การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

The School Conflict Management of the Administrators under the Jurisdiction of the Office of Sisaket Primary Educational Service Area 1

ณัฐธิดา สุขกาย[1] พงษ์ธร สิงห์พันธ์[2]
[1]นักศึกษาหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
[2]อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1.) เพื่อศึกษาการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 2.) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน 3.) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 152 คน และข้าราชการครูจำนวน 338 คน รวมทั้งหมด 490 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ได้จากการใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan และเครื่องมือที่ใช้ในวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า t

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 เมื่อจำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะ การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรศึกษาและทำความเข้าใจบริบทของสถานศึกษา ควรเลือกใช้วิธีการบริหารความขัดแย้งให้เหมาะกับบุคคล โดยศึกษาข้อมูล หาสาเหตุของความขัดแย้ง ใช้วิธีที่หลากหลายในการแก้ปัญหา รับฟังความคิดเห็น และวิธีแก้ปัญหาจากทุกฝ่าย ควรให้กำลังใจบุคลากร แนะนำให้ทุกคนทำตามบทบาทและหน้าที่ของตนเอง หลีกเลี่ยงการโต้เถียงที่จะนำไปสู่การทะเลาะวิวาท และหลีกเลี่ยงการสนทนาที่จะนำไปสู่การโต้เถียง

คำสำคัญ : การบริหาร ความขัดแย้ง ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of the research were to study the school conflict management of the administrators under the jurisdiction of the Office of Sisaket Primary Educational Service Area 1, to compare the conflict management as classified by sex, positions, and working experience and to explore the recommendations on the conflict management of the administrators under study.

The samples used in the present research were 152 school administrators and 338 teachers under the jurisdiction of the Office of Sisaket Primary Educational Service Area 1. They were derived by sampling according to Krejcie and Morgan's table. The research instrument was a five-rating scale questionnaire of a total confidence value equivalent to .95. Statistics used in data analysis were percentage, frequency, standard deviation and t-test.

The research findings were as follows.

1. The school conflict management of the administrators under the jurisdiction of the Office of Sisaket Primary Educational Service Area 1 was found at a high level.

2. Concerning a comparison of the school conflict management by the administrators under study as classified by sex, positions, and working experience, there was no difference found.

3. Considering the recommendations on the school conflict management, it was recommended that the school administrators should thouroughly study the school context, they should adopt the appropriate method to management the school conflict, they should be aware of the causes leading to conflict and adopt a variety of methods to solve the problems. Furthermore, they should be willing to listen to all parties concerned and impartially provide support to different parties. They should realize that it was their duties to advise all parties to be aware of their own tasks and do their best to avoid conflict and all kinds of arguments which could lead to conflict.

Keywords: Management, Conflict, Administrators

บทนำ

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมายหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการศึกษา ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตของมนุษย์เราทั้งสิ้น โดยเฉพาะการศึกษามีความสำคัญต่อมนุษย์เป็นอย่างมาก และการศึกษาในประเทศไทยก็ต้องอาศัยกระบวนการทางการศึกษาสำหรับการพัฒนาประชากร เมื่อมนุษย์ได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพแล้ว สังคมและประเทศชาติก็จะได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพไปด้วย

การจัดการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดได้นั้น ขึ้นอยู่กับการบริหารงานในระดับต่าง ๆ ตามโครงสร้างของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพราะเป็นหน่วยงานที่นำนโยบายมาสู่คนปฏิบัติ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าใจความต้องการของครู เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความคาดหวังของหลักสูตร เพราะครูมีส่วนเกี่ยวข้องทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นการใช้งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 6 กล่าวว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้ง ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” แต่ในสังคมไทยการบริหารด้านการศึกษายังมีความไม่ชัดเจน การจัดโครงสร้างตลอดจนแนวการปฏิบัติยังคลุมเครือ ทำให้เกิดปัญหาตามมาเกี่ยวกับเรื่องความขัดแย้งของการบริหาร และอาจมีผลกระทบต่อเด็กนักเรียน ผู้ปกครอง ตลอดจนหน่วยงานต่างๆ การปฏิบัติงานร่วมกันในทุกองค์กร ย่อมมีความขัดแย้งเกิดขึ้นภายในองค์กร โดยทั่วไปเมื่อกล่าวถึงความขัดแย้งคนเรามักมีทัศนคติในทางที่ไม่ดี

ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่มีใครปรารถนา แต่เป็นสิ่งที่ยากจะหลีกเลี่ยงพ้น ตราบใดที่มนุษย์ยังมีชีวิตอยู่และอยู่ร่วมกับคนอื่นในสังคม เมื่อไม่สามารถจะหลีกหนีจากความขัดแย้งได้ จึงควรจะต้องรู้จัก และเข้าใจความขัดแย้ง แปลงสภาพความขัดแย้งให้เป็นประโยชน์ (พิมพ์อร สดเอี่ยม 2550: 438) ความขัดแย้งจะมีมากหรือน้อยนั้น ขึ้นอยู่กับกลุ่มหรือบุคคลนั้น หากกลุ่มใดประกอบด้วยสมาชิกที่มีลักษณะใกล้เคียงกันความขัดแย้งก็จะมีน้อย ตรงกันข้ามหากกลุ่มใดมีความแตกต่างกันมาก ก็จะก่อให้เกิดความขัดแย้งได้มาก

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540: 7-8) กล่าวว่ามนุษย์ต้องการความสำเร็จ การกระทำของมนุษย์เพื่อให้เกิดความสำเร็จนี้ ส่วนหนึ่งนำไปสู่ความขัดแย้ง โดยมีการแข่งขันกันในรูปแบบต่าง ๆ หลักสำคัญในการแข่งขันเนื่องมาจากความขาดแคลน หรือความไม่เพียงพอของสิ่งที่ต้องการ ความขัดแย้งเพิ่มมากขึ้น เมื่อคนพยายามต่อสู้เพื่อให้ได้มากที่สุด หรือให้มีกรรมสิทธิ์มากที่สุดในสิ่งที่ตนต้องการ หรือมีอำนาจในการควบคุมบุคคล หรือการกำหนดจุดประสงค์ และเป้าหมายขององค์การ ความต้องการประสบความสำเร็จของมนุษย์ก็อาจ

นำไปสู่ความขัดแย้งได้ ซึ่งในทุกองค์การย่อมมีความขัดแย้งที่อาจเป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคล หรือระหว่างกลุ่มของบุคคล ควรต้องยอมรับว่าความขัดแย้งเป็นปรากฏการณ์ตามธรรมชาติ เป็นปกติที่เกิดขึ้นในสังคม ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้

สถานศึกษาก็เป็นองค์กรหนึ่งที่มีบุคคลรวมกันอยู่เป็นจำนวนมาก ดังนั้นยากที่จะหลีกเลี่ยงปัญหาความขัดแย้งได้ ปัจจุบันในวงการศึกษาได้ให้ความสำคัญกับความขัดแย้งมากขึ้น โดยถือว่าการบริหารความขัดแย้งนั้น เป็นหน้าที่ ที่สำคัญของผู้บริหารที่ควรเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง และเลือกใช้วิธีการบริหารความขัดแย้งให้ถูกต้องและเกิดประโยชน์สูงสุด ในการบริหารสถานศึกษา ถึงแม้ว่าผู้บริหารจะมีความรู้ ความสามารถมาก ก็ไม่สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายคนเดียวได้ ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ต้องทำงานเป็นกลุ่ม เมื่อมีการทำงานเป็นทีม เป็นกลุ่ม ส่วนร่วมในการทำงานก็มีมากขึ้น โอกาสที่จะมีความขัดแย้งก็มีเพิ่มขึ้นเช่นกันดังนั้น ก่อนที่ผู้บริหารจะเลือกวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งนั้น จะต้องคำนึงถึงลักษณะของปัญหา สาเหตุของปัญหา พฤติกรรมของคู่พิพาท ค่านิยม และสิ่งแวดล้อมต่างๆ ในสถานศึกษามาพิจารณาด้วย

ปัญหาความขัดแย้งเป็นปัญหาที่เกิดได้กับทุกคนทุกระดับ โดยเฉพาะในหน่วยงานระดับต่างๆ ที่ถือว่าผู้บริหารต้องเป็นผู้ช่วยแก้ปัญหาความขัดแย้งให้ลุล่วงไปด้วยดี ในบางครั้งผู้บริหารอาจใช้วิธีการแบบเก่า ที่ได้กระทำและประสบผลสำเร็จมาแล้วใช้ในการแก้ปัญหา แต่บางครั้งก็จำเป็นต้องอาศัยผู้มีความรู้ ผู้มีประสบการณ์ หรือใช้วิทยากรชั้นสูงมาช่วยแก้ปัญหาเหล่านั้น ดั้งนั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารต้องศึกษาความขัดแย้ง และแนวทางแก้ไข จากหลายแนวทางเพื่อนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการบริหารงานขององค์กรต่อไป (บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์ 2537: 182) ผู้บริหารโรงเรียน คือ ผู้ที่จะต้องทำหน้าที่บริหารโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จและก้าวหน้าต้องมีต้องมีความรับผิดชอบต่อหน่วยงาน เป็นผู้บังคับบัญชาของโรงเรียน ทำงานกับคณะกรรมการโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ และดำเนินการบริหารให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ รับผิดชอบต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ดำเนินการให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพค่อนข้างมาก ในการบริหารบุคลากร ในเรื่องการมอบหมายงาน การใช้หลักคุณธรรมในการบริหารและส่งเสริมให้ครู และบุคลากรพัฒนาตนเองต่อไป (ธีระ รุญเจริญ 2545: 74)

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ประกอบด้วยโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ ที่มีประชากรจำนวนมาก มีค่านิยม ความคิด ความเชื่อ และวัฒนธรรมแตกต่างกัน ซึ่งสามารถทำให้เกิดความขัดแย้งในเรื่องความคิด เรื่องการทำงาน หรือเรื่องอื่น ๆ ตามมาได้ หากผู้บริหารต้องการให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารต้องระมัดระวังมิให้เกิดความขัดแย้งจนมากเกินไป จนทำให้เกิดผลเสียแก่องค์กร ไม่ยอมรับกันทั้งในด้านความคิดเห็น ค่านิยม ความเชื่อ ทัศนคติ ที่ไม่ตรงกัน สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่มีผลกระทบต่อองค์กรทั้งสิ้น ดังนั้นผู้บริหารจะต้องบริหารจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นให้เหมาะสม จึงจะพาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ที่จะศึกษาการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 เพื่อนำเสนอเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ บุคลากรทุ่มเท เสียสละ และปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ สามารถทำงานร่วมกันได้ดี การปฏิบัติงานทุกด้านก็จะดำเนินไปด้วยความราบรื่น ผลการปฏิบัติงานย่อมส่งผลต่อการเรียน การสอน และบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 246 คน และข้าราชการครู จำนวน 2,854 คน รวมทั้งหมด 3,100 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 152 คน และครูจำนวน 338 คน รวมทั้งหมด 490 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ได้จากการใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด 2535: 104) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการเก็บข้อมูลแบบสัมภาษณ์ในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ได้จากการเลือกแบบเจาะจง โดยพิจารณาเลือกจากโรงเรียนที่มีผลการบริหารจัดการประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับ และมีผลงานดีเด่น

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่

1. เพศ
   - 1.1 ชาย
   - 1.2 หญิง
2. ตำแหน่ง
   - 2.1 ผู้บริหาร
   - 2.2 ครู
3. ประสบการณ์ในการทำงาน
   - 3.1 ต่ำกว่า 10 ปี
   - 3.2 ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ที่มีต่อวิธีการบริหารความขัดแย้ง จำแนกได้ 5 แบบ คือ

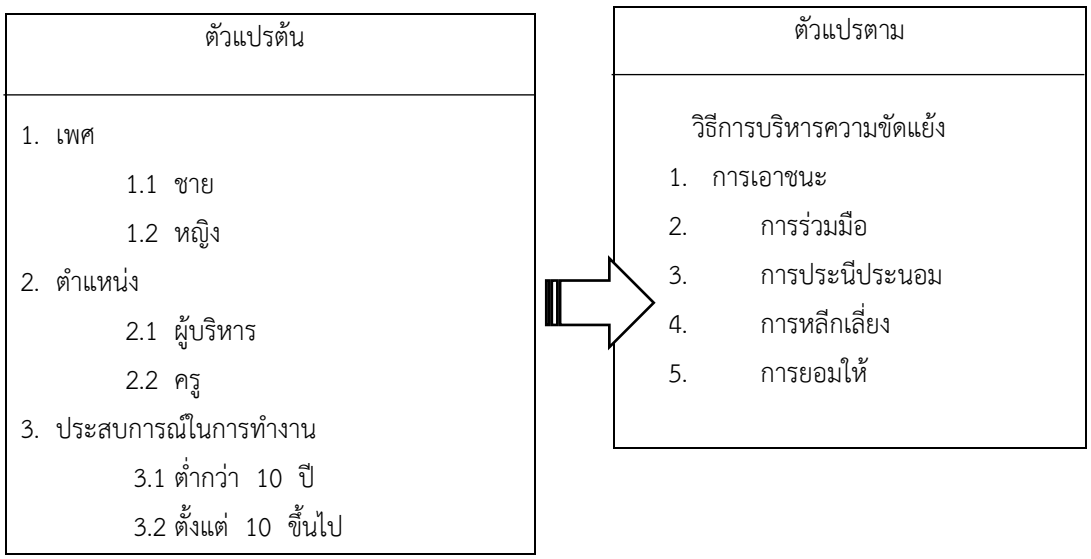
1. การเอาชนะ
2. การร่วมมือ
3. การประนีประนอม
4. การหลีกเลี่ยง

5. การยอมให้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดการบริหารความขัดแย้งตามกรอบทฤษฎีของ Thomas and Kilmann (1987: 11-16) มี 5 วิธี ได้แก่ การเอาชนะ การร่วมมือ การประนีประนอม การหลีกเลี่ยง และการยอมให้

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ดังปรากฏในภาพ



วิธีการดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยเรื่องการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ในครั้งนี้ มี 2 ชุด ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

ชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถาม

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสภาพของผู้ตอบเกี่ยวกับ เพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า ตามกรอบของ Thomas และ Kilmann เพื่อวัดระดับการใช้เป็นวิธีบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน 5 วิธี คือ การเอาชนะ การร่วมมือ การประนีประนอม การหลีกเลี่ยง และการยอมให้ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ มีคำถาม 30 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติที่แสดงออกในวิธีการบริหารความขัดแย้งมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติที่แสดงออกในวิธีการบริหารความขัดแย้งมาก

3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติที่แสดงออกในวิธีการบริหารความขัดแย้งปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติที่แสดงออกในวิธีการบริหารความขัดแย้งน้อย

1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติที่แสดงออกในวิธีการบริหารความขัดแย้งน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

ชุดที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

แบบสัมภาษณ์แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 การสัมภาษณ์เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 การสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำผลการศึกษามาสร้างเป็นเครื่องมือภายใต้คำปรึกษาของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

2. สร้างแบบสอบถามตามขอบเขตของเนื้อหา แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ เสนอแนะและปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามแล้วนำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญส่งกลับมาหาค่าความสอดคล้องโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยหาค่าดรรชนีความสอดคล้อง ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

4. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแล้ว นำมาปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลอง (Try Out) ใช้กับประชากรที่คล้ายคลึงกัน แต่ต่างพื้นที่ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู จำนวน 50 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำผลการทดลองมาปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ทำการวิจัย

5. นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ภาพรวมของเครื่องมือทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์แล้ว นำไปใช้เก็บรวมรวมข้อมูลจากประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้คืนมา แล้วนำมาลงรหัสให้คะแนน

2. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูล โดยข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าร้อยละ

2.2 วิเคราะห์การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้แนวคิดตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด 2546 : 100) ดังนี้

4.51 - 5.00หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.3 เปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การทดสอบค่า t - test

2.4 สัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับแนวทางการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

การเก็บรวมรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อแจ้งต่อผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยแนบซองติดแสตมป์สำหรับให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งข้อมูลกลับ ถ้าไม่ได้รับหรือได้รับไม่ครบถ้วนผู้วิจัยใช้วิธีการโทรศัพท์ติดต่อกลับไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง หรือเดินทางไปเก็บด้วยตนเอง แจกแบบสอบถามจำนวน 490 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 490 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. รวบรวมและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับภายหลังเสร็จสิ้นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง นำไปลงรหัสและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

4. สัมภาษณ์ผู้บริหารที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย

5. นำผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาสรุปข้อมูล

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ในครั้งนี้มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 490 คน เป็นเพศชาย จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 38.40 เป็นเพศหญิงจำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 61.60 ตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 ตำแหน่งครูจำนวน 338 คน คิดเป็นร้อยละ 69.00 และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 40.40 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 292 คน คิดเป็นร้อยละ 59.60 จากการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1. การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านการเอาชนะ รองลงมาคือด้านการร่วมมือ รองลงมาคือด้านการยอมให้ รองลงมาคือด้านการหลีกเลี่ยง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการประนีประนอม ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า

2.1 ผู้บริหาร และครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ด้านการเอาชนะ การร่วมมือ การประนีประนอม การหลีกเลี่ยง และการยอมให้ โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ผู้บริหาร และครูที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ด้านการเอาชนะ การร่วมมือ การประนีประนอม การหลีกเลี่ยง และการยอมให้ โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการเอาชนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผู้บริหาร และครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ด้าน การเอาชนะ การร่วมมือ การประนีประนอม การหลีกเลี่ยง และการยอมให้ โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการเอาชนะ และด้านการร่วมมือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 มีดังนี้

3.1 เมื่อเกิดความขัดแย้งในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาโดยศึกษาข้อมูล หาสาเหตุของความขัดแย้ง ใช้วิธีที่หลากหลายในการแก้ปัญหา รับฟังความคิดเห็นและวิธีแก้ปัญหาจากทุกฝ่าย หาวิธีประนีประนอมในการแก้ปัญหา สอบถามข้อมูลจากเพื่อนใกล้เคียง เชิญพบและสอบถามกรณีรายบุคคล ประชุมทำความเข้าใจ และชี้แจงระเบียบในการปฏิบัติราชการ และสรุปแนวปฏิบัติราชการร่วมกันในสถานศึกษา

3.2 แนวทางในการลดความขัดแย้งในสถานศึกษามีดังนี้ คือ การให้กำลังใจบุคลากร แนะนำให้ทุกคนทำตามบทบาทและหน้าที่ของตนเอง ปฏิบัติตนเองเป็นบุคคลที่มีความยุติธรรม ทำตัวเสมอต้นเสมอปลาย การประชุมที่ไม่ต้องมีการลงมติ หลีกเลี่ยงการโต้เถียงที่จะนำไปสู่การทะเลาะวิวาท และหลีกเลี่ยงการสนทนาที่จะนำไปสู่โต้เถียง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่พบ แสดงให้เห็นว่า การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 สามารถสรุปประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน รู้และเข้าในในแนวคิดทฤษฎี และหลักในการบริหารสถานศึกษา รวมถึงการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ ผู้บริหารได้รับการอบรม และพัฒนาในด้านความรู้ ทำให้สามารถเข้าใจแนวทางที่จะบริหารงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เกิดการปรองดองกัน มีความรัก ความสามัคคีในหน่วยงาน และสามารถร่วมกันทำงานเป็นทีมได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกภรณ์ ชื่นตา (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการ

บริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐรวดี ภูครองนาค (2557: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์วรา ดวงแก้ว (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี ในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผู้บริหาร และครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ด้านการเอาชนะ การร่วมมือ การประนีประนอม การหลีกเลี่ยง และการยอมให้ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเพศชาย และเพศหญิง ได้รับการอบรมในการพัฒนาตนเอง ด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหารความขัดแย้ง ไปในทิศทางเดียวกัน และมีลักษณะใกล้เคียงกัน ส่งผลให้การการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า มีการบริหารความขัดแย้งโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ โชคชัย นาไชย (2559: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเจรจา ด้านการกระจายความเป็น ธรรม ด้านการวิเคราะห์สถานการณ์ และด้านการใช้อำนาจ ตามลำดับ การเปรียบเทียบทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีทักษะการบริหารความขัดแย้งไม่แตกต่างกัน

3. ผู้บริหาร และครูที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ด้านการเอาชนะ การร่วมมือ การประนีประนอม การหลีกเลี่ยง และการยอมให้ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการที่ผู้บริหารและครูมีตำแหน่งแตกต่างกัน แต่ลักษณะการทำงาน ความกระตือรือร้น การอยู่ร่วมกันในสังคม และการได้รับการพัฒนาตนเองในด้านการการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา อาจมีลักษณะเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้การการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า มีการบริหารความขัดแย้งโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศจี เปล่งเมือง (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มี อายุและมีประสบการณ์บริหารที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ผู้บริหาร และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ด้านการเอาชนะ การร่วมมือ การประนีประนอม การหลีกเลี่ยง และการยอมให้ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหาร และครู มีการพัฒนาตนเองอยู่อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ความรู้เกี่ยวกับทักษะ

กระบวนการในการบริหาร และระเบียบวิธีการปฏิบัติต่าง ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ โชคชัย นาไชย (2559: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเจรจา ด้านการกระจายความเป็น ธรรม ด้านการวิเคราะห์สถานการณ์ และด้านการใช้อำนาจ ตามลำดับ การเปรียบเทียบทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน มีทักษะการบริหารความขัดแย้งไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำงานวิจัยนี้ไปใช้

1. ในการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษา และทำความเข้าใจบริบทของสถานศึกษา จึงจะสามารถบริหารความขัดแย้งให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเลือกใช้วิธีการบริหารความขัดแย้ง ให้เหมาะกับบุคคล และให้มีผลกระทบ ต่อองค์กรให้น้อยที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาโดยศึกษาข้อมูล หาสาเหตุของความขัดแย้ง ใช้วิธีที่หลากหลายในการแก้ปัญหา รับฟังความคิดเห็น และวิธีแก้ปัญหาจากทุกฝ่าย

4. แนวทางในการลดความขัดแย้งในสถานศึกษา คือ ควรให้กำลังใจบุคลากร แนะนำให้ทุกคนทำตามบทบาทและหน้าที่ของตนเอง ปฏิบัติตนเองเป็นบุคคลที่มีความยุติธรรม ทำตัวเสมอต้นเสมอปลาย การประชุมที่ไม่ต้องมีการลงมติ หลีกเลี่ยงการโต้เถียงที่จะนำไปสู่การทะเลาะวิวาท และหลีกเลี่ยงการสนทนาที่จะนำไปสู่โต้เถียง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

2. ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ดี เพราะได้รับความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์ธร สิงห์พันธ์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้การดูแล เอาใจใส่เป็นอย่างดี คอยให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่อง และให้กำลังใจตลอดมา จนสำเร็จเป็นรูปเล่มที่สมบูรณ์

ขอขอบคุณท่านผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ดังปรากฏชื่อในงานวิทยานิพนธ์นี้ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ทำให้ผู้วิจัยตระหนักได้ว่าความรู้ที่ได้มานั้นมีคุณค่า และประโยชน์อย่างยิ่ง ผู้วิจัยจะนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

ขอขอบคุณผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย จนทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และทุกคนในครอบครัว ที่ให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนเสมอมา จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ประสบความสำเร็จ คุณค่าและประโยชน์ที่เกิดจากการทำวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ ผู้บังคับบัญชา ตลอดจนผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่านตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันสืบไป

เอกสารอ้างอิง

กนกภรณ์ ชื่นตา. (2556). *การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.* วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

โชคชัย นาไชย. (2559). *ทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ณัฐรวดี ภูครองนาค. (2557). *พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธีระ รุญเจริญ. (2545). *วิจัยสภาพปัญหา และการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ วี.ที.ซี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2535). *การวิจัยเบื้องต้น.* พิมพ์ครั้งที่ 3. มหาสารคาม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.

————. (2546).*การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร.* กรุงเทพ ฯ: สุวีริยาสาสน์.

บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์. (2537). *จิตวิทยาองค์การ*. กรุงเทพฯ: โอ. เอส. พริ้นติ้งเฮ้าส์.

พิมพ์วรา ดวงแก้ว. (2556). *การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

พิมพ์อร สดเอี่ยม. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสาขาวิชา ในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศจี เปล่งเมือง. (2556). *พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). *ความขัดแย้ง การบริหารเพื่อความสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: ตะเกียง.

Thomas, K. W., & Kilmann, R. H. (1987). *Thomas-Kilmann Conflict Mode Interest*. New York: X/ COM Incoporated.