

การบริหารความขัดแย้งที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของโรงเรียนวัดธรรมศาลา (หลวงพ่อน้อยอุปถัมภ์)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

Conflict management that affects being a learning organization of
Wat Thammasala School (Luang Por Noi Upatham) Primary
Educational Service Area Office Nakhon Pathom District 1

ศุภโชค แดงทอง^{1*} และ ธนัต ยันต์ทอง²

Supachok Tangthong^{1*} and Thanad Yhanthong²

^{1*} นักศึกษา วิทยาลัยทองสุข 99/79 บรมราชชนนี กรุงเทพฯ 10170

² อาจารย์ วิทยาลัยทองสุข 99/79 บรมราชชนนี กรุงเทพฯ 10170

*Corresponding author E-mail: ntawan@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการบริหารความขัดแย้ง ด้านการร่วมมือและด้านการประนีประนอม ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดธรรมศาลา (หลวงพ่อน้อยอุปถัมภ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ สถานภาพครู ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการสอนประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดธรรมศาลา (หลวงพ่อน้อยอุปถัมภ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 13 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามระดับประมาณค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation) และการถดถอย ผลจากการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง มีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี หรือต่ำกว่า และในระดับช่วงชั้นที่ 2 และมีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดธรรมศาลา (หลวงพ่อน้อยอุปถัมภ์) จังหวัดนครปฐม มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลของแต่ละด้านแล้ว พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม รองลงมาคือ การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การคิดอย่างเป็นระบบ และการมีแบบแผนความคิด ตามลำดับ จำแนกตามประเภทของการจัดการความขัดแย้งด้านการร่วมมือ ส่งผลเชิงบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดธรรมศาลา (หลวงพ่อน้อยอุปถัมภ์) จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : การบริหาร, ความขัดแย้ง, องค์กรแห่งการเรียนรู้

Abstract

This study aims to study to compare the level of conflict management cooperation and the compromise As a result, it is a learning organization of Wat Dhammasala School. (Luang Por Noi Upatham) under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1, classified by personal factors of respondents consisting of gender, teacher status, educational level. and teaching experience. The population used in the study was

Educational personnel at Wat Dhammasala School (Luang Por Noi Upatham) belonging to the Office of Primary Education Service Area, Nakhon Pathom District 1, consisted of 13 people. These are percentage, mean, standard deviation. Pearson's Correlation and Regression. The results of the study were mostly female respondents. Have the highest education with a bachelor's degree or lower And at the level 2 and has more than 10 years of experience as a learning organization of Wat Dharamshala School (Luang Por Noi Upatham), Nakhon Pathom Province, the operation was at a high level. when considering the results of each aspect. The results of the study were mostly female respondents. Have the highest education with a bachelor's degree or lower And at the level 2 and has more than 10 years of experience as a learning organization of Wat Dharamshala School (Luang Por Noi Upatham), Nakhon Pathom Province, the operation was at a high level. when considering the results of each aspect It was found that it was at a high level in all aspects, namely learning together as a team, followed by being a well-rounded person. building a common vision systematic thinking and having a conceptual pattern, respectively, classified by types of conflict management. cooperation has a positive effect on being The learning organization of Wat Dhammasala School (Luang Por Noi Upatham), Nakhon Pathom Province significantly. statistically at 0.01 level

Keywords : Administration, Conflict, Learning Organization

บทนำ

ปัจจุบันกิจกรรมการบริหารโรงเรียนมีการแข่งขันกันสูงขึ้น ส่งผลให้โรงเรียนภาครัฐและเอกชน พัฒนาการบริการเพื่อความพึงพอใจของผู้เรียนเป็นสำคัญโดยหวังว่า หากได้สร้างบุคลากรนักเรียนที่มีความรู้ความสามารถมีส่วนในการสร้างชื่อเสียงให้โรงเรียนได้มากและส่งผลให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่ถ้าความขัดแย้งเกิดขึ้นในโรงเรียนจนส่งผลกระทบกับการให้การศึกษากับผู้เรียนไม่ได้รับความพึงพอใจสูงสุด จึงเป็นผลเสียที่ร้ายแรงเป็นอย่างมาก ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในองค์กรนั้นแบ่งเป็นความขัดแย้งเชิงความคิดเห็น คือการไม่เห็นพ้องกันแนวคิด หลักการเหตุผล จนนำมาสู่การถกเถียง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และความขัดแย้งเชิงอารมณ์ คือการไม่เห็นพ้องในประเด็นส่วนตัวที่ขัดแย้งกับเป้าหมายของกลุ่ม นำมาสู่การทะเลาะวิวาท ขุ่นเคืองใจ โดยทั้งสองรูปแบบนี้สามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานได้สองด้านด้วยกัน โดยถ้าส่งผลทางด้านดีจะมีแรงกระตุ้นจนเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ การทำงานไม่หยุดนิ่ง บุคลากรในโรงเรียนมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน และแสดงออกถึงศักยภาพของตนเองได้มากขึ้นส่งผลให้การทำงานดีขึ้น โอกาสประสบความสำเร็จเพิ่มมากขึ้น ถ้าหากส่งผลทางด้านไม่ดีจะทำให้บรรยากาศการทำงานไม่พอใจซึ่งกันและกัน ขัดขวาง นิ่งเฉย ไม่ให้ความร่วมมือ คิดถึงแต่ประโยชน์ส่วนตน ทำให้สูญเสียกำลังใจในการทำงาน ท้อแท้จนไม่เกิดความคิดสร้างสรรค์ ไม่รู้สึกกระตือรือร้นจนประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้อาจได้ลดลงไม่เต็มศักยภาพ ส่งผลให้องค์กรล้าหลังไม่พัฒนา และสูญเสียโอกาสในการประสบความสำเร็จในที่สุด (สมุพร ชำนาญ. 2553 : 18)

การเปลี่ยนแปลงของสังคมมีอิทธิพลต่อวิถีชีวิตของมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง ทั้งด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง ทั้งนี้เนื่องจากความเจริญทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วอย่างรวดเร็วย่อโลกให้เล็กลงและเชื่อมโยงโลกเข้าด้วยกัน ส่งผลให้องค์การยุคปัจจุบันต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงองค์กรของตนเองให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การดำเนินงานและการจัดการองค์กรในปัจจุบันจึงแตกต่างจากในอดีตเป็นอย่างมาก จึงเป็นความท้าทายอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารยุคใหม่ที่ต้องเผชิญ เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การแข่งขัน ทางธุรกิจจากทั่วทุกมุมโลก ตลอดจนพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป ในการดำเนินธุรกิจและการจัดการองค์กรยุคปัจจุบันต้องตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรคือ มนุษย์ เงิน วัตถุดิบ และทุนให้สามารถก่อเกิดประโยชน์มากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพราะมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญและทำความเข้าใจได้ยากที่สุดในการดำเนินงาน (ปิยาพร ห่องแสง. 2556 : 3)

การบริหารจัดการต้องเน้นการสื่อสารจนเกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล จนนำมาซึ่งความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เนื่องจากการที่บุคคลซึ่งมีลักษณะแตกต่างกันมาทำงาน ร่วมกันย่อมเกิดความขัดแย้งเป็นเรื่องธรรมดา จึงเป็นเรื่องยากที่จะหลีกเลี่ยงและสามารถเกิดขึ้นได้ เสมอในการทำงาน ทั้งความขัดแย้งระหว่างคนร่วมงานระดับเดียวกัน หรือระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา กับ ผู้บังคับบัญชา ซึ่งแต่ละบุคคลมีลักษณะนิสัย ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ และปัจจัยอื่นที่ต่างกันไปแต่ต้องร่วมกันทำงานภายในองค์กรเดียวกัน โรงเรียนนั้นก็คือสถาบันการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างพลเมืองที่มีคุณภาพเพื่อสภาพสังคม ชุมชนที่มีคุณภาพของประเทศไทย โดยทำหน้าที่เป็นช่องทางการจัดการเรียนรู้เพื่อให้มีความรู้การศึกษา (กฤษฎา เสกตระกูล. 2556 : 2)

อย่างไรก็ตามการศึกษาเชิงประจักษ์ที่แสดงให้เห็นว่า การจัดการความขัดแย้งแบบการร่วมมือและแบบการประนีประนอม สามารถส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยังมีอยู่น้อย ทั้งนี้การจัดการความขัดแย้งที่เหมาะสมเป็นปัจจัยในการผลักดันสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะจะทำให้คนภายในองค์กรเดียวกันมีจุดมุ่งหมายร่วมกันคือการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งต้องอาศัยการร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานเป็นทีม ความประนีประนอมในการทำงานร่วมกัน และมีการสื่อสารระหว่างกันที่ดีจนเกิดบรรยากาศองค์กรแห่งการเรียนรู้ ช่วยให้ผู้บริหารมีการบริหารจัดการด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะบุคลากรในบรรยากาศแห่งการเรียนรู้มีแนวโน้มที่จะเป็นคนมีเหตุผล มีความเต็มใจที่จะยอมรับและปฏิบัติตาม ซึ่งสามารถส่งผลต่อการคิดค้นสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในการพัฒนาสินค้า และการบริการขององค์กร เพื่อการแข่งขันอย่างมีประสิทธิภาพ (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. 2551 : 19)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้ศึกษาซึ่งเป็นบุคลากรการสอน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการจัดการความขัดแย้งด้านการร่วมมือ และการประนีประนอมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดธรรมศาลา (หลวงพ่อน้อยอุปถัมภ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการบริการ จนก่อเกิดความพึงพอใจแก่ลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการ รวมทั้งเพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนรู้แหล่งการเรียนรู้ของโรงเรียนและสามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืนต่อไป

วัสดุและวิธีการ

1. วัตถุประสงค์

1.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นการบริหารความขัดแย้ง และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดธรรมศาลา (หลวงพ่อน้อยอุบลมณี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

1.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารความขัดแย้งด้านการร่วมมือ และด้านการประนีประนอม ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดธรรมศาลา (หลวงพ่อน้อยอุบลมณี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ สถานภาพครู ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการสอน

2. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนวัดธรรมศาลา (หลวงพ่อน้อยอุบลมณี) จังหวัดนครปฐม ปีการศึกษา 2563 จำนวน 13 คน (แผนปฏิบัติการสถานศึกษาโรงเรียนวัดธรรมศาลา (หลวงพ่อน้อยอุบลมณี) อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม ประจำปี 2563. 2564 :10)

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ (Independent variable) ประกอบด้วย ข้อมูลพื้นฐาน เพศ สถานภาพครู ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการสอน และการบริหารความขัดแย้ง ได้แก่ ด้านการร่วมมือและด้านการประนีประนอม

ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ ด้านเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งประกอบด้วย การเป็นบุคคลที่รอบรู้การมีแบบแผนความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ

4. การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาได้ปรับปรุงจากงานวิจัยของการสังเคราะห์หลักการจากหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 โดยกำหนดจากวัตถุประสงค์ของการศึกษา ขอบเขตการศึกษา กรอบแนวคิดของการศึกษามากำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ (Operational Definition) เพื่อใช้ในการสร้างแบบสอบถามตามนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขส่วนที่บกพร่องให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการสอน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดธรรมศาลา (หลวงพ่อน้อยอุบลมณี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล

นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 2 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหาโดยการให้คะแนน แล้วนำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรทางการศึกษา ที่ไม่ได้ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ครั้งนี้ จำนวน 30 คน และได้นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้ความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามแบบครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น .96 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วมาตรวจแก้ไขปรับปรุงให้สมบูรณ์ แล้วนำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเรื่องการบริหารความขัดแย้งที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดธรรมศาลา (หลวงพ่อน้อยอุปถัมภ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ผู้วิจัยใช้สถิติ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายเชิงพรรณนาข้อมูลด้านการจัดการความขัดแย้งและข้อมูลองค์กรแห่งการเรียนรู้และใช้สถิติสัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน (Pearson' product moment correlation coefficient) เพื่อใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและทดสอบคุณสมบัติของตัวแปรต้นและตัวแปรตามและการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regressions Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานการจัดการความขัดแย้งด้านการร่วมมือ และด้านการประนีประนอม ซึ่งเป็นตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นตัวแปรตาม

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 53.85 และเป็นเพศชาย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 46.15 ตามลำดับระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 76.92 และมีการศึกษาสูงสุดระดับสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 46.15 ตามลำดับ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ครูระดับช่วงชั้นที่ 2 จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5 รองลงมาครูระดับช่วงชั้นที่ 1 จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 38.46 และมีครูระดับอนุบาล จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 30.77 ตามลำดับ ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08 และมีประสบการณ์ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 76.92 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ การบริหารความขัดแย้งของครูโรงเรียนวัดธรรมศาลา (หลวงพ่อน้อยอุปถัมภ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 โดยเมื่อพิจารณา ผลของแต่ละด้านแล้วพบว่า การปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ การร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และการประนีประนอม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ตามลำดับ พบว่าภาพรวมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดธรรมศาลา (หลวงพ่อน้อยอุปถัมภ์) จังหวัดนครปฐม มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.16 เมื่อพิจารณาผลของแต่ละด้านแล้วพบว่า การดำเนินการอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 รองลงมาคือ

การเป็นบุคคลที่รอบรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 การคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และการมีแบบแผนความคิด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์การจัดการความขัดแย้งที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดธรรมศาลา (หลวงพ่อน้อยอุปถัมภ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณเพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรต้นไม่มีความสัมพันธ์กันเอง โดยพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรการจัดการความขัดแย้งด้านการร่วมมือและด้านการประนีประนอมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดธรรมศาลา (หลวงพ่อน้อยอุปถัมภ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ทั้ง 3 ตัว มีค่าตั้งแต่ 0.502 ถึง 0.698 ซึ่งมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันไม่ถึง 0.70 Davis. (1971) แสดงว่าตัวแปรการจัดการความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กันไม่สูงจนเกินไป จึงสามารถทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณได้

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง การบริหารความขัดแย้งที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดธรรมศาลา (หลวงพ่อน้อยอุปถัมภ์) จังหวัดนครปฐม เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยที่ตั้งไว้ซึ่งสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. จากผลการศึกษาพบว่า การบริหารความขัดแย้งที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดธรรมศาลา (หลวงพ่อน้อยอุปถัมภ์) จังหวัดนครปฐม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลแต่ละด้านพบว่า ทุกด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การร่วมมือ และการประนีประนอม ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะโรงเรียนมีการจัดฝึกอบรมเรื่องที่เกี่ยวข้องด้านการบริหาร ด้านการจัดการกับปัญหาภายในโรงเรียนอยู่เสมอ เน้นวิธีการจัดการความขัดแย้งด้วยวิธีการร่วมมือ โดยหาวิธีและทางเลือกที่สร้างสรรค์รับฟังความคิดเห็นและประเด็นปัญหาทั้งหลายอย่างเปิดเผย และนำความคิดเห็นที่ดีของทุกคนเข้าด้วยกัน ทำให้ทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจและทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข จึงทำให้โรงเรียนสามารถการบริหารความขัดแย้ง ได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของพงศ์สุภา ใจชื่น. (2552) กล่าวว่า วิธีการนี้บุคคลจะมีพฤติกรรมที่มุ่งเอาชนะขณะเดียวกันก็มีพฤติกรรมให้ความร่วมมืออยู่ในระดับสูง โดยทั้งสองฝ่ายจะหาวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งมากกว่าทะเลาะถกเถียงเพียงในประเด็นที่มีความคิดเห็นต่างกัน ส่งผลให้การแก้ไขปัญหามาออกมาในเชิงสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายเกิดความพึงพอใจ กระบวนการนี้สนับสนุนให้สมาชิกภายในทีมได้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่ร่วมกันแก้ไขปัญหาสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุวลักษณ์ บุตรโคตร. (2550) ได้ศึกษาสาเหตุและการบริหารความขัดแย้งในองค์กรของพนักงานธนาคารไทยธนาคารจำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า พนักงานธนาคารมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งมากที่สุด ได้แก่ ด้านการร่วมมือ รองลงมาคือ ด้านประนีประนอม ด้านหลีกเลี่ยง และด้านยอมให้ และสุดท้ายด้านการเอาชนะ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูริตา ห่อรัตนารื่อง. (2547) ได้ศึกษาวิธีการสื่อสารเพื่อบริหารความขัดแย้งและผลกระทบของการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ใช้วิธีการร่วมมือ วิธีการประนีประนอม รองลงมาคือ การหลีกเลี่ยง การเอาชนะ และวิธีการยอมให้ และยังพบอีกว่าวิธีการสื่อสารเพื่อบริหารความขัดแย้งด้วย

วิธีการยอมให้ วิธีการประนีประนอม วิธีการร่วมมือ การเอาชนะ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในระดับมาก ส่วนวิธีการหลีกเลี่ยงส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

2. จากผลการศึกษาพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดธรรมศาลา (หลวงพ่อน้อยอุปถัมภ์) จังหวัดนครปฐม มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลของแต่ละด้านแล้ว พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม รองลงมาคือ การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การคิดอย่างเป็นระบบ และการมีแบบแผนความคิด ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนวัดธรรมศาลา (หลวงพ่อน้อยอุปถัมภ์) จังหวัดนครปฐม มีนโยบายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีการจัด Professional Learning Community มีการกระตุ้นมุ่งเน้น และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรทุกคนเกิดความกระตือรือร้นเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา โดยพนักงานในองค์กรมีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและเกิดการเรียนรู้ร่วมกันทั้งองค์การ เพื่อนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่ร่วมกันกำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของชัยเชษฐ พรหมศรี. (2551) ที่กล่าวว่า การนำเอาเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ไปใช้อย่างเหมาะสม สามารถช่วยให้ผู้บริหารมีการบริหารจัดการด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะบุคลากรในบรรยากาศแห่งการเรียนรู้มีแนวโน้มที่จะเป็นคนมีเหตุผล มีความตั้งใจที่จะยอมรับและทำตามนโยบาย กลยุทธ์ขององค์การ และประการสำคัญของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ก็คือ เป็นการคิดค้นนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ แผนและกลยุทธ์ทางธุรกิจ รวมถึงความคิดใหม่ที่จะช่วยในการพัฒนาสินค้า และบริการขององค์การเพื่อสามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณนิศา ตังคโนภาส. (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตพื้นที่ราชพฤกษ์ จากการศึกษาพบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตพื้นที่ราชพฤกษ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้และด้านการมีแบบแผนความคิด และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรณิการ์ จิตชู. (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในสังกัดสำนักงานเขต ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในสำนักงานเขตแพร่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในสำนักงานเขตแพร่ โดยมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ รองลงมา ได้แก่ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมีแบบแผนความคิด

3. จากผลการศึกษาพบว่า การจัดการความขัดแย้ง ด้านการร่วมมือ ส่งผลเชิงบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดธรรมศาลา (หลวงพ่อน้อยอุปถัมภ์) จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนวัดธรรมศาลา (หลวงพ่อน้อยอุปถัมภ์) มีการบริหารความขัดแย้งโดยเลือกวิธีการร่วมมือ วิธีการนี้เป็นพฤติกรรมของคนที่มีผู้จัดการบริหารความขัดแย้งโดยต้องการให้เกิดความพอใจทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น และเป็นความร่วมมือร่วมใจในการแก้ไขปัญหาที่มุ่งให้เกิดประโยชน์ทั้งสองฝ่าย ซึ่งวิธีการแก้ไขปัญหาคือความขัดแย้งในแบบนี้เรียกว่าเป็นวิธีการแก้ไขความขัดแย้งที่พอใจทั้งสองฝ่าย ส่งผลให้การแก้ไขปัญหาออกมาในเชิงสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ จนทั้งสองฝ่ายเกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับวิชาวี เจริญบุศย์. (2544) ซึ่งได้กล่าวว่า กระบวนการของความร่วมมือที่เกิดขึ้นของพนักงาน

ส่งผลต่อสมาชิกภายในทีมที่จะเรียนรู้ร่วมกันในการแก้ไขปัญหา ซึ่งเป็นวิธีตรงข้ามกับการหลีกเลี่ยง (Avoidance) สอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาติ คชจันทร์. (2555) ได้กล่าวว่าการจัดการความขัดแย้งด้านการร่วมมือเป็นการจัดการความขัดแย้งเชิงความคิดเห็น ซึ่งสามารถส่งผลดีต่อการทำงานขององค์การและสอดคล้องกับงานวิจัยของคณิต เรืองขจร (2557) ได้ศึกษาการบริหารความขัดแย้งในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 4 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า การบริหารความขัดแย้งด้านการร่วมมือร่วมใจมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญทริกา วงษ์วานิช. (2561) ได้กล่าว่วิธีการจัดการความขัดแย้งด้านการร่วมมือสามารถช่วยลดความขัดแย้งที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมส่วนบุคคล ไม่ว่าจะเป็นด้านความเชื่อ อคติในด้านต่างๆ โดยใช้วิธีการแสดงความคิดเห็นเพื่อหาข้อยุติในการทำงานร่วมกัน การร่วมมือปรายนโยบายที่ส่งผลให้เกิดค่านิยม เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน

4. จากผลการศึกษาพบว่า การจัดการความขัดแย้งด้านการประนีประนอม ส่งผลเชิงบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดธรรมศาลา (หลวงพ่อน้อยอุปถัมภ์) จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้เป็นเพราะโรงเรียนวัดธรรมศาลา (หลวงพ่อน้อยอุปถัมภ์) มีการบริหารความขัดแย้งโดยวิธีการประนีประนอม ซึ่งวิธีการนี้เป็นการเดินทางสายกลางระหว่างพยายามที่จะเอาชนะและการร่วมมือ แต่มีแนวโน้มไปในทางยอมมากกว่าการเอาชนะ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรของโรงเรียนวัดธรรมศาลา (หลวงพ่อน้อยอุปถัมภ์) มีการเลือกใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งที่เหมาะสมถูกต้องตามสถานการณ์ก็จะนำไปสู่ความสำเร็จ และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของปีเตอร์ เซ็งเก้ Senge. (1990) กล่าวว่า วิธีการจัดการความขัดแย้งที่เลือกใช้นั้นเป็นวิธีที่ส่งผลกระทบต่อบุคคลน้อยที่สุด โดยมีการคำนึงถึงการทำงานเป็นทีมในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่าวิธีการบริหารความขัดแย้งมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยปัจจัยเหล่านี้จะนำพาการทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้สอดคล้องกับ สุชาติ คชจันทร์. (2555) ได้กล่าวว่าการจัดการความขัดแย้งด้านการประนีประนอมเป็นการจัดการความขัดแย้งเชิงความคิดเห็น โดยถ้าลดการขัดแย้งได้ก็จะเป็นการส่งเสริมและสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กร เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจปัญหา ย่อม เป็นการกระตุ้นการประสานงาน สนับสนุนการเรียนรู้เป็นกลุ่ม เป็นต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของคณิต เรืองขจร. (2557) ได้ศึกษาการบริหารความขัดแย้งในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 4 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า การบริหารความขัดแย้งด้านการประนีประนอมมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานโดยพนักงานนั้นรับรู้และเข้าใจงานที่ทำแบบองค์รวม มุ่งสู่เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

กิตติกรรมประกาศ

วิจัยนี้สำเร็จลงด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก ดร.สมบัติ เดชบำรุง กรรมการสอวทยานิพนธ์นิพนธ์ (ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โนตะวัน กำหาอม กรรมการสอวทยานิพนธ์ และดร.ณัฏฐ์ ยันต์ทอง อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ได้ให้ความเมตตาสละเวลาให้คำปรึกษา

ควบคุมดูแลแนวทางการศึกษาค้นคว้าแก้ไขข้อบกพร่อง ตลอดจนให้สาระความรู้ต่าง ๆ เป็นอย่างดี ผู้ศึกษา
จึงขอกราบขอบพระคุณทุกท่านไว้ ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา เสกตระกูล.(2556). การทดสอบตัวแบบจำลองเพื่อกำหนดราคาหลักทรัพย์ซึ่งสร้างจากทฤษฎี
การผลิตโดยใช้ข้อมูลจากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- คณิต เรืองขจร.(2557).การบริหารความขัดแย้งในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาบุคลากร
คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 4 แห่ง.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี.
- ชัยเสกสรรค์ พรหมศรี.(2551).คู่มือสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ = A handbook for excellent
บุญชริกา วงษ์วานิช. (2561).การจัดการความขัดแย้งและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. RMUTT
Global Business and Economics Review, 12(2).
- ปิยาพร ห้องแสง.(2556).การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน
สาขานาการอมสินในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ, 2(2),
- พงศ์สุภา ใจชื่น.(2552).พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียน
มัธยมศึกษากาญจนบุรี. ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ภริตา ห่อรัตนเรือง.(2547).การสื่อสารเพื่อการบริหารความขัดแย้งของบุคลากรในสถาบันการเงิน : กรณีศึกษา
ธนาคารยูโอบีดีธนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ยุวลักษณ์ บุตรโคตร.(2550).สาเหตุและการบริหารความขัดแย้งในองค์กรของพนักงานธนาคารไทยธนาคาร
จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออก เชียงใหม่. มหาวิทยาลัย : ราชภัฏ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วรรณนิศา ตั้งคณา.(2555).ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารไทยพาณิชย์จำกัด
(มหาชน) สำนักงานเขตพื้นที่ราชพฤกษ์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิภาวี เจียมบุญ.(2544).สาเหตุของความขัดแย้งและวิธีการจัดการกับความขัดแย้งตามทัศนะของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. ครุศาสตร์มหาบัณฑิต
(การบริหารการศึกษา). สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- สมุท ข่านาญ.(2553).ภาวะผู้นำแบบทีม: แบบผู้นำที่สอดคล้องกับการบริหารสถานศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์.
Journal of Educational Administration Burapha University,
- สุชาติ คชจันทร์.(2555).องค์กรแห่งการเรียนรู้และความผูกพันต่อองค์กร: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความขัดแย้ง
ภายในกลุ่มและประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ตามแนวทฤษฎี
ความขัดแย้ง.ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุพรรณิการ์ จิตชู.(2556).การประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานธนาคารออมสินสาขาใน
สังกัดสำนักงานเขตแพร่. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- Senge,P.M.(1990).The art and practice of the learning organization: New York:Doubleday.1990.