

การบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ (มหินทรศึกษาการ)
CONFLICT MANAGEMENT IN WATPRAPATHOMCHEDI
(MAHINTARASUEKSAKAN) SCHOOL

ทิพย์รัตน์ จิตเดชาธร¹
ประเสริฐ อินทร์รักษ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ (มหินทรศึกษาการ) และ 2) ความต้องการของครูต่อการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ (มหินทรศึกษาการ) ประชากรคือผู้บริหารและครูในโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ (มหินทรศึกษาการ) จำนวน 94 คน เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ (มหินทรศึกษาการ) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ (มหินทรศึกษาการ) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากได้แก่ แบบประนีประนอม แบบเอาชนะ แบบผสมผสาน และแบบยอมตาม อยู่ในระดับปานกลางคือ แบบหลีกเลี่ยง
2. ความต้องการของครูต่อการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ (มหินทรศึกษาการ) พบว่า แบบการบริหารความขัดแย้งที่ครูต้องการมากที่สุดคือ แบบผสมผสาน

Abstract

The purposes of this research were to determine ; 1) the conflict management in Watprapathomchedi (Mahintarasueksakan) School , and 2) the teacher's need for conflict management in Watprapathomchedi (Mahintarasueksakan) School. The population were 94 administrators and teachers in Watprapathomchedi (Mahintarasueksakan) School. The research instrument was a questionnaire based on conflict management in Watprapathomchedi (Mahintarasueksakan) School. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, arithmetic mean, and standard deviation.

The findings revealed as the follows:

1. The conflict management in Watprapathomchedi (Mahintarasueksakan) School as a whole was rated at a high level. When considered in each aspect, the four types of conflict management were rated at a high level; compromising, dominating, integrating, and oblonging. For the type of avoiding was rated at a moderate level.
2. The teacher's need for conflict management in Watprapathomchedi (Mahintarasueksakan) School was the integrating type.

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

บทนำ

มนุษย์ในโลกนี้ต้องมีการอยู่ร่วมกัน คุณได้ ใส่ใจ ฟังพาดพิงซึ่งกันและกันอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการฟังพาดพิงกัน อยู่ตลอดเวลาส่งผลให้เกิดการกระทบกระทั่ง ความไม่ลงรอย กัน ส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจซึ่งกันและกัน ทำให้เกิด ปัญหาตามมา ส่งผลให้การอยู่ร่วมกันของคนกลุ่มนั้นมีปัญหา เราอาจพบกับคนที่มีความแตกต่างในความเชื่อในค่านิยม และ มุมมอง ในแง่มุมที่แตกต่างจากเรา คนส่วนใหญ่อาจมีความ สนใจและความปรารถนาแตกต่างจากคนอื่น ความสนใจและ ความปรารถนาที่แตกต่างออกไปนี้อาจนำไปสู่ความขัดแย้ง ได้ ซึ่งความขัดแย้งนับเป็นเรื่องปกติในการทำงานและการใช้ ชีวิตประจำวันซึ่งการขัดแย้งอาจเกิดขึ้นได้จากระหว่างบุคคล ในระดับเดียวกันหรือกับบุคคลที่ต่างระดับกันเช่นหัวหน้างาน กับหัวหน้างาน หัวหน้างานกับลูกน้อง ลูกน้องกับลูกน้องดู ว่ามีปัญหาความขัดแย้งเกิดขึ้นในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นความ ขัดแย้งในระดับใดก็ตาม ผู้ที่ทำหน้าที่ในการลดความขัดแย้ง หรือแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นปัญหาที่ เกิดจากความขัดแย้งเพียงเล็กน้อยหรือปัญหาที่เกิดจากความ ขัดแย้ง ในระดับองค์กรหรือระหว่างองค์กร จะต้องเป็น ผู้ที่มีจิตใจเป็นกลาง และมีความจริงใจในการแก้ไขปัญหาย่าง แท้จริง ไม่มีผลประโยชน์แอบแฝงสามารถรับฟังปัญหาที่เกิด ขึ้นจากคู่ขัดแย้งอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม ซึ่งวิธีการแก้ไข ปัญหาในความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในแต่ละครั้งนั้น จะมีวิธีที่แตก ต่างกันไป ซึ่งผู้แก้ไขปัญหาก็ต้องพิจารณาอย่างลึกซึ้งตั้งแต่ ที่มาของปัญหาความขัดแย้ง คู่ขัดแย้ง ระดับของความขัดแย้ง และแนวทางแก้ไขที่ถูกต้องสอดคล้องกับสถานการณ์นั้นๆ ดังนั้นการบริหารความขัดแย้ง นับเป็นภารกิจที่ยากที่สุดอย่าง หนึ่งของผู้บริหาร ผู้บริหารจำเป็นต้องดำเนินการให้องค์การ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยไม่สามารถจะเลือกได้ ว่าจะต้องทำงานกับใครก็ตาม ไม่ว่าผู้บริหารจะต้องทำงานกับ คนที่ตนเองชอบหรือไม่ชอบ ในกรณีที่ความขัดแย้งเกิดขึ้น ไม่ว่าจะอยู่ในระดับไหนก็เป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารต้องรับมือกับ ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นและแก้ปัญหาดังกล่าวให้อยู่ในระดับที่ เป็นประโยชน์และเกิดประสิทธิภาพให้มากที่สุด อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารหลายคนมีความเชื่อว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งเลวร้ายเป็น ตัวสกัดกั้นความเจริญก้าวหน้า และเป็นตัวทำลายขององค์กร จึง พยายามปิดบังทุกวิถีทาง ที่จะไม่ให้คนอื่นทราบว่าหน่วยงาน ของตนมีความขัดแย้ง แท้ที่จริงแล้วผู้บริหารคงไม่สามารถ หลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ ผู้บริหารต้องเรียนรู้และ เข้าใจกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นเพื่อสามารถจัดการกับความขัด

แย้งต่างๆ ให้เกิดผลดีต่อองค์กร เพื่อความอยู่รอดของตนและ กลุ่ม ผู้บริหารมิใช่เพียงแต่บริหารปัญหาความขัดแย้งให้เกิดผล ดีเท่านั้น แต่ต้องสร้างและกระตุ้นความขัดแย้งให้เป็นพลังการ สร้างสรรค์แก่องค์การให้ได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาการวิจัยผู้วิจัยจึงกำหนด วัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อทราบการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนวัด พระปฐมเจดีย์ (มหินทรศึกษาการ)
2. เพื่อทราบความต้องการของครูต่อการบริหารความ ขัดแย้งในโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ (มหินทรศึกษาการ)

สมมติฐานการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยจึงตั้ง สมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

1. การบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนวัดพระปฐม เจดีย์ (มหินทรศึกษาการ) อยู่ในระดับปานกลาง
2. ความต้องการของครูต่อการบริหารความขัดแย้ง ในโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ (มหินทรศึกษาการ) เป็นแบบ ผสมผสาน

ระเบียบวิธีวิจัย

แผนแบบการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย เชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแบบแผนการวิจัย ในลักษณะกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสถานการณ์ไม่มีการทดลอง (the one - short, non experimental case study)

ประชากร

ประชากรที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู โรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ (มหินทรศึกษาการ) จำนวนทั้งสิ้น 94 คน ซึ่งไม่รวมผู้วิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา

สำหรับการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพ ของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงาน

2. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ การบริหารความขัดแย้งตามแนวคิดของราฮิม (Rahim) ประกอบด้วย แบบผสมผสาน แบบยอมตาม แบบเอาชนะ แบบหลีกเลี่ยง และแบบประนีประนอม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งตามแนวคิดของราฮิม (Rahim) มีลักษณะเป็นแบบจัดอันดับคุณภาพ (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert's five rating scale) ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับอันดับความต้องการของครูต่อการบริหารความขัดแย้ง มีลักษณะเป็นการให้อันดับของแบบการบริหารความขัดแย้งที่ต้องการมากที่สุดไปสู่อันดับของแบบการบริหารความขัดแย้งที่ต้องการน้อยที่สุด

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ขั้นที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ วรรณกรรมแบบสอบถามที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้เลือกแบบสอบถามเพื่อการวิจัยของ นางสาวปณิชา คล่องเชิงสาน มาพัฒนา โดยปรึกษาและรับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ขั้นที่ 2 แก้ไขเพิ่มเติมในบางส่วนเพื่อให้เหมาะสมในการเก็บข้อมูลให้ครบถ้วน ภายใต้คำแนะนำจากอาจารย์ผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระ

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขเสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) อีกครั้ง

ขั้นที่ 4 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ในการคำนวณค่าความถี่ (frequency : f) และค่าร้อยละ (percentage : %)

2. การวิเคราะห์การบริหารความขัดแย้ง โดยใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ไปวิเคราะห์เทียบกับคะแนนเฉลี่ยตามแนวคิดของเบสท์ (Best)

3. การวิเคราะห์เพื่อทราบความต้องการของครูต่อการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ (มหิทธิศึกษาการ) วิเคราะห์โดยการคำนวณค่าความถี่ (frequency : f) และค่าร้อยละ (percentage : %)

ผลการวิเคราะห์การบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์(มหิทธิศึกษาการ)

ตารางที่ 1 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ (มหิทธิศึกษาการ) โดยภาพรวม

การบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์(มหิทธิศึกษาการ)	μ	σ	ระดับ
1. แบบผสมผสาน(integrating)	3.87	0.75	มาก
2. แบบยอมตาม(oblinging)	3.68	0.80	มาก
3. แบบเอาชนะ(dominating)	3.93	0.96	มาก
4. แบบหลีกเลี่ยง(avoiding)	3.20	0.79	ปานกลาง
5. แบบประนีประนอม(compromosing)	4.01	0.76	มาก
รวม	3.72	0.57	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ (มหิทธิศึกษาการ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.72$, $\sigma = 0.57$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 4 แบบ คือ แบบประนีประนอม มีค่า

มัธยฐานเลขคณิตมากที่สุด ($\mu = 4.01$, $\sigma = 0.75$) รองลงมาคือแบบเอาชนะ ($\mu = 3.93$, $\sigma = 0.96$) แบบผสมผสาน($\mu = 3.87$, $\sigma = 0.75$) และแบบยอมตาม ($\mu = 3.68$, $\sigma = 0.81$) ส่วนแบบหลีกเลี่ยงอยู่ในระดับปานกลางคือ ($\mu = 2.80$, $\sigma = 0.79$)

ตารางที่ 2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ (มหิทธิศึกษาการ) แบบผสมผสาน

ข้อที่	แบบผสมผสาน	μ	σ	ระดับ
1.	ผู้บริหารและร่วมงานร่วมกันแก้ปัญหาความขัดแย้ง	3.90	0.90	มาก
2.	ผู้บริหารประสานความสนใจของครูและผู้บริหารเข้าด้วยกัน	3.84	0.90	มาก
3.	ผู้บริหารตระหนักถึงการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง	3.96	0.85	มาก
4.	ผู้บริหารพยายามชักจูงให้ร่วมงานเชื่อในวิธีการของตน	3.72	0.99	มาก
5.	ผู้บริหารหาวิธีแก้ปัญหาด้วยความยุติธรรม	3.97	0.89	มาก
รวม		3.87	0.74	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์(มหิทธิศึกษาการ)แบบผสมผสาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.87$, $\sigma = 0.74$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ คือผู้บริหารหาวิธีแก้ปัญหาด้วยความยุติธรรม มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\mu = 3.97$, $\sigma = 0.89$) รองลงมาคือ ผู้บริหารตระหนักถึงการ

แสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง ($\mu = 3.96$, $\sigma = 0.85$) ผู้บริหารและร่วมงานร่วมกันแก้ปัญหาความขัดแย้ง ($\mu = 3.90$, $\sigma = 0.90$) ผู้บริหารประสานความสนใจของครูและผู้บริหารเข้าด้วยกัน ($\mu = 3.84$, $\sigma = 0.90$) และผู้บริหารพยายามชักจูงให้ร่วมงานเชื่อในวิธีการของตน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\mu = 3.72$, $\sigma = 0.99$)

ตารางที่ 3 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ (มหิทธิศึกษาการ) แบบยอมตาม

ข้อที่	แบบยอมตาม	μ	σ	ระดับ
1.	ผู้บริหารเสียสละประโยชน์ของตนเองให้แก่ร่วมงาน	3.54	1.01	มาก
2.	ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ต่อร่วมงาน	3.73	0.86	มาก
3.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ร่วมงานดำเนินการตามที่กำหนดไว้	3.89	0.85	มาก
4.	ผู้บริหารนึกถึงความพึงพอใจของร่วมงานในการเจรจาต่อรอง	3.66	0.86	มาก
5.	ผู้บริหารยอมให้ร่วมงานทำตามความคิดเห็นของตน	3.37	0.93	ปานกลาง
6.	ผู้บริหารไม่ทำลายความรู้สึกของร่วมงาน	3.88	2.09	มาก
รวม		3.68	0.80	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า การบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์(มหิทธิศึกษาการ) แบบยอมตาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.68$, $\sigma = 0.80$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ คือผู้บริหารเปิดโอกาสให้ร่วมงานดำเนินการตามที่กำหนดไว้ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\mu = 3.89$, $\sigma = 0.85$) รองลงมาคือ ผู้บริหารไม่ทำลายความรู้สึกของร่วมงาน($\mu = 3.88$, $\sigma = 2.09$) ผู้บริหารมีความ

เอาใจใส่ต่อร่วมงาน ($\mu = 3.73$, $\sigma = 0.86$) ผู้บริหารนึกถึงความพึงพอใจของร่วมงานในการเจรจาต่อรอง ($\mu = 3.66$, $\sigma = 0.86$) ผู้บริหารเสียสละประโยชน์ของตนเองให้แก่ร่วมงาน ($\mu = 3.54$, $\sigma = 1.01$) และพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อคือ ผู้บริหารยอมให้ร่วมงานทำตามความคิดเห็นของตน ($\mu = 3.37$, $\sigma = 0.93$)

ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ (มหินทรศึกษาการ) แบบเอาชนะ

ข้อที่	แบบเอาชนะ	μ	σ	ระดับ
1.	ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมมุ่งเอาชนะโดยใช้การตัดสินใจของตนเองเท่านั้น	3.86	1.16	มาก
2.	ผู้บริหารเอาแต่ใจตนเองเป็นสำคัญ ไม่คำนึงถึงประโยชน์หรือความสูญเสียของผู้อื่น	4.01	1.07	มาก
3.	ผู้บริหารใช้อิทธิพลหรืออำนาจ แสดงการคุกคาม ข่มขู่ ต่อผู้ร่วมงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานต่างๆบรรลุเป้าหมายหรือสิ่งที่ตนต้องการ	4.13	1.05	มาก
4.	ผู้บริหารมักอ้างระเบียบแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้ตนได้ประโยชน์ และได้ชัยชนะในที่สุด	3.99	1.12	มาก
5.	ผู้บริหารแก้ไขปัญหาด้วยความคิดของตนเองเท่านั้น	4.02	1.01	มาก
6.	ผู้บริหารมุ่งเน้นงานมากกว่ามุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.55	1.18	มาก
รวม		3.93	0.96	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า การบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ (มหินทรศึกษาการ) แบบเอาชนะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.93$, $\sigma = 0.96$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ คือผู้บริหารใช้อิทธิพลหรืออำนาจ แสดงการคุกคาม ข่มขู่ ต่อผู้ร่วมงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานต่างๆ บรรลุเป้าหมายหรือสิ่งที่ตนต้องการมีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\mu = 4.13$, $\sigma = 1.05$) รองลงมาคือผู้บริหารแก้ไขปัญหาด้วยความคิดของตนเองเท่านั้น

($\mu = 4.02$, $\sigma = 1.01$) ผู้บริหารเอาแต่ใจตนเองเป็นสำคัญ ไม่คำนึงถึงประโยชน์หรือความสูญเสียของผู้อื่น ($\mu = 4.01$, $\sigma = 1.07$) ผู้บริหารมักอ้างระเบียบแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้ตนได้ประโยชน์ และได้ชัยชนะในที่สุด ($\mu = 3.99$, $\sigma = 1.12$) ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมมุ่งเอาชนะโดยใช้การตัดสินใจของตนเองเท่านั้น ($\mu = 3.86$, $\sigma = 1.16$) และผู้บริหารมุ่งเน้นงานมากกว่ามุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\mu = 3.55$, $\sigma = 1.18$)

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ (มหินทรศึกษาการ) แบบหลีกเลี่ยง

ข้อที่	แบบหลีกเลี่ยง	μ	σ	ระดับ
1.	ผู้บริหารมอบหมายให้ผู้อื่นแก้ปัญหาคความขัดแย้งในองค์กร	3.37	1.12	ปานกลาง
2.	ผู้บริหารแสวงหาความช่วยเหลือจากผู้อื่นมาช่วยแก้ปัญหาความขัดแย้งเสมอ	3.37	1.04	ปานกลาง
3.	ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการกระทำที่ตนเองไม่ชอบ	3.43	1.13	ปานกลาง
4.	ผู้บริหารพยายามหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นที่จะนำไปสู่ความขัดแย้ง	2.80	1.08	ปานกลาง
5.	ผู้บริหารแก้ปัญหาเท่าที่จำเป็นเพื่อหลีกเลี่ยงความตึงเครียด	3.04	1.03	ปานกลาง
6.	ผู้บริหารพยายามหลีกเลี่ยงการอธิบายปัญหาโดยตรงไปตรงมา	3.17	1.02	ปานกลาง
รวม		3.20	0.79	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า การบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ (มหินทรศึกษาการ) แบบหลีกเลี่ยง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.20, \sigma = 0.79$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุก ข้อ คือผู้บริหารหลีกเลี่ยงการกระทำที่ตนเองไม่ชอบมีค่ามัธยเลขคณิตมากที่สุด($\mu = 3.43, \sigma = 1.13$) รองลงมาคือ ผู้บริหารมอบหมาย

ให้ผู้อื่นแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร ($\mu = 3.37, \sigma = 1.12$) ผู้บริหารแสวงหาความช่วยเหลือจากผู้อื่นมาช่วยแก้ปัญหาความขัดแย้งเสมอ ($\mu = 3.37, \sigma = 1.04$) ผู้บริหารพยายามหลีกเลี่ยงการอธิบายปัญหาอย่างตรงไปตรงมา ($\mu = 3.17, \sigma = 1.02$) ผู้บริหารแก้ปัญหาเท่าที่จำเป็นเพื่อหลีกเลี่ยงความตึงเครียด ($\mu = 3.04, \sigma = 1.03$) และ ผู้บริหารพยายามหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นที่จะนำไปสู่ความขัดแย้ง ($\mu = 2.80, \sigma = 1.08$)

ตารางที่ 6 ค่ามัธยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ (มหินทรศึกษาการ) แบบประนีประนอม

ข้อที่	แบบประนีประนอม	μ	σ	ระดับ
1.	ผู้บริหารเสนอแนวทางสายกลางระหว่างความคิดเห็นของตนและผู้ร่วมงาน เพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้ง	4.03	0.89	มาก
2.	ผู้บริหารเน้นเจรจาในสิ่งที่ทุกฝ่ายเห็นพ้องกัน	3.99	0.85	มาก
3.	ผู้บริหารพยายามให้ผู้ร่วมงานตกลงกันเพื่อประนีประนอม	4.10	0.79	มาก
4.	ผู้บริหารระมัดระวังและรักษาสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน	3.96	0.88	มาก
5.	ผู้บริหารพยายามทำให้ทุกฝ่ายมีความพึงพอใจ	4.00	0.82	มาก
รวม		4.01	0.76	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า การบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ (มหินทรศึกษาการ) แบบประนีประนอม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.01, \sigma = 0.76$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ คือผู้บริหารพยายามให้ผู้ร่วมงานตกลงกันเพื่อประนีประนอม มีค่ามัธยเลขคณิตมากที่สุด ($\mu = 4.10, \sigma = 0.79$) รองลงมาคือผู้บริหาร

เสนอแนวทางสายกลางระหว่างความคิดเห็นของตนและผู้ร่วมงานเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้ง ($\mu = 4.03, \sigma = 0.89$) ผู้บริหารพยายามทำให้ทุกฝ่ายมีความพึงพอใจ ($\mu = 4.00, \sigma = 0.82$) ผู้บริหารเน้นเจรจาในสิ่งที่ทุกฝ่ายเห็นพ้องกัน ($\mu = 3.99, \sigma = 0.85$) และผู้บริหารระมัดระวังและรักษาสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน มีค่ามัธยเลขคณิตน้อยที่สุด ($\mu = 3.96, \sigma = 0.88$)

ผลการวิเคราะห์ความต้องการของครูต่อการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ (มหินทรศึกษาการ)

ตารางแสดงอันดับความต้องการของการบริหารความขัดแย้ง

แบบการบริหารความขัดแย้ง	อันดับความต้องการ									
	อันดับ 1		อันดับ 2		อันดับ 3		อันดับ 4		อันดับ 5	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
แบบผสมผสาน	48	51.1	35	37.2	9	9.6	2	2.1	-	-
แบบยอมตาม	8	8.5	24	25.5	45	47.9	15	16.0	2	2.1
แบบเอาชนะ	-	-	-	-	1	1.1	23	24.5	70	74.5
แบบหลีกเลี่ยง	-	-	4	4.3	18	19.1	52	55.3	20	21.3
แบบประนีประนอม	38	40.4	31	33.0	21	22.3	2	2.1	2	2.1
รวม	94	100	94	100	94	100	94	100	94	100

จากตารางแบบการบริหารความขัดแย้งที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกเป็นอันดับ 1 มากที่สุดคือ แบบผสมผสาน มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 51.1 รองลงมาคือแบบประนีประนอม มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 40.4 และแบบยอมตาม มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 อันดับที่ 2 มากที่สุดคือ แบบผสมผสาน มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 รองลงมาคือ แบบประนีประนอม มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 แบบยอมตามมีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 และแบบหลีกเลี่ยง มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 อันดับที่ 3 มากที่สุดคือ แบบยอมตาม มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 47.9 รองลงมาคือ แบบประนีประนอม มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 แบบหลีกเลี่ยง มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 แบบผสมผสาน มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 และแบบเอาชนะ มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 อันดับที่ 4 มากที่สุดคือแบบหลีกเลี่ยง มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 55.3 รองลงมาคือ แบบเอาชนะ มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 แบบยอมตาม มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 และแบบผสมผสานกับแบบประนีประนอม มีจำนวนเท่ากันคือ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 และ อันดับที่ 5 มากที่สุดคือ แบบเอาชนะ มีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 74.5 รองลงมาคือแบบหลีกเลี่ยง มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 และแบบยอมตามกับแบบประนีประนอม

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยได้นำไปสู่การอภิปรายผลดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ (มหินทรศึกษาการ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันผู้บริหารสามารถตัดสินใจ หรือเลือกใช้การบริหารความขัดแย้งในแบบที่เหมาะสมกับสถานการณ์ความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับที่วันชัย วัฒนศัพท์ กล่าวไว้ว่า ผู้จัดการข้อพิพาทหรือผู้จัดการความขัดแย้งจะต้องเป็นนักยุทธศาสตร์ และสามารถที่จะใช้เครื่องมือของเขาให้เหมาะสมกับสถานการณ์แต่ละอย่างได้ อีกทั้งอัจฉรา ลิ้มวงษ์ทอง กล่าวว่า เช่นกันว่าผู้บริหารต้องเรียนรู้และเข้าใจกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อสามารถจัดการกับความขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดผลดีต่อองค์กร รวมถึงกานดา จันทรย์เยี่ยม สรุปไว้ว่า การที่ผู้บริหารมีความเข้าใจและวิเคราะห์ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ จะเป็นการป้องกันและแก้ไขความขัดแย้งได้อย่างถูกต้อง จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้การบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนวัด

พระปฐมเจดีย์ (มหินทรศึกษาการ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับทนายกองเงิน ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับปณิชา คล่องเชิงสาน ได้ศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า การบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อยดังนี้ แบบประนีประนอม แบบเอาชนะ แบบผสมผสาน และแบบยอมตาม อยู่ในระดับปานกลางคือ แบบหลีกเลี่ยง

2. จากการวิจัย พบว่า ความต้องการของครูต่อการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ (มหินทรศึกษาการ) เป็นแบบผสมผสานทั้งอันดับหนึ่ง และอันดับสอง รองลงมาคือแบบยอมตาม แบบหลีกเลี่ยง และแบบเอาชนะ เป็นอันดับสุดท้าย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การบริหารความขัดแย้งตามแนวคิดของราฮิม (Rahim) แบบผสมผสาน เป็นแบบการบริหารความขัดแย้งที่มุ่งตนเองในระดับสูงและผู้อื่นในระดับสูง เช่นกัน เป็นแบบที่จำเป็นต้องมีความเปิดเผย การแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกันและการตรวจสอบความคิดเห็นที่แตกต่างกันเพื่อที่จะบรรลุถึงวิธีแก้ปัญหาที่ทั้งสองฝ่ายยอมรับเป็นแบบที่ต้องใช้วิธีการแก้ปัญหา (problem solving) และเป็นแบบที่มีประสิทธิภาพมากกว่าแบบอื่น ๆ ในการผสมผสานความแตกต่างเข้าด้วยกัน หากความขัดแย้งเป็นเรื่องซับซ้อน การแก้ปัญหาแบบนี้ ย่อมสามารถนำเอาทักษะและข้อมูลจากคู่ขัดแย้งมากำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา การจัดการกับความขัดแย้งแบบนี้เหมาะกับการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกี่ยวกับจุดมุ่งหมาย วิธีการและการวางแผนระยะยาว จึงทำให้ผลการวิจัยพบว่าความต้องการของครูต่อการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ (มหินทรศึกษาการ) เป็นแบบผสมผสานทั้งอันดับหนึ่ง และอันดับสอง สอดคล้องกับรัชนิวรรณ พวงวรรณทร์ การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก คือ การประเมินประนอม การผสมผสาน และการขอมตามตามลำดับและยังสอดคล้องกับ ปณิชา คล่องเชิงสาน สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ข้อคือ การขอมตาม การผสมผสาน และการประเมินประนอม

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

1. จากการวิเคราะห์การบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ (มหินทรศึกษาการ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแบบประเมินประนอมมีค่ามัธยเทศเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด แบบหลักเลียงมีค่ามัธยเทศเฉลี่ยน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีการนำหลักการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย มีการเสนอแนะและรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาความขัดแย้งนั้น ดังนั้น ผู้บริหารอาจจะใช้การบริหารความขัดแย้งแบบประเมินประนอมต่อไป พร้อมกับมีการพัฒนาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อเป็นประโยชน์สูงสุดในการจัดการกับปัญหาหรือความขัดแย้งในทุกรูปแบบ

2. จากการวิเคราะห์ความต้องการของครูต่อการบริหารความขัดแย้ง พบว่าการบริหารความขัดแย้งแบบผสมผสาน มีความต้องการมากอันดับ 1 และ แบบเอาชนะต้องการเป็นอันดับ 5 ดังนั้นผู้บริหารควรบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนแบบผสมผสาน และไม่ควรมีการนำการบริหารความขัดแย้งแบบเอาชนะมาใช้ในบริบทของโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ (มหินทรศึกษาการ)

เอกสารอ้างอิง

กานดา จันทรย์แยม.จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์, 2556.
วันชัย วัฒนศัพท์. ความขัดแย้ง : หลักการและเครื่องมือแก้ปัญหา. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า, 2547.
อัจฉรา ลีมวงษ์ทอง. การบริหารความขัดแย้งในองค์การ. กรุงเทพฯ: บั๊คส์ ทุ ยู, 2557.

นริศร กรุงกาญจน. “การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครปฐมเขต 2” .วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,2549.

นุดประวิณี เบาเน็ด. “การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูสังกัด กรุงเทพมหานคร” .วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,2555.

ปณิชา คล่องเชิงสาน. “สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1” .วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,2556.

มันทนา กองเงิน. “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1” .วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,2554.

รัชนิวรรณ พวงวรินทร์. “การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2” .สารนิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,2554.

วัชรินทร์ เหลืองนวล. “การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2” .วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,2555.

สุภัทรา นุชสาย. “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1” .วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,2553.

Best, John W. **Research in Education**. New York: Prentice, 1970.

Daniel Katz and Robert L. Kahn. **The Social Psychology of Organizations**, 2nded. New York :John Wiley& son, 1978.

Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein. **Educational Administration: Concepts and**

Practices, 6th ed. CA:Wadworth Publishing, 2007.

Rensis Likert. **New Patterns of Management**. Tokyo: McGrew-Hill book company, 1961.

