

รายงานการวิจัย

การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

The Conflict Management of the Educational Institution Administrators under Roi Et
Primary Educational Service Area Office 1

นิตยา พันสถาบขวา¹
วิรัตน์ วงศ์วัฒน์เกษม²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 90 คน และครูผู้สอนจำนวน 245 คน รวมทั้งสิ้น 335 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาตามเกณฑ์ระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test (Independent samples) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test แบบ (One way

ANOVA) และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

ผลการศึกษา พบว่า

1. การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเอาชนะ ด้านการร่วมมือ ด้านการประนีประนอมและด้านการหลีกเลี่ยงอยู่ในระดับมากส่วนด้านการยอมให้อยู่ในระดับปานกลาง

2. บุคลากรในสถานศึกษาที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันแต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการเอาชนะ ด้านการประนีประนอมและด้านการหลีกเลี่ยงไม่แตกต่างกันส่วนด้านการร่วมมือ

¹ นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษ วิทยาลัยนครราชสีมา

² คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

และด้านการยอมให้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันแต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการเอาชนะ ด้านการประนีประนอมและด้านการหลีกเลี่ยงไม่แตกต่างกันส่วนด้านการร่วมมือ และด้านการยอมให้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การจัดการความขัดแย้ง, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This purpose of the research was to study and compare the conflict management of the educational institution administrators under Roi Et primary educational service area office 1 as perceived by personnel in the educational institution , classified by position and the size of educational institution. The sample was 90 the educational institution administrators and 245 teachers totaling 335 people by Krejcie & Morgan's method with stratified random sampling. The data was collected by questionnaires about the conflict management of the educational institution administrators under Roi Et primary educational service area

office 1 with 5 rating scales. The IOC was between 0.67-1.00 and the reliability was 0.96. The data analysis was used percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test (One way ANOVA) and least significant difference by Scheff's method.

The result of the research revealed that,

1. The conflict management of the educational institution administrators under Roi Et primary educational service area office 1 as a whole was at the high level and when considering each aspect found that the overcoming, the cooperation, the compromise and the avoidance were at the high level. The compliance was at the moderate level.

2. The comparative results of the opinions of the educational institution administrators and teachers about the conflict management of the educational institution administrators under Roi Et primary educational service area office 1, classified by the position as a whole was not different. When considering each aspect found that the overcoming, the compromise, and the avoidance were not different. The cooperation and the compliance were statistically significant difference at 0.05.

3. The comparative results of the opinions of the educational institution administrators and teachers about the conflict management of the educational institution

administrators under Roi Et primary educational service area office 1, classified by the size of educational institution as a whole was not different. When considering each aspect found that the overcoming, the compromise, and the avoidance were different. By the cooperation and the compliance were statistically significant differences at 0.05.

Keywords : The Conflict Management, Educational Institution Administrators

บทนำ

ในสังคมต่างเต็มไปด้วยความสับสน ซับซ้อนและความหลากหลายในความต้องการของทั้งกลุ่มบุคคลและสังคมทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นในระดับและความรุนแรงต่าง ๆ ซึ่งเพิ่มขึ้นเป็นทวีคูณเมื่อสังคมพลวัตไปข้างหน้า โดยเฉพาะกระแสการเปลี่ยนแปลงภายใต้กระบวนการโลกาภิวัตน์ที่ทำให้โลกเป็นสังคมไร้พรมแดน ในหมู่บ้านโลกความหลากหลายและความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการดำรงชีวิตและการอยู่ร่วมกันของบุคคล ในชีวิตเราได้รับฟังข่าวสารต่าง ๆ ทางสื่อมากมาย ข่าวสารนั้นส่วนมากจะได้ยินข่าวการปฏิรูปหลาย ๆ อย่างกล่าวคือ ทั้งปฏิรูประบบราชการที่กำลังดำเนินโดยรัฐบาล หรือถ้าดูให้แคบลงเฉพาะในวงการศึกษาก็จะเห็นการปฏิรูปการศึกษาที่รัฐบาลกำลังดำเนินการอยู่ คำว่าการปฏิรูปนั้นหมายถึงการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ทางที่เจริญขึ้น แต่

นั้นไม่ได้หมายความว่าของแก่นนั้นไม่ดี ไม่เจริญแต่อาจดีเฉพาะในช่วงเวลานั้น ๆ เพราะยุคโลกาภิวัตน์มีการเปลี่ยนแปลง ที่รวดเร็ว จำเป็นที่ต้องปรับ จำเป็นที่ต้องปฏิรูปปัจจัยในเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ไม่ทันต่อกระแสสังคม

ในด้านการจัดการศึกษาของประเทศชาติ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ จึงจะทำให้การบริหารและการศึกษาประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ หากผู้บริหารสถานศึกษาแสดงแบบการเป็นผู้นำย่อมจะส่งผลให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้อย่างแน่นอน การทำงานใด ๆ ที่จะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งคือตัวผู้นำของหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ นั่นเอง สิ่งสำคัญประการหนึ่งในการจัดการความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ การทราบถึงสาเหตุหรือแหล่งที่มาของโอกาสในการเกิดความขัดแย้ง เพื่อที่จะหาแนวทางในการรับมือและจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากปัญหาดังกล่าวความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องเผชิญหน้าอยู่ทุกวัน ผู้บริหารไม่สามารถทำเป็นไม่สนใจหรือละเลยเสียได้ และไม่สามารถปล่อยให้เกิดขึ้นและรุนแรงขึ้นได้โดยไม่จัดการแก้ไข การบริหารความขัดแย้งเป็นภารกิจที่ยากที่สุดอย่างหนึ่งของผู้บริหาร ผู้บริหารจำเป็นต้องดำเนินการให้องค์กรสามารถบรรลุ

วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยไม่สามารถเลือกได้ว่าจะต้องทำงานกับใครก็ตาม ผู้บริหารต้องมีทักษะในการจัดการความขัดแย้งซึ่งมีความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงาน นักทฤษฎีองค์การได้พยายามศึกษาวิจัยปัญหาเรื่องความขัดแย้งในหน่วยงานหรือนักการศึกษาได้นำศาสตร์ในเรื่องนี้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา ด้วยเห็นว่าหากสามารถควบคุมสาเหตุของความขัดแย้ง และจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้ จะทำให้การปฏิบัติงานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจในสาเหตุของความขัดแย้งและประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี

โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งทางสังคมที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ ผู้บริหารโรงเรียนต้องเผชิญหน้ากับความขัดแย้งอยู่ทุกวัน ส่วนใหญ่เป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคล อันมาจากความคิดเห็น การรับรู้ ค่านิยมที่แตกต่างกันของครูในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ โดยตรงที่จะต้องแก้ปัญหาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนจะสร้างความยากต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในเรื่องของการร่วมมือ การประสานงาน และเป็นการทำลายบรรยากาศในโรงเรียน ส่งผลต่ออารมณ์ของบุคลากรในโรงเรียน อาจก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม และในที่สุดก็จะส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอน และคุณภาพ การศึกษาของนักเรียน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงไม่อาจจะ

นิ่งเฉยต่อปัญหาดังกล่าวจะต้องแก้ไข ปัญหาโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง และเท่าที่ปรากฏผู้บริหารส่วนใหญ่จะแก้ปัญหาไม่เหมือนกัน ถึงแม้จะเป็นปัญหาลักษณะเดียวกัน ทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ความรู้ อายุ หรือบุคลิกภาพ เฉพาะตัว แต่ทั้งนี้ต้องระมัดระวังมิให้เกิดความขัดแย้งมากเกินไปจนเกิดผลเสียหายและควรคำนึงสถานการณ์ว่าสถานการณ์ใดควรจะใช้วิธีการใดจึงจะได้ประโยชน์สูงสุด ดังที่(เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2540 : 9) กล่าวว่า แม้ความขัดแย้งจะเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่ถ้ารู้จักวิธีการจัดการหรือวิธีแก้ไขที่ดีก็จะกลายเป็นการให้คุณประโยชน์อีกด้วย

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เป็นองค์กรหนึ่งที่จัดตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่ให้การศึกษา และเป็นอีกองค์กรหนึ่งเหมือนกันที่หลีกเลี่ยงไม่พ้นความขัดแย้งเช่นกัน เนื่องจากมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากมาย ซึ่งในโรงเรียนประกอบไปด้วยบุคลากรหลายฝ่าย ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องต้องทำงานร่วมกัน เมื่อบุคคลจำนวนมากมาปฏิบัติงานร่วมกัน ย่อมเกิดปัญหา ความแตกต่างระหว่างบุคคลนำไปสู่ปัญหาความขัดแย้งได้ ซึ่งอาจจะมีสาเหตุมาจากการถูกระเบียบที่จะต้องปฏิบัติทรัพยากรทางการศึกษาไม่เพียงพอ ความขัดแย้งจากการพิจารณาความดีความชอบ หรือวิธีการในการทำงานเป็นต้น ดังนั้นจากการประชุมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เน้นให้ผู้บริหาร ได้ใช้ทักษะในการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาเพื่อที่จะให้การจัดการความขัดแย้งในโรงเรียนอยู่ในระดับที่สมดุล โดยการสร้างวิกฤติให้เป็นโอกาส โรงเรียนจึงจะพัฒนาไปได้อย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในปัญหาความขัดแย้ง ตลอดจนทั้งมีประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาอย่างรอบคอบ รู้จักการใช้ภาวะผู้นำในการสร้างแรงศรัทธาและความไว้วางใจจากบุคลากร

จากความสำคัญดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการจัดการความขัดแย้งเป็นสิ่งสำคัญมากที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ และผู้บริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกแบบของการจัดการความขัดแย้งให้เหมาะสมเพราะมีผลต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 เพื่อเป็นแนวทางและประโยชน์ในการบริหารงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนให้มีคุณภาพทัดเทียมกับนานาประเทศได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษา

ขอบเขตของปัญหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ตามแนวคิดของโทมัส และคิลแมนน์ (Thomas and Kilmann, 1987 : 11-16) ประกอบด้วย 5 ด้านดังนี้ 1) ด้านการเอาชนะ 2) ด้านการร่วมมือ 3) ด้านการประนีประนอม 4) ด้านการหลีกเลี่ยง และ 5) ด้านการยอมให้

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 236 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,409 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ปีการศึกษา 2558 รวมทั้งสิ้นจำนวน 2,645 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คนและครูผู้สอนจำนวน 245 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2552, : 35) และได้โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) รวมทั้งสิ้นจำนวน 335 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

4. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบ

แบบสอบถามโดยหาค่าความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจำแนกตามตำแหน่ง โดยใช้สถิติทดสอบ t- test (Independent samples) และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สถิติทดสอบ F – test (One way ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเอาชนะ ด้านการร่วมมือ ด้านการประนีประนอมและด้านการหลีกเลี่ยงอยู่ในระดับมากส่วนด้านการยอมให้อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการหลีกเลี่ยง ด้านการประนีประนอม ด้านการเอาชนะ ด้านการร่วมมือ และด้านการยอมให้เป็นลำดับสุดท้าย

2. ผลการเปรียบเทียบการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ตามการปฏิบัติของบุคลากรจำแนกตามตำแหน่ง พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายด้านปรากฏว่า ด้านการเอาชนะ ด้านการประนีประนอม และด้านการหลีกเลี่ยงไม่แตกต่างกันส่วนด้านการร่วมมือ และด้านการยอมให้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

อภิปรายผล

1. การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ตามระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อว่าการคิดเห็นและการแก้ไขปัญหาของตนเอง ถูกต้องเสมอ ทั้งขอความร่วมมือจากผู้ร่วมงานในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งจนความขัดแย้งคลี่คลายและเป็นทีพอใจของทุกฝ่าย ทำให้ผู้กรณีเกิดความพึงพอใจเกือบครึ่ง และทำตามความคิดเห็นของผู้อื่นถ้าสามารถทำให้ผู้อื่นมีความสุขหรือได้ประโยชน์ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตนภา ไชยเทพา (2552 : 69-70) พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากการปฏิบัติงานขององค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ต้อง อาศัยความร่วมมือจากคนหมู่มาก ดังนั้นจึงเกิดความแตกต่างระหว่างบุคคล ไม่ว่าจะเป็นความแตกต่างของอายุ หรือการศึกษาทำให้มีความคิดที่แตกต่างกันออกไปและสิ่งที่ตามมา คือ ความขัดแย้งในโรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดการความขัดแย้งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากยอมแสดงว่าผู้บริหารเป็นนักบริหารยุคใหม่ที่มีความสามารถในการจัดการ

ความขัดแย้ง ได้ โดยที่ผู้บริหารมีการใช้แนวทางการจัดการความขัดแย้งในด้านการแก้ปัญหาความขัดแย้งมากที่สุด ทำให้ผู้วิจัยทราบว่าความขัดแย้งในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 5 เป็นความขัดแย้งที่ไม่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร จึงจำเป็นที่ผู้บริหารต้องทำการแก้ไขอย่าง เร่งด่วนซึ่งผู้บริหารใช้วิธีการไกล่เกลี่ย วิธีการใช้เป้าหมายร่วมกัน และวิธีร่วมมือร่วมใจตามลำดับ การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนด้านการแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกคือผู้บริหารใช้วิธี ไกล่เกลี่ยรองลงมาคือการใช้เป้าหมายร่วมกันและการร่วมมือร่วมใจ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ สุดคือ ผู้บริหารใช้วิธีตกลงโดยการเลี้ยงดูและการตัดสินใจแบบไม่มีเหตุผล

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอน พบว่า ผลรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่พิจารณารายด้าน พบว่า มีระดับการปฏิบัติที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการร่วมมือ และด้านการยอมให้ ส่วนด้านการเอาชนะ ด้านการประนีประนอมและด้านการหลีกเลี่ยง ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการขอความร่วมมือจาก

ผู้ร่วมงานในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งจนความขัดแย้งคลี่คลายลงและผู้บริหารสถานศึกษา ทำตามความคิดเห็นของผู้อื่นถ้าสามารถทำให้ผู้อื่นมีความสุขหรือได้ประโยชน์ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของลำจวน ชื่นชงชัย (2551 : 60) เรื่องการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู พบว่า ผลการเปรียบเทียบการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารกับครูผู้สอน พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความเห็นสูงกว่าครูผู้สอนเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยผู้บริหารมีความเห็นสูงกว่ายกเว้นด้านการหลีกเลี่ยงและขัดแย้งกับงานวิจัยของอาชิรญาณ์ เขียวช่อม (2557 : 74) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 วิธี ได้แก่ วิธีประนีประนอม โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อวิธีการจัดการความขัดแย้งด้วยวิธีการประนีประนอมมากกว่าครูและมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 วิธี ได้แก่ วิธีการไกล่เกลี่ยโดยผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อวิธีการจัดการความขัดแย้งด้วยวิธีการไกล่เกลี่ยมากกว่าครูและวิธีการเผชิญหน้าโดยผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อ

วิธีการจัดการความขัดแย้งด้วยวิธีการเผชิญหน้ามากกว่าครู นอกนั้นไม่พบความต่าง

3. จากการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติของบริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีระดับการปฏิบัติต่อการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 2 ทั้งนี้อาจเนื่องจากสถานศึกษาขนาดเล็กมีจำนวนบุคลากรน้อย จึงสามารถลดความขัดแย้งของบุคลากรได้ง่าย โดยเฉพาะด้านการเอาชนะและด้านการหลีกเลี่ยง ซึ่งแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ เพราะสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่มีจำนวนบุคลากรมาก ทำให้มีความหลากหลายในความคิด ต่างคนต่างปฏิบัติงานตามความคิดของตนเอง ขาดต่อการบริหารงานและเกิดความขัดแย้งขึ้นได้ง่าย ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสยุมพร ธาวิวัฒน์ (2550 : 89) ได้ศึกษาการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธยานิ พบว่า สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธยานิ ที่มีขนาดแตกต่างกันมีปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคล ปัญหาความขัดแย้งระหว่างกลุ่มงาน ปัญหาความขัดแย้งระหว่างโรงเรียนกับบุคคลหรือหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .05 ส่วนวิธีการจัดการความขัดแย้งพบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีการปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา ที่มีขนาดแตกต่างกัน มีวิธีการจัดการความขัดแย้งในแต่ละรูปแบบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในทางวิชาการ

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ควรมีการศึกษางานวิจัยนี้เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการวางแผนและกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

1.2 ควรมีการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้สามารถจัดการความขัดแย้งและนำหลักปฏิบัติไปใช้ให้กว้างขวางมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการปรับปรุงและใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งด้านการยอมให้แก้ปัญหา เพื่อให้การทำงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี ควรมีการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม และควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา

2.2 สถานศึกษาควรมีการกำหนดนโยบายส่งเสริมสนับสนุนผู้บริหารการศึกษา ได้มีโอกาสศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนและส่งเสริมให้ผู้บริหารมีวุฒิทางการบริหารการศึกษาอันส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาในที่สุด ตลอดจนการได้รับการฝึกอบรม สัมมนา

2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีการพัฒนาโดยการไปศึกษาดูงาน

องค์กรที่ประสบความสำเร็จ เพื่อนำผลที่ได้มาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการจัดการความขัดแย้ง ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น

2.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรนำข้อมูลสารสนเทศจากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรต่อไป

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารเพื่อนำผลที่ได้มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น

3.2 ควรมีการศึกษาในเรื่องปัจจัยที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จในการบริหารความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในหน่วยงานของตนเอง

เอกสารอ้างอิง

- จิตนภา ไชยเทพา. 2552. การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- บุญชม ศรีสะอาดและคณะ. 2552. พื้นฐานการวิจัยการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. ภาควิชาวิจัยและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ลำจวน ชื่นธงชัย. 2551. การจัดการความขัดแย้งในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- สุมพร ธาวิพัฒน์. 2550. การศึกษาการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธยานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2540. ความขัดแย้งการบริหารเพื่อสร้างสรรค์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : ดันอ้อ แกรมมี จำกัด.
- อาชิรญาณุ์ เขียวช่อม. 2557. การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม.
- Thomas, Kenneth W. and Ralph H Kilmann. (1987). **Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument 27 th ed.**, New York : XICOM Incorporated.