



สภาพการบริหารความขัดแย้งด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร^{*}
CONFLICT MANAGEMENT CONDITIONS IN PERSONNEL MANAGEMENT OF
SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE BANGKOK

¹ธณบดีรินทร์ รัตนวิชัย Thanabodin Ratanavichai, ²อินธา ศิริวรรณ Intha Siriwan,
³พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน Phramaha Yannawat Thitavaddhano
^{1,2,3}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: thanabodin.r@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารความขัดแย้งด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 210 คน และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารความขัดแย้งด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทั้งหมด คือ วินัยและการรักษาวินัย การเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง และการออกจากราชการ

คำสำคัญ: การบริหารความขัดแย้ง, การบริหารงานบุคคล, โรงเรียนมัธยมศึกษา

Abstract

This research article aimed to study conflict management conditions in personnel administration of schools under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok. Quantitative research was conducted by using the questionnaire with the sample group who were 210 administrators of secondary schools under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok. Data were analyzed by descriptive statistics which were percentage, mean and standard deviation. Results showed that conflict management conditions in personnel management of schools under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok both in Overall and each aspect had a high level of practice which were discipline and discipline

^{*}Received: April 05, 2023, Revised: April 19, 2023, Accepted: April 19, 2023.

บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของดัชนีชี้วัดเรื่อง รูปแบบการบริหารความขัดแย้งด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร



preservation, performance enhancing workforce, manpower planning, recruitment and appointment, and resignation from government service.

Keywords: Conflict Management, Personnel Management, Secondary School

บทนำ

ความขัดแย้งเป็นเรื่องปกติของการอยู่ในสังคม ไม่ว่าสังคมจะเป็นสังคมครอบครัว สังคมเพื่อน สังคมการทำงาน ยิ่งสังคมมีขนาดใหญ่มากขึ้น ยิ่งมีโอกาที่จะเกิดความขัดแย้งได้มากยิ่งขึ้น แต่ความขัดแย้งไม่ใช่สิ่งที่แยแสเสมอไป เพราะความขัดแย้งสามารถให้เกิดประโยชน์ขึ้นได้เช่นกัน การบริหารองค์การประเภทสถานศึกษานั้นผู้บริหารทุกคนมีความปรารถนาที่จะให้ได้มาซึ่งความสำเร็จสำหรับองค์กรของตนเองอย่างยิ่ง แต่ความเป็นจริงในทางปฏิบัติแล้วอาจจะไม่มีประสิทธิภาพสูงตามที่ผู้บริหารต้องการ อาจเกิดจากปัญหาและอุปสรรคหรือเกิดความขัดแย้งขึ้นในองค์กร (กิตติมา ปรีดีดิถ, 2529) แต่ความขัดแย้งก็มีประโยชน์ในตัวของมันเองขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารจะบริหารได้ดีหรือไม่ ถ้าผู้บริหารควบคุมได้ดีจะส่งผลต่อการสร้างความคิดและการกระทำที่สร้างสรรค์ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้า ในทางกลับกันถ้าผู้บริหารไม่มีความสามารถก็จะเกิดความทุกข์และประสบความสำเร็จยากลำบากในการทำงานซึ่งส่งผลให้ผลผลิตขององค์กรลดลงได้ (วัฒนา กอวัฒนกุล, 2541) แสดงให้เห็นว่า ความขัดแย้งนั้น สามารถเกิดขึ้นในการบริหารองค์การและสถานศึกษาได้ แต่ความขัดแย้งบางอย่างก็เป็นทั้งประโยชน์และโทษได้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารว่าจะสามารถพิจารณาแก้ไขความขัดแย้งนั้นให้เป็นไปในทิศทางใด ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาโดยส่วนใหญ่เป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคล อันเนื่องมาจากความคิดเห็นที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ที่แตกต่างกัน มีค่านิยมที่แตกต่างกันและผลประโยชน์ขัดกัน ความขัดแย้งที่พบบ่อยในสถานศึกษา คือ ความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม เช่น ระหว่างผู้บริหารกับครูหรือระหว่างครูกับครู ความขัดแย้งเหล่านี้หากเกิดขึ้นในโรงเรียนย่อมทำให้ประสิทธิภาพของงานลดลงได้ (พนัส หันนาคินทร์, 2524) ผู้บริหารจึงต้องไวในการรับรู้ถึงสัญญาณบอกเหตุที่จะนำไปสู่ความขัดแย้งในองค์กรและหาทางแก้ไขก่อนที่จะปล่อยให้บุคลากรในองค์กรทำงานด้วยความคับข้องใจ (ถวิล เกื้อกุลวงศ์, 2530) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารและแก้ไขความขัดแย้งในสถานศึกษา

การบริหารความขัดแย้งจึงเป็นภารกิจที่ยากที่สุดอย่างหนึ่งของผู้บริหาร ผู้บริหารจำเป็นต้องดำเนินการให้องค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยไม่สามารถจะเลือกได้ว่าจะต้องทำงานกับใครก็ได้ ไม่ว่าผู้บริหารจะต้องทำงานกับคนที่ตนเองชอบหรือไม่ชอบ ในโลกแห่งความเป็นจริงนั้น หากผู้บริหารเข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดีแล้วย่อมมั่นใจได้ว่าจะประสบความสำเร็จ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2534) เหตุนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องศึกษาเรียนรู้วิธีการบริหารความขัดแย้งด้วยวิธีการจนสามารถนำมาประยุกต์และบูรณาการใช้ในสถานศึกษาที่ตนบริหารการศึกษาอยู่ ซึ่งหลักการบริหารความขัดแย้งโดยทั่วไป เป็นแนวคิดทฤษฎีการบริหารความขัดแย้งทางตะวันตก เช่น การบริหารความขัดแย้งของ Carl A. Anderson การบริหารความขัดแย้งของ Everard and Morris การจัดการความขัดแย้งตามแนวคิดของ Rahim การแก้ไขความขัดแย้งของ G. Howat and M. London การจัดการความขัดแย้งตามแนวคิดของ Robbins การจัดการกับความขัดแย้งตามแนวคิดของ Dawid W. Johnson and Frank P. Johnson และ การบริหารความขัดแย้งโดยทฤษฎีของ Thomas and Kilmann ซึ่งจากการสังเคราะห์แนวคิดของความ



ขัดแย้งในบริบทต่างๆ ผู้วิจัยเห็นว่า ปัญหาความขัดแย้งดังกล่าวยังมีบริบทที่ควรศึกษาอีกก็คือความขัดแย้งในองค์การการศึกษา มุ่งเน้นสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ แผนงาน และโครงการที่เป็นรูปธรรม สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาได้อย่างได้ผลและยั่งยืน เพราะในปัจจุบันความขัดแย้งในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ผู้วิจัยลงพื้นที่สำรวจเบื้องต้นยังมีแนวโน้มว่าจะเพิ่มความถี่และความรุนแรง ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ความขัดแย้งของบุคลากรระหว่างโรงเรียน รวมทั้งชุมชน หน่วยงานหรือองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารงานในโรงเรียนทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษาเรื่องสภาพการบริหารความขัดแย้งด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางการบริหารความขัดแย้งใช้ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพการบริหารความขัดแย้งด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถาม โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 1) ประชากรในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ทั้ง 119 โรงเรียน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 67 โรงเรียน และ เขต 2 จำนวน 52 โรงเรียน) จำนวน 441 คน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 221 คน และ เขต 2 จำนวน 220 คน) และมีกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 210 คน ด้วยการเปิดตารางของ Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) มีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย ดังนี้ 1) สร้างแบบสอบถาม โดยศึกษาแนวคิดทฤษฎี จากเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารความขัดแย้งด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นแปดค่าเป็น 5 ระดับ ของ Likert Rensis (1967) 2) นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามเบื้องต้น 3) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ตรวจสอบความถูกต้องตามเนื้อหาและความชัดเจนของภาษา ด้วยการตรวจและประเมินดัชนีความสอดคล้องใน 3 ระดับ คือ มีความเหมาะสม ไม่แน่ใจ ไม่เหมาะสม โดยใช้สูตรในการคำนวณดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency : IOC



) ซึ่งถือเกณฑ์ IOC มากกว่า 0.7 จึงยอมรับว่าแบบสอบถามมีความเหมาะสม ซึ่งได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.7-1.00 ถือได้ว่าแบบสอบถามได้รับการยอมรับจากผู้เชี่ยวชาญ 4) นำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามแล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างทดสอบในการวิจัย 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา หรือวิธีของ Cronbach (Cronbach, Lee J, 1971) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 3.81 5) ปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ก่อนนำไปแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง 3) การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล 1) วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปซึ่งข้อมูลดังกล่าวประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา ในการตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ 2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ชุมชนมีส่วนร่วมของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย โดยมีการแปลผลคะแนนจากบุญชม ศรีสะอาด (2535)

สรุปผลการวิจัย

สภาพการบริหารความขัดแย้งด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพการบริหารความขัดแย้งด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

สภาพการบริหารความขัดแย้งด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผลระดับการปฏิบัติ	อันดับ
1. การวางแผนอัตรากำลัง	4.14	0.49	มาก	3
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.04	0.51	มาก	4
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน	4.17	0.54	มาก	2
4. วินัยและการรักษาวินัย	4.19	0.60	มาก	1
5. การออกจากราชการ	3.93	0.79	มาก	5
รวม	4.34	0.48	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการบริหารความขัดแย้งด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ในภาพรวม มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ วินัยและการรักษาวินัย การเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน วางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง และการออกจากราชการ โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

สภาพการบริหารความขัดแย้งด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ในภาพรวม มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ



มาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ ด้านที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด 3 อันดับ คือ ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันตรวจสอบอัตราค่าจ้างที่เกินหรือขาดในตำแหน่งต่างๆ ผู้บริหารมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบโดยมอบหมายงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถที่เหมาะสม เป็นไปตามระเบียบราชการ ผู้บริหารและบุคลากร มีความใส่ใจในการรวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และด้านที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ บุคลากรโรงเรียนมีความพอใจในการมีส่วนร่วมวางแผนตำแหน่งงานต่างๆ ของโรงเรียน

สภาพการบริหารความขัดแย้งด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ในภาพรวม มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ ด้านที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด 3 อันดับ คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการตัดสินใจของมติที่ประชุมในการสรรหาบุคลากรที่ได้รับความเห็นและพิจารณาแล้วจากทุกๆ ฝ่าย ผู้บริหารมีความพอใจที่จะเสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งต่างๆ ผู้บริหารได้ส่งเสริมให้มีบุคลากรเพิ่มเติม ในการจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย และด้านที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยเป็นระยะๆ

สภาพการบริหารความขัดแย้งด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน ในภาพรวม มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ ด้านที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด 3 อันดับ คือ ผู้บริหารมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนของการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารมีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรด้วยความตั้งใจ ผู้บริหารมีความพอใจในการให้บุคลากรมีส่วนร่วมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารโรงเรียน และด้านที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีความยินดีทุกครั้งที่จะเพื่อนร่วมงานได้รับความชื่นชมหรือสนับสนุนจากหัวหน้างาน

สภาพการบริหารความขัดแย้งด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านวินัยและการรักษาวินัย ในภาพรวม มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ ด้านที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด 3 อันดับ คือ มีการจัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการรักษาวินัยต่างๆ ผู้บริหารมีการสร้างขวัญ และกำลังใจ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยยึดข้อปฏิบัติของทางราชการเป็นสำคัญ ผู้บริหารส่งเสริมการมีวินัยและการรักษาวินัยของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ชุมชน และด้านที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการแจ้งเรื่องกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ทางราชการให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สภาพการบริหารความขัดแย้งด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการออกจากราชการ ในภาพรวม มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ ด้านที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด 3 อันดับ คือ ผู้บริหารมีจิตไมตรีต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และสนใจถามทุกข์สุขผู้ร่วมงานอยู่เสมอ ถึงแม้จะเกษียณอายุราชการไปแล้ว ผู้บริหารมีการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ก่อนจะมีการสักพักงานหรือพ้นจากราชการ ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลพิจารณาการปฏิบัติงานบุคลากรในโรงเรียน และด้านที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารพอใจในการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานในการพิจารณาพ้นออกจากราชการ



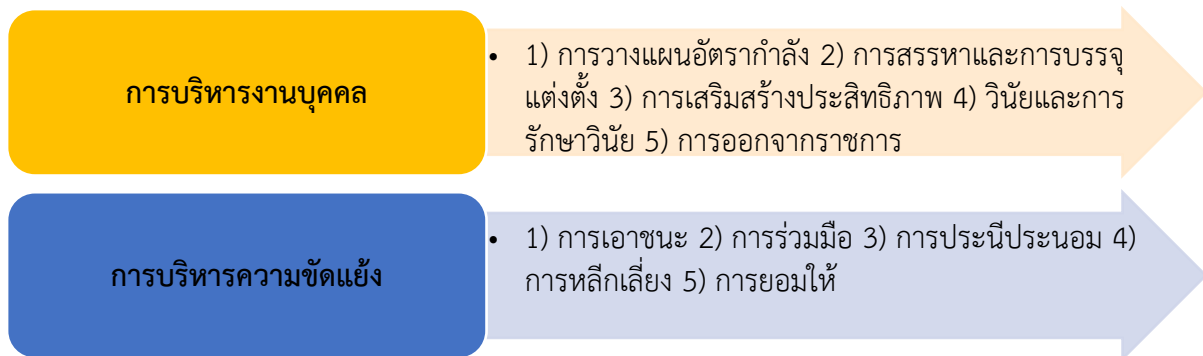
อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยที่สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารความขัดแย้งด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ วินัยและการรักษาวินัย การเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง และการออกจากราชการ โดยหลักการการบริหารความขัดแย้งด้านการบริหารงานบุคคลทั้ง 5 ด้าน นั้นมีความเหมาะสมกับการนำมาทำการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง สอดคล้องบางประการกับแนวคิดของสัมมา ธนินิธิ (2556) ที่กล่าวถึงการบริหารงานบุคคลไว้ว่าประกอบด้วย 1) การวางแผนอัตราบุคคล 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง สอดคล้องบางประการกับแนวคิดของสญาญ์ ธีระวิชิตระกุล (2556) ที่กล่าวถึงการบริหารงานบุคคลไว้ว่าประกอบด้วย 1) การจัดหาบุคลากร (Recruitment) 2) การบำรุงรักษาบุคลากร (Retention) 3) การพ้นจากงาน (Retirement) ยังมีความสอดคล้องบางประการกับแนวคิดของรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2557) ได้กล่าวถึงการบริหารงานบุคคลไว้ว่าประกอบด้วย 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) งานออกจากราชการ สอดคล้องบางประการกับแนวคิดของภาณุ อนันต์นาวิ (2557) ได้กล่าวถึงการบริหารงานบุคคลไว้ว่าประกอบด้วย 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) การออกจากราชการ และผลการวิจัยมีความสอดคล้องบางประการกับงานวิจัยของพระมหาบุญญิติ สุกจิตโต (รอดตุ้ม) (2562) ที่ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) การออกจากราชการ

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยเป็นการบริหารความขัดแย้งด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอันเป็นวิธีการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารความขัดแย้งด้านการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 การบริหารงานบุคคล เป็นการบริหารที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารความขัดแย้งด้านการบริหารงานบุคคล 5 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนอัตรากำลัง เป็นภาระงานในการบริหารบุคคลในโรงเรียนที่จะต้องปฏิบัติ 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เป็นการบริหารงานบุคลากรจะต้องทำหน้าที่เสาะแสวงหาบุคลากรตามที่ต้องการโดยที่กระบวนการสรรหา เลือกสรร บรรจุแต่งตั้งที่เหมาะสมตามระบบคุณธรรม 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพ เป็นการฝึกอบรมเมื่อเข้าปฏิบัติงานรวมทั้งการเตรียมบุคลากรใหม่เข้าสู่หน่วยงาน 4) วินัยและการรักษาวินัย เป็นการบริหารงานบุคคลในขั้นตอนนี้ยังจำเป็นที่จะต้องให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรมเพื่อใช้ประโยชน์ในการพิจารณาความดีความชอบ 5) การออกจากราชการ เป็นการดำเนินการที่โรงเรียนให้พ้นจากราชการ และองค์ประกอบที่ 2 การบริหารความขัดแย้งเป็นวิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารความขัดแย้ง โดยใช้การบริหารความขัดแย้ง 5 แบบ ประกอบด้วย 1) การเอาชนะ 2) การร่วมมือ 3) การประนีประนอม 4) การหลีกเลี่ยง 5) การยอมให้ สรุปล่องค์ความรู้การวิจัยดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การบริหารความขัดแย้งด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยที่นำมาเป็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้สภาพการบริหารความขัดแย้งด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง มีข้อที่ผลการวิจัยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ บุคลากรโรงเรียนมีความพอใจในการมีส่วนร่วมวางแผนตำแหน่งงานต่างๆ เหตุนั้น โรงเรียนจึงควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนตำแหน่งมากขึ้น

1.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีข้อที่ผลการวิจัยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยเป็นระยะๆ เหตุนั้น โรงเรียนจึงควรมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยให้ถูกต้องตามระเบียบ

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน มีข้อที่ผลการวิจัยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีความยินดีทุกครั้งที่เพื่อนร่วมงานได้รับความชื่นชมหรือสนับสนุนจากหัวหน้างาน เหตุนั้น โรงเรียนจึงควรดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและครูมากขึ้น

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีข้อที่ผลการวิจัยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการแจ้งเรื่องกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ทางราชการให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เหตุนั้น โรงเรียนจึงควรมีการนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับกฎระเบียบและข้อบังคับทางราชการให้มากขึ้น

1.5 ด้านการออกจากราชการ มีข้อที่ผลการวิจัยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารพอใจในการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานในการพิจารณาพ้นออกจากราชการ เหตุนั้น โรงเรียนจึงควรเปิดโอกาสให้มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับสภาพการบริหารความขัดแย้งด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาโดยบูรณาการตามหลักพุทธธรรม

2.2 ควรทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารความขัดแย้งด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้วยการวิจัยเชิงปริมาณที่ใช้สถิติขั้นสูง



เอกสารอ้างอิง

- กิตติมา ปรีดีติลล. (2529). **ทฤษฎีบริหารองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: ธนะการพิมพ์.
- ถวิล เกื้อกูลวงศ์. (2530). **การบริหารการศึกษาสมัยใหม่**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธานินท์ ศิลป์จารุ. (2551). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: ชมรมเด็ก.
- พนัส หันนาคินทร์. (2524). **หลักการบริหารโรงเรียน**. กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช.
- พระมหาบุญญิต์ สุจิตโต (รอดตุ้ม). (2562). **รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. คุษณินพนธ์**
พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2557). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 5. ชลบุรี: มนตรี.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2557). **การบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. พิมพ์ครั้งที่ 5. สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.
- วัฒนา กอวัฒนกุล. (2541). **หนทางแก้ข้อขัดแย้ง. เพิ่มผลผลิต**. 37. 31-33.
- สฎายุ อีระวณิชตระกูล. (2556). **การบริหารงานบุคคลทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. ชลบุรี: กราฟิซิตี.
- สัมมา รณิธย์. (2556). **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2534). **ความขัดแย้งการบริหารเพื่อสร้างสรรค์**. กรุงเทพมหานคร: เลิฟแลนด์ลิฟเพรส.
- Cronbach, Lee J. (1971). **Essentials of psychological testing**. 4th ed. New York: Harper & Row.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement**. 30(3). 607-610.
- Likert, Rensis. (1967). **Reading in Attitude Theory and Measurement**. New York: Wiley & Son.