

**การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา เครือข่ายท่าแซะ 1
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1
CONFLICT MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN
SCHOOL OF THA SAE 1 NETWORK UNDERCHUMPHON
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1**

นางสาวชยานี โสสิงห์
Chayanee Sosing
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร
Faculty of Education, Bangkok Thonburi University
Email: 6533100074@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา เครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 (2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา เครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในเครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำนวน 96 โดยการเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิวิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที

ผลการวิจัย พบว่า (1) การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา เครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา เครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารความขัดแย้งเครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study conflict administrators in the school Tha Sae network 1 under Primary Educational Chumphon Service Area Office 1; and (2) to compare conflict administrators in the school Tha Sae network 1 under Primary Educational Chumphon Service Area Office 1, classified by educational level and work experience.

This research was survey research. The sample were 96 teachers in school; by Krejcie and Morgan's table. The research method consisted of 4 steps:(1) study research papers, concepts, theories,

and research conflict administrators; (2) creating instrument; (3) collecting data; and (4) analyzing data. The instrument used for data collection was five-point rating scale questionnaire. Statistics used to Analyze the data were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

The research findings were revealed that: (1) conflict administrators in school Tha Sae network 1 under Primary Educational Chumphon Service Area Office 1, the overall was at high level; and (2) comparison of conflict administrators in school Tha Sae network 1 under Primary Educational Chumphon Service Area Office 1, classified by educational level and work experience, were no different.

Keywords: Conflict Administrators, The school Tha Sae network 1, Under Primary Educational Chumphon Service Area Office 1

บทนำ

ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หนึ่ง ที่ผู้บริหารจะต้องเผชิญอยู่เสมอ โดยความขัดแย้งเป็นภาวะ ความไม่สมดุลทางจิตใจหรืออารมณ์ เพราะมนุษย์มีความรู้สึก มีทัศนคติมีความต้องการ และมีเป้าหมาย ที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์และภูมิหลังของแต่ละบุคคล ซึ่งความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเป็นประจำ จะมีทั้งความขัดแย้งในตนเอง ความขัดแย้งระหว่างบุคคล ความขัดแย้งระหว่างองค์กร ซึ่งความขัดแย้งเหล่านี้เมื่อเกิดขึ้นแล้วย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร หากสถานศึกษาใดมีความขัดแย้งสูงก็ส่งผลด้านลบ ในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นการทำให้เกิดการแตกความสามัคคี องค์กรไร้เสถียรภาพ เสียโอกาส ในการแข่งขันหรือสูญเสีย บุคลากรที่มีคุณภาพไปจากองค์กร และบรรยากาศในการทำงานเกิดความตึงเครียด

จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารความขัดแย้ง ต้องสร้างบรรยากาศในโรงเรียนที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ โดยเฉพาะเรื่องของความขัดแย้ง ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อบรรยากาศที่เป็นในทิศทางบวกหรือลบของโรงเรียน ซึ่งเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ฉะนั้นผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องระมัดระวัง และควรจัดการให้ระดับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับที่เหมาะสมและเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลากรเกิดความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ต่างมุมมองความเห็นต่าง ส่งเสริมให้เกิดการแสวงหาข้อมูลใหม่หรือข้อเท็จจริงให้ เพื่อให้เกิดข้อสรุปหรือมติร่วมกัน เพื่อขับเคลื่อนองค์กร ความขัดแย้งที่เหมาะสมยังช่วยให้บุคคลากรที่ทำงานร่วมกันมีทัศนคติที่ดี ทำงานร่วมกันมีระดับความเครียดที่ลดน้อยลง อีกทั้งยังทำบุคคลากรปฏิบัติงานด้วยความสบายใจ ส่งผลดีให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพคือ การสร้างบรรยากาศในโรงเรียนที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ในภาวะสังคมปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง เอื้อให้เกิดความขัดแย้งที่สูงขึ้น และอาจนำไปสู่ความรุนแรง สอดคล้อง กับแนวคิด Weber (1968: cited in Wisalaphon S: 2010) โดยเชื่อว่าการแข่งขันเป็นรูปแบบหนึ่ง ของความขัดแย้งในการจัดการสถานศึกษา ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ผู้นำต้องแก้ไขอยู่เสมอ ความขัดแย้งคือสภาวะของความไม่สมดุลทางจิตใจหรืออารมณ์ ความขัดแย้งสามารถจัดได้ว่าเป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคล ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มงาน ความขัดแย้งระหว่างหน่วยงานภายนอก (Witudom W: 2008) ซึ่งความขัดแย้งเหล่านี้เมื่อเกิดขึ้นแล้วย่อมส่งผลโดยรวมต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีความด้อยประสิทธิภาพ ขาดเอกภาพ ในการบริหาร บทบาทหรือการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลในองค์กรไม่ชัดเจน ทั้งนี้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้น อาจส่งผลในด้านที่ดีหรือไม่ดีนั้น ขึ้นอยู่กับแนวทางการบริหารความขัดแย้งนั้นอย่างถูกต้องเหมาะสม และใช้วิธีการบริหารจัดการอย่างสร้างสรรค์ อันจะนำไปสู่ประสบการณ์เรียนรู้ที่ดี

ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาสร้างความยุ่งยากต่อการ ปฏิบัติงาน ดังนั้น หากผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีความรู้ ความเข้าใจและสามารถจัดการ ความขัดแย้งให้อยู่ในภาวะที่เอื้อต่อการดำเนินงาน ย่อมทำให้เกิดความเสียหายต่อการ บริหารงานในสถานศึกษาอย่างแน่นอน เพราะความขัดแย้งเป็นเรื่องปกติธรรมดา ซึ่งเมื่อมี คนมาอยู่ร่วมกันเมื่อใด ความขัดแย้งก็ตามมาด้วยกันเมื่อนั้น ดังคำกล่าวที่ว่า ที่ใดมีคน ที่นั่น มีความขัดแย้ง ความขัดแย้งมีทั้งผลดีและผลเสีย ผู้บริหารจึงควรจะบริหารความขัดแย้ง อย่างมีประสิทธิภาพ (จิตตามาศ เชื้อโฮม, 2553: 2) การบริหารความขัดแย้งด้วยวิธีการต่าง ๆ จึงเป็นทักษะที่จำเป็นต่อผู้บริหารสถานศึกษา โดยได้จำแนกทักษะ การบริหารความขัดแย้งออกเป็น 4 ทักษะ คือ ทักษะการ วิเคราะห์สถานการณ์ ทักษะการเจรจา ทักษะการกระจายความเป็นธรรม และทักษะการใช้อำนาจ (โชคชัย นานาไชย, 2559: 32-41) การแก้ไขข้อขัดแย้งควรได้รับการจัดการตามขั้นตอนของสถานการณ์ และทักษะการเจรจา การจัดการความขัดแย้งจำเป็นต้องมีการเจรจาต่อรอง สิ่งสำคัญของการเจรจาคือการถ่ายทอดความหมายผ่านคำพูดมัก ก่อให้เกิดประเด็น 4 ประการ ดังนี้ สิ่งที่พูดอาจไม่ได้ยินโดยผู้ฟัง สิ่งที่พูดอาจไม่เข้าใจผู้ฟัง สิ่งที่พูดนั้นผู้ฟังเข้าใจแต่ไม่ได้รับการยอมรับ และสิ่งที่ผู้พูดอาจไม่รู้และผู้ฟังก็ยอมรับ หลักการสำคัญในการเจรจาที่ต้องปฏิบัติตามคือ แยกปัญหาออกจากตัวบุคคล มุ่งเน้นไปที่ปัญหา ไม่ใช่ตำแหน่ง พยายามคิดหลายตัวเลือกและตกลงในเกณฑ์ที่ทุกฝ่ายยอมรับได้ ทักษะหรือความสามารถในการสั่งให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม (ชัยเสถียร พรหมศรี, 2550: 9)

ในสถานศึกษาเครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 ซึ่งประกอบด้วยโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่จำนวน 8 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านธรรมเจริญ โรงเรียนบ้านเนินทอง โรงเรียนประชานิคม 4 โรงเรียนบ้านรัตนตัดผม โรงเรียนบ้านทรายขาว โรงเรียนบ้านคันทรีย์ โรงเรียนชุมชนบ้านคูริง(มิตรภาพที่ 25) โรงเรียนบ้านงาช้าง พบว่า แต่ละโรงเรียนค่อนข้างมากมีความแตกต่างกัน ในหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านประสิทธิภาพในการทำงาน อายุของครูผู้สอน ตำแหน่ง ในแต่ละโรงเรียน เพราะในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมามีการจ้างครูจำนวนมาก เพื่อทดแทนครูที่เกษียณอายุราชการ การสร้างโครงสร้างอายุของครูในสถาบันการศึกษาต่างๆ การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ทำให้เกิดความแตกต่างในความเชื่อ ความคิด ค่านิยม ทศนคติ ความร่วมมือ การประนีประนอม และประสิทธิภาพการยอมรับ นำไปสู่การแข่งขันและชัยชนะ ที่หลีกเลี่ยงไม่ได้กับประเด็นที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งและส่งผลกระทบต่อสถาบันการศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะและผู้ควบคุมสถานศึกษาตามแนวทางนโยบายที่กำหนดโดยต้องมีหน่วยงานจัดการ บริหารจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์ เหมาะสมกับเวลาและสถานการณ์ และเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็นโอกาส สร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ และพัฒนานวัตกรรมอยู่เสมอ โดยการสร้างความร่วมมือ จากปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นผู้วิจัยสนใจศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 เพื่อให้เข้าใจและเรียนรู้ถึงการบริหารความขัดแย้งที่ใช้ในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงศึกษาการใช้ทักษะในการบริหารความขัดแย้ง ซึ่งประกอบด้วย 4 ทักษะ ที่จำเป็นในการบริหาร ความขัดแย้ง ได้แก่ การวิเคราะห์สถานการณ์ การเจรจา การกระจายความเป็นธรรม และการใช้ อำนาจ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา เครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา เครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสิทธิภาพทำงาน

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ตามแนวคิดของนักวิชาการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา และทักษะการบริหารความขัดแย้ง ประกอบด้วย นักวิชาการด้านการศึกษา ธงชัย สันติวงศ์. (2540), เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540), สุรางค์รัตน์ วตินารมณ. (2542), พิณ เกษาคุปต์. (2544), สมคิด บางโม. (2545), ยุคตันันท์ หวานฉ่ำ. (2555), จรุงณี แก้วเอี่ยม. (2556), บรรจบ บุญจันทร์. (2556), อำนวย พลรักษา. (2556), สุภัค ยมพุก. (2558), มูนา จารง. (2560), สุจินตนา ตรงประสิทธิ์. (2560), ไกรศร เจียมทอง. (2561) สุทธญา อร่ามรัตน์. (2562), Good. (1973), Katz. (1978) โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับขององค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สถานการณ์ 2) การเจรจา 3) การกระจายความเป็นธรรม 4) การใช้อำนาจ

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัย การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา เครื่องมือทำแยะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ซึ่งมีแนวทางในการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในเครือข่ายสถานศึกษาทำแยะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำนวน 155 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในเครือข่ายสถานศึกษาทำแยะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejie and Morgan: 1970) ได้จำนวนทั้งสิ้น 96 คน เป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และเทียบสัดส่วนตามจำนวนประชากรครูในโรงเรียน

2. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) จำแนก ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา เครื่องมือทำแยะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3. การสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารตำราแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความขัดแย้งรวบรวมข้อมูลมาใช้เป็นกรอบหรือเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามจากข้อบ่งชี้เนื้อหาที่กำหนด เสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

3. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) การใช้ภาษา นำผลมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objectiven Congruence : IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.0

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มประชากร จำนวน 30 คน โดยวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีการของบรอนบาค (Cronbach ,1970 : 202 -204) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .09

5. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

6. นำแบบสอบถามที่พัฒนาเรียบร้อยแล้ว นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการโรงเรียน เครือข่ายสถานศึกษาท่าเสา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล
2. ผู้วิจัยการดำเนินการส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ด้วยตนเอง
3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด และตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ แล้วนำไปประมวลด้วยวิธีทางสถิติ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ แล้วนำไปประมวลผลด้วยวิธีทางสถิติ

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน โดยใช้ ค่าเฉลี่ย และร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา เครือข่ายท่าเสา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าที (t-test) เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา แบ่งเป็น 5 ระดับ

2. เปรียบเทียบมุมมองของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา เครือข่ายท่าเสา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จากการประเมินของครู โดยใช้วิธีทดสอบค่าที (t-test)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean)
2. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. ค่าร้อยละ (Percentage)
4. ค่า t แบบ Independent t-test

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา เครือข่ายท่าเสา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาเครือข่ายท่าเสา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวมทุกด้าน (n=96)

ข้อ	การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา	(\bar{x})	S.D.	ระดับ
1	การวิเคราะห์สถานการณ์	3.96	0.22	มาก
2	การเจรจา	3.96	0.16	มาก
3	การกระจายความเป็นธรรม	3.91	0.15	มาก
4	การใช้อำนาจ	4.10	0.20	มาก
รวม		3.98	0.18	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา เครือข่ายท่าเสา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$, S.D.=0.18) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การใช้อำนาจ ($\bar{x} = 4.10$, S.D.=0.20) การวิเคราะห์สถานการณ์ ($\bar{x} = 3.96$, S.D.=0.22) การเจรจา ($\bar{x} = 3.96$, S.D.=0.16) และการกระจายความเป็นธรรม ($\bar{x} = 3.91$, S.D.=0.15)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา เครือข่ายท่าเสา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ที่เป็นกลุ่ม ตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา เครือข่ายท่าเสา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา

การบริหารความขัดแย้ง ในสถานศึกษา เครือข่ายท่าเสา 1	ระดับการศึกษา						t	p	Sig.
	ปริญญาตรี			ปริญญาตรีขึ้นไป					
	N = 77			N = 19					
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ			
การวิเคราะห์สถานการณ์	3.93	0.21	มาก	4.07	0.21	มาก	-2.666	.009	.827
การเจรจา	3.95	0.16	มาก	3.99	0.16	มาก	-.818	.415	.644
การกระจายความเป็นธรรม	3.93	0.15	มาก	3.85	0.12	มาก	2.221	.029	.097
การใช้อำนาจ	4.10	0.22	มาก	4.07	0.11	มาก	.554	.581	.008
รวม	3.97	0.18	มาก	3.99	0.15	มาก	-.761	.448	.239

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา เครือข่ายท่าเสา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา เครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

การบริหารความขัดแย้ง ในสถานศึกษา เครือข่ายท่าแซะ 1	ประสบการณ์ทำงาน						t	p	Sig.
	1 - 10 ปี			10 ปีขึ้นไป					
	N = 65			N = 31					
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ			
การวิเคราะห์สถานการณ์	3.94	0.22	มาก	3.99	0.22	มาก	-1.045	.299	.957
การเจรจา	3.94	0.16	มาก	4.00	0.14	มาก	-1.511	.134	.082
การกระจายความเป็นธรรม	3.92	0.15	มาก	3.90	0.14	มาก	.678	.499	.501
การใช้อำนาจ	4.10	0.23	มาก	4.09	0.14	มาก	.185	.854	.010
รวม	3.97	0.19	มาก	3.99	0.08	มาก	-9.958	.341	.596

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา เครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

การวิจัยเรื่อง การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา เครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 1 สามารถผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การศึกษาการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา เครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การใช้อำนาจ อยู่ในระดับมาก การวิเคราะห์สถานการณ์ อยู่ในระดับมาก การเจรจา อยู่ในระดับมาก และการกระจายความเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก
2. ครูในสถานศึกษาเครือข่ายท่าแซะ 1 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารวมเขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน
3. ครูในสถานศึกษาเครือข่ายท่าแซะ 1 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารวมเขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารวมเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารวมเขต 1 ให้ความสำคัญในการบริหารความขัดแย้งในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง โดยผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา จากสถาบันพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาโดยเน้นทั้งด้านทฤษฎีและการปฏิบัติ เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ความขัดแย้งตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ทำให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจ เจรจา ในการจัดการกับความขัดแย้ง อีกทั้งยังเข้าใจถึงสาเหตุและวิธีแก้ไขความขัดแย้ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย โชคชัย นาไชย (2559: 78) กล่าวว่า ทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุรงค์ สุวรรณแสง (2564)

การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการร่วมมือเป็นอันดับสูงสุด รองลงมาคือ การใช้หลักเหตุผล ส่วนการหลีกเลี่ยงเป็นอันดับต่ำสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสรา ศรีบุศยกุล (2565: 165) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

ด้านการวิเคราะห์สถานการณ์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 รู้จักแยกเหตุการณ์หรือ สถานการณ์ที่เกิดขึ้นออกเป็นส่วนๆ อย่างใคร่ครวญ ความสามารถที่จะวิเคราะห์สถานการณ์ที่ความขัดแย้ง จากสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในโรงเรียนได้และรับฟังความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลายของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้ง อีกทั้งผู้บริหารสามารถวินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ อย่างรอบคอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดมศักดิ์ มั่นทน (2559) ได้ทำการศึกษากิจการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานบริการการศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ 1 พบว่า วิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันไป การจัดการความขัดแย้งไม่มีวิธีที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา กระสังข์ (2559) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ด้านการเจรจา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 มีความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถถ่ายทอดความคิดออกมายังผู้รับสารผ่านคำพูด เพื่อแก้ไขความขัดแย้ง สร้างข้อตกลงระหว่างหลายฝ่าย เพื่อต่อรองเงื่อนไขหรือสนองต่อความพึงพอใจต่าง ๆ ซึ่งเป็นวิธีหลักเพื่อแก้ไขปัญหาทางเลือก ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำแนะนำเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้ทุกรณี

ด้านการกระจายความเป็นธรรม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 มีความสามารถในการพิจารณาให้ความยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย วางตนเป็นกลางไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเมื่อมีความขัดแย้งขึ้น ไม่มีอคติลำเอียง เล่นพรรคเล่นพวก สามารถตัดสินผู้ใต้บังคับบัญชาได้ว่าคนไหนผิดหรือถูก ต้องมีหลักการหรือหลักเกณฑ์ที่มีมาตรฐานเดียวกัน ไม่ใช่ตัดสินใจด้วยความรู้สึกส่วนตัว และผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกระจายความรับผิดชอบต่อการงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม เพื่อไม่ให้เกิดความลำเอียง

ด้านการใช้อำนาจ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น สามารถให้ความรู้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจเกี่ยวกับการผิดทำวินัยได้ และใช้อำนาจตัดสินใจที่ได้มาจากการมีส่วนร่วมของทุกคนโดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามข้อเสนอของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นการใช้อำนาจหน้าที่ ตำแหน่ง อย่างเหมาะสมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา ศรีงมี (2561) การบริหารความขัดแย้ง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นประโยชน์ต่อการนำผลการวิจัยไปใช้ เพื่อจะได้นำมาเป็นแนวทางในการจัดการศึกษา และวิจัยครั้งต่อไปซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอข้อเสนอแนะ 2 ประการ คือ ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา เครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้สึกลอย่างตรงไปตรงมาต่อผู้ที่มีความขัดแย้งไม่มีอารมณ์โมโหจนเฉียวเมื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งไม่ได้ ควรใช้เทคนิคการควบคุมการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน ให้ความรู้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการผิตวินัย และผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้อำนาจตัดสินใจที่ได้มาจากการมีส่วนร่วมของทุกคน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษา การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา เครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 เพื่อเป็นประโยชน์ ในการศึกษาค้นคว้าของผู้ที่สนใจทั่วไป ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่น ๆ

2.2 ควรมีการศึกษาปัญหาความขัดแย้งและวิธีการจัดการความขัดแย้งในกลุ่มประชากรอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบแนวทางการบริหารความขัดแย้ง

เอกสารอ้างอิง

- จตุรงค์ สุวรรณแสง. (2564). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2550). การจัดการความขัดแย้งในองค์กร. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- โชคชัย นาไชย. (2559). ทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- รุ่งนภา กระสังข์. (2559). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพัตรา ศรีงม. (2561). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิสร่า ศรีบุศยกุล. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อุดมศักดิ์ มั่นทน. (2559). สาเหตุและวิธีการจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี