

**การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโรงเรียนดงขุย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1**
**Conflict Management in Basic Educational Institution of Dongkhui
Group School under Phetchabun Primary Educational Service Area
Office 1**

สุวิทย์ บัวทอง¹

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโรงเรียนดงขุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนดงขุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 จำนวน 86 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ,มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (\bar{X}), t-test

ผลการวิจัยพบว่า

1.การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มโรงเรียนดงขุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านสภาพองค์กร และด้านการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2.ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มโรงเรียนดงขุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 จำแนกตาม เพศ พบว่าในภาพรวมมีการปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มโรงเรียนดงขุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าในภาพรวมมีการปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การบริหารความขัดแย้ง , สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Abstract

This purpose of the research was to study and compare conflict management in basic educational institution of Dongkhui group school under Phetchabun primary educational service area office 1. The sample was 86 teachers in Dongkhui group school under Phetchabun primary educational service area office 1 by Krjcie & Morgan 's method with stratified random sampling. The data was collected by questionnaires with the IOC was between 0.60-1.00 and the reliability was .89 The data analysis was used frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยนครราชสีมา

(One Way ANOVA).

The result of the research revealed that,

1. Conflict management in basic educational institution of Dongkhui group school under Phetchabun primary educational service area office 1, the overall was at the high level and when considering each aspect found that work interaction , organization condition and operation respectively.

2. The comparative results of teacher's opinions toward Conflict management in basic educational institution of Dongkhui group school 3 under Phetchabun primary educational service area office 1, classified by gender found that the overall operation was statistically significant difference at .05.

3. The comparative results of teacher's opinions toward Conflict management in basic educational institution of Dongkhui group school under Phetchabun primary educational service area office 1, classified by education level found that the overall operation was statistically significant difference at .05.

Keywords : conflict management, basic educational institution

บทนำ

โรงเรียนสมบูรณแบบ คือโรงเรียนที่มีสิ่งคม บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ มีความพร้อมในด้านทรัพยากรทางการศึกษา เทคโนโลยี งบประมาณ และทรัพยากรบุคคล สามารถจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดี ทั้งในด้านการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพสูงตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด และได้รับการพัฒนาอย่างครบถ้วนทุกด้าน คือนักเรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ดังนั้นโรงเรียนจะต้องสามารถจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ให้เป็นที่ชื่นชมของชุมชน รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถให้ความช่วยเหลือแก่ชุมชนได้ ปัจจัยที่แสดงให้เห็นว่าการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดนั้นจะประกอบด้วย 1) คนในชุมชนมีความพึงพอใจ และศรัทธาต่อการจัดการศึกษา 2) การมีอาคารสถานที่ ห้องเรียน และบริเวณโรงเรียนถูกสุขลักษณะ มีความปลอดภัย ร่มรื่น สวยงามเอื้อต่อการเรียนรู้ ผู้เรียนมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ดี 3) มีระดับความสำเร็จในการจัดกิจกรรม 5 ส มีจำนวนแหล่งวิชาการ และมุกกิจกรรมของโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการจัดตั้งชมรม และจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยเปิดโอกาสให้นักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มที่ 4) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความสามารถ และมีจำนวนเพียงพอ และ 5) โรงเรียนมีลักษณะทางกายภาพที่ได้มาตรฐาน (อำรุง จันทวานิช และคณะ. 2554) การบริหารจัดการสถานศึกษาถือเป็นภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้บริหาร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ริเริ่ม และเป็นผู้นำทางวิชาการอย่างมีคุณภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การที่จะเป็นผู้นำที่มีศักยภาพเช่นนี้ได้ ผู้บริหารจะต้องมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง พัฒนาครู และผู้เรียนให้ได้คุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาที่เก่ง และดีจะต้องมีภาวะผู้นำ คำว่า ผู้นำ และภาวะผู้นำนั้น เป็นสิ่งที่นักวิชาการ และนักวิจัยได้ทำการศึกษา และได้ให้ความหมายที่หลากหลาย เช่น วรวิทย์ จินดาพล (2542: 19) ยังได้กล่าวถึงตัวแปรที่ใช้ในคำอธิบายเพื่อทำความเข้าใจในเรื่องผู้นำ และภาวะผู้นำที่มีหลายตัวแปร เช่น สถานภาพ การยกย่องนับถือ พฤติกรรม อิทธิพล อำนาจบทบาทหน้าที่ คุณลักษณะ รูปแบบสถานการณ์ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่ง ฟิตเลอร์ (Fiedler. 1967: 8) ได้ให้ความหมายผู้นำ คือ บุคคลในกลุ่มที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ควบคุมหรือประสานงานกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกลุ่ม และภารกิจที่ท้าทายภาวะผู้นำของผู้บริหาร ได้แก่ ความ

พยายามที่จะจัดการกับความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์กับองค์กร

ผู้วิจัยเห็นว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถบริหารความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ นั้น จะต้องทำความเข้าใจในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความขัดแย้ง สาเหตุ วิธีการหรือเทคนิคการจัดการกับความขัดแย้ง การเจรจาไกล่เกลี่ยแบบสันติวิธี และสุนทรียสนทนา ซึ่งสิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือหากผู้บริหารพร้อมที่จะเปิดใจรับฟังสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งภายใน และภายนอกตนเอง จะเกิดความเข้าใจอย่างแท้จริงถึงปรากฏการณ์ของความขัดแย้งดังกล่าว และใช้หลักของการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) การเคารพนับถือ และให้เกียรติมนุษย์ (Respect) และความจริงใจ (Genuineness) ตามหลักการของการสร้างสัมพันธภาพ ตลอดจนนำหลักการหลักของพรหมวิหารมาใช้กับผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งเริ่มจากความรัก ความเข้าใจ ความปรารถนาที่จะช่วยเหลือเมื่อเขามีปัญหา และความทุกข์ ความปรารถนาดี และการพลอยยินดีต่อความสุขของเขา ตลอดจนความเข้าใจถึงเหตุปัจจัยต่อปัญหาที่เกิดขึ้นโดยยอมรับ และพยายามแก้ไขอย่างดีที่สุดเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาเหล่านั้น มีขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งเป็นการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่อเกิดความขัดแย้งก็จะสามารถบริหารความขัดแย้งในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

โดยทั่วไปบุคคลจะคิดถึงความขัดแย้งในแง่ลบ และพยายามหลีกเลี่ยงความขัดแย้งไม่ให้เกิดขึ้น แต่ในความเป็นจริงไม่สามารถที่จะหลีกเลี่ยงปัญหาความขัดแย้งไปได้ เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น หน้าที่ของผู้บริหารจำเป็นต้องหาทางแก้ไขปัญหา เปลี่ยนแปลงสภาพความขัดแย้งผู้นำให้เป็นประโยชน์ เราจึงใช้คำพูดเสียใหม่ว่า “การจัดการกับความขัดแย้ง” (Management of conflict) เหมือนกับการทำวิกฤตให้เป็นโอกาส ซึ่งเป็นลักษณะที่สร้างความเปลี่ยนแปลง (Change agent) ความขัดแย้งในแนวคิดปัจจุบันเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ เมื่อในองค์กรเกิดความขัดแย้งขึ้นมา ต้องมีความเชื่อว่าไม่ใช่สิ่งเลวร้ายเสมอไป แต่อาจเป็นพลังในทางบวก หรือเป็นศักยภาพที่เป็นบวก ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของกลุ่ม ถ้าองค์กรใดที่ปราศจากความขัดแย้งองค์กรนั้นจะหยุดนิ่ง หรือเฉื่อยชา (Passive) ทั้งนี้ นั่นคือไม่มีการพัฒนาใดๆ เพราะเมื่อความคิดเห็นไม่ตรงกัน ก็จะเกิดความคิดที่หลากหลายเป็นทางออกให้เลือกในการตัดสินใจว่าหนทางใดจะดีที่สุดอันเป็นการกระตุ้นให้เกิดพลังในกลุ่ม (Group effort) ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ นั่นคือผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะต้องคุมเกมของความคิดที่แตกต่างกัน ให้ไปสู่จุดหมายปลายทางร่วมกันอย่างเป็นประโยชน์ต่อองค์กรให้ได้ โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งที่อยู่ในสังคมที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงปัญหาความขัดแย้งได้ ปัญหาหรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคล เนื่องจากความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และผลประโยชน์ที่ขัดกัน นอกจากนี้ยังมีความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม ความขัดแย้งเหล่านี้หากเกิดขึ้นย่อมทำให้ประสิทธิภาพของงานลดลงได้ (พนัส ทัศนาคินทร์. 2542: 22-26) เพราะความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนจะสร้างความยุ่งยากในการปฏิบัติงานได้ โดยเฉพาะเรื่องความร่วมมือประสานงาน และเป็นการทำให้บรรยากาศของโรงเรียนชบเซา มีผลต่ออารมณ์ของบุคลากรในโรงเรียนเป็นอย่างมาก เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล ทำให้เป็นคนก้าวร้าว มีการประณามผู้อื่น ทำให้บางคนถึงกับลาออกจากราชการ และในที่สุดเกิดผลกระทบต่อคุณภาพของนักเรียน (เจริญ โคกสีอานวย. 2530: 3)

สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความขัดแย้งของครูในกลุ่มโรงเรียนดงขุย พบว่าเป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่เกิดขึ้นได้จากสาเหตุด้านการปฏิบัติงาน การมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน และสภาพขององค์กร ซึ่งมีลักษณะ ดังนี้

- 1) ความไม่เข้าใจกัน
- 2) ความสัมพันธ์ที่เพิกเฉยและไม่เกื้อกูลกัน
- 3) ความล้มเหลวของการสื่อความหมายอย่างเปิดเผยและชัดเจน
- 4) บรรยากาศของการไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความกดดัน และการแข่งขัน

5) การรับรู้ของบุคคลที่อยู่ในสภาวะการณ์ของความขัดแย้งที่มีผลต่อบุคคลอื่น ในสภาวะการณ์นั้น ซึ่งเป็นไปในทางส่งเสริมให้เกิดความขัดแย้ง

6) การแข่งขันเพื่อให้ได้มาซึ่งรางวัลที่มีอยู่จำกัด ไม่ว่าจะเป็นสิ่งตอบแทนอื่นๆ สถานภาพ ความรับผิดชอบ และอำนาจ

7) จากบุคลิกภาพส่วนบุคคล เช่น การมีลักษณะนิสัยของบุคลิกภาพ ความรุนแรง ก้าวร้าว ต้องการการกแข่งขัน ฯลฯ ซึ่งแต่ละคนอาจจะมีมากน้อยแตกต่างกัน

ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ดี ขึ้นอยู่กับแนวคิดและความเชื่อของแต่ละบุคคล บางคนมองความขัดแย้งเป็นสิ่งไม่ดี เป็นของคู่กับความรุนแรง สำหรับข้าราชการครูบางกลุ่มในปัจจุบัน มีแนวความคิดว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งปกติที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ ความขัดแย้งบางอย่างเป็นสิ่งที่ดีเพราะช่วยกระตุ้นให้คนพยายามแก้ปัญหา โดยเปลี่ยนความขัดแย้งให้มีประโยชน์และสร้างสรรค์ ในกรณีที่มีพฤติกรรมก้าวร้าวรุนแรงระหว่างบุคคลในกลุ่มที่มีความขัดแย้ง อาจได้รับความเดือดร้อนจากการกระทำนั้นๆ ซึ่งไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับปัญหาความขัดแย้งของบุคคลเหล่านั้น แต่อย่างไรก็ตาม จากปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลอาจจะขยายวงกว้างกลายเป็นความขัดแย้งของคนกลุ่มใหญ่ จนกระทั่งกลายเป็นปัญหาขององค์กร ซึ่งปัญหาความรุนแรงดังกล่าวจะมีผลต่อคุณภาพการศึกษาเล่าเรียนของนักเรียนตามไปด้วย เกิดภาพพจน์ทางด้านลบของหน่วยงาน สถาบันทางการศึกษาที่สังกัด รวมถึงประชาชนในสังคมที่มีต่อหน่วยงาน

ผู้วิจัยเห็นว่าหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถบริหารความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องทำความเข้าใจในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความขัดแย้ง สาเหตุ วิธีการหรือเทคนิคการจัดการกับความขัดแย้ง การเจรจาไกล่เกลี่ยแบบสันติวิธี และสุนทรียสนทนา ซึ่งสิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือหากผู้บริหารพร้อมที่จะเปิดใจรับฟังสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งภายใน และภายนอกตนเอง จะเกิดความเข้าใจอย่างแท้จริงถึงปรากฏการณ์ของความขัดแย้งดังกล่าว และใช้หลักของการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) การเคารพนับถือ และให้เกียรติมนุษย์ (Respect) และความจริงใจ (Genuineness) ตามหลักการของการสร้างสัมพันธภาพ ตลอดจนนำหลักการของพรหมวิหารมาใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเริ่มจากความรัก ความเข้าใจ ความปรารถนาที่จะช่วยเหลือเมื่อเขามีปัญหา และความทุกข์ ความปรารถนาดี และการพลอยยินดีต่อความสุขของเขา ตลอดจนความเข้าใจถึงเหตุปัจจัยต่อปัญหาที่เกิดขึ้นโดยยอมรับ และพยายามแก้ไขอย่างดีที่สุดเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเหล่านั้น มีขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งเป็นการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่อเกิดความขัดแย้งก็จะสามารถบริหารความขัดแย้งในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิจัยการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มโรงเรียนดงขุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะ ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนดงขุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ต่อไป

วัตถุประสงค์

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของกาวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มโรงเรียนดงขุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโรงเรียนดงขุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตาม เพศ และระดับการศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา ประเด็นที่วิจัย ตามแนวคิดของการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มโรงเรียนดงขุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน และด้านสภาพองค์การ

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มโรงเรียนดงขุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 จำนวน 110 คน

2.2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มโรงเรียนดงขุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 จำนวน 86 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน และได้โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ตาม เพศ และระดับการศึกษา ดังนี้

1) เพศ จำแนกเป็น

1.1) เพศชาย จำนวน 25 คน

1.2) เพศหญิง จำนวน 61 คน

รวมจำนวน 86 คน

2) ระดับการศึกษา จำแนกเป็น

2.1) ปริญญาตรี จำนวน 67 คน

2.2) สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 19 คน

รวมจำนวน 86 คน

3. ขอบเขตตัวแปรอิสระ

3.1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความเห็นของครู จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา

1) เพศ จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

1.1) เพศชาย

1.2) เพศหญิง

2) ระดับการศึกษา จำแนกเป็น 2 ระดับ ประกอบด้วย

2.1) ปริญญาตรี

2.2) สูงกว่าปริญญาตรี

3.2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มโรงเรียนดงขุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ประกอบด้วย

1) ด้านการปฏิบัติงาน

2) ด้านปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน และ

3) ด้านสภาพองค์การ

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโรงเรียนดงขุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีการลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีการปฏิบัติมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีการปฏิบัติมาก |
| 3 | หมายถึง | มีการปฏิบัติปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีการปฏิบัติน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีการปฏิบัติน้อยที่สุด |

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวิธีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

3.3.1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.3.2. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553 : 74-84)

3.3.3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยสังเคราะห์จากนิยามศัพท์เฉพาะผู้วิจัยตั้งขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

3.3.4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

3.3.5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC : Index of congruence) ซึ่งค่าที่ใช้ได้ ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.4.1. ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1

3.4.2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมด้วยตนเอง

3.4.3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 68 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.5.1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศและระดับการศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2. วิเคราะห์การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโรงเรียนดงขุย สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00	หมายถึง ระดับเห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50	หมายถึง ระดับเห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50	หมายถึง ระดับเห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50	หมายถึง ระดับเห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50	หมายถึง ระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

3.5.3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโรงเรียนดงขุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยใช้ค่า T - test (Indepe samples)

สรุปผลการวิจัย

1.การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโรงเรียนดงขุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านสภาพองค์การ และด้านการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2.การเปรียบเทียบระดับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มโรงเรียนดงขุยจำแนกตามเพศ ในภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าด้านการปฏิบัติงาน ด้านปฏิสัมพันธ์ในการทำงานและด้านสภาพองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.การเปรียบเทียบระดับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มโรงเรียนดงขุย จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าด้านการปฏิบัติงานและด้านสภาพองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

อภิปรายผล

1.การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มโรงเรียนดงขุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านปฏิสัมพันธ์ในการทำงานด้านสภาพองค์การและด้านการปฏิบัติงานตามลำดับ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่าการขัดแย้งมีด้านบวกและด้านลบ จึงมีวิธีการป้องกันความขัดแย้งได้เป็นอย่างดีด้วยการหลีกเลี่ยงและการประนีประนอม

สอดคล้องกับผลวิจัยของแนวคิดของ จอร์นสัน และจอร์นสัน (Johnson;& Johnson. 1987) ได้เสนอแบบพฤติกรรมในการจัดการความขัดแย้ง โดยใช้มิติของความสัมพันธ์ และวัตถุประสงค์ โดยมีแนวคิดว่าคุณค่าที่แตกต่างกันย่อมใช้ กลยุทธ์ในการจัดการความขัดแย้งแตกต่างกัน เนื่องจากการแก้ปัญหาความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เรารู้ได้คนเราจึงสามารถเปลี่ยนแปลงรูปแบบการแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยการเรียนรู้รูปแบบการจัดการความขัดแย้งที่มีประสิทธิภาพใหม่ๆ มากขึ้นแบบพฤติกรรมแก้ปัญหาความขัดแย้ง บุคคลจะพิจารณาว่าเป้าหมายส่วนบุคคล และสัมพันธภาพมีความสำคัญมากน้อยเพียงใด

2.การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มโรงเรียนดงขุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่าครูที่มีเพศต่างกัน มีพัฒนาการบริหารความ

ขัดแย้งในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมแตกต่างกัน จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความคิดของทุกคน ที่รับการศึกษา อบรม ผ่านการเรียนรู้กระบวนการต่างๆ ในหลักสูตรต่างกัน ทำให้เกิดแนวคิด และเรียนรู้วิธีแก้ปัญหาความขัดแย้งแตกต่างกัน

สอดคล้องกับผลวิจัยของกิติพันธ์ รุจิรกุล (2529) กล่าวว่า การปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ นอกจากจะ มีการแบ่งระดับการปฏิบัติงานแล้ว ยังต้องมีการแบ่งส่วนงานที่จะต้องปฏิบัติออกเป็นหน่วยงานย่อยๆ ซึ่งมีหัวหน้าหน่วยหรือผู้นำหน่วยเป็นผู้รับผิดชอบงานตามลักษณะหน้าที่ของตนที่แตกต่างกัน ในการปฏิบัติงานที่ต่างชนิด ต่างหน้าที่ ก็เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายขององค์กร หรือหน่วยงานนั้น ซึ่งจะทำให้ผู้นำ มีความสนใจ มีทักษะ มีความรู้ มีทัศนคติและมีบทบาทหน้าที่ ของแต่ละคนแตกต่างกันไป

3.การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มโรงเรียนดงขุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกัน จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากผู้ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าย่อมมีความรู้ ความเข้าใจในด้านต่าง ๆ ได้ดี รวมถึงการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลกว่า ดังนั้นผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จึงมีทัศนคติแตกต่างกับผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

สอดคล้องกับผลวิจัยของนพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534) กล่าวว่า การปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ ศาสตร์ คือ การศึกษาหาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ เทคนิควิธีทำงานต่างๆ ศิลป์ คือ การที่จะนำเอาความรู้ หลักการและทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ ให้เหมาะสมกับคน สถานการณ์และสิ่งแวดล้อมตลอดจนขอบเขตจำกัดของทรัพยากรให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่ รับผิดชอบของตำแหน่งงานต่างๆ ที่กำหนดขึ้นในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ

- 1.ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนดงขุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ควรส่งเสริมให้ครูอาวุโสช่วยฝึกงานให้ครูเข้าใหม่
- 2.ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนดงขุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ควรหาวิธีการที่ทำครูพอใจในการสั่งการของผู้บริหารสถานศึกษา
- 3.ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนดงขุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ควรให้ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- กิติพันธ์ รุจิรกุล.พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา.กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พรีนติ้งเฮ้าส์, เจริญ โคกสีอำนวนวย. 2530. วิธีแก้ความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขต กรุงเทพมหานคร. ปริญญาโททางการศึกษามหาบัณฑิต กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2534).หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด.(2553).วิจัยเบื้องต้น.พิมพ์ครั้งที่ 8.กรุงเทพฯ :สุวีริยาสาส์น
- พนัส หันนาคิน. 2542. “ครูไทยในสหัสวรรษใหม่,” *ประชาศึกษา*. 50(1) (ตุลาคม-พฤศจิกายน):22-6.
- วรวิทย์ จินดาพล. 2542. *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- อำรุง จันทวานิช และคณะ. 2554. *โรงเรียนสมบูรณแบบ. ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 7 พฤษภาคม 2557, จาก <http://www.suthep.cru.in.th/mgnt64.doc>

Fiedler , F.E. A Theory of Leadership Effectiveness. New York : Mc Graw - Hill , 1967.

Johnson.David W. and Johnson.Roger T.(1987). “Sescarcht Shows the Benefist of Adult Cooperation,” Educational Leadership. 45 (3)