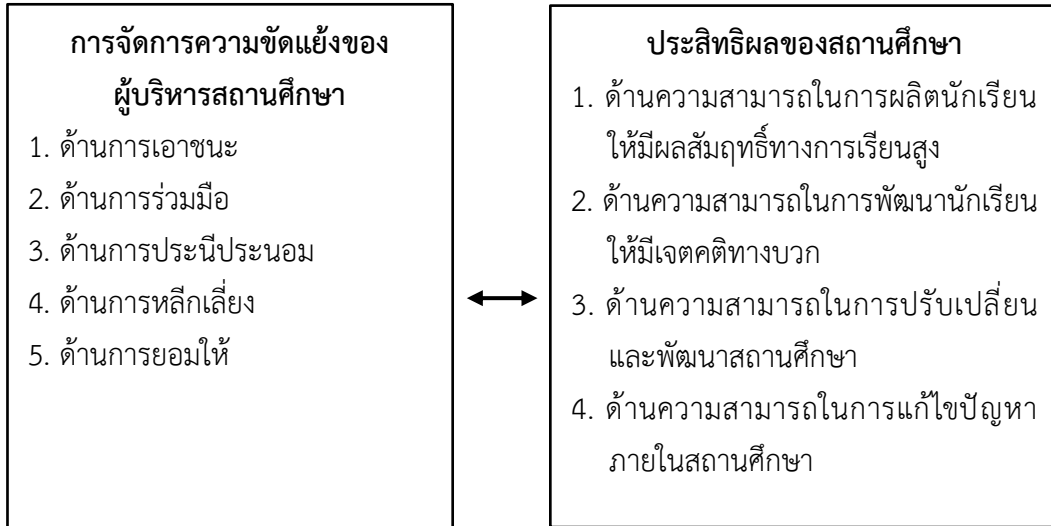
2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิจิตร โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้เปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.91 ขึ้นไป	หมายถึง	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 - 0.90	หมายถึง	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 - 0.70	หมายถึง	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า 0.30	หมายถึง	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิจิตร มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้ง และประสิทธิผลของสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาระดับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิจิตร

การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิจิตร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการยอมให้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ด้านการร่วมมือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.63) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการหลีกเลี่ยง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.55) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิจิตร

ประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิจิตร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.41) และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.49) รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.46) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.59) ตามลำดับ

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิจิตร

ตารางที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิจิตร

การจัดการความขัดแย้งของ ผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y)				ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y _{รวม})
	ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนใหม่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y ₁)	ด้านความสามารถในการพัฒนาการเรียนให้ เจตคติทางบวก (Y ₂)	ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและ พัฒนาสถานศึกษา (Y ₃)	ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายใน สถานศึกษา (Y ₄)	
ด้านการเอาชนะ (X ₁)	0.502**	0.433**	0.532**	0.569**	0.559**
ด้านการร่วมมือ (X ₂)	0.554**	0.557**	0.633**	0.678**	0.664**
ด้านการประนีประนอม (X ₃)	0.608**	0.632**	0.635**	0.786**	0.722**
ด้านการหลีกเลี่ยง (X ₄)	0.403**	0.487**	0.483**	0.536**	0.531**
ด้านการยอมให้ (X ₅)	0.478**	0.613**	0.556**	0.685**	0.639**
การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{รวม})	0.625**	0.654**	0.687**	0.779**	0.753**

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิจิตร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.753$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการประนีประนอม (X₃) กับด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา (Y₄) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.786$) รองลงมา คือ การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{รวม}) กับด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา (Y₄) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.779$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการหลีกเลี่ยง (X₄) กับด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนใหม่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y₁) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.403$)

อภิปรายผล

ผลการศึกษากิจการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิจิตร พบว่า ด้านการหลีกเลี่ยง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาให้การเคารพและหลีกเลี่ยงกับการมีปัญหากับครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา โดยสามารถหลีกเลี่ยงการแสดงออกในรูปแบบ

ต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Thomas, K., Kilmann, R. (1987) ที่กล่าวว่า การหลีกเลี่ยงเป็นพฤติกรรมที่พยายามแสดงความคิดเห็นที่เป็นกลาง พยายามไม่ข้องเกี่ยวกับปัญหา หลีกเลี่ยงการโต้เถียง และการเผชิญหน้าที่จะทำให้เกิดความขัดแย้งภายในสถานศึกษา และสอดคล้องกับ บุชบา สุธีธร (2560) ที่กล่าวว่า การยอมให้เป็นวิธีการที่ให้ความสำคัญกับความต้องการของผู้อื่นมากกว่าตนเอง เป็นวิธีการที่เสียสละเพื่อให้เกิดความสงบสุข หรือเพื่อรักษาสัมพันธภาพที่ดีให้อยู่ต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลนทร์ ศรีจ้อย (2560) ได้ทำวิจัยเรื่องการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดอุทัยธานี พบว่า การจัดการความขัดแย้ง ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดอุทัยธานี อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ต่อดักดี ศรีแก้วแฝก, อโนทัย ประสาน และบุรินทร์ภักดิ์ พรหมมาศ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่องการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 พบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

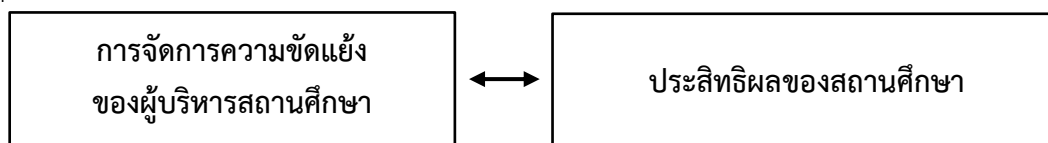
ผลการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิจิตร พบว่า ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการปรับเปลี่ยนไปตามกระแสพลวัตของโลก ซึ่งจะทำให้นักเรียนได้รับข้อมูลหรือสิ่งที่ไม่พึงประสงค์ได้ง่าย ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่ทำให้นักเรียนขาดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และส่งผลทำให้สถานศึกษาพบปัญหาการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และปัญหาความขัดแย้ง ในรูปแบบต่าง ๆ ที่มีความหลากหลาย จึงทำให้สถานศึกษาจะดำเนินการแก้ไขปัญหาเหล่านี้ที่เกิดขึ้นได้ยาก สอดคล้องกับแนวคิดของ ปวีณา ศรีนาราง และคณะ (2561) ที่กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึงความสามารถของผู้บริหารในการให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางแก้ไขปัญหากับบุคลากรในองค์กรได้โดยที่ผู้บริหารและครูร่วมมือในการแก้ปัญหา ทั้งด้านการเรียนการสอน ด้านการปกครองดูแลช่วยเหลือนักเรียน และปัญหาตลอดจนความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนงค์ อัจจงทอง และปริญญญา มีสุข (2558) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุสรณ์ สุทธิหลวง, อำนวย บุญประเสริฐ และพจนีย์ มั่งคั่ง (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยมากทุกด้าน

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิจิตร ในภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 อยู่ในระดับความสัมพันธ์สูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.753$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหากผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการความขัดแย้งที่เหมาะสม และเป็นที่ยอมรับได้ของคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา จะส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษาดำเนินงานภายในสถานศึกษาอย่างมีความสุข จนเกิดประสิทธิผลที่ดีขึ้นของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริวรรณ มนอัคระผดุง (2559) ที่กล่าวว่า การจัดการความขัดแย้งในองค์กรอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารจะต้องมีบทบาทสำคัญในการจัดการความขัดแย้งและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยความเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ และเปิดใจกว้างที่จะแก้ไขปัญหาอย่างมีส่วนร่วม เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถสร้างผลการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่การบริหารงานองค์กรได้อย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสรา ศรีบุศยกุล (2565) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัตรา อภัย และ ทินกร พูลพุด (2565) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร

สถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิจิตร ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดองค์ความรู้ในการปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการความขัดแย้งภายในสถานศึกษา ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับสูง ทั้งนี้หากผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการที่จะเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาการบริหารจัดการความขัดแย้งให้มีความขัดแย้งภายในสถานศึกษาในระดับต่ำ เพื่อที่จะส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิผล ที่เพิ่มมากขึ้นทั้งในด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

สรุปผลการวิจัย

การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิจิตร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการยอมให้อายุในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการร่วมมือ อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการหลีกเลี่ยง อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิจิตร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง อยู่ในระดับมาก และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิจิตร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.753$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการประนีประนอม (X_3) กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ($Y_{รวม}$) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.722$) รองลงมา คือ ด้านการร่วมมือ (X_2) กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ($Y_{รวม}$) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.664$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการหลีกเลี่ยง (X_4) กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ($Y_{รวม}$) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.531$)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิจิตร เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการหลีกเลี่ยง เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาในการจัดการความขัดแย้งด้วยวิธีการพยายามแสดงความคิดเห็นที่เป็นกลาง ที่หลีกเลี่ยงการแสดงความเห็นที่ไม่เป็นกลางที่จะนำมาสู่ความขัดแย้งภายในสถานศึกษา พยายามไม่ข้องเกี่ยวกับปัญหา หลีกเลี่ยงการโต้เถียง และการเผชิญหน้าที่จะทำให้เกิดความขัดแย้งภายในสถานศึกษา

1.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดองค์กรส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิจิตร เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในการให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางแก้ไขปัญหาให้กับบุคลากรในองค์กรได้โดยที่ผู้บริหารและครูร่วมมือในการแก้ปัญหา ทั้งด้านการเรียนการสอน ด้านการปกครองดูแลช่วยเหลือนักเรียน และปัญหาตลอดจนความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในโรงเรียน

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิจิตร เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้าน พบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิจิตร มีความสัมพันธ์กันทางบวก ระดับความสัมพันธ์สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 ดังนั้น หากผู้บริหารสถานศึกษาต้องการที่จะเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษา ก็ควรดำเนินการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาลดลง และจะยังช่วยส่งเสริมประสิทธิผลของสถานศึกษาอีกทางหนึ่ง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดต่าง ๆ หรือสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามเขตต่าง ๆ

2.2 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดต่าง ๆ หรือสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามเขตต่าง ๆ

2.3 ควรศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดต่าง ๆ หรือสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามเขตต่าง ๆ

เอกสารอ้างอิง

กมลนันทน์ ศรีจ้อย. (2560). การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

ต่อศักดิ์ ศรีแก้วแฝก, โอนทัย ประสาน และ บุรินทร์ภักดิ์ พรหมมาศ. (2565). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 16(2), 11–20.

บุษบา สุธีธร. (2560). ความขัดแย้งและการคลี่คลายความขัดแย้งระหว่างบุคคล. *วารสารนักบริหาร*, 37(1), 54–67.

ภัตรา อภัย และ ทินกร พูลพุ่ม. (2565). การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2. *วารสารบริหารการศึกษามศว*, 19(37), 175–183.

ศิริวรรณ มนอัคระผดุง. (2559). การจัดการความขัดแย้งในองค์กรอย่างสร้างสรรค์. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*, 6(2), 193–208.

- สถิรพร เขาวนชัย. (2561). *เอกสารประกอบการสอนวิชา 354517 การวิจัยทางการบริหารการศึกษา*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สมเดช สีแสง. (2549). *การพัฒนาาระบบส่งเสริมการประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. (การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2561). *แนวทางการประกันคุณภาพภายในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ/เขต*. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *แนวทางการสังเคราะห์รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็น.เอ.รัตนะเทรตดีง.
- อนงค์ อางจทอง และ ปริญญา มีสุข. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. *วารสารวิจัยและพัฒนาโดยลงกรรม ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 10(2), 153–163.
- อนุสรณ์ สุทธิหลวง, อำนาจ บุญประเสริฐ และ พจนีย์ มั่งคั่ง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 19(86), 106–122.
- อภิสรรา ศรีบุญกุล. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- Mott, P. E. (1972). *The Characteristics of Effective Organizations*. New York: Harper & Row.
- Thomas, K., Kilmann, R. (1987). *Thomas-Kilmann conflict mode interest*. New York: X/COM Incorporated.