

แนวทางการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จังหวัดชัยนาทตามหลักอภิธานิยธรรม 7

Conflict Management Guidelines of Administrators in Educational
Opportunity Extension Schools in Chainat Province according to
Aparihaniyadhamma 7

เอกวิทย์ ทับทวี¹ พระมหาอุดร อุตฺตโร (มากดี)² ปฏิธรรม สำเนียง³ และพระครูศรีสุธรรมนิวิฐ⁴

Aekkawit Thapthawi, Phramaha Udorn Uttaro, Patitham Samniang and
Phrakhrusrisuthamniwit

Received: May 07, 2023

Revised: July 13, 2023

Accepted: July 13, 2023

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสภาพปัญหาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร และ 3) นำเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจังหวัดชัยนาทตามหลักอภิธานิยธรรม 7 ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 237 คน วิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วเปรียบเทียบการทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบที และการทดสอบเอฟ ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่มจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 11 รูป/คน แล้ววิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร ในภาพรวมมีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$, S.D.

¹ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศัยนาท; Chainat Primary Educational Service Area Office

²⁻⁴ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย; Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding author, e-mail: eakkawitfirst@gmail.com, Tel. 088-2745127

= 0.29) 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสภาพปัญหาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร พบว่า เพศ อายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน และ 3) แนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจังหวัดชัยนาทตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ดังนี้ 1) ด้านการเอาชนะ ผู้บริหารสถานศึกษาควรหมั่นประชุม พบปะสังสรรค์ระหว่างบุคคลที่ทำงานร่วมกัน 2) ด้านการร่วมมือ มุ่งเน้นให้ครูและบุคลากรร่วมกันวางแผนงาน ตัดสินใจ ปฏิบัติ และประเมินผล 3) ด้านการประนีประนอม ควรจัดประชุมพบปะเจรจาด้วยความประนีประนอมกันกับครู 4) ด้านการหลีกเลี่ยง ผู้บริหารสถานศึกษาควรควบคุมสถานการณ์ความตึงเครียด ส่งเสริมและให้การสนับสนุนครู แก้ไขปัญหาโดยยึดหลักข้อปฏิบัติตามกฎหมายข้อบังคับที่ได้ตกลงกันไว้ และ 5) ด้านการยอมให้ ควรส่งเสริมให้ครูที่ปฏิบัติงานร่วมกัน รู้จักเวลาและตรงต่อเวลา จัดสรรทรัพยากร ตลอดจนการมอบหมายงานตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล

คำสำคัญ: ความขัดแย้ง, โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา, หลักอปริหานิยธรรม 7

Abstract

The purposes of this research article were 1) to study the conditions of conflict management among administrators; 2) to compare the opinions of administrators, teachers, and educational personnel regarding the problems of conflict management among administrators; and 3) to present solutions of conflict management problems among administrators in Educational Opportunity Extension Schools in Chainat Province according to Aparihaniyadhamma 7. It was a mixed methods research. For quantitative research, data were collected from a sample of 237 people and analyzed for percentage, mean, and standard deviation, then compared the hypothesis tests by t-test and the F test. In terms of qualitative research, data were collected through focus group discussions from 11 key informants and analyzed the content. The results of the research found that 1) conflict management among administrators, overall, the problem condition was at a moderate level ($\bar{X} = 3.13$, S.D. = 0.29); 2) the results of comparing the opinions of administrators, teachers, and educational personnel regarding the conflict

management problem condition of administrators found that gender, ages, positions, and experiences were different. There were different opinions; and 3) guidelines for solving conflict management problems among administrators in Educational Opportunity Extension Schools in Chainat Province according to Aparihaniyadhamma 7 were as follows: 1) overcoming aspect, school administrators should hold meetings regularly, social gatherings among people who worked together; 2) cooperation aspect, school administrators should focus on having teachers and personnel work together to plan, make decisions, act, and evaluate results; 3) compromise aspect, school administrators should arrange a meeting to negotiate with the teachers to compromise; 4) avoidance aspect, school administrators should control stressful situations, promote and support teachers to solve problems by adhering to the rules and regulations that have been agreed upon; and 5) in terms of allowing, school administrators should encourage teachers who worked together, know time and be punctual, allocate resources as well as assigning work according to the suitability of each individual.

Keywords: Conflict, Educational Opportunity Extension Schools, Aparihaniyadhamma 7

บทนำ

การบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งให้เกิดคุณภาพด้านผลผลิต กระบวนการจัดการ และปัจจัยต่าง ๆ โดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษาพัฒนาทั้งระบบ (Whole School Approach: WSA) บุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว คือผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการบริหารจัดการสถานศึกษา แต่ในการดำเนินงานต้องอาศัยความร่วมมือจากครู ผู้ปกครอง รวมถึงนักเรียนด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งครู เป็นบุคคลสำคัญที่ต้องเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษา โดยร่วมมือกับผู้บริหารและเพื่อนครูทุกคนในโรงเรียนด้วยความตระหนักว่าเป็นหน้าที่ ซึ่งในการทำงานร่วมกันหลายฝ่ายหลายบุคคลย่อมส่งผลให้การบริหารสถานศึกษานั้นบางโอกาสมีความขัดแย้ง แต่ทั้งนี้ความขัดแย้งก็มีความจำเป็นเพราะความ

ขัดแย้งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การบริหารงานในสายงานบังคับบัญชาในระบบราชการไทยค่อนข้างซับซ้อนมีส่วนทำให้เกิดความขัดแย้งได้ง่าย ความขัดแย้งเป็นเรื่องปกติวิสัยอย่างหนึ่งที่ต้องเกิดขึ้นและมีอยู่ในสถานศึกษา การที่คนหลายคนต้องทำงานด้วยกันความแตกต่างย่อมเกิดขึ้นได้เสมอ เพราะคนมีความแตกต่างกันด้านการรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร และด้านค่านิยมอันเป็นภูมิหลัง ประสบการณ์ และความเชื่ออันเป็นมูลฐานต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ประสานงานทุกฝ่ายเพื่อขับเคลื่อนให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพ (Johnson, D. W. & Johnson, F. P., 1987)

ปัจจุบันปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษามีมากขึ้นและมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นทุกวันที่ทั้งในด้านความถี่และความรุนแรง มีสาเหตุเนื่องมาจากแต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างกันทั้งทางด้านสภาพพื้นที่ จำนวนครูและสภาพแวดล้อมของแต่ละสถานศึกษา และครูเองก็มีความแตกต่างกันทั้งความคิด ค่านิยมและการปฏิบัติงาน และสาเหตุที่สำคัญ คือ เกิดจากตัวบุคคลที่มีความต้องการและยึดความต้องการของตนเป็นหลัก และเมื่อไม่ได้มาตามความต้องการก็ก่อให้เกิดความคับข้องใจซึ่งนำมาสู่ความขัดแย้ง ความขัดแย้งในสถานศึกษาเกิดขึ้นระหว่างครูกับครู ครูกับผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษากับชุมชน ซึ่งความขัดแย้งที่มีมากเกินไปหรือระดับที่รุนแรงมีผลต่อบรรยากาศในการทำงานทำให้สถานศึกษาขาดประสิทธิภาพ เกิดการร้องเรียนของครู ผู้ปกครองซึ่งส่งผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน หากผู้บริหารไม่มีความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งให้อยู่ในภาวะที่สมดุลและเอื้อต่อการดำเนินงานย่อมก่อให้เกิดความเสียหายต่อการบริหารงานในสถานศึกษาได้ (ศิริพงษ์ เสาภายน, 2552) แต่ละโรงเรียนมีความแตกต่างกันทั้งสภาพของพื้นที่จำนวนบุคลากรผู้บริหารต้องเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ต้องตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคลในโรงเรียน ความขัดแย้งระหว่างโรงเรียนหรือความขัดแย้งกับชุมชน อันเนื่องมาจากความขัดแย้งทางความคิดที่ไม่ตรงกัน หรือมีทัศนคติที่แตกต่างกัน รวมทั้งความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากการขัดผลประโยชน์กันความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนมีหลายรูปแบบ ส่วนใหญ่เป็นความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม เช่น ครูกับผู้บริหารครูกับครูหรือระหว่างครูกับนักเรียน สาเหตุของความขัดแย้งจะรุนแรงหรือไม่รุนแรง ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก หากผู้บริหารโรงเรียนไม่มีความรู้ความเข้าใจและไม่สามารถบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในภาวะที่เอื้อต่อการดำเนินงานย่อมก่อให้เกิดความเสียหายต่อการบริหารงานในโรงเรียนอย่างแน่นอน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีวิธีการบริหารความขัดแย้งที่ใช้ในการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนเพื่อให้ความขัดแย้งในโรงเรียนหมดสิ้นไปหรือลดลงโดยวิธีการเอาชนะ การร่วมมือ การ

ประนีประนอม การหลีกเลี่ยง และการยอมให้ เพื่อให้เกิดแนวทางแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ กับสถานศึกษาหรือทำให้เกิดคุณภาพในการตัดสินใจ (สุกัญญา เพาะแป้น, 2552)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท มีโรงเรียนในสังกัด จำนวนทั้งสิ้น 162 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาทางการศึกษา จำนวน 54 โรงเรียน มีผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 584 คน ก็มีปัญห ความขัดแย้งที่สัมพันธ์กับการบริหารอยู่อย่างมาก เป็นต้นว่า ปัญหาคุณภาพทางการศึกษา ประสิทธิภาพการบริหาร การพัฒนาบุคลากร การจัดสวัสดิการ จากประสบการณ์ของผู้วิจัยที่ได้ เกี่ยวข้องกับการบริหารความขัดแย้งภายในโรงเรียน ซึ่งพบว่า งานในโรงเรียนมีปริมาณมาก นอกจากงานทางด้านวิชาการแล้วยังมีงานอื่น ๆ เช่น งานกิจการ นักเรียน งานธุรการและการเงิน งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์กับชุมชนที่ผู้บริหารและ คณะครูต้องประสานงาน และ ทำงานร่วมกัน ความขัดแย้งจึงเกิดขึ้นตลอดเวลาซึ่งความขัดแย้งที่พบอยู่เสมอ ซึ่งแต่ละคนมีความ แตกต่างกัน เช่น เพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ปรัชญาความเชื่อ แนวความคิด และ บุคลิกภาพ ซึ่งจะส่งผลกระทบที่เกิดขึ้นจากความขัดแย้งทำให้ผู้บริหารโรงเรียนประสบปัญหาในการ บริหารงานไม่ราบรื่น ในขณะเดียวกันบุคลากรในโรงเรียนก็เกิดการแตกความสามัคคี (สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท, 2565)

ดังนั้นด้วยเหตุผลที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงมีความต้องการที่จะศึกษาวิธีบริหารความขัดแย้ง ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนาทักษะการบริหารงานของโรงเรียนจึงได้นำหลัก ของอภิธานิธรรม 7 ประการ คือ หมั่นประชุมกันเนื่องนิത്യ พร้อมเพรียงกันประชุม ไม่บัญญัติสิ่ง ที่ยังไม่บัญญัติ (ปฏิบัติตามกฎ ข้อบังคับ) สักการะเคารพนับถือบูชาท่านผู้ใหญ่ทั้งหลาย (เคารพนับ ถือ ผู้อาวุโส) ไม่ข่มขืนบังคับปกครองหญิงในสกุล (ไม่ล่อลวงความอยาก ความเห็นแก่ตัว) สักการะ เคารพ นับถือบูชาเจตีย์ (เคารพสิทธิของผู้อื่น) และถวายเป็นความรัก ความคุ้มครอง ป้องกันโดย ขอบธรรมในพระอรหันต์ทั้งหลาย (ส่งเสริม สนับสนุนคนดี) (พระมหาพุทธพิชัย สิริชัย และธิดวุฒิ หมั่นมี, 2561) มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาเพื่อให้อีกแนว ทางเลือกหนึ่ง สำหรับให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปปรับใช้ในสถานศึกษาของตน เพื่อหวังจะทำให้ เกิดประโยชน์ได้และลดทอนปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงได้ตระหนัก และเล็งเห็นความสำคัญการ บริหารความขัดแย้งของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจังหวัดชัยนาทตามหลักอปริ หานิธรรม 7 และได้ทำการศึกษาความขัดแย้งของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จังหวัดชัยนาทตามหลักอปริหานิธรรม 7 เพื่อได้ทราบสภาพปัญหาการปฏิบัติงานการบริหารความ

ขัดแย้งของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจังหวัดชัยนาท และหาแนวทางลดความขัดแย้งของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจังหวัดชัยนาท

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจังหวัดชัยนาท
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสภาพปัญหาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจังหวัดชัยนาท โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจังหวัดชัยนาทตามหลักการบริหารนิยธรรม 7

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยโดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามจากกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ใช้เทคนิควิธีการวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) วิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

ระยะที่ 1 สภาพปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจังหวัดชัยนาท

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาทางการศึกษาจังหวัดชัยนาท จำนวน 584 คน จาก 54 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาทางการศึกษาจังหวัดชัยนาท จำนวน 237 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane ซึ่งเป็นการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อประมาณค่าสัดส่วนของประชากร โดยคาดว่าสัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจังหวัดชัยนาทตามหลักอปริหานิยธรรม 7

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency Value) และค่าร้อยละ (Percentage Value)
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจังหวัดชัยนาท โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบที (t-test) และการทดสอบเอฟ (F-test) แล้วแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 2 แนวทางการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจังหวัดชัยนาทตามหลักอปริหานิยธรรม 7

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 11 รูป/คน ประกอบด้วย ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหาร จำนวน 3 คน ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา จำนวน 4 คน และผู้มีทักษะความรู้ความเข้าใจในหลักพุทธธรรม จำนวน 4 รูป/คน ในการเข้าร่วมนำเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จังหวัดชัยนาทตามหลัก อปริหานิยธรรม 7 โดยคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนนี้ ได้แก่ ร่างแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจังหวัดชัยนาทตามหลักอปริหานิยธรรม 7

การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญจากการสนทนากลุ่ม เพื่อสังเคราะห์เป็นแนวทางการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจังหวัดชัยนาทตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจังหวัดชัยนาท ในภาพรวมมีระดับสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$, S.D. = 0.29) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากด้านที่มีระดับสภาพและปัญหามากไปน้อย ได้แก่ ด้านการหลีกเลี่ยง มีระดับสภาพปัญหาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.48) รองลงมาเป็นด้านการเอาชนะ มีระดับสภาพปัญหาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.45) ด้านการประนีประนอม มี

ระดับสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.89$, S.D. = 0.76) ด้านการร่วมมือ มีระดับสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.69$, S.D. = 0.31) และด้านการยอมให้ ระดับสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.59$, S.D. = 0.74) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสภาพปัญหาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจังหวัดชัยนาท พบว่า เพศ อายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันมีระดับสภาพปัญหาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจังหวัดชัยนาท แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. แนวทางการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจังหวัดชัยนาทตามหลักอปริหานิยธรรม 7 มีดังนี้

3.1 ด้านการเอาชนะ มีแนวทางการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจังหวัดชัยนาทตาม หลักอปริหานิยธรรม 7 ดังนี้ 1) บริหารสถานศึกษาควรหมั่นประชุม พบปะสังสรรค์ระหว่างบุคคลที่ทำงานร่วมกันทั้งในเวลาทำงาน หรือนอกเวลาทำงานเพื่อสานความสัมพันธ์อันดีระหว่างการทำงานเพื่อลดความตึงเครียดและความขัดแย้งที่เกิดขึ้นร่วมกัน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรควรเข้าร่วมประชุม เลิกประชุม และทำกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายตามมติที่ประชุม อย่างพร้อมเพรียงกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องถือปฏิบัติมั่นตามหลักการเดิมของหมู่คณะทำตามกฎระเบียบตามกติกาข้อบังคับ ตามหลักเกณฑ์ของสถานศึกษาเพื่อความเสมอภาคกันให้เกิดมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับพฤติกรรมตนเองให้เป็นผู้ที่มีความใจกว้าง ยินดีต้อนรับครูและบุคลากรใหม่ และมีความปรารถนาดีต่อครูและบุคลากรเดิมที่ปฏิบัติงานร่วมกันมานานเพื่อสังคมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีขึ้น 5) ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีการให้เกียรติผู้ที่อ่อนแอกว่าเสมอ 6) ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการเคารพผู้ที่มีอายุมากกว่า เคารพบูชาปูชนียสถานที่สำคัญของชุมชน 7) ถวายความอารักขา ความคุ้มครอง ป้องกันโดยชอบธรรมในพระอรหันต์ทั้งหลาย โดยการสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันในสถานศึกษาที่เน้นกิจกรรมการทํานุบำรุงพระพุทธศาสนา เช่น กิจกรรมล้างห้องน้ำวัด เป็นต้น

3.2 ด้านการร่วมมือ มีแนวทางการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจังหวัดชัยนาทตาม หลักอปริหานิยธรรม 7 ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดประชุมที่มุ่งเน้นให้ครู และบุคลากรในการร่วมกันวางแผนงาน ตัดสินใจ ปฏิบัติ ประเมินผล

และร่วมกันรับผลประโยชน์อยู่เสมอ 2) ควรส่งเสริมและให้การสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการเข้าประชุม เลิกประชุม ร่วมกันวางแผนงาน ร่วมกันตัดสินใจ ร่วมกันปฏิบัติ ร่วมกันประเมินผล และร่วมกันรับผลประโยชน์ 3) ควรส่งเสริมและให้การสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนงาน ตัดสินใจ ปฏิบัติ ประเมินผล และร่วมกันรับผลประโยชน์โดยยึดถือปฏิบัติมั่นคงตามกติกาคือข้อบังคับ ตามหลักเกณฑ์ของสถานศึกษาเพื่อความเสมอภาคกัน 4) ควรเคารพการตัดสินใจร่วมกันของที่ประชุม มีความเป็นกลาง 5) ควรมุ่งเน้นให้ครูและบุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงมีส่วนร่วมกันวางแผนงาน ตัดสินใจ ปฏิบัติ ประเมินผล และร่วมกันรับผลประโยชน์อย่างเสมอภาคกัน 6) ควรส่งเสริมและให้การสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนงาน ตัดสินใจ ปฏิบัติ ประเมินผล และร่วมกันรับผลประโยชน์ในการเคารพ ปูชนียสถานและปูชนียวัตถุ ตลอดถึงอนุสาวรีย์ต่าง ๆ เป็นต้น 7) ควรส่งเสริมและให้การสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนงาน ตัดสินใจ ปฏิบัติ ประเมินผล และร่วมกันรับผลประโยชน์โดยจัดกิจกรรมร่วมกันกับพระสงฆ์ในการบรรยายธรรมให้กับนักเรียน

3.3 ด้านการประนีประนอม มีแนวทางการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจังหวัดชัยนาทตาม หลักการบริหารนิยธรรม 7 ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดประชุมพบปะเจรจาด้วยความประนีประนอมกันกับครู และบุคลากรทางการศึกษา 2) ครู และบุคลากรทางการศึกษาควรเข้าร่วมประชุม เลิกประชุม และทำกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายตามมติที่ประชุม อย่างพร้อมเพรียงกัน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นการเจรจาด้วยสันติวิธี ให้เหตุและผลที่สามารถเข้าใจได้ตรงกันให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) ควรส่งเสริมและให้การสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกียรติผู้ใหญ่ ไม่ฝ่าฝืน เป็นการให้ความเคารพเสียส่วนมาก 5) ควรส่งเสริมและให้การสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกียรติซึ่งกันและกันโดยเฉพาะสุภาพสตรีให้มุ่งเน้นการเจรจาในสิ่งที่ทุกฝ่ายเห็นพ้องกันด้วยความประนีประนอม 6) ควรส่งเสริมและให้การสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมอุปถัมภ์บำรุงเจดีย์หรือปูชนียสถาน 7) ควรส่งเสริมและให้การสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าร่วมสนทนาธรรมกับพระสงฆ์ในโอกาสที่เหมาะสม

3.4 ด้านการหลีกเลี่ยง มีแนวทางการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจังหวัดชัยนาทตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ดังนี้ 1) เมื่ออยู่ในที่ประชุม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ความตึงเครียดที่เกิดขึ้นในที่ประชุมได้เป็นอย่างดี 2) ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่เข้าร่วมประชุมควร

จัดการความขัดแย้งในตนเองด้วยการเรียนรู้จิตตนเองและปรับแก้จิตให้เป็นไปในทางสร้างสรรค์

3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและให้การสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาแก้ไขปัญหา โดยแก้ไขปัญหาโดยยึดหลักข้อปฏิบัติตามกฎหมายข้อบังคับที่ได้ตกลงกันไว้โดยไม่บัญญัติสิ่งใหม่ 4) ควรส่งเสริมและให้การสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาพยายามพึ่งตนเองให้ได้ พยายามเอาชนะใจตนเองให้ได้และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นว่าดีกว่า 5) ควรส่งเสริมและให้การสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเมตตาต่อผู้อื่น แก้ปัญหาด้วยสติไม่ล่วงละเมิดสิทธิผู้อื่น 6) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและให้การสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาบูชาและปกป้องรักษาสถานศึกษา ซ่อมบำรุงสถานศึกษาตามกำลังสมควร 7) ควรส่งเสริมและให้การสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาด้วยความศรัทธา

3.5 ด้านการยอมให้ มีแนวทางการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษาจังหวัดชัยนาทตามหลักอุปทานิยธรรม 7 ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานร่วมกัน รู้จักเวลาและตรงต่อเวลาในการนัดหมายเข้าร่วมประชุมหรือนัดหมายดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ 2) ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องรู้จักเวลาในการปฏิบัติงานเมื่อทุกคนรู้จักเวลาเข้าประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน จะทำให้การงานนั้น ๆ ดำเนินได้รวดเร็ว สำเร็จ ลุล่วงได้ง่าย 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาถึงความแตกต่างกันระหว่างบุคคล ซึ่งบุคคลที่มีภูมิหลังบุคลิกภาพหรือค่านิยมที่แตกต่างกัน อาจเกิดความขัดแย้งกับคนอื่น ซึ่งกลายเป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับบุคคลได้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องหาวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยความอดทน มีความเมตตาในการสื่อสารกับบุคคลเหล่านี้อย่างเหมาะสม 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความตั้งใจที่จะส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันมากกว่าเน้นการแข่งขันกัน จัดสรรทรัพยากร นโยบายกระบวนการ ตลอดจนการมอบหมายงานตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล 5) ครู และบุคลากรบุรุษควรให้เกียรติ ให้การยกย่อง ปกป้องไม่ให้ใครละเมิดสิทธิหรือข่มเหงรังแกสตรี ไม่แบ่งชนชั้นวรรณะ มีความรักใคร่ กลมเกลียวกัน 6) ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรบุรุษควรจัดกิจกรรมรณรงค์อนุรักษ์ประเพณี และวัฒนธรรมต่าง ๆ ในช่วงเทศกาลเพื่อป้องกันความขัดแย้งโดยไม่ต้องการให้กระทบต่อความสัมพันธ์ภาพระหว่างครูและบุคลากร 7) ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรบุรุษควรรักษาสัมพันธ์ภาพระหว่างครูและบุคลากรในสถานศึกษาด้วยการหมั่นทำบุญร่วมกันตักบาตร ข้าวสาร อาหารแห้ง ในช่วงเทศกาลวันสำคัญต่าง ๆ ทางศาสนา เช่น กิจกรรมวันพ่อ กิจกรรมวันแม่ เป็นต้น

อภิปรายผลการวิจัย

ผลดำเนินงานวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจังหวัดชัยนาทตามหลักการบริหารนิยธรรม 7” มีประเด็นการอภิปรายผลดังนี้

1. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจังหวัดชัยนาท ในภาพรวมมีระดับสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะ การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจังหวัดชัยนาทโดยวิธีการหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนเพื่อให้ความขัดแย้งในโรงเรียนหมดสิ้นไปหรือลดลง โดยการเอาชนะ การร่วมมือ การประนีประนอม การหลีกเลี่ยง และการยอมให้ แต่การดำเนินงานการบริหารความขัดแย้งก็ยังคงพบปัญหาหลายด้านไม่ว่าจะเป็นงานที่ต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งความผิดพลาดจากการทำงานก่อให้เกิดความขัดแย้ง หรือการต้องพึ่งพาหาข้อมูลรวมถึงผลงานจากฝ่ายหนึ่ง งานของตนจึงจะลุล่วงนอกจากนี้ยังเกิดจากการมอบหมายงานตามความชำนาญเฉพาะด้านมีมากขึ้น จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานสร้างกรอบและข้อกำหนดของตนเองมากขึ้น เกิดจากการแข่งขันเพื่อทำให้ได้รับทรัพยากรที่มีจำกัด เนื่องจากทรัพยากรในการบริหารโรงเรียนนั้นมักถูกจัดสรรมาน้อยกว่าจำนวนที่ขอไป จึงต้องมีการแข่งขันเพื่อแย่งชิงทรัพยากรอันจำกัดนั้น จนนำไปสู่ความขัดแย้งในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมุทร ชำนาญ (2556) ได้วิเคราะห์ให้เห็นถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งมาจากสาเหตุลักษณะงานที่ต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน ปัจจัยนี้เป็นเพราะว่าในการทำงานที่องค์การแต่ละแห่งไม่สามารถทำงานอย่างเป็นอิสระได้ จะต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เช่น การพึ่งพาด้านข้อมูล สารสนเทศ ด้านทรัพยากร การต้องการความช่วยเหลือด้านบุคลากรหรือการประสานงานกันในการทำงาน เป็นต้น การมอบหมายงานตามความชำนาญเฉพาะด้านมีมากขึ้น การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของงานไม่ชัดเจน อุปสรรคจากการสื่อสาร อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของดิเรก อุทรวีการ ณ อยุธยา (2561) พบว่า การศึกษากลยุทธ์ในการบริหารความขัดแย้งภายในองค์การของผู้บริหารโรงเรียนอัสสัมชัญวิทยาลัย อำเภอมะนัง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ การประนีประนอม การยอมให้ และการร่วมมือ ตามลำดับ

2. เพศ อายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันมีระดับสภาพปัญหาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจังหวัดชัยนาท แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เพราะว่า สาเหตุของความขัดแย้ง ความแตกต่างกันระหว่างบุคคล เพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ เป้าหมายที่ไม่สามารถเข้ากันได้ ปัญหาในการติดต่อสื่อสาร ความไม่เหมาะสมของระบบรางวัลตอบแทน ข้อเท็จจริง ค่านิยม ความเชื่อ โครงสร้างองค์การ ความ

เปลี่ยนแปลง พฤติกรรมส่วนบุคคล ความขัดแย้งด้านเหตุผล ความขัดแย้งด้านอารมณ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของลัทธิสตาล์ สมบูรณ์ (2562) กล่าวว่า ลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง คือ การแข่งขันเพื่อทรัพยากร ความไม่เป็นอิสระต่อกันของกลุ่ม ความแตกต่างกันระหว่างบุคคล เพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ เป้าหมายที่ไม่สามารถเข้ากันได้ การแสวงหาทางควบคุมกิจการงานหรืออำนาจของบุคคลอื่น การไม่สามารถตกลงกันได้เกี่ยวกับเป้าหมายหรือวิธีการในการทำงาน ความขัดแย้งอาจเกิดขึ้นเมื่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ไม่สามารถที่จะตกลงกันได้ เกี่ยวกับเป้าหมายหรือวิธีการในการทำงาน ต่างคนต่างก็มีเป้าหมาย วิธีการ และรูปแบบในการทำงาน ที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งเป้าหมาย และวิธีการ ดังกล่าวนี้นี้เป็นสิ่งที่ไปด้วยกันไม่ได้ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิชาติ เบิกประโคน (2561) พบว่า ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรในโรงเรียนกลุ่มบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จังหวัดชัยนาทตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 มีดังนี้

3.1 ด้านการเอาชนะ มีแนวทางการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจังหวัดชัยนาทตาม หลักการบริหารนิยธรรม 7 ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรหมั่นประชุม ทำกิจกรรมตามกฎระเบียบตามกติกาข้อบังคับ และมีความใจกว้าง เคารพผู้ที่มีความมากกว่า สร้างความสัมพันธ์ร่วมกันในสถานศึกษาที่เน้นกิจกรรมการทำงานบำรุงพระพุทธศาสนา ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาทางการศึกษาจังหวัดชัยนาทมีการแสดงพฤติกรรมมุ่งเอาชนะในระดับสูง และแสดงพฤติกรรมร่วมมือในระดับต่ำเป็นการแสดงพฤติกรรมมุ่งเอาชนะโดยใช้การตัดสินใจของตนเองการแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยวิธีของตนเอง การใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อจูงใจให้ผู้อื่นยอมรับความคิดเห็นของตน การพยายามที่จะใช้วิธีการที่หลากหลายในการเอาชนะปัญหาความขัดแย้ง การพยายามให้ผู้อื่นเห็นว่าวิธีการของตนนั้นมีเหตุผลและมีประโยชน์และการมุ่งเน้นงานมากกว่ามุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในโรงเรียน ดังนั้นแนวทางในการนำมาแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจึงได้นำหลักการบริหารนิยธรรม 7 มาปรับใช้ในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Thomas, K.W. & Kilman, R.H. (1987) กล่าวว่า การเอาชนะ (Competition) วิธีนี้บุคคลจะมีพฤติกรรมมุ่งเอาชนะในระดับสูงและแสดงพฤติกรรมความร่วมมือในระดับต่ำ เป็นพฤติกรรมที่เน้นการเอาใจตนเอง มุ่งชัยชนะของตนเองเป็นสำคัญ โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์หรือความเสียหายของผู้อื่น

3.2 ด้านการร่วมมือ มีแนวทางการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจังหวัดชัยนาทตาม หลักการบริหารนิยธรรม 7 ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดประชุมที่มุ่งเน้นให้ครูและบุคลากรในการร่วมกันวางแผนงาน ตัดสินใจ ปฏิบัติ ประเมินผล และร่วมกันรับผลประโยชน์อยู่เสมอ มีความเป็นกลาง มุ่งเน้นให้ครู และบุคลากรมีส่วนร่วมอย่างเสมอภาคกัน ทั้งนี้เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาทางการศึกษาจังหวัดชัยนาทมีการแสดงพฤติกรรมมุ่งเอาชนะในระดับสูงและแสดงพฤติกรรมร่วมมือในระดับสูงด้วย เป็นการแสวงหาความช่วยเหลือ และความร่วมมือจากผู้อื่น ในการแก้ไขปัญหา การประสานความสนใจของผู้อื่น และของตนเองเข้าด้วยกัน การรับฟังความคิดเห็นในการแก้ปัญหาด้วยวิธีที่หลากหลาย และเปิดเผย การชักจูงให้ผู้ร่วมงานเชื่อในวิธีการของตนเองการทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดยตระหนักถึงความคิดเห็นที่หลากหลาย และการทำให้ทุกฝ่ายที่มีความขัดแย้งกันเกิดมีความพอใจหรือสมประสงค์เกือบทุกครั้งในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาทางการศึกษาจังหวัดชัยนาท ดังนั้น แนวทางในการนำมาแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจึงได้นำหลักการบริหารนิยธรรม 7 มาปรับใช้ในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการร่วมกันวางแผนงาน ตัดสินใจ ปฏิบัติ ประเมินผล และร่วมกันรับผลประโยชน์อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเชมานันท์ ขบวนฉลาด (2564) กล่าวว่า อปธานิยธรรม หมายถึง ธรรมของผู้ปกครองหรือของผู้บริหารอันเป็นที่ตั้งแห่งความเจริญฝ่ายเดียว ไม่มีความเสื่อม มี 7 ประการได้แก่ 1) หมั่นประชุมกันเป็นประจำ 2) พร้อมเพรียงกันประชุม 3) ปฏิบัติตามกฎข้อบังคับ 4) เคารพนับถือผู้ใหญ่ 5) ไม่ลุแก่อำนาจ 6) ให้ความเคารพนับถือบูชาและบำรุงรักษาพุทธสถาน 7) การจัดการอารักขาบำรุงคุ้มครองโดยธรรมแก่พระสงฆ์

3.3 ด้านการประนีประนอม มีแนวทางการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจังหวัดชัยนาทตาม หลักการบริหารนิยธรรม 7 ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดประชุมพบปะเจรจาด้วยความประนีประนอมกันกับครู และบุคลากรทางการศึกษา ทำกิจกรรมอย่างพร้อมเพรียงกัน มุ่งเน้นการเจรจาด้วยสันติวิธี ให้เหตุและผลที่สามารถเข้าใจได้ตรงกันให้เกียรติผู้ใหญ่ ให้เกียรติซึ่งกันและกันโดยเฉพาะสุภาพสตรี ส่งเสริมและให้การสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมอุปถัมภ์บำรุงเจดีย์หรือปูชนียสถาน สนทนาธรรมกับพระสงฆ์ในโอกาสที่เหมาะสม ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาทางการศึกษาจังหวัดชัยนาทมีการแสดงพฤติกรรมทั้งมุ่งเอาชนะและแสดงพฤติกรรมร่วมมือในระดับปานกลาง เป็นการพยายามแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยความประนีประนอม และรักษาสัมพันธภาพของผู้ร่วมงานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาทางการศึกษาจังหวัดชัยนาท

3.4 ด้านการหลีกเลี่ยง มีแนวทางการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจังหวัดชัยนาทตาม หลักการบริหารนิยธรรม 7 ดังนี้ เมื่ออยู่ในที่ประชุมผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและให้การสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาแก้ไขปัญหาโดยยึดหลักข้อปฏิบัติตามกฎข้อบังคับที่ได้ตกลงกันไว้ ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาทางการศึกษาจังหวัดชัยนาทมีการแสดงพฤติกรรมมุ่งเอาชนะในระดับต่ำ และแสดงพฤติกรรมร่วมมือในระดับต่ำด้วย เป็นการหลีกเลี่ยงการกระทำในสิ่งที่ตนไม่ชอบ การหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นที่จะนำไปสู่ความขัดแย้ง การหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานที่มีความตึงเครียด การหลีกเลี่ยงการอธิบายปัญหาอย่างตรงไปตรงมา การแก้ปัญหาเท่าที่จำเป็นเพื่อหลีกเลี่ยงความตึงเครียด และการมอบหมายให้ผู้อื่นรับผิดชอบแทนในการแก้ปัญหาความขัดแย้งในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาทางการศึกษาจังหวัดชัยนาท

3.5 ด้านการยอมให้ มีแนวทางการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจังหวัดชัยนาทตาม หลักการบริหารนิยธรรม 7 ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานร่วมกัน รู้จักเวลาและตรงต่อเวลา จัดสรรทรัพยากร ตลอดจนการมอบหมายงานตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ควรให้เกียรติ ให้การยกย่อง ไม่แบ่งชนชั้นวรรณะ มีความรักใคร่ กลมเกลียวกัน จัดกิจกรรมรณรงค์อนุรักษ์ประเพณี และวัฒนธรรมต่าง ๆ ในช่วงเทศกาลเพื่อป้องกันความขัดแย้ง หมั่นทำบุญร่วมกันตักบาตร ข้าวสารอาหารแห้ง ในช่วงเทศกาลวันสำคัญต่าง ๆ ทางศาสนา ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาทางการศึกษาจังหวัดชัยนาทมีวิธีการจัดการความขัดแย้งโดยไม่ต้องการกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นการเอาใจผู้อื่น เป็นผู้เสียสละ ปล่อยให้ผู้อื่นดำเนินการไปตามที่เขาชอบแม้ตนเองจะไม่เห็นด้วยก็ตาม เป็นพฤติกรรมตรงข้ามกับการเอาชนะผู้ร่วมงานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาทางการศึกษาจังหวัดชัยนาท ดังนั้น แนวทางในการนำมาแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจึงได้นำหลักการบริหารนิยธรรม 7 มาปรับใช้ในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการจัดสรรทรัพยากร นโยบายกระบวนการ ตลอดจนการมอบหมายงานตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเศรษฐพล บัวงาม และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564) พบว่า แนวทางในการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ได้แก่ ด้านการโอนอ่อนผ่อนตาม ควรศึกษาบริบทของวัฒนธรรมองค์กรของคณะครู ถ้าคณะครูมีแนวทางปฏิบัติที่มีเหตุผลเพียงพอ โดยไม่ผิดระเบียบข้อบังคับทางราชการ ผู้บริหารก็ควรถอยลงบ้างเพื่อให้องค์กรสามารถไปต่อได้ เพื่อสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจังหวัดชัยนาทตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ทำให้ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาครั้งนี้ คือทำให้ทราบถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ดังแผนภาพองค์ความรู้ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ควรจัดทำคู่มือการนำแนวทางการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ไปใช้ในสถานศึกษา เพื่อ

ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาได้นำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ทุกโรงเรียน และมีการนิเทศติดตามเป็นระยะ ๆ

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาได้นำไปปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนได้เรียนรู้ และรู้จักการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งโดยใช้หลักอภิธานิธรรม 7

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจังหวัดชัยนาทควรนำแนวทางการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจังหวัดชัยนาทตามหลักอภิธานิธรรม 7 ไปปรับใช้ในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อลดปัญหาความขัดแย้งที่พบให้ได้มากขึ้น

2. ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจังหวัดชัยนาทควรมีส่วนร่วมในการนำแนวทางการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารตามหลักอภิธานิธรรม 7 ไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันเพื่อลดปัญหาความขัดแย้งกับบุคคลอื่นในสังคมได้

3. โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอื่น ควรศึกษาแนวทางการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารตามหลักอภิธานิธรรม 7 เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งกับบุคคลอื่นในสังคม

เอกสารอ้างอิง

เขมานันท์ ขบวนฉลาด. (2564). การประยุกต์ใช้หลักอภิธานิธรรมเพื่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ อำเภอลำลูกกา จังหวัดสุรินทร์. *วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 12(1), 133-142.

ดิเรก อุทรทวีการ ณ ออยุธยา. (2561). *กลยุทธ์การบริหารความขัดแย้งในองค์กรของผู้บริหารโรงเรียนอัสสัมชัญศึกษา อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา*. (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.

พระมหาอุทกพิชัย สิริขโย และธิดา วัฒนศิริ. (2561). การบริหารงานตามหลักอภิธานิธรรม. *วารสารสมาคมศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 7(2), 139-147.

ภักดิ์ สดดา สมบูรณ์. (2562). *การบริหารงานคุณภาพในองค์กร*. เชียงใหม่ : วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่.

ศิริพงษ์ เสงี่ยม. (2552). *หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย.

เศรษฐพล บัวงาม และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2564). การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 4(3), 229-240.

สมุทร ชำนาญ. (2556). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และปฏิบัติ*. ระยอง : พี.เอส. การพิมพ์.
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท. (2565). *ข้อมูลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท*. เข้าถึงได้จาก http://eme1.obec.go.th/~eme62/schoolonfed.php?module=school&option=show_school&area=181.

สุกัญญา เพาะแป้น. (2552). *เปรียบเทียบวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.

อภิชาติ เบิกประโคน. (2561). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนกลุ่มบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.

Johnson, D. W. & Johnson, F. P. (1987). *Joining Together: Group Theory and Group Skills*. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.

Thomas, K.W. & Kilman, R.H. (1987). *Conflict management skills and organization*. New York : McGraw Hill.

