

สภาการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
จังหวัดเชียงราย



พระปลัด วัชรินทร์ อินแดง

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

สิงหาคม 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยพะเยา

สภาการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

สิงหาคม 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยพะเยา

CONFLICT MANAGEMENT SITUATION IN DEPARTMENT OF PRAPARIYATTIDHAMMA
SCHOOLS OF THE GENERAL EDUCATION SECTION CHIANG RAI PROVINCE



An Independent Study in Partial Fulfillment of Requirements
for the Master of Education in Educational Administration
August 2018

Copyright of University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

สภาพการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย

ของ พระปลัด วัชรินทร์ อินแดง

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดาวัลย์ ชูณรงค์)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ นพรัก)



เรื่อง:	สภาพการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัด เชียงราย
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	พระปลัด วชิรินทร์ อินแดง, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2561
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง
คำสำคัญ	การบริหารความขัดแย้ง, โรงเรียนพระปริยัติธรรม

บทคัดย่อ

การศึกษาสภาพการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัด เชียงราย โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม และ 2) เพื่อหาข้อเสนอแนะการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัด เชียงราย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นครูและเจ้าหน้าที่ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัด เชียงราย ปีการศึกษา 2560 จำนวน 186 รูป/คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซี และมอร์แกน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า

1. สภาพการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยภาพรวมมีการ ดำเนินงานบริการความขัดแย้งระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการยอมให้ มีการดำเนินงานบริหารระดับ มาก ข้อที่มีการดำเนินงานบริหารระดับมากที่สุดในด้านนี้คือ ผู้บริหารยอมให้ออกสครูเพื่อแก้ไขปัญหาความ ขัดแย้งในการบริหารจัดการโรงเรียนร่วมกันโดยไม่ให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดรู้สึกเสียประโยชน์ หรือรู้สึกแพ้ชนะในประเด็น ปัญหาที่เกิดขึ้น รองลงมาได้แก่ด้านการประนีประนอม มีการดำเนินงานบริหารความขัดแย้งระดับมาก ข้อที่มีการ ดำเนินงานบริหารความขัดแย้งมากที่สุดในด้านนี้คือ ผู้บริหารมุ่งให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายได้ประโยชน์และหาวิธีร่วมกันใน การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในโรงเรียน ส่วนด้านที่มีการดำเนินงานบริหารความขัดแย้งต่ำสุด ได้แก่ด้านการ หลีกเลี่ยง มีการดำเนินงานบริหารความขัดแย้งระดับปานกลาง ข้อที่มีการดำเนินงานบริหารความขัดแย้งระดับมาก ที่สุดในด้านนี้คือ ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นที่จะนำไปสู่การขัดแย้งระหว่างครูในการบริหารงาน ใ้โรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา มีดังนี้ การ บริหารจัดการโรงเรียนควรให้ทุกฝ่ายในโรงเรียนยึดถือระเบียบข้อบังคับของสำนักงานพระพุทธศาสนา และผู้บริหาร ควรมีความยุติธรรมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างตรงไปตรงมา และ การบริหารจัดการโรงเรียนควรตระหนักถึง การให้ความร่วมมือและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานให้มีเป้าประสงค์ของงานร่วมกัน และ การบริหาร จัดการโรงเรียนควรสร้างความปรองดอง รักษาหัวใจ ของผู้ร่วมงานและให้ความร่วมมือทุกฝ่ายเพื่อแก้ไขปัญหา และ การบริหารจัดการในโรงเรียน ควรหลีกเลี่ยงประเด็นที่จะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างครูหรือครูกับผู้บริหาร ประการสุดท้าย การบริหารจัดการในโรงเรียนผู้บริหารควรรู้จักที่จะยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบ้างในบางประเด็น เพื่อ ประโยชน์สูงสุดในการบริหารโรงเรียน

Title: CONFLICT MANAGEMENT SITUATION IN DEPARTMENT OF PRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOLS OF THE GENERAL EDUCATION SECTION CHIANG RAI PROVINCE

Author: PHRAPALAD Watcharin Indang, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2018

Advisor: Assistant Professor Dr. Thidawan Unkong

Keyword Conflict Management, PraPariyatti Dhamma schools

ABSTRACT

The purposes of this research were to investigate the Conflict Management in department of PraPariyatti Dhamma schools of the general education section Chiang Rai Province. the purposes of this study were: 1) to Situation of Conflict Management and 2) to find out the guideline for Conflict Management in department of PraPariyatti Dhamma schools of the general education section Chiang Rai Province of the population of the study was 186 school teachers and officials in department of PraPariyatti Dhamma schools In the academic year 2017. The research instruments drawn for the was a 5 rating scale questionnaire Created by the researcher. The data were systematically analyzed by using mean and standard deviation. The results of the study were found as follows:

1. The Situation of Conflict Management in department of PraPariyatti Dhamma schools of the general education section Chiang Rai Province was in general at the high level. When considered in each aspect as follows the highest average it appeared that the Accommodation ranked at the highest level as the Very average of items; the School administrators present an opportunity to solve teachers common problems at the parallel. The secondary was Compormising in general was ranked at the high level as the Very average of items; the school administrators is attempt For the benefit of all parties and Find a solution together. And the lowest mean was Avoiding in general was ranked at the average level as the Very average of items; The School administrators avoidance from sharing their opinion that would bring them to argumentation.

2. The guideline for conflicted management in department of PraPariyatti Dhamma schools of the general education section Chiang Rai Province were concluded as follows; The school Management should take into account the regulations. And justice to solve the problem straightforwardly and The school Management Executives should be aware of the collaborative and collaborative relationships between co-workers. and The school Management should strive to maintain harmony and seek all parties to solve the problem. and The school Management Executives should avoid issues that will cause conflicts between teachers or teachers and administrators. Last articla The school Management of administrators should know to allow subordinates some issues. to be the high benefit In school administration.

กิตติกรรมประกาศ

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ในความกรุณาของ ดร.ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง ประธานที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้า การศึกษา ค้นคว้า ด้วยตนเองฉบับนี้ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่งจนการศึกษา ค้นคว้า ด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ รวมไปถึงวิทยาลัยการศึกษามา มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ให้โอกาสทางการศึกษาในครั้งนี้

ขอขอบคุณ ดร.อนวัช อุ๋นกอง ผู้อำนวยการโรงเรียนดอยแสนใจ (ตชด.อนุสรณ์) นายพิเศษ ถาแหล่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านสบเปา พระครูสิริสันตยากร ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสันหนองบัววิทยา ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบคุณ ผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ทุกรูป/คน ที่ท่านได้ให้ความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถาม ตลอดจนทำให้ความสะดวกในเรื่องเอกสารต่าง ๆ และ ดร.พงษ์พรรณ เอกอาวุธ มูลนิธินายห้างโรงปูนผู้หนึ่งที่ถวายทุนการศึกษาของกระผม/อาตมาภาพในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทครั้งนี้ การทำวิจัยในครั้งนี้คุณค่าและประโยชน์ที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีต่อผู้ที่สนใจศึกษา ผู้วิจัยขอ น้อมรำลึกถึงคุณพระศรีรัตนตรัย คุณบิดา มารดา ตลอดจนคุณบูรพาจารย์ที่เคยอบรมสั่งสอน และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้แก่ผู้วิจัย มา ณ โอกาสนี้

วัชรินทร์ อินแดง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญตาราง (ต่อ).....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	8
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้ง	12
การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา.....	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	33
กรอบแนวคิดการวิจัย	39
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	40
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	40

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	41
การเก็บรวบรวมข้อมูล	43
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	44
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	47
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	48
ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	59
บทที่ 5 บทสรุป.....	64
สรุปผลการศึกษา.....	64
อภิปรายผลการวิจัย	67
ข้อเสนอแนะ.....	71
บรรณานุกรม	72
ภาคผนวก	77
ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญ.....	78
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	79
ภาคผนวก ค แสดงผลการหาค่าคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	89
ประวัติผู้วิจัย	98

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงแนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งตามแนวคิดเดิมและแนวคิดปัจจุบัน.....	15
ตาราง 2 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา.....	40
ตาราง 3 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	47
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของกลุ่มประชากรตามความ คิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย.....	48
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการบริหารความขัดแย้ง ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม ด้านการเอาชนะ.....	49
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการบริหารความขัดแย้ง ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม ด้านการร่วมมือ.....	51
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการบริหารความขัดแย้ง ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม ด้านการประนีประนอม.....	53
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการบริหารความขัดแย้ง ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม ด้านการหลีกเลี่ยง.....	54
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการบริหารความขัดแย้ง ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม ด้านการยอมให้.....	56
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหาร ความขัดแย้ง โรงเรียนพระปริยัติธรรม ด้านการเอาชนะ.....	59
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหาร ความขัดแย้ง โรงเรียนพระปริยัติธรรม ด้านการร่วมมือ.....	60

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหาร ความขัดแย้ง โรงเรียนพระปริยัติธรรม ด้านการประนีประนอม.....	61
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหาร ความขัดแย้ง โรงเรียนพระปริยัติธรรม ด้านการหลีกเลี่ยง.....	62
ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหาร ความขัดแย้ง โรงเรียนพระปริยัติธรรม ด้านการยอมให้.....	63



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา.....	30
ภาพ 2 แสดงภาพกรอบแนวคิดการวิจัย.....	39



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือเรียกว่าหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) หมายถึง แนวทางในการจัดระเบียบเพื่อให้สังคมของประเทศ ทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชน และภาคประชาชน สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข และตั้งอยู่ในความถูกต้องเป็นธรรม ตามหลักพื้นฐานการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 มีสาระสำคัญประกอบด้วย หลักพื้นฐาน 6 ประการ ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักความร่วมมือ 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า ซึ่งแต่ละหลักสามารถจำแนกใช้ในการบริหารเป็น 3 ระดับ คือ ระดับประเทศ ระดับภาครัฐและระดับองค์กร โดยแต่ละระดับมีความเชื่อมโยงกัน กล่าว คือ องค์กรที่มีการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีจะช่วยสนับสนุนการบริหารจัดการที่ดีของระดับภาครัฐและระดับประเทศต่อไป ในทางกลับกัน การกำหนดบทบาทของภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ในระดับประเทศจะมีผลต่อบทบาทภารกิจและการบริหารจัดการของระดับภาครัฐและระดับองค์กรด้วย (สันติ ดอนนแสง, 2553, สืบออนไลน์)

สถาบันทางการศึกษาถือเป็นองค์การหนึ่งที่สำคัญของประเทศ ที่รัฐมีหน้าที่กำกับดูแลให้การบริหารงานเป็นไปตามกฎหมายและนโยบายของภาครัฐ ตามที่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, 19 สิงหาคม 2542, หน้า 3) มาตรา 6 กำหนดว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับ ผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” และ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553, 22 กรกฎาคม 2553, หน้า 2) มาตรา 37 กำหนดว่า การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษาโดยคำนึงถึงระดับของการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรมและความเหมาะสมด้านอื่นด้วย เว้นแต่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกฝ่ายต้องให้ความร่วมมือกัน ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว ซึ่งหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ

ในการจัดการศึกษา คือ สถานศึกษา โดยเป็นหน่วยงานหลักในการรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนให้แก่เด็กที่มีอายุในเกณฑ์ ตามพระราชบัญญัติและนโยบายของรัฐ เป็นหน่วยงานที่อยู่ในระดับปฏิบัติ การให้นโยบายของรัฐเห็นผลการปฏิบัติที่แท้จริง โดยมีหน่วยงานที่สูงกว่าคอยกำกับดูแล ตามกฎกระทรวง ให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมไปถึงแผนการพัฒนาศึกษาแห่งชาติทุกประการ กล่าว คือ สถาบันของจัดการทางการศึกษาต้องมีการบริหารงานให้เป็นไปตามระบบและโครงสร้าง ตามที่กฎหมายระบุไว้อย่างชัดเจน และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลด้านการบริหารจัดการองค์การและการบริหารจัดการความขัดแย้งในองค์การให้มีประสิทธิภาพ

การบริหารหน่วยงานหรือองค์การ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐบาลหรือเอกชน ต้องอาศัยทรัพยากรของการบริหารอันได้แก่ คน (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) เทคนิควิธีการในการบริหารจัดการ (Management) และยิ่งรวมถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ (ศุภกร เมฆขยา, 2550, หน้า 1) สอดคล้องกับ วีรนุช สุทธิพันธ์ (2550, หน้า 1) กล่าวว่า ในการบริหารองค์การนั้น เมื่อความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ คำถามที่ผู้บริหารจะต้องเข้าใจ คือ จะปฏิบัติต่อความขัดแย้งนั้นอย่างไรและจัดการกับความขัดแย้งที่มีอยู่ระหว่างกลุ่มให้ออกมาเป็นผลดีได้อย่างไร โดยที่ในเวลาเดียวกันจะสามารถหลีกเลี่ยงข้อเสียที่ไม่พึงปรารถนาออกไปด้วย

จากรายงานของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ (สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ, 2560, สื่อออนไลน์) ระบุว่า การจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ที่ไม่มีกฎหมายรองรับ ก่อให้เกิดปัญหา ดังนี้ 1) ระบบการบริหารการศึกษาไม่เข้มแข็ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารจัดการภายในวัด เพราะนโยบายการจัดการศึกษาขึ้นอยู่กับเจ้าอาวาส ถ้าเจ้าอาวาสไม่สามารถจัดหางบประมาณมาสนับสนุนการศึกษาได้วัดนั้นก็ต้องปิดสำนักสงฆ์ ไม่มีการจัดการเรียนการสอน 2) การเผยแพร่หลักธรรมคำสอนผิดเพี้ยนไปจากพระธรรมวินัย เนื่องจากพระภิกษุสามเณร ซึ่งเป็นผู้มีหน้าที่เผยแพร่พระพุทธศาสนา ขาดโอกาสที่จะได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง 3) ครูและนักเรียน จะหันเหไปศึกษาเล่าเรียนการศึกษารูปแบบอื่น ซึ่งมีกฎหมายรองรับอย่างถูกต้อง มีสวัสดิการ แรงจูงใจ และงบประมาณสนับสนุนอย่างเหมาะสม ส่งผลให้การศึกษาของคณะสงฆ์ขาดบุคลากร ทั้งที่เป็นครูผู้สอนและนักเรียน ถือเป็นผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับผลจากรายงานการตรวจเยี่ยมโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 6 ได้ออกนิเทศและกำกับติดตามการบริหารงานโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดเชียงราย (สำนักงานกลุ่ม

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 6, 2560, สื่อบนออนไลน์) พบว่าโรงเรียนพระปริยัติธรรมในจังหวัดเชียงราย ทั้ง 21 โรงเรียนมีปัญหา ที่ต้องดำเนินการแก้ไขดังนี้ 1) ปัญหาด้านการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2) การจัดทำบัญชีงบประมาณสถานศึกษา 3) ปัญหาด้านงานวิชาการและด้านการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้ปัญหาดังกล่าวเป็นลักษณะการบริหารงาน ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ที่ผู้บริหารและครู ต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาและการจัดการศึกษาให้เป็นไปตาม หลักธรรมาภิบาลและแผนในการพัฒนาการศึกษาของชาติ

จากสภาพปัญหาดังกล่าวของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่า ผู้บริหารในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย มีการบริหารงานและจัดการแก้ไขความขัดแย้ง ที่ส่งผลกระทบต่อ การบริหาร และพัฒนาคุณภาพจัดการ ศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยใช้แนวคิดทฤษฎีการบริหารและแก้ไขความขัดแย้ง ของ โทมัส-คิลแมนน์ (Thomas and Kilmann, 1978, อ้างอิงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2540, หน้า 104-105) ว่าเป็นอย่างไร ซึ่งผลการศึกษานี้สามารถนำข้อมูลมาพัฒนาระบบการ บริหารจัดการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันในการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติ ธรรมแผนกสามัญศึกษา และนำข้อมูลข้อเสนอแนะการบริหารและจัดการความขัดแย้ง ของโรงเรียน พระปริยัติธรรม ไปประยุกต์ เป็นแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ของโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา อันจะส่งผลต่อการพัฒนาองค์การ และคุณภาพ การจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมให้เกิดประสิทธิผลต่อการบริหาร โรงเรียน ส่งเสริมให้เกิดก้าวหน้าด้านการจัดการศึกษา รวมไปถึงการพัฒนานักเรียน ให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาของชาติ หน่วยงานต้นสังกัด ได้แก่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ให้ได้มาตรฐานการจัดการ การศึกษาและบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย

ขอบเขตของการวิจัย

เพื่อให้การวิจัย สภาพการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงกำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสภาพการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยใช้ตามกรอบทฤษฎี ด้านวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้นำของ โทมัส-คิลแมนน์ (Thomas and Kilmann, 1978, อ้างอิงใน เสริมศักดิ์ วิชาสารณ์, 2540, หน้า 104-105) จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านการเอาชนะ (Competition) ด้านการร่วมมือ (Collaboration) ด้านการประนีประนอม (Compromising) ด้านการหลีกเลี่ยง (Avoiding) และด้านการยอมให้ (Accommodation)

2. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรได้แก่ ครู และเจ้าหน้าที่ จำนวน 21 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ปีการศึกษา 2560 จำนวน 349 รูป/คน

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครู และเจ้าหน้าที่ จำนวน 21 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ปีการศึกษา 2560 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, อ้างอิงใน กาญจนา วัฒมาญ, 2545, หน้า 229) จำนวน 186 รูป/คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling)

3. ด้านตัวแปรที่ศึกษา

ได้แก่ สภาพการบริหารงานความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันผู้วิจัยจึงได้กำหนดนิยามหรือ ความหมายศัพท์เฉพาะต่าง ๆ ดังนี้

1. การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่ผู้บริหารและครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใด หรือหลาย ๆ อย่าง ที่บุคคลร่วมกันกำหนด โดยใช้กระบวนการบริหาร อย่างมีระบบและใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคด้านการบริหารอย่างเหมาะสม

2. สภาพการบริหารความขัดแย้ง หมายถึง การดำเนินงานหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ซึ่งผู้บริหารและครูมีการบริหารและจัดการแก้ไขสถานการณ์ความขัดแย้งร่วมกัน โดยใช้กรอบแนวคิดตามทฤษฎี โธมัส และ คิลแมนน์ (Thomas and Kilmann, 1978, อ้างอิงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2540, หน้า 104-105) จำนวน 5 ด้านประกอบด้วย

2.1 ด้านการเอาชนะ (Competition) หมายถึง การดำเนินงานบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาของผู้บริหาร ที่เกี่ยวกับการกำหนดทางเลือกและวิธี การบริหารจัดการไว้ก่อนที่จะขอความคิดเห็นจากครูและเจ้าหน้าที่ พยายามผลักดันให้ครูคนอื่นยอมรับความคิดเห็นของตน และพยายามแสดงให้ครูเห็นว่าวิธีการของผู้บริหารมีเหตุผล และมีประโยชน์ พยายามจะชักจูงให้ครู เชื่อว่าวิธีการของผู้บริหารเป็นสิ่งที่ดีและถูกต้องที่สุด โดยพร้อมที่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นโดยเด็ดขาด ด้วยวิธีการของผู้บริหารเองจนสามารถแก้ไขปัญหา รวมถึงใช้วิธีที่หลากหลายตามอำนาจของผู้บริหาร ในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้งด้านการบริหารจัดการระหว่างครูในโรงเรียนโดยมุ่งเอาชนะเพียงอย่างเดียว

2.2 ด้านการร่วมมือ (Collaboration) หมายถึง การดำเนินงานบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาของผู้บริหาร ที่เกี่ยวกับการมุ่งทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยตระหนักถึงความคิดเห็นที่แตกต่างและพยายามหาทางให้คู่กรณีปรึกษาหารือกันจนทั้งสองฝ่ายพึงพอใจเมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งในโรงเรียนมีการขอความร่วมมือจากครู ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพร้อมแสวงหาความช่วยเหลือจากครูและบุคคลภายนอก ในการแก้ปัญห การบริหารงานโรงเรียน โดยให้บุคคลภายนอกร่วมการแก้ไขปัญหามีส่วนร่วมรับรู้ปัญหาเพื่อร่วมมือกันแก้ปัญหาให้สำเร็จ ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการพิจารณาแก้ปัญหา การบริหารงานที่เกิดขึ้นกับครูในโรงเรียนโดยตรงไปตรงมา แก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ให้มีความกระจ่างและโปร่งใสด้วยวิธีการอ้อมซอม และร่วมมือกับครูแก้ไขปัญหา

การบริหารงานในโรงเรียนให้เป็นไปได้ด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม รวมไปถึงมุ่งแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในลักษณะที่ให้ความร่วมมือและต้องการให้บรรลุผลทั้งสองฝ่าย

2.3 ด้านการประนีประนอม (Compromising) หมายถึง การดำเนินงานบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาของผู้บริหาร ที่เกี่ยวกับความพยายามหาวิธีการแก้ปัญหาคความขัดแย้งระหว่างความเห็นของผู้บริหารกับความเห็นของครูในการแก้ปัญหาคความขัดแย้งในการบริหารงานจัดการโรงเรียน โดยมุ่งให้ครูทั้งสองฝ่ายได้ประโยชน์และหาวิธีร่วมกันในการแก้ไขปัญหาคพร้อมยอมรับฟังครูในบางประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาข้อยุติร่วมกัน ใช้วิธีถนอมน้ำใจของครู รวมไปถึงวิธีการให้บุคคลภายนอกเข้ามาไกล่เกลี่ยและยุติปัญหาคความขัดแย้งอย่างประนีประนอม

2.4 ด้านการหลีกเลี่ยง (Avoiding) หมายถึง การดำเนินงานบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาของผู้บริหาร ที่เกี่ยวกับการพยายามหลีกเลี่ยงในการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้ง โดยการไม่แสดงความเห็นใด ๆ ที่จะนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างครูทั้งสองฝ่าย และใช้วิธีการให้บุคคลภายนอก รับผิดชอบแทนตนในการแก้ปัญหาคและพยายามผลักดันการแก้ไขปัญหาคที่เกิดขึ้น ซึ่งอาศัยระยะเวลาเป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาคการบริหารจัดการ โดยที่ผู้บริหารไม่สร้างความวิตกกังวล รวมไปถึงพยายามอดกลั้นต่อสภาวะอารมณ์ที่เกิดขึ้น ด้วยการไม่สนใจและหลีกเลี่ยงที่จะให้ครูเข้าพบเมื่อเกิดปัญหาคความขัดแย้งด้านการบริหารจัดการในโรงเรียน

2.5 ด้านการยอมให้ (Accommodation) หมายถึง การดำเนินงานบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาของผู้บริหาร ที่เกี่ยวกับการพยายามรับฟังวัตถุประสงค์หรือความพอใจของครูทุกฝ่าย เมื่อเกิดปัญหาคความขัดแย้งในการบริหารจัดการ โดยใช้วิธีการเจรจาและพูดคุย มีความเสียสละ อุทิศตนในการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้ง และยอมทำตามความประสงค์ของครูในโรงเรียน ในบางครั้ง เสียสละความสุข ประโยชน์ส่วนตน เพื่อให้ความขัดแย้งลดน้อย และมีอุปสรรคน้อยที่สุด เน้นการใช้วิธีการเจรจาในการแก้ปัญหาคเพื่อให้ทุกฝ่ายเห็นพ้องต้องกันมากกว่าที่จะมุ่งให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งได้รับประโยชน์หรือเห็นต่าง รู้จักรักขาน้ำใจของครู ให้ทุกฝ่ายได้ประโยชน์และยุติปัญหาคร่วมกัน ทำตามความคิดเห็นของครูและบุคคลภายนอก ซึ่งเห็นว่ามีประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาครักษาระดับสัมพันธภาพระหว่างตนเองและครู เพื่อไม่ให้เกิดความหมางใจ เมื่อต้องแก้ไขปัญหาค รวมไปถึงอาจยอมเปลี่ยนเรื่องหรือประเด็นที่สร้างปัญหาคความขัดแย้ง ปล่อยให้เวลาผ่านไปเอง ให้โอกาสครูเพื่อแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในการบริหารจัดการโรงเรียนร่วมกันด้วยวิธีการยอมให้ ชักจูงให้

รู้จักการอภัย โดยทั้งสองฝ่ายไม่รู้สึกละอายใจ และฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดแพ้หรือชนะ และให้ครู แสดงความคิดเห็นได้อย่างเป็นอิสระโดยไม่ส่งต่อหน้าที่การงานในโรงเรียน

3. ผู้บริหาร หมายถึง พระภิกษุหรือคฤหัสถ์ที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้าสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานวิชาการ รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานงบประมาณ รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานบุคคล และ รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทั่วไป

4. ครู หมายถึง พระภิกษุหรือคฤหัสถ์ที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย

5. เจ้าหน้าที่ หมายถึง พระภิกษุหรือคฤหัสถ์ที่ทำหน้าที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย

6. โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา หมายถึง โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย จำนวน 21 โรงเรียน ที่อยู่ในกำกับกับดูแลของสำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการบริหารและจัดการความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการบริหารและจัดการความขัดแย้ง เพื่อเป็นข้อมูล ในการวางแผนและพัฒนาการบริหารจัดการความขัดแย้งในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยสภาพการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า เอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียน ตามลำดับดังต่อไปนี้

1. การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.2 การบริหารงานในสถานศึกษา
 - 1.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้ง
 - 2.1 ความหมายของความขัดแย้ง
 - 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้ง
 - 2.3 ประเภทความขัดแย้ง
 - 2.4 สาเหตุความขัดแย้ง
 - 2.5 ผลของความขัดแย้ง
 - 2.6 ทฤษฎีการจัดการความขัดแย้ง
3. การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
 - 3.1 โครงสร้างการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
 - 3.2 ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดการวิจัย

การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

ทรงวิทย์ ชูวงศ์ (2550, หน้า 11) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินการของกลุ่มบุคคลในการจัดการบริหารจัดการในด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคล และการบริหารทั่วไป โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วม หลักการ คือ อำนาจ

จัดการศึกษาให้ประชาชน หลักการบริหารตนเอง หลักการตรวจสอบถ่วงดุล เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาคน (นักเรียน) ให้มีคุณภาพ และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

บังอร จันกรม (2552, หน้า 26) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้ร่วมกันปฏิบัติ เพื่อเป็นการพัฒนากระบวนการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่โรงเรียนตั้งไว้ ประกอบด้วยการบริหาร 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และงานบริหารงานทั่วไป ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาศักยภาพของโรงเรียน และผลผลิตของโรงเรียน คือ นักเรียนที่สำเร็จออกไปให้เป็นที่ยอมรับ จากภายนอกและภายในอย่างแท้จริง

สมคิด มาวงศ์ (2554, หน้า 11) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการในกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในทุกด้านที่เกิดจากบุคคลากรหลาย ๆ คนร่วมมือกันบริหารจัดการ โดยใช้กระบวนการทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ อาศัยวิธีการจัดการองค์การที่เหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา หรือหน่วยงานแต่ละแห่ง

จากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาโดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระบบสถานศึกษา ประกอบด้วยการบริหาร 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป โดยใช้กระบวนการทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ อาศัยวิธีการจัดการองค์การที่เหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาหรือหน่วยงานแต่ละแห่ง

การบริหารงานในสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 4-5) ได้กำหนดการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แก่ปวงชนมีขอบข่ายการบริหารงานครอบคลุมภาระงาน 4 ด้าน คือ

1. การบริหารงานวิชาการ
 - 1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
 - 1.2 การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
 - 1.3 การนิเทศการศึกษา
 - 1.4 การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
 - 1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

- 1.6 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 - 1.7 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา
 - 1.8 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
 - 1.9 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
 - 1.10 การแนะแนวทางการศึกษา
 - 1.11 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
 - 1.12 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
2. การบริหารงานงบประมาณ
 - 2.1 การบริหารการเงิน
 - 2.2 การบริหารบัญชี
 - 2.3 การจัดสรรงบประมาณ
 - 2.4 การตรวจสอบติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงิน และผลการดำเนินงาน
 - 2.5 การบริหารพัสดุและทรัพย์สิน
 - 2.6 การจัดทำและเสนอขอของบประมาณ
 - 2.7 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
 3. การบริหารงานบุคคล
 - 3.1 วินัยและการรักษาวินัย
 - 3.2 การออกจากราชการ
 - 3.3 การวางแผนอัตรากำลัง
 - 3.4 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
 - 3.5 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
 4. การบริหารงานทั่วไป
 - 4.1 การดำเนินการงานธุรการ
 - 4.2 การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
 - 4.3 งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น
 - 4.4 การจัดทำสำมะโนนักเรียน
 - 4.5 การรับนักเรียน

- 4.6 การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารงานทั่วไป
- 4.7 การจัดระบบการควบคุมในหน่วยงาน
- 4.8 การส่งเสริมและประสานงานการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย
- 4.9 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- 4.10 การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- 4.11 งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 4.12 งานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
- 4.13 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 4.14 งานบริการสาธารณะ
- 4.15 งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 4.16 งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- 4.18 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ในการบริหารงานในสถานศึกษาประกอบไปด้วยภาระงาน 4 ด้านดังนี้ ด้านการบริหารงานวิชาการ เป็นการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา ด้านการบริหารงานงบประมาณ เป็นการจัดทำและเสนอของบประมาณการจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลด้านงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล เป็นการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง การสร้างเสริมประสิทธิภาพด้านวินัย และประการสุดท้ายด้านการบริหารทั่วไปเป็นการดำเนินงานธุรการ การจัดระบบบริหาร และงานที่ไม่ได้ระบบไว้ในงานอื่น

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา

ในทุกองค์กร มนุษย์ทุกคนปรารถนาที่จะพบความสำเร็จในการทำงานทุกองค์กร ซึ่งในทุกองค์กรจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรการบริหารองค์กร อันได้แก่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการ จากทรัพยากรการบริหาร 4 ประการนี้ คน เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดและต้องทำงานร่วมกัน ซึ่งการทำงานร่วมกับคนอื่น อาจทำให้มีความรู้สึกนึกคิดหรือแนวทางที่แตกต่างกันออกไป ทำให้สัมพันธภาพที่ดีในองค์กรหรือการมีมนุษยสัมพันธ์นั้นมีลักษณะที่มีความขัดแย้งเกิดขึ้น จึงมีบทบาทที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสำเร็จและความล้มเหลวในการทำงาน Mott (Moot, 1972, อ้างอิงใน จันทรา สงวนนาม, 2543, หน้า 116) ให้แนวคิดในการบริหารที่จะประสบความสำเร็จด้วยปัจจัย 8 ประการ ดังนี้

1. ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ที่ผู้ร่วมงานทุกคนในองค์กรได้สร้างขึ้น
2. ความสำเร็จในงานย่อยแต่ละงาน
3. ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาของบุคลากรในการทำงาน
4. ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาของกลุ่มในการทำงาน
5. ความสำเร็จในการประสานงานเพื่อแก้ปัญหาระหว่างบุคคลในองค์กรกับงานที่ทำ
6. สัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างบุคคลกับงานย่อยที่ได้รับมอบหมาย
7. ความสำเร็จในการสนองตอบต่อความต้องการของบุคคลในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างยุติธรรมและมีเหตุผล
8. ระดับความสำเร็จที่ผู้บริหารตั้งไว้

จากแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จดังกล่าว สรุปได้ว่า เป้าหมายขององค์กร ความร่วมมือภายในองค์กร กระบวนการจัดการขององค์กร และความสามารถของผู้บริหารที่จะบริหารงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ตามแนวทางของแผนงานในองค์กรนั้น เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้ง

ความหมายของความขัดแย้ง

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2554, สืบออนไลน์) ได้ให้ความหมายของคำว่า ขัดแย้ง ว่าหมายถึง การไม่ลงรอยกัน ซึ่งหากจะแยกพิจารณาคำว่า “ขัด” หมายถึง การไม่ทำตาม ผ่าฝืน ผืนไว้และคำว่า แย้ง หมายถึง ไม่ตรงหรือลงรอยเดียวกัน ต้านไว้ ทานไว้ ดังนั้นจึงพอจะเห็นได้ว่า ความขัดแย้งประกอบด้วยอาการทั้งขัดและแย้ง ซึ่งหมายถึงการที่ทั้งสองฝ่ายจะไม่ทำตามกันแล้วยังพยายามที่จะต้านเอาไว้อีกด้วย และได้มีผู้ให้ความหมายของความขัดแย้งไว้ต่างกัน ดังต่อไปนี้

ประชุม รอดประเสริฐ (2545, หน้า 62) ให้ความหมายว่า ความขัดแย้ง หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ที่มีลักษณะที่ไม่เป็นมิตรหรือตรงกันข้ามกันทุกชนิด ความเป็นฝ่ายตรงข้ามหรือความเป็นปรปักษ์ต่อกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่ม

ธนวัฒน์ จรรย์เสงี่ยม (2555, หน้า 9) ให้ความหมายว่าความขัดแย้งหมายถึง ลักษณะของการที่คนเราไม่ลงรอยกัน ไม่ทำตาม ผ่าฝืน ความสนใจของบุคคลที่ได้ด้วยกันไม่ได้ หรือที่เป็นตรงกันข้ามการไม่สามารถทำให้ทุกฝ่ายพอใจเป็นความขัดข้องใจของอีกฝ่ายหนึ่งที่เกิดจากการที่ถูกอีกฝ่ายหนึ่งกระทำการโดยไม่เห็นด้วย ไม่ช่วยเหลือ ถูกเอาเปรียบ ให้อำนาจไม่อนุญาติ เป็นสถานการณ์ที่การกระทำของอีกฝ่ายหนึ่งไปขัดขวางหรือสกัดกั้น การกระทำ

ของอีกฝ่ายหนึ่งในการที่จะบรรลุเป้าหมายของเขา หรือการที่บุคคลที่มีลักษณะแตกต่าง ใน ค่านิยม ความสนใจ แนวคิด วิธีการ เป้าหมายการต้องการมีส่วนร่วมในทรัพยากรที่จำกัด หรือเกิดจากความรู้สึกโกรธ ความไม่ไว้วางใจกัน ความไม่ชอบ ความกลัว ความไม่ยอมกัน หรือความขัดแย้งกันทางบุคลิกภาพ

จีระพงศ์ ศุภศรี (2552, หน้า 14) ให้ความหมายว่า ความขัดแย้ง หมายถึง ความซับซ้อนใจที่เกิดขึ้น เนื่องจากความไม่พอใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ขัดขวางกับความ ต้องการของตนที่ไม่ได้รับความสนใจหรือได้รับการตอบสนองไม่ตรงตามที่คาดหวังไว้ก็จะแสดง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความไม่พอใจ และการต่อต้านของพฤติกรรมขึ้นอยู่กับพื้นฐานของ วุฒิภาวะของแต่ละบุคคล

อริศรา โยศรีคุณ (2556, หน้า 32) ให้ความหมายว่า ความขัดแย้ง หมายถึง สภาวะ ที่บุคคล หรือสถานการณ์ที่แตกต่างที่บุคคลหรือมากกว่าที่มีความคิดเห็น รับรู้ ค่านิยม เจตคติ เป้าหมายไม่ตรงกันและไม่สามารถตกลงกันได้ และมีผลทำให้เกิดการขัดขวางกีดกัน หรือหักล้างเพื่อไม่ให้แต่ละฝ่ายบรรลุเป้าหมายได้

มันทนา กองเงิน (2554, หน้า 26) ให้ความหมายว่า ความขัดแย้ง หมายถึง สถานการณ์ที่กลุ่มคนหรือมากกว่า แสดงพฤติกรรมเปิดเผยออกมา มีความเห็น ความเชื่อ ไม่ตรงกัน มีความเข้าใจหรือไม่เข้าใจในวัตถุประสงค์ มีความต้องการที่แตกต่างกันหรือแย้งซึ่ง กันในสิ่งเดียวกันและตกอยู่ภาวะที่ไม่อาจจะตกลงหาข้อยุติที่น่าพอใจได้

พัชรภรณ์ กุลบุตร (2554, หน้า 7) ให้ความหมายว่า ความขัดแย้ง หมายถึง ลักษณะ ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ความต้องการ เป้าหมายและผลประโยชน์ไม่ตรงกัน ไม่สอดคล้อง กันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล หรือเป็นลักษณะการสกัดกั้นการกระทำของอีกฝ่ายในการ จะบรรลุเป้าหมายของเขา อาจเกิดขึ้นได้ทั้งลักษณะที่เปิดเผยหรือลับก็ได้

ฐาปนิต สมัครกิจ (2553, หน้า 10) ให้ความหมายว่า ความขัดแย้ง หมายถึง การไม่ลงรอยกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ซึ่งจะมีผลดีและผลเสียต่อองค์กร การเกิด ความขัดแย้งในองค์กรเป็นเรื่องปกติที่จะเกิดขึ้นได้ อาจเป็นความขัดแย้งระหว่างกลุ่มบุคคล ที่เกิดจากการไม่ลงรอยกันความหมายไม่เข้าใจกัน หรือความไม่เป็นมิตรซึ่งกันและกัน

ศุภกร เมฆขยาย (2550, หน้า 29) ให้ความหมายว่า ความขัดแย้ง หมายถึง สภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติเมื่อบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์การ ตกอยู่ในสภาวะที่ไม่สอดคล้องหรือไม่ลงรอยกัน สภาพการณ์ที่คนเรามีความคิดเห็นไม่ตรงกัน ขัดแย้งกัน จึงทำให้เกิดความแตกแยกไม่ลงรอยกัน

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2550, หน้า10) ให้ความหมายว่า ความขัดแย้ง หมายถึง กระบวนการที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งรับรู้ว่ามีฝ่ายตรงข้าม มีความรู้สึกที่ตรงกันข้ามกับสิ่งที่บุคคลเหล่านั้นต้องการ

กิติมา ปรีดีติลภ (2549, หน้า 195) ให้ความหมายว่า ความขัดแย้งเป็นสภาพของจิตใจที่ไม่มีความสุข เนื่องจากไม่สมหวังต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นแล้วบุคคลจะแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อขจัดความขัดแย้งให้หมดไปหรือน้อยลง

จากการศึกษาความหมายของความขัดแย้ง สรุปได้ว่า ความขัดแย้ง หมายถึง สภาพการณ์ที่บุคคลแสดงพฤติกรรมเปิดเผยออกมาว่ามีความคิดเห็น ความชอบ และเจตคติไม่ตรงกัน ส่งผลให้เกิดการขัดขวาง ต่อต้านทั้งด้านความคิดและการทำงานซึ่งกันและกันรวมไปถึงปฏิสัมพันธ์ที่มีลักษณะไม่เป็นมิตร หรือตรงกันข้ามทุกชนิด เนื่องจากการที่ ถูกเอารัดเอาเปรียบ ถูกดูถูก ให้ร้าย และความไม่พอใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ขัดกับความต้องการของตน ทำให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่พอใจ ความคับข้องใจ จึงแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อขจัดความขัดแย้งให้หมดไปหรือลดน้อยลง

แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้ง

แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้ง เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยปกติอาจจะเป็นความขัดแย้งหรือความไม่ลงรอยระหว่างบุคคลกับบุคคลหรือบุคคลกับหน่วยงานองค์กร เป็นสิ่งเลวร้ายที่ไม่มีควรเกิดขึ้นเพราะทำให้องค์การเสื่อมถอย ในการบริหารและการพัฒนา ดังนั้นผู้บริหารควรเรียนรู้ทักษะการบริหารความขัดแย้งจากการศึกษา อบรม นิเทศ การสัมมนา รวมไปถึงประสบการณ์ในการทำงาน จะทำให้แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งเปลี่ยนไป ประณัดดา สุทธิกุล (2548, หน้า 14-15) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งของ Stoner ดังนี้

1. แนวคิดสมัยเดิม เป็นแนวคิดที่มีความเชื่อว่าความขัดแย้ง เป็นสิ่งไม่จำเป็น และเป็นผลร้ายต่อองค์การ เป็นสิ่งที่ควรหลีกเลี่ยง เป็นสิ่งที่เกิดจากความผิดพลาดของการบริหารในการออกแบบองค์การ และการบริหารขององค์การ อีกทั้งยังเชื่อว่าความขัดแย้งจะทำลายความสามัคคีขององค์การและทำให้เกิดความเสียหายต่อการปฏิบัติงาน และยังเชื่อว่าเป็นภารกิจของผู้บริหาร คือ การจัดการความขัดแย้ง การขัดขวางความขัดแย้งทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น

2. แนวคิดสมัยปัจจุบัน เป็นแนวคิดที่เชื่อว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นไม่ว่าองค์การจะถูกออกแบบหรือดำเนินการอย่างไร ความขัดแย้งที่มีมากเกินไปจะเกิดผลร้ายแรงต่อองค์การ ในขณะที่ความขัดแย้งบางอย่างอาจเป็นสิ่งที่มิประโยชน์เพราะทำให้องค์การดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2540, หน้า 13-14) ได้สรุป แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้ง ทั้งสองแนวคิดได้ ดังนี้

ตาราง 1 แสดงแนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งตามแนวคิดเดิมและแนวคิดปัจจุบัน

แนวคิดเดิม	แนวคิดปัจจุบัน
1. ความขัดแย้งควรจะถูกกำจัดให้หมดไป จากองค์การความขัดแย้งทำให้องค์การ แยกแยกและป้องกันไม่ให้งานทำงานมี ประสิทธิภาพ	1. ความขัดแย้งอาจส่งเสริมการปฏิบัติงาน ในองค์การควรที่จะบริหารความขัดแย้งให้ เกิดผลดีที่สุดความขัดแย้งอาจมีประโยชน์ หรืออาจมีโทษขึ้นอยู่กับวิธีการบริหารความ ขัดแย้ง
2. ในองค์การที่ดีที่สุดจะไม่มี ความขัดแย้ง	2. ในองค์การที่ดีที่สุดจะมีความขัดแย้ง ในระดับที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยกระตุ้นและ จูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
3. สามารถหลีกเลี่ยงความขัดแย้งได้	3. ความขัดแย้งเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ในองค์การ
4. ความขัดแย้งเป็นผลมาจากความผิดพลาด ของการบริหาร	4. ความขัดแย้งเป็นผลมาจากความ แตกต่างของรางวัลที่ได้รับ เป้าหมาย และ ค่านิยม ในองค์การ ความขัดแย้งอาจเกิด จากความก้าวร้าวของธรรมชาติของบุคคล
5. ความขัดแย้งเป็นของเลว เพราะนำไปสู่ ความเครียด ความเป็นศัตรูกันระหว่างบุคคล และทำให้โครงการล้มเหลว	5. ความขัดแย้งเป็นของดี เพราะจะช่วย กระตุ้นให้คนพยายามหาทางแก้ไขปัญหา
6. โดยการสร้างบรรยากาศให้ เหมาะสมแล้ว ผู้บริหารสามารถควบคุมและปรับพฤติกรรม ของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ รวมทั้งการแสดง ความก้าวร้าว การแข่งขันและความขัดแย้ง	6. มีปัจจัยหลายอย่างที่ส่งผลต่อการทำงาน ของคน ปัจจัยเหล่านี้ผู้บริหารไม่สามารถ ควบคุมได้เช่น ปัจจัยทางด้านพันธุกรรม และปัจจัยทางด้านจิตวิทยา ผู้บริหารจำเป็น จะต้องเรียนรู้ว่าจะอยู่กับความขัดแย้ง อย่างไร

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้ง สรุปได้ว่า ความขัดแย้งเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นในทุกองค์การ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจต่อการบริหารงาน และจัดการความขัดแย้งให้เกิดผลดีมากที่สุด ความขัดแย้งมีทั้งประโยชน์หรืออาจจะเป็นโทษ และส่งผลกระทบต่อเชิงลบหรือบวกต่อองค์การ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาจะมีวิธีการใดในการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

ประเภทของความขัดแย้ง

จากการศึกษาพบว่า นักการศึกษาหลายคนได้กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับประเภทของความขัดแย้งไว้ ดังนี้

เชมิกา โกรีร์วัตมมานนท์ (2551, หน้า 5) ได้แบ่งประเภทความขัดแย้งไว้ ดังนี้

1. ความขัดแย้งในตัวบุคคล (Intrapersonal Conflict) เป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคลเอง เป็นสถานะที่บุคคลรับรู้ถึงความขัดแย้งในจิตใจของตนเอง เมื่อเผชิญหรือกระทำในสิ่งที่ขัดกับเป้าหมาย ความเชื่อ ค่านิยม ทัศนคติ หรือความต้องการหลายอย่างที่แตกต่างกันในเวลาเดียวกัน

2. ความขัดแย้งระหว่างบุคคล (Interpersonal Conflict) เป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคลสองคนหรือมากกว่า ซึ่งเกิดขึ้นจากการที่บุคคลเหล่านั้นมีค่านิยม ความเชื่อ ทัศนคติ และเป้าหมายไม่สอดคล้องกัน และความขัดแย้งของบุคคลย่อมมีผลต่อความขัดแย้งขององค์การ โดยส่วนรวมด้วยเพราะบุคคลเป็นองค์ประกอบขององค์การ

3. ความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม (Intergroup Conflict) เป็นความขัดแย้งระหว่างกลุ่มบุคคลสองกลุ่มหรือมากกว่า ซึ่งอาจเป็นระหว่างแผนกในองค์การเดียวกันหรือระหว่างองค์การหรือแม้แต่ระหว่างกลุ่มบุคคลที่นับถือศาสนาแตกต่างกัน

สุนันทา เลาพันธ์ (2544, หน้า 14) ได้แบ่งประเภทความขัดแย้งไว้ โดยพิจารณาถึงที่มาของความขัดแย้งว่าสามารถแบ่งออกเป็น 5 ประเภท คือ

1. ความขัดแย้งภายในบุคคล ลักษณะนี้เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความไม่แน่ใจเกี่ยวกับว่าเขาถูกคาดหวังให้ปฏิบัติงานอะไร หรืออาจเกิดจากการที่บุคคลมีความรู้สึกที่ ความเชื่อของเขาไม่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่ เป็นต้น

2. ความขัดแย้งระหว่างบุคคล ลักษณะนี้มักจะเกิดและมีสาเหตุมาจากความแตกต่างระหว่างบุคลิกภาพ และเกิดจากความกดดันที่เกี่ยวข้องกับบทบาทที่ครองของทั้งสองฝ่าย

3. ความขัดแย้งระหว่างบุคคลและกลุ่ม ลักษณะนี้จะเกี่ยวข้องกับปทัสฐานที่กลุ่มกำหนดเพื่อปฏิบัติงานของกลุ่ม

4. ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มภายในองค์การเดียวกัน ลักษณะนี้จะเป็นความขัดแย้งระหว่างลำดับชั้น สายการบังคับบัญชาาระหว่างสมาชิกระดับต่าง ๆ ความขัดแย้งทางด้านหน้าที่ระหว่างฝ่ายปฏิบัติการ และฝ่ายให้คำปรึกษา และความขัดแย้งระหว่างกลุ่มที่เป็นทางการ และกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ

5. ความขัดแย้งระหว่างองค์การ ลักษณะนี้เป็นรูปแบบที่มีการแข่งขันในทางด้านการผลิตและการบริหารซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาสินค้าชนิดใหม่ที่มีคุณภาพราคาถูกลงและบริการเยี่ยม

วรนาถ แสงมณี (2544, หน้า 12) ได้แบ่งประเภทความขัดแย้งไว้ ตามที่ได้มา 3 ประเภท ดังนี้

1. ความขัดแย้งในบทบาทของบุคคล เป็นรูปแบบของพฤติกรรมที่บุคคลมีการแสดงออกมาเมื่อเกิดความไม่พอใจ และต้องการชัดเจนที่จะกระทำบางสิ่งบางอย่างแม้ว่าบทบาทของงานที่เป็นอยู่ภายในองค์การ อาจกดดันให้เขาต้องยอมรับที่จะมีพฤติกรรมเช่นนั้นแต่เมื่อสิ่งใดที่เกิดความรู้สึกต่อต้านไม่ยอมรับก็จะเกิดความขัดแย้งของบทบาทที่ตามมา เช่น การปฏิเสธที่จะเชื่อฟังหรือปฏิบัติตามคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา

2. ความขัดแย้งระหว่างบุคคล มักมีสาเหตุมาจากความแตกต่างของบุคลิกภาพ ตัวอย่างเช่น สมาชิกองค์การบางคนที่มีบุคลิกภาพเป็นคนก้าวร้าวโผงผางเสียงดัง ก็อาจมีโอกาสเกิดความขัดแย้งมากกว่าบุคคลอื่น หรือบุคคลบางคนที่มีทัศนคติในแง่ลบบ่อยครั้ง และทำให้มีผลต่อการแปลความหมายในพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานภายในองค์การเดียวกัน ก็อาจทำให้มีผลกระทบกระเทาะกับสมาชิกคนอื่นได้ง่าย

3. ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มที่เห็นได้ชัดเจนก็คือ ความขัดแย้งระหว่างสายงานปฏิบัติการ และสายงานที่ปรึกษา หรือระหว่างแผนกต่าง ๆ ที่มีการเกี่ยวข้องของสายงานระหว่างกันดังเช่นแผนกการผลิต แผนกการตลาด และแผนกวิจัย

จากการศึกษาประเภทของความขัดแย้ง สรุปได้ว่า ความขัดแย้งสามารถแบ่งออกได้หลายอย่างแตกต่างกันไปซึ่งขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้ในการแบ่ง ส่วนใหญ่แล้วจะแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความขัดแย้งในบทบาทของบุคคลด้านความขัดแย้งระหว่างบุคคล ด้านความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม

สาเหตุของความขัดแย้ง

ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้เสมอ เพราะในโลกของความเป็นจริงไม่มีองค์การใดจะหลีกเลี่ยงความขัดแย้งได้เพราะมนุษย์มีความแตกต่างกันหลาย ๆ ด้าน เช่น สถานภาพ บุคลิกภาพ ฐานะ ค่านิยม ความเชื่อ และอื่น ๆ อีกมากมาย ด้วยเหตุนี้ จึงมีนักการศึกษาเรื่องความขัดแย้งได้จำแนกลักษณะของความขัดแย้งไว้ ตามแนวคิดด้านความขัดแย้ง ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 159-160) ได้สรุปสาเหตุความขัดแย้งโดยทั่วไปไว้ ดังนี้

1. การจัดสรรทรัพยากร เช่น เงิน วัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ คน เป็นสิ่งที่หน่วยงานต้องจัดสรรให้แก่กลุ่มต่าง ๆ ปัญหาเกิดขึ้นเนื่องจากการแบ่งสรรปันส่วนไม่เป็นไปตามความต้องการ
2. ความแตกต่างในด้านเป้าหมายของบุคคลกับองค์กร สิ่งที่เราตั้งเป้าหมายไว้ไม่ได้เป็นไปตามเป้าหมาย เนื่องจากแต่ละบุคคลมีเป้าหมายแตกต่างกัน เมื่อมาอยู่ร่วมกันทำให้เกิด ความแตกต่างระหว่างเป้าหมายส่วนบุคคลกับเป้าหมายขององค์กรทำให้คนเราเลือกปฏิบัติแตกต่างกัน
3. ความไม่สัมพันธ์กันระหว่างคำสั่งอย่างเป็นทางการกับคำสั่งที่ไม่เป็นทางการ โดยทั่วไปสิ่งที่เป็นคำสั่งควรเป็นแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกัน แต่บางครั้งหน่วยงานมีคำสั่งที่ถูกต้อง มีระเบียบ มีการเลือกปฏิบัติ สำหรับบางคนมีข้อยกเว้น เช่น การมาทำงานสายขาดงาน หรือในกรณีที่คำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรกับคำสั่งด้วยวาจาไม่ตรงกัน
4. ลักษณะของโครงสร้างขององค์กร แต่ละแผนกมีความแตกต่างกัน มีลักษณะหน้าที่ และการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และการเลือกปฏิบัติของฝ่ายบริหารที่ให้ความสำคัญไม่เท่ากัน ทำให้เกิดความขัดแย้งกันได้
5. ความแตกต่างในด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล เช่น บุคลิกภาพเป้าหมายส่วนตัว ความเชื่อ ค่านิยม ซึ่งแตกต่างจากคนอื่นทำให้เกิดการยึดถือ เชื้อมั่นในความคิดของตนเอง การปฏิบัติของตนทำให้เกิดความขัดแย้งกันได้
6. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นความไม่สัมพันธ์ระหว่างที่งานปฏิบัติกับความเชื่อ ความคิดความสามารถของตน บางคนมีแนวความคิดเช่นนี้ แต่ต้องมาปฏิบัติตามคำสั่งหรืองานที่ทำอยู่นั้น แต่ความสามารถที่ตนเองทำสูงทำให้เกิดความเบื่อหน่าย และมีความเห็นขัดแย้งกับผู้อื่นในเรื่องการทำงาน นอกจากนี้การไม่ได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจนก็ทำให้การทำงานมีความขัดแย้งกันได้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540, หน้า 12) ได้สรุปสาเหตุความขัดแย้งทั่ว ๆ ไป ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับเรื่อง ดังนี้

1. ความไม่เพียงพอในด้านทรัพยากรทางการศึกษา ได้แก่ คน เงิน วัสดุ ตำแหน่ง สถานภาพ หรือเกียรติยศ
2. การเข้าไปก้าวกายงานหรืออำนาจของผู้อื่น เช่น การที่บุคคลหรือกลุ่มคนหาทางที่จะควบคุมกิจกรรม งานหรืออำนาจที่เป็นของผู้อื่นหรือกลุ่มอื่น
3. บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายหรือวิธีการทำงานที่แตกต่างกันและไม่สามารถตกลงกันได้หรือไปด้วยกันไม่ได้

Alexander Hamilton (1983, อ้างอิงใน ศุภากร เมฆขยาย, 2550, หน้า 32) ได้สรุปสาเหตุความขัดแย้งระหว่างบุคคลเกิดจากสาเหตุสำคัญ 8 ประการ ดังนี้

1. ความแตกต่างของบุคลิกภาพ
2. ความแตกต่างของค่านิยม
3. ความแตกต่างของการรับรู้
4. ความแตกต่างของเป้าหมาย
5. การแข่งขันเพื่อจะได้ทรัพยากรที่มีจำกัด
6. การพึ่งพาอาศัยกันของบุคคล
7. ความกดดันต่อบทบาท
8. ความแตกต่างของสถานภาพ

Thomas and Schmidt (1976, อ้างอิงใน จิรารัตน์ เขียนรูปครุฑ, 2558, หน้า 28) ได้สรุปสาเหตุของความขัดแย้ง ดังนี้

ความขัดแย้งมีสาเหตุมาจากความผิดพลาดในการสื่อสารข้อมูลต่างกัน ทำให้บุคคล มีความคิดเห็นต่างกันความขัดแย้งในบุคลิกภาพและพฤติกรรมส่วนบุคคล รวมทั้งความแตกต่างในค่านิยม ความเชื่อและหลักการในการดำเนินชีวิต ความรับผิดชอบ วิธีการทำงานภายใต้มาตรฐานที่แตกต่างกันรวมถึงเรื่องของอำนาจ และระบบงานที่มีกฎหมายและระเบียบเครื่องครัดจนไม่เอื้ออารีย์ ต่อสัมพันธ์ภาพส่วนบุคคล การขาดความสามัคคีและการแข่งขันช่วงชิงในทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดในองค์การ

Litterer (1968, อ้างอิงใน จิรารัตน์ เขียนรูปครุฑ, 2558, หน้า 29) ได้สรุปสาเหตุของความขัดแย้ง ดังนี้

- สาเหตุของความขัดแย้งภายในองค์การมีสาเหตุสำคัญ 4 อย่าง คือ
1. สถานการณ์หรือเป้าหมายมีความแตกต่างกัน

2. วิธีหรือขั้นตอนในการปฏิบัติแตกต่างกัน
3. การจัดสรรทรัพยากรที่ไม่เป็นระบบหรือเป็นธรรม
4. การรับรู้ข้อมูลที่มีความแตกต่างกัน

Duke (1976, อ้างอิงใน จิรารัตน์ เขียนรูปครุฑ, 2558, หน้า 29) ได้สรุปสาเหตุของความขัดแย้ง ดังนี้

1. การเป็นเจ้าของการใช้และการกระจายของสินค้าและทรัพยากรต่าง ๆ
2. เกียรติยศ ตำแหน่ง สถานะและการส่งเสริมบุคลิกภาพ
3. การควบคุมและการปฏิบัติต่าง ๆ ของรัฐ
4. ค่านิยม
5. บทบาท
6. วัฒนธรรม
7. ผู้สนับสนุนเหตุการณ์ที่ต่างกันหรือตรงกันข้าม

จากการศึกษาสาเหตุของความขัดแย้ง สรุปได้ว่า สาเหตุของความขัดแย้ง เกิดจากความแตกต่างในด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล ด้านการจัดสรรทรัพยากร เป้าหมายและอุดมการณ์ขององค์การที่ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างคำสั่งและการปฏิบัติ ลักษณะโครงสร้างรูปแบบการบริหารงานที่แตกต่างกัน ลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ทำและความเชื่อความคิดและความสามารถของตน ดังนั้นสาเหตุของความขัดแย้งจึงแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านบุคคล การปฏิสัมพันธ์ และสภาพขององค์การ

ผลของความขัดแย้ง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 160-161) ได้สรุปผลความขัดแย้งไว้ ดังนี้ ความขัดแย้งนั้นมีทั้งผลดีและผลเสีย รวมทั้งก่อให้เกิดความสร้างสรรค์และการทำลายความเข้มแข็งภายในองค์การ

ผลดีของความขัดแย้ง คือ

1. ป้องกันการหยุดอยู่กับที่ เป็นแนวคิดที่แตกต่างกันออกไป
2. ความขัดแย้งทำให้คนเราแสวงหาแนวคิดใหม่ และมุ่งขจัดปัญหาที่เลื่อนลอยรวมทั้งการแสวงหาแนวคิดที่เหมาะสม และแสวงหาแนวทางแก้ไขที่ชัดเจน
3. เป็นการบังคับให้คนเราสำรวจตรวจตราความคิดเห็นของตนเองอีกครั้งหนึ่งว่าดีเลวเหมาะสมเพียงใดในการเอาชนะอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งผลที่เกิดขึ้นส่วนหนึ่งย่อมเป็นผลดีต่อองค์การ

4. ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่
5. เป็นการตรวจสอบความสามารถของตนอยู่เสมอ
6. ความขัดแย้งภายนอกจะช่วยกระตุ้นให้มีความสามัคคีกลมเกลียวกันภายในองค์การ

ผลเสียของความขัดแย้ง คือ

1. คนทำงานหมดกำลังใจ ท้อแท้ เบื่อหน่าย เกิดความเครียดบางคนก็ย้ายหรือลาออก โดยเฉพาะคนที่มีความขัดแย้งทางความคิดเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์การ ก่อให้เกิดการขาดกำลังใจคน หน่วยงานอ่อนแอ โรงงานอยู่ไม่ได้เพราะผลผลิตลดต่ำลง

2. สัมพันธภาพของความเป็นมิตรระหว่างบุคคลลดลง

3. บรรยากาศของความเชื่อถือและไว้วางใจระหว่างบุคคลหมดไปและอาจเกิดการทะเลาะเบาะแว้งขึ้นได้

4. มีแรงต่อต้าน ทำให้การทำงานขาดความร่วมมือไม่สามารถทำงานเป็นทีมได้ ความร่วมมือร่วมใจกันหมดไป

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2542, หน้า 155-156) ได้สรุปผลดีของความขัดแย้งไว้ดังนี้

1. อาจเกิดความสามารถและไหวพริบของบุคคล โดยบุคคลจะมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเมื่อเผชิญกับความขัดแย้งมากกว่าการปฏิบัติหน้าที่ในภาวะปกติ

2. ช่วยบำบัดความต้องการทางจิตวิทยาของบุคคลความต้องการทางจิตวิทยาที่สามารถใช้ความขัดแย้งเข้าช่วย ได้แก่ความต้องการแสดงออก ซึ่งความก้าวร้าวรุนแรงและได้รับการกระตุ้นจากสภาวะแวดล้อมแทนที่จะโต้ตอบโดยการใช้กำลังกับผู้อื่น บุคคลที่มีความก้าวร้าวรุนแรง อาจมีความพึงพอใจในการได้โต้แย้งเรื่องกระบวนการทำงาน

3. ก่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เช่น เมื่อมีการเรียกร้องที่จะให้โอกาสแก่สตรีในการบริหารความขัดแย้งเริ่มเกิดขึ้น ผลที่ปรากฏ คือ การพยายามให้โอกาสแก่กลุ่มสตรีในการเข้าทำงานหลัก ๆ ของกิจการ ความขัดแย้งเดิม ๆ ลดลง การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. เกิดการเรียนรู้วิธีการแก้ไขและป้องกันความขัดแย้งขององค์การ

5. ช่วยสร้างความตื่นตัวให้เกิดแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานจำนวนมากมีความรู้สึกเบื่อหน่ายต่อความจำเจในการปฏิบัติงาน การมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในองค์การจะทำให้พนักงานเกิดความมีชีวิตชีวา

6. ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งปัญหาในองค์การ ทำให้มีการปรับปรุง

7. อาจมีการทบทวนความสามัคคีภายหลังที่มีความขัดแย้งสิ้นสุดลง และกลายเป็นมิตรที่ดีต่อกัน

เชมิกา โกวีร์วัฒนานนท์ (2551, หน้า 2) ได้สรุป ความขัดแย้งที่มีประโยชน์เชิงสร้างสรรค์ มีลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1. ทำให้บุคคลในองค์การเกิดแรงจูงใจในการทำสิ่งใด ๆ หรือทำงานมากขึ้น
2. ทำให้เกิดความคิดริเริ่มใหม่ ๆ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์
3. ทำให้ได้แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
4. ทำให้ได้มีการปรับปรุง และพัฒนาตนเองหรือพัฒนางานให้ดีขึ้น
5. ทำให้เกิดแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์กับตนเอง องค์กร และทำให้คุณภาพของชีวิตและคุณภาพการทำงานดีขึ้น

จากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษา สรุปได้ว่า ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเผชิญ หลีกเลี่ยงไม่ได้ ความขัดแย้งมีทั้งผลดี ผลเสีย เปรียบเสมือนดาบสองคม ถ้าบริหารความขัดแย้งถูกวิธีก็จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อองค์การ และการจัดการความขัดแย้งที่ลุกลามไม่ได้จะเป็นผลเสียต่อองค์การ ซึ่งเป็นสิ่งบ่งบอกถึงประสิทธิภาพของฝ่ายบริหารที่ไม่สามารถบริหารความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สถานศึกษาขาดประสิทธิภาพและไปไม่เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้

ทฤษฎีการจัดการความขัดแย้ง

จากการศึกษาทฤษฎีการจัดการความขัดแย้งของนักทฤษฎีและนักวิชาการพบรูปแบบการจัดการความขัดแย้งดังนี้

ทฤษฎีรูปแบบของการจัดการความขัดแย้งตามแนวคิดของโทมัสและคิลแมนน์ (Thomas and Kilmann, 1978, อ้างอิงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2540, หน้า 104-105) ได้แบ่งวิธีจัดการกับความขัดแย้งเป็น 5 แบบดังนี้

1. การเอาชนะ (Competition) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกมุ่งเอาชนะระดับสูง และพฤติกรรมความร่วมมืออยู่ระดับต่ำ เมื่อเกิดสถานการณ์ความขัดแย้งที่เน้นการ เอาแต่ใจตนเอง คาดหวังในชัยชนะของตนเองเป็นที่ตั้ง ไม่คำนึงถึงประโยชน์หรือความสูญเสียของผู้อื่น พฤติกรรมที่แสดงออกมุ่งที่การแพ้ชนะ โดยอาศัยอำนาจจากตำแหน่งหรือสถานการณ์ทางเศรษฐกิจแสดงการคุกคาม ช่มชู้ หรือแม้แต่การอ้ากระบิเพื่อให้เห็นได้ประโยชน์และได้รับชัยชนะ

การใช้วิธีการลักษณะนี้เมื่อต้องรับผิดชอบอย่างเร่งด่วนเมื่อเป็นประเด็นสำคัญยิ่งต่อหน่วยงานเพื่อต้องการบังคับให้ปฏิบัติตามระเบียบหรือต้องลงโทษทางวินัย

เป็นการป้องกันตนเองจากการเอาตัวเอาเปรียบอย่างไรเหตุผล ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญอย่างยิ่งต่อหน่วยงาน และองค์กร โดยต้องมั่นใจว่าเราถูกต้อง

2. การร่วมมือ (Collaboration) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกมุ่งเอาชนะระดับสูงด้วย เมื่อเกิดสถานการณ์ความขัดแย้ง ที่แก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในลักษณะที่ให้ความร่วมมือและต้องการให้บรรลุผลทั้งสองฝ่าย รวมไปถึงความพอใจของตนเอง และบุคคลอื่น พฤติกรรมลักษณะนี้เป็นความร่วมมือร่วมใจในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งให้เกิดชัยชนะทั้งสองฝ่าย

การใช้วิธีการลักษณะนี้เมื่อต้องการผสมผสานความคิดเห็นที่ดีของทุกฝ่ายเข้าด้วยกัน เพื่อจะได้วิธีที่ดีที่สุดในการจัดการความขัดแย้งเพื่อที่จะประสานความรู้สึกและความต้องการของทั้งสองฝ่ายและระหว่างบุคคลรวมไปถึงองค์กร และใช้วิธีนี้เมื่อเป็นเรื่องที่ไม่มีความเร่งด่วน มีเวลามากพอในการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

3. การประนีประนอม (Compromising) หมายถึง การแสดงพฤติกรรม ของผู้บริหารที่แสดงออกทั้งมุ่งเอาชนะและแสดงพฤติกรรมร่วมมือในระดับปานกลาง เมื่อเกิดสถานการณ์ความขัดแย้ง สร้างความเป็นกลาง ทั้งการเอาใจตนเองและด้าน การเอาใจผู้ใต้บังคับบัญชา ในลักษณะแบบของการเจรจาต่อรองที่ทั้งสองฝ่ายที่มีความขัดแย้งสามารถหาข้อตกลงร่วมกันได้ มีลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกในทางประนีประนอมทั้งสองฝ่าย

การใช้วิธีการลักษณะนี้เมื่อคู่ขัดแย้งมีอำนาจหรือพวกรวมพอ ๆ กัน แต่มีเป้าหมายที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน เพื่อให้ได้วิธีการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งที่พอยอมรับกันได้ภายในช่วงระยะเวลาที่จำกัด โดยใช้เป็นแนวทางสายกลางในการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้ง

4. การหลีกเลี่ยง (Avoiding) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งเอาชนะในระดับต่ำ และแสดงความร่วมมือในระดับต่ำด้วย เป็นการไม่สู้ปัญหาและไม่สนใจในการจะแก้ไขปัญหานั้น ทั้งของตนเองและตอบสนองความต้องการของผู้อื่น ทั้งนี้อาจต้องการใช้เวลาเป็นเครื่องคลี่คลายสถานการณ์ให้เบาบางลง ข้อเสียของพฤติกรรมหลีกเลี่ยงมีลักษณะคล้าย ๆ กับการเฉยไว้และจะดีเอง

การใช้วิธีการลักษณะนี้เมื่อประเด็นความขัดแย้งเป็นเรื่องไร้สาระและมีปัญหาอื่นที่สำคัญมากกว่ารอแก้ไขอยู่ อีกทั้งรู้ว่าจะไม่สามารถเอาชนะเมื่อเกิดปัญหาได้และจะก่อให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี โดยใช้ลักษณะการรับฟังและเพื่อต้องการลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลหรือองค์กรแต่ยังไม่พิจารณาแก้ไขให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดจนกว่าเหตุการณ์นั้นจะปกติ

5. การยอมให้ (Accommodation) หมายถึง เป็นพฤติกรรมมุ่งเอาชนะในระดับต่ำ และแสดงพฤติกรรมร่วมมือมีระดับสูง เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกเมื่อเกิดสถานการณ์ความขัดแย้ง เป็น พฤติกรรมที่ เน้นการเอาใจผู้อื่น เป็นผู้เสียสละ ปล่อยให้ผู้อื่นดำเนินการไปตามที่ชอบ แม้จะไม่เห็นด้วยก็ตาม

การใช้วิธีการลักษณะนี้เมื่อในสถานการณ์นั้นเราเป็นฝ่ายผิดหรือประเด็น ความขัดแย้งนั้นมีความสำคัญมากกว่าตัวเราเป็นลักษณะการแสดงไมตรีจิตในการที่จะให้ ความร่วมมือกับบุคคลอื่นหรือเพื่อต้องการประสานความสามัคคีและหลีกเลี่ยง ความรุนแรง ความแตกแยกที่จะเกิดขึ้นในองค์การเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นแสดงความคิดเห็นและทำงานเป็นการเรียนรู้ความผิดพลาดไปในตัวอีกทั้งเป็นการสะดวกที่จะแก้ไขปัญหา ความขัดแย้งที่สำคัญได้ในอนาคต (Rahim, 1983, อ้างอิงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2540, หน้า 155-156) ได้แบ่งวิธีจัดการกับความขัดแย้งเป็น 5 แบบ ดังนี้

1. การผสมผสาน (Integrating) เป็นแบบที่มุ่งตนเองในระดับสูง และผู้อื่นในระดับสูง เช่นกัน เป็นแบบที่จำเป็นต้องมีความเปิดเผย การแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกันการตรวจสอบ ความคิดเห็นที่แตกต่างกันเพื่อที่จะบรรลุถึงวิธีการแก้ปัญหาที่ทั้งสองฝ่ายยอมรับเป็นแบบ ที่ต้องใช้วิธีการแก้ปัญหา (Problem solving) และเป็นแบบที่มีประสิทธิภาพมากกว่าอื่น ๆ ในการผสมผสานความแตกต่างเข้าด้วยกัน หากความขัดแย้งเป็นเรื่องซับซ้อน การแก้ปัญหา แบบนี้ ย่อมสามารถนำเอาทักษะและข้อมูลจากคู่แข่งมากำหนดวิธีการแก้ปัญหา การจัดการ กับความขัดแย้งแบบนี้เหมาะกับการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกี่ยวกับจุดมุ่งหมาย วิธีการ และการวางแผนระยะยาว เป็นต้น

2. การยอมตาม (Obliging) เป็นแบบที่มุ่งตนเองในระดับต่ำ แต่มุ่งผู้อื่นระดับสูง เป็นแบบที่พยายามจะลดความเห็นที่แตกต่างกันและเน้นสิ่งที่มีความเห็นพ้องกันเพื่อที่จะทำให้ ผู้อื่นพอใจ บุคคลที่แก้ไขปัญหาความขัดแย้งแบบยอมตามจะไม่เน้นความสนใจของตนเอง ทั้งนี้เพื่อที่จะทำความพอใจให้กับผู้อื่น การจัดการกับความขัดแย้งที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ที่เห็นว่าฝ่ายหนึ่งอาจจะผิด และเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งของอีกฝ่ายหนึ่ง อาจเป็นวิธีที่เหมาะสม กับการที่ฝ่ายหนึ่งยอมแพ้หรือยอมตามอีกฝ่ายหนึ่ง โดยหวังว่าจะได้รับอะไร เป็นการแลกเปลี่ยนหรือตอบแทนจากอีกฝ่ายหนึ่ง

3. การเอาชนะ (Dominating) เป็นแบบที่มุ่งตนเองในระดับสูง แต่ผู้อื่นระดับต่ำ เป็นแบบของการแก้ปัญหาแบบแพ้-ชนะ โดยใช้อำนาจหรือกำลังเพื่อการมีชัยบุคคลที่แก้ปัญหา ความขัดแย้งแบบเอาชนะจะใช้ทุกวิธีที่จะทำให้ตนเองเป็นฝ่ายชนะ โดยไม่สนใจความต้องการ หรือความคาดหวังของผู้อื่น การจัดการกับความขัดแย้งตามแบบนี้เหมาะกับความขัดแย้ง

ที่ไม่ใช่เรื่องสำคัญหรือต้องรีบตัดสินใจอย่างรีบด่วน หรือจะต้องการกระทำในสิ่งที่คนอื่นไม่ค่อยเห็นด้วย เช่นการลดงบประมาณ เป็นต้น เป็นแบบที่เหมาะสมในการดำเนินการตามคำสั่งหรือนโยบายของผู้บริหารระดับสูง

4. การหลีกเลี่ยง (Avoiding) เป็นแบบที่มุ่งตนเองในระดับต่ำและมุ่งผู้อื่นในระดับต่ำด้วย เป็นแบบที่เกี่ยวข้องกับการถอนตัว การถอยหนี หรือการเลี่ยงปัญหา บุคคลที่แก้ปัญหาคความขัดแย้งแบบหลีกเลี่ยงจะไม่สนใจความต้องการตนเองและความต้องการของผู้อื่น การจัดการกับความขัดแย้งตามแบบนี้เหมาะสำหรับความขัดแย้งที่ไม่ใช่เรื่องสำคัญ หรือเป็นเรื่องเล็กน้อย หรือคาดว่าจะเกิดผลไม่คุ้มค่ากับต้องเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา

5. การประนีประนอม (Compromising) เป็นแบบที่มุ่งตนเองในระดับปานกลางและมุ่งคนอื่นในระดับปานกลางด้วย เป็นแบบที่เกี่ยวข้องกับการยื่นหยุ่นยอม หรือแบบ give and take ซึ่งทั้งสองฝ่ายจะต้องยอมเสียบางอย่างเพื่อที่จะตกลงกันได้เป็นแบบที่เหมาะสม ที่จะใช้ในสถานการณ์ที่แต่ละฝ่ายมีเป้าหมายที่ไปด้วยกันไม่ได้ มีเป้าหมายคนละอย่างกัน หรือแต่ละฝ่ายมีอำนาจพอ ๆ กัน

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ และจิตยาพร เสมอใจ (2550, หน้า 234) กล่าวถึงการจัดการความขัดแย้งว่า สามารถปฏิบัติได้ 9 วิธี ดังนี้

1. การใช้อำนาจบังคับใช้อำนาจและสร้างความกดดันกรณีที่ต้องการความรวดเร็วในการตัดสินใจหรือกรณีที่เป็นความลับ เมื่อต้องการปกป้องตนเองจากฝ่ายอื่นที่อาจใช้อำนาจในการข่มเรา

2. การกลมกลืนยอมรับความเห็นโดยเน้นหนักที่ผลประโยชน์และความกลมกลืนที่มีมากกว่าข้อเสียที่เหนือกว่าฝ่ายตรงข้าม

3. การบำรุงรักษา ดึงเรื่องไว้ก่อนหรือยืดเรื่องนั้นออกไปก่อน เป็นเสมือนกลยุทธ์หยุดพักใช้เมื่อต้องการเวลาในการหาข้อมูลเพิ่มเติมหรือให้ระยะเวลาในการให้อารมณ์เย็นลง

4. การต่อรอง เสนอบางสิ่งบางอย่างที่ฝ่ายอื่นต้องการเป็นการแลกเปลี่ยนเหมาะสำหรับสถานการณ์ที่กดดันด้านเวลาป้องกันการร่วมมือกันและการมีผู้ไกล่เกลี่ยอาจจะช่วยกลยุทธ์นี้ง่ายขึ้น

5. การอยู่รวมกันเป็นการแยกตัดสินใจในช่วงเวลาหนึ่งที่ใช้ในกรณีที่คุณกรณีแต่ละฝ่ายเป็นบริษัทและต้องการทดสอบว่าวิธีใดดีกว่ากัน

6. การตัดสินใจตามกฎเป็นการลงความเห็นร่วมกันที่จะใช้กฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เช่น การลงคะแนน การจับสลาก ระบบอาวุโส หรือคณะกรรมการการตัดสินใจ เหมาะสำหรับกรณี ที่ต้องการความยุติธรรมและแน่นอนในการตัดสินใจ

7. การให้ความร่วมมือ โดยการร่วมมือในการสำรวจ พัฒนาและสร้างสรรค์ ทางเลือกที่ทุกฝ่ายต่างพึงพอใจเหมาะสำหรับเรื่องที่ต้องการประนีประนอมกัน หรือเมื่อความสำเร็จขอวิธีการ ที่เลือกต้องอาศัยพันธะสัญญาของทุกฝ่าย

8. การปล่อยให้ไป เมื่อสิ่งที่จะทำอาจไม่คุ้มกับเวลาและพลังงานหรือเมื่อต้องการ ปล่อยให้ฝ่ายอื่นตัดสินใจและดำเนินการเองเพื่อให้โอกาสเขาได้เรียนรู้

9. การยอมให้ สนับสนุนความเห็นของผู้อื่นเมื่อเชื่อมั่นว่าจะมีประโยชน์มากกว่า หรือเมื่อมีความจำเป็นต่อฝ่ายนั้นมากกว่าฝ่ายเรา

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีการจัดการขัดแย้งของนักทฤษฎีและนักการศึกษา สรุปได้ว่า เมื่อมนุษย์ต้องเผชิญกับความขัดแย้งก็จะมีพฤติกรรมที่แสดงออกมาแตกต่างกัน ของบุคคลและกลุ่มตามสถานการณ์ของความขัดแย้งนั้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ พฤติกรรมร่วมมือกับพฤติกรรมมุ่งเอาชนะ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญต่อการบริหารจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์การ

การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

ความเป็นมาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาเป็นการศึกษารูปแบบหนึ่งที่รัฐบาล กำหนด ให้มีขึ้นตามจุดประสงค์ของคณะสงฆ์ เนื่องมาจากการจัดตั้งโรงเรียนบาลีมัธยมศึกษา และบาลีวิสามัญศึกษา สำนักเรียนวัดกล่าว คือ ภายหลังจากที่การศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์ ทั้งสองแห่ง คือ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมหามกุฏราช วิทยาลัย ซึ่งเปิดดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2432 และ 2489 ตามลำดับ ได้เจริญก้าวหน้ามา ขึ้น ทางมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจึงจัดแผนกมัธยมขึ้นมาเรียกว่า โรงเรียน บาลีมัธยมศึกษา กำหนดให้มีการเรียนบาลี นกธรรม และความรู้ชั้นมัธยม โดยรับผู้ที่สำเร็จ การศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ต่อมาเมื่อโรงเรียนบาลีมัศึกษานี้ได้แพร่ขยายออกไปยัง ต่างจังหวัดหลายแห่งมีพระภิกษุสามเณรเรียนกันมากทางคณะสงฆ์โดยองค์การศึกษา จึงได้กำหนดให้เรียกโรงเรียนประเภทนี้ใหม่ว่า โรงเรียนบาลีสมาญศึกษาสำนักเรียนวัด

โดยพระปรารภของสมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ สมเด็จพระสังฆราช สกลมหา สังฆปริายก (จวน อุฏฐายีมหาเถระ) ว่า การศึกษาทางโลกเจริญก้าวหน้ามากขึ้น ตามการเปลี่ยนแปลงของโลกการศึกษาพระปริยัติธรรมก็จำเป็นต้องอนุวัตรไปตาม ความเปลี่ยนแปลงของโลกบางส่วน จึงเห็นสมควรที่จะมีหลักสูตรในการเรียนพระปริยัติธรรม เพิ่มขึ้นอีกแผนกหนึ่ง คือ หลักสูตรพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ศึกษา

ได้มีโอกาสบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ทั้งทางโลกและทางธรรมควบคู่กันไป และเพื่อสนองความต้องการของพระภิกษุสามเณรให้เรียนทั้งวิชาธรรมและวิชาสามัญควบคู่กันไป

กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ประกาศใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ขึ้นเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2514 และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2535 โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้การศึกษาในโรงเรียนดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อฝ่ายศาสนจักรและฝ่ายบ้านเมืองกล่าว คือ ฝ่ายศาสนจักรก็จะได้ศาสนทายาทที่ดี มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมพระพุทธศาสนา เป็นผู้ประพฤติดีประพฤติชอบ ดำรงอยู่ในสมณธรรม และหากพระภิกษุสามเณรเหล่านี้ลาสิกขาบทไปแล้ว ก็สามารถเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาของรัฐ หรือเข้ารับราชการได้

ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2535 กำหนดว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นในวัด หรือที่ธรณีสงฆ์ หรือที่ดินของมูลนิธิทางพระพุทธศาสนา เพื่อให้การศึกษาแก่พระภิกษุสามเณร ตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการสำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จะจัดตั้งขึ้นได้ก็ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากกระทรวงศึกษาธิการ และด้วยความเห็นชอบของประธานสภาการศึกษาสงฆ์ โรงเรียนต้องจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (เดิมกรมการศาสนา) จะให้การสนับสนุนเป็นเงินอุดหนุนตามกำลังงบประมาณ และให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากำหนดไว้

ต่อมา มีการปฏิรูปกระทรวง ทบวง กรมทำให้หน่วยงานที่รับผิดชอบการศึกษาของคณะสงฆ์ ได้แยกตัวออกจากกระทรวงศึกษาธิการ ไปเป็นสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ทางสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติจึงได้ออกระเบียบสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ว่าด้วยระเบียบโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2546 ขึ้นมาบังคับใช้กับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาและกฎกระทรวงว่าด้วยสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสถาบันพระพุทธศาสนา พ.ศ. 2548 แต่ปัจจุบันใช้ระเบียบสำนักพระพุทธศาสนาแห่งชาติว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2553 เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการศึกษาของคณะสงฆ์

ขณะเดียวกัน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไข (เพิ่มเติม) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดไว้ในหมวดที่ 2 มาตรา 12 ความว่า นอกเหนือจากรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

มีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกระทรวง และมาตรา 18 (2) โรงเรียนได้แก่ โรงเรียนของรัฐ โรงเรียนเอกชน และโรงเรียนที่สังกัดสถาบันพุทธศาสนา หรือศาสนาอื่น นั้นย่อมหมายถึงโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานแห่งหนึ่งตามพระราชบัญญัตินี้

การบริหารสถานศึกษา

โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จัดตั้งอยู่ในวัด ที่ธรณีสงฆ์ หรือที่ดิน ของมูลนิธิทางพระพุทธศาสนา จัดการศึกษาเฉพาะสำหรับพระภิกษุสามเณรเท่านั้น โรงเรียนจะได้รับการจัดตั้งก็ต่อเมื่อได้รับอนุญาตหรือเห็นชอบจากมหาเถรสมาคม โดยสำนักงานพระพุทธศาสนา แห่งชาติเป็นผู้ออกใบอนุญาต แก่เจ้าอาวาสวัดที่ขอจัดตั้งโรงเรียน

การบริหารจัดการโรงเรียนเจ้าอาวาสวัดหรือพระภิกษุที่เจ้าอาวาสมอบหมาย เป็นผู้จัดการและผู้จัดการเป็นผู้คัดเลือกพระภิกษุผู้มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในประกาศ คณะกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา รูปหนึ่งทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการ โรงเรียน ซึ่งจะดำเนินการคัดเลือกพระภิกษุ และคฤหัสถ์เพื่อเสนอแต่งตั้งเป็นครูและบุคลากร ทางการศึกษาของโรงเรียน และเป็นไปตามโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2557, หน้า 2-3)

รูปแบบการศึกษา

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีการจัดการเรียนการสอน 2 ระดับ คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 เช่นเดียวกับรูปแบบโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาของรัฐและเอกชน โดยหลักสูตรที่ใช้ในการเรียน การสอนนั้น ใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของกระทรวงศึกษาธิการ เช่นเดียวกับโรงเรียนสายสามัญศึกษาที่มีการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษา โดยมีกลุ่ม สารระการเรียนรู้ที่นักเรียนต้องเรียนตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดทั้ง 8 กลุ่มวิชา คือ 1) ภาษาไทย 2) คณิตศาสตร์ 3) วิทยาศาสตร์ 4) สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 5) สุขศึกษาและพลศึกษา 6) ศิลปะ 7) การงานอาชีพและเทคโนโลยี 8) ภาษาต่างประเทศ เช่นเดียวกับการศึกษาในระบบทุกประการ ขณะเดียวกัน ก็มีการเรียนการสอนธรรม และบาลี ซึ่งเป็นวิชาเฉพาะของโรงเรียนพระปริยัติธรรม เนื่องจากโรงเรียนพระปริยัติธรรมเป็นโรงเรียน สำหรับพระภิกษุ สามเณร จึงยังต้องมีการศึกษาเล่าเรียนการสอนวิชาธรรมและวิชาบาลี เป็นพื้นฐาน ในการนำไปศึกษาพระไตรปิฎก อันเป็นหน้าที่สำคัญของพระภิกษุและสามเณร (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2557, หน้า 2-3)

อัตลักษณ์ของโรงเรียน

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา นอกจากจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของกระทรวงศึกษาธิการแล้วยังได้สนองงานคณะสงฆ์ด้านการจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรม แผนกนักธรรมและบาลีอีกด้วย โดยได้จัดให้มีการเรียนการสอนตามหลักสูตรนักธรรมและบาลีให้สอดคล้องกับนโยบายของคณะสงฆ์โดยมหาเถรสมาคม ทั้งนี้ ในการประชุมมหาเถรสมาคม เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2555 ที่ประชุมมหาเถรสมาคมมีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงโครงสร้างเวลาเรียนและเกณฑ์การจบการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตามคำสั่งประธานคณะกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ 1/2555 ลงวันที่ 19 เมษายน 2555 เรื่องการปรับปรุงโครงสร้างเวลาเรียนและเกณฑ์การจบการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนสามารถสอบผ่านธรรมสนามหลวงและบาลีสนามหลวงได้ โดยเพิ่มหน่วยกิตวิชาภาษาบาลี และวิชาพระพุทธศาสนา (พุทธประวัติ ธรรมวินัย และศาสนปฏิบัติ) ทั้งนี้ ผู้ที่จะจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นได้ ต้องสอบได้นักธรรมชั้นตรีเป็นอย่างต่ำ และจะจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายได้ ต้องสอบได้นักธรรมชั้นโทเป็นอย่างต่ำ (มติมหาเถรสมาคมที่ 388/2555)นอกจากนี้ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)หรือ สมศ. ยังได้ปรับตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยให้ใช้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนตามเป้าหมายเฉพาะของสถานศึกษา(หลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติม คือ วิชาพุทธประวัติและธรรมวินัยวิชาศาสนปฏิบัติ และวิชาภาษาบาลี)

นอกจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานอีกด้วย ในการนี้ เพื่อดำเนินการดังกล่าว สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติจึงร่วมกับสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) หรือ สทศ. จัดให้มีการสอบวัดผลทางการศึกษาระดับชาติความรู้ทางด้านพระพุทธศาสนา หรือเรียกอย่างย่อว่า B-NET (Buddhism National Educational Test) (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2557, หน้า 3)

โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา



ภาพ 1 แสดงโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

ที่มา: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (2557, หน้า 4)

ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ จังหวัดเชียงราย

จังหวัดเชียงราย มีสถาบันทางพระพุทธศาสนา โดยจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กระจายอยู่ในพื้นที่อำเภอตามเขตปกครองจังหวัดเชียงราย จำนวนทั้งสิ้น 21 โรงเรียน มีสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดเชียงราย เป็นหน่วยงานของรัฐกำกับดูแล และอยู่ภายใต้การดูแลของคณะสงฆ์จังหวัดเชียงราย ทั้งนี้ในจังหวัดเชียงราย มีโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำนวน 21 โรงเรียน ซึ่งองค์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ได้รับโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ไว้ในโครงการพระราชดำริ จำนวน 21 โรงเรียน (สำนักงานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม กลุ่ม 6, 2560, สื่อออนไลน์) ดังนี้

1. โรงเรียนชยาภิวัฒน์วิทยา สถานที่ตั้ง ตำบลพาน อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย
ผู้อำนวยการโรงเรียน พระครูพิพิธพัฒนโกวิท วัดทุ่งพร้าว
2. โรงเรียนพุทธวงศ์วิทยา สถานที่ตั้ง ตำบลเวียง อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย
ผู้อำนวยการโรงเรียน พระครูศรีรัตนากร สังกัดวัดพระแก้ว
3. โรงเรียนโสภณจริยธรรมวิทยา สถานที่ตั้ง ตำบลเวียง อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย
ผู้อำนวยการโรงเรียน พระครูสุจิตนวรรคคุณ สังกัดวัดท่าข้ามศรีดอนชัย
4. โรงเรียนเจดีย์หลวงวิทยา สถานที่ตั้ง ตำบลเจดีย์หลวง อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย
ผู้อำนวยการโรงเรียน พระมหาสุบรรณ มหาคมภิโร สังกัดวัดเจดีย์หลวง
5. โรงเรียนวัดอำมาตย์วิทยา สถานที่ตั้ง ตำบลเวียง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย
ผู้อำนวยการโรงเรียน พระครูอุดมคณาภิรักษ์ สังกัดวัดอำมาตย์
6. โรงเรียนวัดศรีเตี้ย สถานที่ตั้ง ตำบลศรี้ง อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย
ผู้อำนวยการโรงเรียน พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี สังกัดวัดศรีเตี้ย
7. โรงเรียนวัดวิเชตรมณี สถานที่ตั้ง ตำบลเวียงพางคำ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย
ผู้อำนวยการโรงเรียน พระครูสุทธิธรรมภาณี สังกัดวัดวิเชตรมณี
8. โรงเรียนวัดสันหนองบัววิทยา สถานที่ตั้ง ตำบลเม็ງราย อำเภอพญาเม็ງราย จังหวัดเชียงราย
ผู้อำนวยการโรงเรียน พระครูสิริสันตยากร สังกัดวัดสันติศิริ
9. โรงเรียนป่าตาลใต้ สถานที่ตั้ง ตำบลป่าตาล อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย
ผู้อำนวยการโรงเรียน พระครูปัญญาวนธาดา สังกัดวัดป่าตาลใต้
10. โรงเรียนวัดไชยสถานวิทยา สถานที่ตั้ง ตำบลศรีดอนมูล อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย
ผู้อำนวยการโรงเรียน พระใบฎีกาประเสริฐ วรธมฺโม สังกัดวัดแม่ฮ้อ

11. โรงเรียนพุทธศาสตร์ศึกษา สถานที่ตั้ง ตำบลป่าแดด อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย ผู้อำนวยการโรงเรียน พระครูวรธรรมพิทักษ์ สังกัดวัดท่าน้ำ
 12. โรงเรียนแม่คำวิทยา สถานที่ตั้ง ตำบลแม่คำ อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ผู้อำนวยการโรงเรียน พระครูอภิวัฒน์วาทิ สังกัดวัดราชบุรณะ
 13. โรงเรียนบุญเรืองวิทยา สถานที่ตั้ง ตำบลปากอ่ดำ อำเภอแม่ลาว จังหวัดเชียงราย ผู้อำนวยการโรงเรียน พระครูพิพัฒน์กัลยาณกิจ สังกัดวัดดอนจัน
 14. โรงเรียนเวียงชัยพิทยา สถานที่ตั้ง ตำบลเวียงเหนือ อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย ผู้อำนวยการโรงเรียน พระครูพิธานพิพัฒน์คุณ สังกัดวัดพนาลัยเกษม
 15. โรงเรียนวัดฝั่มหินวิทยา สถานที่ตั้ง ตำบลลริมกก อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ผู้อำนวยการโรงเรียน พระอดีตโร อนุตตโร สังกัดวัดฝั่มหิน
 16. โรงเรียนเรียนเวียงแก่นวิทยา สถานที่ตั้ง ตำบลเหล่ายางว อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย ผู้อำนวยการโรงเรียน พระครูบริสุทธิ์มันตาภรณ์ สังกัดวัดแจ่มป่อง
 17. โรงเรียนวัดหนองบัวพิทยา สถานที่ตั้ง ตำบลแม่เจดีย์ อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย ผู้อำนวยการโรงเรียน พระอธิการสมชาติ ฐิติปัญญา สังกัดวัดแม่หลาย
 18. โรงเรียนแก่นเหนือวิทยา สถานที่ตั้ง ตำบลห้วยซ้อ อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ผู้อำนวยการโรงเรียน พระครูวิชุดิวิราภรณ์ สังกัดวัดแก่นเหนือ
 19. โรงเรียนพระธาตุเวียงฮ้อยปริยัติศึกษา ตำบลป่าจัว อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย ผู้อำนวยการโรงเรียน พระครูโสภณกิตตินิวิฐ สังกัดวัดป่าจัว
 20. โรงเรียนหมื่นพุทธวิทยา สถานที่ตั้ง ตำบลท่าข้าวเปลือก อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ผู้อำนวยการโรงเรียน หลวงจันทรธรรมธรเกริกพล สังกัดวัดหมื่นพุทธ
 21. โรงเรียนวัดดงชัยพิทยา สถานที่ตั้ง ตำบลทุ่งก่อ อำเภอเวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย ผู้อำนวยการโรงเรียน พระครูวิสิฐวรานารถ สังกัด วัดดงชัย
- กล่าวโดยสรุป โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ทั้ง 21 โรงเรียน สังกัดกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม กลุ่มที่ 6 ซึ่งสำนักงานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ตั้งอยู่ที่ ตำบลเวียงตาล อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง เป็นหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนระบบการบริหารจัดการระดับองค์กรทุกด้านในการบริหารจัดการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยมี พระครูถาวรรัตนานุกิจ ดำรงตำแหน่งประธานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ดูแลโรงเรียนในกำกับ 5 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดเชียงราย-พะเยา-แพร่-น่าน-ลำปาง ซึ่งมีโรงเรียนทั้งสิ้น 60 โรงเรียน จากรายงานการตรวจเยี่ยมโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

กลุ่มที่ 6 ได้ออกนิเทศและกำกับติดตามการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดเชียงราย (สำนักงานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม กลุ่ม 6, 2560, สื่อออนไลน์) พบว่าโรงเรียนพระปริยัติธรรมในจังหวัดเชียงราย ทั้ง 21 โรงเรียนมีปัญหาที่ต้องดำเนินการแก้ไขดังนี้ 1) ปัญหาด้านการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการบริหารภายในสถานศึกษา 2) การจัดทำบัญชีงบประมาณสถานศึกษา 3) ปัญหาด้านงานวิชาการและด้านการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้ปัญหาดังกล่าวเป็นลักษณะการบริหารงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดเชียงรายที่ผู้บริหารและครูต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาและการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและแผนในการพัฒนาการศึกษาของชาติ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและจัดการความความขัดแย้งขององค์การต่าง ๆ ดังนี้

ประกายทิพย์ ผาสุข (2551, หน้า 39) ได้ศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งแบบการประนีประนอม รองลงไป คือ การร่วมมือ การหลีกเลี่ยง การยอมให้ และการเอาชนะตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ การบริหาร เพศ และวุฒิการศึกษา ที่แตกต่างกัน พบว่า พฤติกรรมการจัดการความขัดแย้ง ไม่แตกต่างกัน คือ มีพฤติกรรม การจัดการความขัดแย้งแบบประนีประนอมมากที่สุด และการเอาชนะมากที่สุด

อาทิตย์ ชลพันธุ์ (2552, หน้า 68) ได้ศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า 1) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากยกเว้นด้านการหลีกเลี่ยง อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการร่วมมือ ด้านการยอมรับ ด้านการเอาชนะ ด้านการประนีประนอม และด้านการหลีกเลี่ยง 2) ผู้บริหารสถานศึกษาเพศชายกับเพศหญิงใช้แนวทางการบริหารความขัดแย้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ตำแหน่งผู้บริหารต่ำกว่า 10 ปี กับประสบการณ์ตำแหน่งผู้บริหาร 10 ปี ขึ้นไปใช้แนวทางการบริหารความขัดแย้ง โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4) ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพฐ. กับสังกัดเอกชนใช้เป็นแนวทางการบริหารความขัดแย้ง โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการร่วมมือเพียงด้านเดียวเท่านั้นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพฐ. มีการบริหารความขัดแย้งด้านการร่วมมือมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเอกชน 5) ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และ โรงเรียนขนาดใหญ่ ใช้แนวทางการบริหารความขัดแย้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติยกเว้นด้านการยอมให้เพียงด้านเดียวเท่านั้นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาจากโรงเรียนขนาดเล็กมีการบริหารความขัดแย้ง ด้านการยอมให้มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาจากโรงเรียนขนาดใหญ่

จิรพงศ์ ศุภศิริ (2552, หน้า 71) ได้ศึกษาทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1 พบว่า พฤติกรรมการใช้ทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ทักษะการวิเคราะห์สถานการณ์ ทักษะการกระจายความเป็นธรรม ทักษะการเจรจา และทักษะการใช้อำนาจเมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการใช้ทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน โดยจำแนกตามอายุประสบการณ์ในตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่ามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วรวิรัตน์ เลิศฤทธิพงศ์ (2553, หน้า 55-57) ได้ศึกษาแบบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 พบว่า 1) ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความคิดเห็นต่อแบบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยแบบที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากมี 2 แบบ คือ แบบต่อสู้อยู่ และแบบแก้ปัญหา ส่วนแบบหลีกเลี่ยง แบบกลบเกลื่อน แบบประนีประนอม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง 2) ผลการศึกษาความแตกต่างของแบบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ พบว่า ครูเพศชายมีความคิดเห็นสูงกว่าครูเพศหญิง โดยครูเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อแบบกลบเกลื่อนสูงกว่าครูเพศชาย จำแนกตามอายุ พบว่า ครูที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มอายุอื่น โดยอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นต่อแบบแก้ปัญหาสูงกว่ากลุ่มอายุอื่น จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มการศึกษาอื่น โดยกลุ่มการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อแบบต่อสู้อยู่สูงสุด และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า

ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 21–30 ปี มีความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มประสบการณ์ในการทำงานอื่น โดยกลุ่มประสบการณ์ 10–20 ปี มีความคิดเห็นต่อแบบต่อผู้สูงสุด

ทักษิณ ภูบัวเพชร (2554, หน้า 121–128) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า 1) พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการร่วมมือ ด้านการประนีประนอม ด้านการเอาชนะ ด้านการยอมให้ และการหลีกเลี่ยง ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้ง ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสภาพในการดำรงตำแหน่ง พบว่า ด้านการร่วมมือ ด้านการประนีประนอม ด้านการหลีกเลี่ยงและด้านการยอมให้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ พบว่า ด้านการประนีประนอม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 4) ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ พบว่า ด้านการเอาชนะ ด้านการร่วมมือ ด้านการประนีประนอม ด้านการหลีกเลี่ยงและด้านการยอมให้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านการเอาชนะ ด้านการร่วมมือ ด้านการประนีประนอม ด้านการหลีกเลี่ยง และด้านการยอมให้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 6) ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ด้านการเอาชนะ ด้านการหลีกเลี่ยงและด้านการยอมให้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 7) ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการยอมให้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รัชนิวรรณ พวงวรินทร์ (2554, หน้า 73) ได้ศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 พบว่า 1) การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก คือ การประนีประนอม การผสมผสาน และการยอมตาม ตามลำดับ ระดับปานกลาง คือ การเอาชนะ และระดับน้อย คือ การหลีกเลี่ยง และการจัดการความขัดแย้งที่ผู้บริหารโรงเรียนเลือกใช้มากที่สุด เรียงตามลำดับ คือ การประนีประนอม การผสมผสาน การยอมตาม การเอาชนะ

และการหลีกเลี่ยง 2) แนวทางการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารโรงเรียน มีการระบุปัญหาความขัดแย้งที่ชัดเจน ศึกษาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัญหาที่ทำให้เกิดความขัดแย้งมีการวิเคราะห์สาเหตุ ใช้เหตุผล การสร้างความเชื่อมั่น และความศรัทธาของผู้บริหาร การใช้ประสบการณ์ในการทำงาน มีการกระจายอำนาจ การตัดสินใจ รวมถึงการประสานความร่วมมือกันของทุกฝ่ายทั้งในและนอกโรงเรียน

พัชราภรณ์ กุลบุตร (2555, หน้า 38-39) ได้ศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งแบบการร่วมมือ มากที่สุด รองลงมาคือ การประนีประนอม การยอมให้ การหลีกเลี่ยงและการเอาชนะ 2) ปัญหาที่พบมากในการจัดการความขัดแย้ง คือ ความขัดแย้งระหว่างบุคลากร การแบ่งพรรคแบ่งพวกของผู้ร่วมงาน วิธีการจัดการความขัดแย้งที่ประสบความสำเร็จ คือ พูดคุยทำความเข้าใจ วางแผน ปรับแนวคิดด้วยเหตุผล และคุณธรรม ส่วนข้อเสนอแนะในการจัดการความขัดแย้ง คือ การรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

มนัญญา อุดรินทร์ (2555, หน้า 72-73) ได้ศึกษาพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งวิธี การเอาชนะอยู่ในระดับต่ำ ส่วนวิธีอื่นอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งไม่แตกต่างกัน 3) ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งต่างกันในวิธีการเอาชนะ และการยอมให้ เพื่อพิจารณารายคู่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 0-5 ปี กับผู้บริหาร ที่มีประสบการณ์ 11 ปี ขึ้นไปมีพฤติกรรมความขัดแย้งแตกต่างกัน ส่วนวิธีการร่วมมือ วิธีการประนีประนอม และวิธีการหลีกเลี่ยงมีพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งไม่แตกต่างกัน 4) ผู้บริหารสถานศึกษา ที่บริหารงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งต่างกันในวิธีการหลีกเลี่ยง และการยอมให้ ส่วนวิธีการเอาชนะ การร่วมมือ และการประนีประนอมมีพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งไม่แตกต่างกัน

ธนวัฒน์ จรรย์เสงี่ยม (2555, หน้า 51) ได้ศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 พบว่า ผู้บริหารเลือกใช้รูปแบบการบริหารความขัดแย้งแบบการประนีประนอมเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งนับว่าผู้บริหารเป็นผู้มีใจเป็นกลางมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เพราะการบริหารความขัดแย้งรูปแบบการประนีประนอมเป็นวิธีช่วยให้ทั้งสองฝ่ายลดความต้องการของตนเอง จนสามารถนำไปสู่

ข้อตกลงร่วมกันได้ นอกจากรูปแบบการบริหารความขัดแย้งแบบประนีประนอม ยังมีรูปแบบวิธีแบบการยอมให้ รูปแบบการหลีกเลี่ยง และรูปแบบการเอาชนะ ซึ่งการที่ผู้บริหารใช้วิธีการใดการหนึ่ง เพื่อประโยชน์ในสูงสุดขององค์กร โดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยเช่นกัน

เอ็อมพร บุญเกิด (2558, หน้า 46-47) ได้ศึกษาพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่าด้านความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการยอมให้ ส่วนด้านการหลีกเลี่ยงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการประนีประนอมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการหลีกเลี่ยงโดยรวม อยู่ในระดับกลาง และด้านการยอมให้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

งานวิจัยต่างประเทศ

Hoover (1990, อ้างอิงใน จิรารัตน์ เขียนรูปครุฑ, 2558, หน้า 57) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการจัดการกับความขัดแย้งระดับความขัดแย้งและบรรยากาศขององค์การในโรงเรียนมัธยมศึกษาผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่สำคัญที่ก่อให้เกิดสภาพแวดล้อม ในโรงเรียนดีขึ้นคือ สภาพโรงเรียนที่มีบรรยากาศแบบเปิดเผยเป็นกันเองการแก้ปัญหาความขัดแย้งบนพื้นฐานของความเข้าใจและประนีประนอมช่วยลดสภาพความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเป็นอย่างดี

Henkin (1999, อ้างอิงใน จิรารัตน์ เขียนรูปครุฑ, 2558, หน้า 57) ได้ศึกษาเกี่ยวกับยุทธวิธีการจัดการความขัดแย้งของครูใหญ่ในโรงเรียนที่บริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจากโรงเรียนขนาดใหญ่ในเมืองอูบาน (Large Urban Schools) โดยศึกษาถึงยุทธวิธีการจัดการความขัดแย้งของครูใหญ่และพฤติกรรมของครูใหญ่ในการแก้ปัญหาความขัดแย้งพบว่า ผู้บริหารให้ยุทธวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบร่วมมือร่วมใจ (Collaborative) และแบบผสมผสานหรือบูรณาการในการแก้ปัญหา (Integrative problem solving)

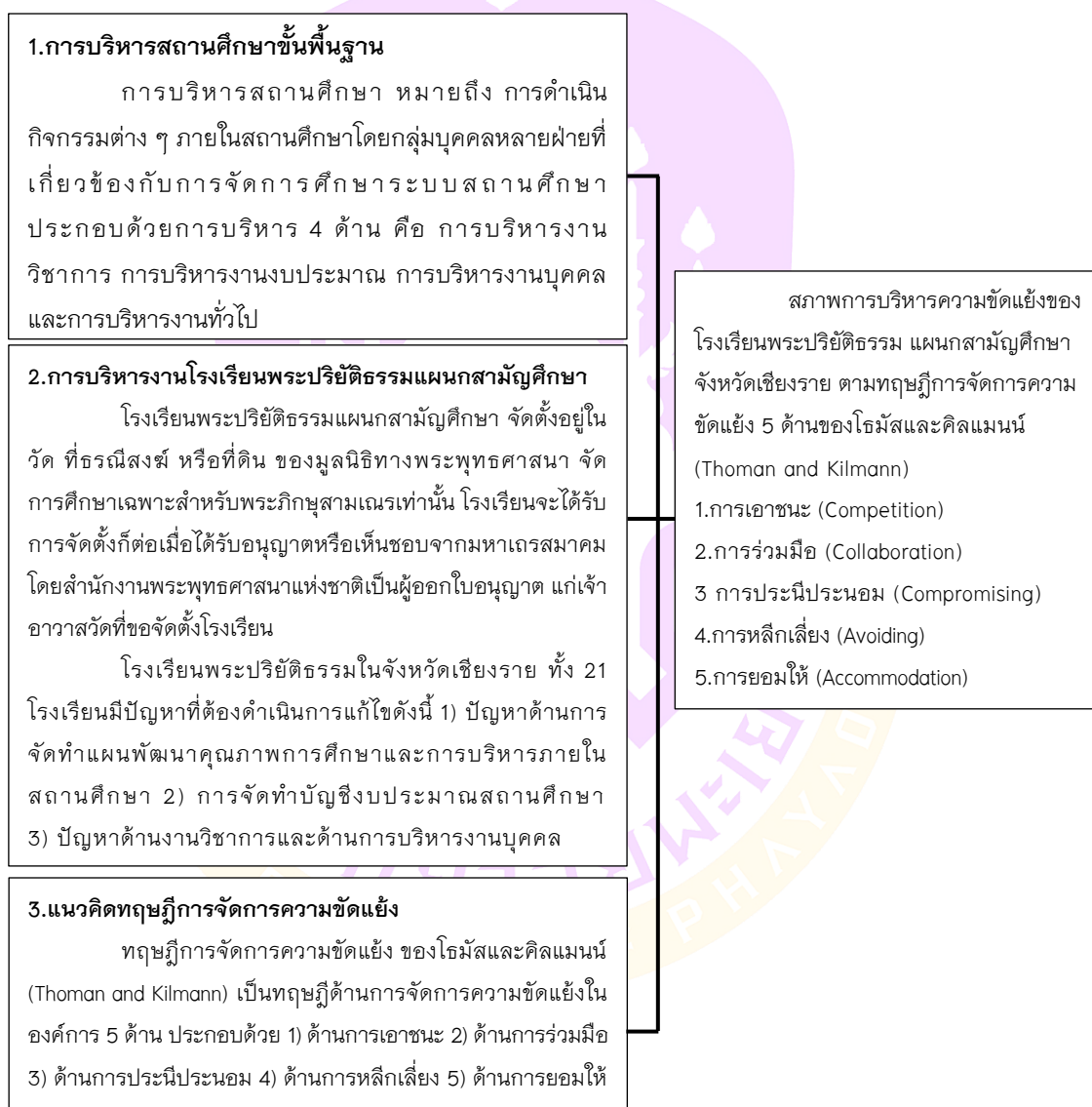
Melamed and Reiman (2000, อ้างอิงใน จิรารัตน์ เขียนรูปครุฑ, 2558, หน้า 57) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความร่วมมือและการแก้ปัญหาความขัดแย้งในการจัดการศึกษา โดยทำการศึกษาในสถานศึกษาระดับสูง (High Schools) จากนักศึกษาและผู้ปกครองนักศึกษา ผู้มีส่วนร่วมพบว่าความต้องการทางด้านพื้นฐานเป็นต้นเหตุของความขัดแย้งมากที่สุด สถานศึกษาต้องจัดให้มีการประชุมเพื่อให้ทราบข้อมูลพื้นฐานและความต้องการของผู้ปกครอง ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อร่วมมือกันแก้ปัญหาความขัดแย้งและจัดการศึกษาให้ตอบสนองกับ ความต้องการของนักศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าความขัดแย้งระหว่างบุคคล เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้เสมอและปรากฏในทุกหน่วยงานองค์การ โดยเฉพาะความขัดแย้งในการทำงานอันเกิดจากสภาวะทางด้านอารมณ์ จิตใจ รูปแบบการทำงาน ระเบียบที่แตกต่าง กัน การแบ่งปันทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างไม่เท่าเทียม ก่อให้เกิดความขัดแย้งได้ทั้งสิ้น ความขัดแย้งในองค์การเป็นทั้งผลดีและผลเสีย ผู้บริหารที่สามารถบริหารความ ขัดแย้ง ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพกับสาเหตุของปัญหา สถานการณ์ ความขัดแย้ง ที่เกิดขึ้น ก็จะส่งผลดีต่อองค์การ และหากไม่สามารถรับมือหรือแก้ไขปัญหาคความขัดแย้ง ที่เกิดขึ้นได้นั้นก็จะส่งผลเสียต่อองค์การได้เช่นกัน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสภาพบริหาร ความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ในวิธีการบริหาร ความขัดแย้งตามกรอบทฤษฎีของ โทมัส และคิลแมนน์ (Thomas and Kilmann, 1978, อ้างอิงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2540, หน้า 104-105) ในวิธีการด้านการเอาชนะ ด้านการร่วมมือ ด้านการประนีประนอม ด้านการหลีกเลี่ยง และด้านการยอมให้ เพื่อนำผลการศึกษา เป็นแนวทางที่ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมนำไปใช้ ในการบริหารความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียน อันจะนำไปสู่การบริหารงานสถานศึกษา และการจัดการภายในองค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับสภาพการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษา โดยใช้ทฤษฎีการจัดการความขัดแย้งของโธมัสและคิลแมนน์ (Thoman and Kilmann) มากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพ



ภาพ 2 แสดงภาพกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาสภาพการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย และข้อเสนอแนะการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม ซึ่งผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครู และ เจ้าหน้าที่ จำนวน 21 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ปีการศึกษา 2560 จำนวน 349 รูป/คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู และ เจ้าหน้าที่จำนวน 21 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ปีการศึกษา 2560 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, อ้างอิงใน กาญจนนา วัฒมาญ, 2545, หน้า 229) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จำนวน 186รูป/คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) ดังแสดงในตาราง 3 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ตาราง 2 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ลำดับที่	สถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	โรงเรียนชยาภิวัฒน์วิทยา	22	12
2	โรงเรียนพุทธชินวงศ์วิทยา	32	17
3	โรงเรียนโสภณจริยธรรมวิทยา	16	8
4	โรงเรียนวัดเจติยชลวงวิทยา	18	9
5	โรงเรียนวัดอัมมาตย์วิทยา	20	11

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับที่	สถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
6	โรงเรียนศรีรังไต้วิทยา	18	10
7	โรงเรียนวัดวิเชตรมณี	13	8
8	โรงเรียนวัดสันหนองบัววิทยา	17	9
9	โรงเรียนวัดป่าตาลใต้	23	12
10	โรงเรียนไชยสถานวิทยา	13	8
11	โรงเรียนพุทธศาสตร์ศึกษา	12	6
12	โรงเรียนวัดแม่คำวิทยา	13	8
13	โรงเรียนบุญเรืองวิทยา	12	6
14	โรงเรียนเวียงชัยพิทยา	18	9
15	โรงเรียนวัดฝิ่งหมื่นวิทยา	20	11
16	โรงเรียนวัดหมีนพุทธวิทยา	12	6
17	โรงเรียนเวียงแก่นวิทยา	10	5
18	โรงเรียนวัดแก่นเหนือวิทยา	14	7
19	โรงเรียนหนองบัวพิทยา	14	7
20	โรงเรียนพระธาตุเวียงฮ่อปริยัติศึกษา	15	8
21	โรงเรียนวัดดงชัยพิทยา	17	9
รวม		349	186

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา นี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น ตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งถามเกี่ยวกับเพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งที่ปฏิบัติในโรงเรียนเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารความขัดแย้งโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ตามกรอบแนวคิดวิธีการจัดการความขัดแย้งของ Thomas and Kilmann (1978, อ้างอิงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2540, หน้า 108-109) โดยสังเคราะห์ แบบสอบถามจากงานวิจัยของ (จิรารัตน์ เขียนรูปครุฑ, 2558, หน้า 103-108; ศุภากร เมฆขยาย, 2550, หน้า 92-105; เอื้อมพร บุญเกิด, 2558, หน้า 62-67) เพื่อวัดระดับสภาพ

การบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านการเอาชนะ ด้านการร่วมมือ ด้านการประนีประนอม ด้านการหลีกเลี่ยง และด้านการยอมให้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับของลิเคอร์ท์ (Liker's Five Rating Scale) จำนวนข้อคำถาม มี 50 ข้อ กำหนดเกณฑ์ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง การดำเนินงานบริหารความขัดแย้งระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การดำเนินงานบริหารความขัดแย้งระดับมาก

3 หมายถึง การดำเนินงานบริหารความขัดแย้งระดับปานกลาง

2 หมายถึง การดำเนินงานบริหารความขัดแย้งมีระดับน้อย

1 หมายถึง การดำเนินงานบริหารความขัดแย้งระดับน้อยที่สุด

จากนั้นกำหนดเกณฑ์การแปลผลวิเคราะห์เพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วง โดยใช้เกณฑ์ของ (John, 1983, อ้างอิงใน กาญจนา วัฒมาญ, 2545, หน้า 166) ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50–5.00 หมายถึง การดำเนินงานบริหารความขัดแย้งระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50–4.49 หมายถึง การดำเนินงานบริหารความขัดแย้งระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50–3.49 หมายถึง การดำเนินงานบริหารความขัดแย้งระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50–2.49 หมายถึง การดำเนินงานบริหารความขัดแย้งระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.49 หมายถึง การดำเนินงานบริหารความขัดแย้งระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายเปิด (Open end) ที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา แบบรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนและนำมาใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมการบริหารและการจัดการความขัดแย้งของการบริหารโรงเรียน คือ 1) ด้านการเอาชนะ 2) ด้านการร่วมมือ 3) ด้านการประนีประนอม 4) ด้านการหลีกเลี่ยง 5) ด้านการยอมให้
3. ผู้ศึกษาสร้างแบบสอบถามจากข้อมูลที่รวบรวมทั้งหมด ให้ครอบคลุม สภาพการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบเสนอแนะ แก้ไขเนื้อหา และการใช้ภาษา

4. นำแบบสอบถามฉบับที่ปรับปรุงจากข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา สอบถามความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความสมบูรณ์และความครอบคลุมของเนื้อหา และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ดังนี้

ข้อคำถามแต่ละข้อมีความสอดคล้องหรือไม่ มีเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อรายการสอดคล้องกับนิยาม ตัวแปรที่ศึกษา

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อรายการสอดคล้องกับนิยาม ตัวแปรที่ศึกษา

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อรายการไม่สอดคล้องกับนิยาม ตัวแปรที่ศึกษา

แล้วนำมาหาค่าเฉลี่ย เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00

5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่ประชากรที่ใช้ในการศึกษาแต่มีคุณลักษณะคล้ายคลึงกันได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 30 คน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย-พะเยา เขต 36 แล้วนำผลการตอบแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับเท่ากับ 0.82

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาดำเนินการ ดังนี้

1. ขอลงหนังสือจากประธานกรรมการการบริหารหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย เพื่อขอความร่วมมือจากครูและเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษาตอบแบบสอบถาม
2. ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอความร่วมมือผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย เป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลของแต่ละโรงเรียน
3. การเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ผู้ศึกษารวบรวมแบบสอบถามภายในที่กำหนดและได้รับแบบสอบถาม คือ จำนวน 186 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
4. นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ตามขั้นดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่และค่าร้อยละ นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย
2. วิเคราะห์ข้อมูลสภาพการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงรายโดยนำมาหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) นำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบของตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ
3. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการจัดการความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ผู้ศึกษานำมาจัดกลุ่มของคำตอบ แล้วเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยาย
4. การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการศึกษาคำตอบ วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาได้แก่

4.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

$$\text{สูตร } P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็นร้อยละ

n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

- 4.2. วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective congruence Index-IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยหลักการโดยใช้สูตร การคำนวณ ดังนี้ (ชไมพร กาญจนกิจสกุล, 2556, หน้า 111)

$$\text{สูตร } IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและประเด็นที่ต้องการทราบ

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

4.3 สถิติที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาช (Cronbach) ดังนี้ (ชไมพร กาญจนกิจสกุล, 2556, หน้า 121)

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{S_x^2} \right\}$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาความเที่ยงของแบบสอบถาม

N แทน จำนวนข้อคำถาม

$\sum s_i^2$ แทน ความแปรปรวนของคะแนนของการตอบทีละข้อ

S_x^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนการตอบทั้งฉบับ



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาสภาพการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ผู้ศึกษาได้ศึกษาสภาพการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย และข้อเสนอแนะการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย



ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 3 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1) ชาย	139	74.70
2) หญิง	47	25.30
รวม	186	100.00
2. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
1) ปริญญาตรี	152	81.70
2) ปริญญาโท	34	18.30
รวม	186	100.00
3. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในโรงเรียน		
1) ครู	142	76.30
2) เจ้าหน้าที่	44	23.70
รวม	186	100.00

จากตาราง 3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 139 รูป/คน (ร้อยละ 74.70) และเพศหญิง จำนวน 47 คน (ร้อยละ 25.30) สำหรับระดับวุฒิการศึกษาศึกษาสูงสุด พบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษา ระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 81.70) และจบการศึกษา ระดับการศึกษาปริญญาโท (ร้อยละ 18.30) ส่วนตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในโรงเรียน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งครู (ร้อยละ 76.30) และตำแหน่งเจ้าหน้าที่ (ร้อยละ 23.70)

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาศาภาพการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
จังหวัดเชียงราย

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการบริหารความขัดแย้ง
ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย

ข้อ	รายการ	\bar{X}	S.D.	การดำเนินงานบริหาร ความขัดแย้ง
1	ด้านการเอาชนะ	3.38	0.25	ปานกลาง
2	ด้านการร่วมมือ	3.67	0.22	มาก
3	ด้านการประนีประนอม	3.86	0.17	มาก
4	ด้านการหลีกเลี่ยง	3.18	0.18	ปานกลาง
5	ด้านการยอมให้	3.97	0.23	มาก
เฉลี่ยรวม		3.61	0.12	มาก

จากตาราง 4 สภาพการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
จังหวัดเชียงราย พบว่าโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) เมื่อพิจารณารายด้าน
พบว่า ด้านการยอมให้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมา คือ ด้านการประนีประนอม
($\bar{X} = 3.86$) และด้านการร่วมมือ ($\bar{X} = 3.67$) ตามลำดับ ส่วนด้านการหลีกเลี่ยงมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.18$)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการบริหารความขัดแย้ง
ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย
ด้านการเอาชนะ

ข้อ	รายการ	\bar{X}	S.D	การดำเนินงาน
				บริหารความ ขัดแย้ง
1	ผู้บริหาร มีทางเลือกไว้ก่อนที่จะขอความคิดเห็น ด้านการบริหารงานจากครูในโรงเรียน	2.99	0.10	ปานกลาง
2	ผู้บริหาร พยายามผลักดันให้ครูอื่นยอมรับความ คิดเห็นของตน ในการบริหารงานโรงเรียน	2.72	0.76	ปานกลาง
3	ผู้บริหาร พยายามแสดงให้เห็นว่าวิธีการของ ตนนั้นมีเหตุผลและมีประโยชน์	3.91	0.88	มาก
4	ผู้บริหาร พยายามจะชักจูงให้ครู เชื่อว่าวิธีการ ของตนนั้นเป็นสิ่งที่ดีและถูกต้องที่สุด	2.15	0.56	น้อย
5	ผู้บริหาร ใช้ตำแหน่ง หน้าที่ในการจัดการความ ขัดแย้งที่เกิดขึ้นโดยเด็ดขาดในการบริหารงาน โรงเรียน	4.57	0.55	มากที่สุด
6	ผู้บริหาร พยายามทำตามวิธีการของตนเองจน สามารถแก้ไขปัญหา เมื่อเกิดความขัดแย้งด้าน การบริหารระหว่างครูในโรงเรียน	2.40	0.58	น้อย
7	ผู้บริหาร ใช้วิธีที่หลากหลายตามอำนาจหน้าที่ ของตนเองในการแก้ไขปัญหาด้านการบริหารใน โรงเรียน	4.52	0.67	มากที่สุด
8	ผู้บริหาร ใช้การข่มขู่ อ่างกฎระเบียบ เพียงเพื่อให้ ตนรู้สึกชนะและได้ประโยชน์เพียงอย่างเดียว ต่อ การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านการบริหาร จัดการในโรงเรียน	3.26	0.79	ปานกลาง

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	\bar{X}	S.D	การดำเนินงาน
				บริหารความ ขัดแย้ง
9	ผู้บริหาร แสดงพฤติกรรมที่เอาใจตนเองสูง โดยไม่สนใจความรู้สึกของครู เพื่อให้ตนเองเป็นฝ่ายชนะเพียงอย่างเดียวต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านการบริหารจัดการในโรงเรียน	2.97	1.03	ปานกลาง
10	ผู้บริหาร ใช้การตัดสินใจในการบริหารจัดการในโรงเรียนด้วยตนเอง โดยไม่รับฟังความคิดเห็นของครู มุ่งแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่เด็ดขาด เอาชนะเพียงอย่างเดียว	4.34	0.54	มาก
เฉลี่ยรวม		3.38	0.25	ปานกลาง

จากตาราง 5 สภาพการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านการเอาชนะ พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นโดยเด็ดขาดในการบริหารงานโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.57$) รองลงมา คือ ผู้บริหารใช้วิธีที่หลากหลายตามอำนาจหน้าที่ของตนเองในการแก้ปัญหาด้านการบริหารในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.52$) และผู้บริหารใช้การตัดสินใจในการบริหารจัดการในโรงเรียนด้วยตนเอง โดยไม่รับฟังความคิดเห็นของครู มุ่งแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่เด็ดขาดเอาชนะเพียงอย่างเดียว ($\bar{X} = 4.34$) ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารพยายามจะชักจูงให้ครูเชื่อว่าวิธีการของตนนั้นเป็นสิ่งที่ดีและถูกต้องที่สุดมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.15$)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการบริหารความขัดแย้ง
ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย
ด้านการร่วมมือ

ข้อ	รายการ	\bar{X}	S.D	การดำเนินงาน บริหารความ ขัดแย้ง
1	ผู้บริหาร พยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยตระหนักถึงความคิดเห็นที่แตกต่างในการ บริหารโรงเรียน	4.08	0.37	มาก
2	ผู้บริหารพยายามหาทางให้คู่กรณี ปรึกษาหารือกันจนทั้งสองฝ่ายพึงพอใจเมื่อ เกิดปัญหาความขัดแย้งในโรงเรียน	4.47	0.51	มาก
3	ผู้บริหารขอความร่วมมือจากครูในการแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการ บริหารงานโรงเรียน	3.91	0.88	มาก
4	ผู้บริหารแสวงหาความช่วยเหลือจากครูและ บุคคลภายนอกในการแก้ปัญหาการ บริหารงานโรงเรียน	2.37	0.78	น้อย
5	ผู้บริหาร ให้บุคคลภายในร่วมการแก้ไขปัญหา การบริหารงานโรงเรียน	2.43	0.88	น้อย
6	ผู้บริหาร พยายามให้บุคคลภายนอกได้มีส่วน รับรู้ปัญหาการบริหาร เพื่อร่วมมือกัน แก้ปัญหาให้สำเร็จ	2.47	1.12	น้อย
7	ผู้บริหาร พิจารณาแก้ปัญหาการบริหารงานที่ เกิดขึ้นกับครูในโรงเรียนโดยตรงไปตรงมา	4.18	0.52	มาก
8	ผู้บริหาร พยายามที่จะแก้ไขปัญหาคความ ขัดแย้งในการบริหารงานโรงเรียนให้มีความ กระจ่างและโปร่งใส	4.31	0.60	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	\bar{X}	S.D	การดำเนินงาน
				บริหารความ ขัดแย้ง
9	ผู้บริหาร พยายามหาทางแก้ไขปัญหาความ ขัดแย้งด้านการบริหารงานในโรงเรียนด้วย วิธีการอ้อมๆ	4.34	0.54	มาก
10	ผู้บริหาร พยายามหาแนวทาง การแก้ไขปัญหา การบริหารงานในโรงเรียนและความขัดแย้ง ระหว่างครูให้เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม	4.19	0.67	มาก
เฉลี่ยรวม		3.67	0.22	มาก

จากตาราง 6 สภาพการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านการร่วมมือ พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารพยายามหาทางให้คู่กรณีปรึกษาหารือกันจนทั้งสองฝ่ายพึงพอใจเมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.47$) รองลงมา คือ ผู้บริหารพยายามหาทางแก้ไขปัญหา ความขัดแย้งด้านการบริหารงานในโรงเรียนด้วยวิธีการอ้อมๆ ($\bar{X} = 4.43$) และผู้บริหารพยายามที่จะแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในการบริหารงานโรงเรียนให้มีความกระฉับและโปร่งใส ($\bar{X} = 4.31$) ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารแสวงหาความช่วยเหลือจากครู และบุคคลภายนอกในการแก้ปัญหการบริหารงานโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.37$)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการบริหารความขัดแย้ง
ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย
ด้านการประนีประนอม

ข้อ	รายการ	\bar{X}	S.D	การดำเนินงาน
				บริหารความ ขัดแย้ง
1	ผู้บริหาร พยายามหาวิธีการแก้ปัญหาความ ขัดแย้งระหว่างความเห็นของตนกับความเห็น ของครูในการแก้ปัญหาความขัดแย้งในการ บริหารงานโรงเรียน	4.11	0.41	มาก
2	ผู้บริหาร มุ่งให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายได้ประโยชน์ และหาวิธีร่วมกันในการแก้ไขปัญหาคความ ขัดแย้งในโรงเรียน	4.57	0.55	มากที่สุด
3	ผู้บริหาร ยอมรับฟังครูในบางประเด็นปัญหาที่ เกิดขึ้น เพื่อหาข้อยุติร่วมกันในการแก้ไขความ ขัดแย้งในการบริหารของโรงเรียน	4.02	0.54	มาก
4	ผู้บริหาร พยายามใช้วิธีถนอมน้ำใจของครูเพื่อ แก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในการบริหารโรงเรียน	4.32	0.54	มาก
5	ผู้บริหาร พยายามให้บุคคลภายนอกเข้ามาไกล่ เกลี่ย และยุติปัญหาคความขัดแย้งในการบริหาร โรงเรียน	2.32	0.87	น้อย
เฉลี่ยรวม		3.86	0.17	มาก

จากตาราง 7 สภาพการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านการประนีประนอม พบว่าโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหาร มุ่งให้คู่กรณีทั้งสองฝ่าย
ได้ประโยชน์และหาวิธีร่วมกันในการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด
($\bar{X} = 4.57$) รองลงมา คือ ผู้บริหารพยายามใช้วิธีถนอมน้ำใจของครูเพื่อแก้ไขปัญหาค
ความขัดแย้งในการบริหารโรงเรียน ($\bar{X} = 4.32$) และ ผู้บริหารพยายามหาวิธีการแก้ปัญหา

ความขัดแย้งระหว่างความเห็นของตนกับความเห็นของครูในการแก้ปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงานโรงเรียน ($\bar{X} = 4.11$) ตามลำดับส่วนผู้บริหารพยายามให้บุคคลภายนอกเข้ามาไกล่เกลี่ย และยุติปัญหาความขัดแย้งในการบริหารโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.32$)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านการหลีกเลี่ยง

ข้อ	รายการ	\bar{X}	S.D	การดำเนินงาน บริหารความ ขัดแย้ง
1	ผู้บริหาร พยายามหลีกเลี่ยงในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงานโรงเรียน	2.72	0.76	น้อย
2	ผู้บริหาร หลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นที่จะนำไปสู่การขัดแย้งระหว่างครูในการบริหารงานโรงเรียน	4.14	0.39	มาก
3	ผู้บริหาร มอบหมายให้บุคคลภายนอกรับผิดชอบแทนตนในการแก้ปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงานโรงเรียน	2.15	0.56	น้อย
4	ผู้บริหาร พยายามหาแนวทางผลัดผ่อนในการแก้ปัญหาความขัดแย้งในโรงเรียน จนกว่าจะมีวิธีการ ที่เหมาะสม	3.89	0.49	มาก
5	ผู้บริหาร ใช้วิธีการปล่อยเวลาการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ไว้เป็นระยะเวลาเวลานาน เพื่อให้ปัญหาที่เกิดขึ้นคลี่คลาย บางลง	3.08	0.62	ปานกลาง
6	ผู้บริหาร พยายามลดความขัดแย้งในการบริหารจัดการโดยไม่นำมาเป็นที่วิตกกังวลของครูในโรงเรียน	3.70	0.75	มาก
7	ผู้บริหาร พยายามใช้วิธีหลีกเลี่ยง การบริหารงานในสิ่งที่ตนไม่ชอบและไม่สปรารถน	3.43	1.06	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	\bar{X}	S.D	การดำเนินงาน
				บริหารความ ขัดแย้ง
8	ผู้บริหาร พยายามใช้วิธีหลีกเลี่ยงให้ครูเข้า พบเมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งด้านการ บริหารจัดการในโรงเรียน	3.31	0.58	มาก
9	ผู้บริหาร ปฏิเสธการแก้ไขปัญหาความ ขัดแย้ง ระหว่างครู โดยวิธีหลีกเลี่ยง โดย เชื่อว่ายังไม่ถึงเวลาที่เหมาะสมในการแก้ไข ปัญหา	3.04	0.80	ปานกลาง
10	ผู้บริหาร แสดงพฤติกรรมว่าตนเองอยู่ เหนือปัญหาความขัดแย้ง และเฉื่อยชาใน การแก้ไขปัญหาในการบริหารจัดการของ โรงเรียน โดยเชื่อว่าความขัดแย้งจะหมดลง ได้เอง	2.40	0.58	น้อย
เฉลี่ยรวม		3.18	0.18	ปานกลาง

จากตาราง 8 สภาพการบริหารหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านการหลีกเลี่ยง พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ย
อยู่ใน ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการแสดง
ความคิดเห็นที่จะนำไปสู่การขัดแย้งระหว่างครูในการบริหารงานโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
($\bar{X} = 4.14$) รองลงมา คือ ผู้บริหารพยายามหาแนวทางผ่อนผันในการแก้ปัญหาคความขัดแย้ง
ในโรงเรียนจนกว่าจะมีวิธีการที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.89$) และผู้บริหารพยายามลดความขัดแย้ง
ในการบริหารจัดการโดยไม่นำมาเป็นที่วิตกกังวลของครูในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.70$) ตามลำดับ
ส่วนผู้บริหารมอบหมายให้บุคคลภายนอก รับผิดชอบแทนตนในการแก้ปัญหาคความขัดแย้ง
ในการบริหารงานโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.15$)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการบริหารความขัดแย้ง
ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย
ด้านการยอมให้

ข้อ	รายการ	\bar{X}	S.D	การดำเนินงาน บริหารความ ขัดแย้ง
1	ผู้บริหาร พยายามรับฟังถึงวัตถุประสงค์หรือ ความพอใจของครูทุกฝ่ายอื่น เมื่อเกิดปัญหา ความขัดแย้งในการบริหารจัดการ โดยใช้ วิธีการเจรจาและพูดคุยทั้งสองฝ่าย	4.03	0.20	มาก
2	ผู้บริหาร ยอมเสียสละ และอุทิศตนในการแก้ไข ปัญหาความขัดแย้ง และยอมตามความ ประสงค์ของครูในโรงเรียน เป็นบางครั้ง	4.24	0.73	มาก
3	ผู้บริหาร ยอมเสียสละ ความสุข และประโยชน์ ของตนเอง เพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการ บริหารจัดการโรงเรียน ให้มีปัญหาลดลงและ อุปสรรคน้อยที่สุด	4.28	1.07	มาก
4	ผู้บริหาร พยายามเน้นที่จะใช้วิธีการเจรจาใน การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง เพื่อให้ทุกฝ่าย เห็นพ้องต้องกันมากกว่าที่จะมุ่งให้ฝ่ายใดฝ่าย หนึ่งได้รับประโยชน์หรือเห็นต่าง	3.88	0.86	มาก
5	ผู้บริหาร พยายามที่จะรักษาน้ำใจของครู และ แก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการบริหารจัดการ โรงเรียนให้ทุกฝ่ายได้ประโยชน์และยุติปัญหา ร่วมกัน	3.97	0.92	มาก
6	ผู้บริหาร พยายามทำตามความคิดเห็นของครู และบุคคลภายนอก ถ้าเห็นว่าเป็นประโยชน์ ต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการบริหาร จัดการโรงเรียน	2.72	0.71	ปานกลาง

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	\bar{X}	S.D	การดำเนินงาน บริหารความ ขัดแย้ง
7	ผู้บริหาร พยายามรักษาน้ำใจและสัมพันธ์ภาพระหว่างตนเองและครู เมื่อต้องแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในการบริหารจัดการโรงเรียน	4.23	0.50	มาก
8	ผู้บริหาร พยายามรักษาน้ำใจของครู เพื่อไม่ให้เกิดความหมางใจ เมื่อต้องแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในการบริหารจัดการโรงเรียน	4.19	0.67	มาก
9	ผู้บริหาร พยายามแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งของครู เมื่อเกิดการทะเลาะกันในที่ประชุม โดยวิธียอมเปลี่ยนเรื่องหรือประเด็นที่สร้างปัญหาคความขัดแย้งในโรงเรียน	4.09	0.28	มาก
10	ผู้บริหาร ยอมปล่อยให้เวลาผ่านไปเอง เมื่อไม่สามารถแก้ปัญหาคความขัดแย้งในการบริหารจัดการในโรงเรียน	3.26	0.81	ปานกลาง
11	ผู้บริหาร ยอมให้โอกาสครูเพื่อแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในการบริหารจัดการโรงเรียน ร่วมกันโดยไม่ให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดรู้สึกเสียประโยชน์ หรือรู้สึกแพ้ชนะในประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น	4.37	0.55	มาก
12	ผู้บริหาร ใช้วิธีการชักจูงให้อีกฝ่ายให้อภัย คู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่ง ด้วยการเสนอประโยชน์ ให้ทุกฝ่ายได้รับการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้ง ร่วมกันในการบริหารจัดการโรงเรียน	4.13	0.49	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	\bar{X}	S.D	การดำเนินงาน
				บริหารความ ขัดแย้ง
13	ผู้บริหาร เสียสละและยอมให้ครูทั้งสองฝ่าย เพื่อไม่ให้เกิดความบาดหมาง โดยไม่อ้างระเบียบหรือข้อบังคับมาใช้แก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในการบริหารจัดการโรงเรียน	4.05	0.57	มาก
14	ผู้บริหาร ยอมให้ครูแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการบริหารจัดการโรงเรียน รวมไปถึงให้ความสำคัญต่อครูทุกฝ่ายต่อการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ซึ่งส่งผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียน	4.08	0.45	มาก
15	ผู้บริหาร แสดงพฤติกรรมเห็นใจและยอมตามความต้องการของครูทั้งสองฝ่ายเมื่อเกิดปัญหาคความขัดแย้ง โดยไม่มีผลต่อการหน้าท้งการงานของครูในโรงเรียน	4.16	0.44	มาก
เฉลี่ยรวม		3.97	0.23	มาก

จากตาราง 9 สภาพการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านการยอมให้ พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหาร ยอมให้โอกาสครูเพื่อแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในการบริหารจัดการโรงเรียนร่วมกันโดยไม่ให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดรู้สึกเสียประโยชน์หรือรู้สึกแพ้ชนะในประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมา คือ ผู้บริหาร ยอมเสียสละและอุทิศตนในการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้ง และยอมตามความประสงค์ของครูในโรงเรียนเป็นบางครั้ง ($\bar{X} = 4.28$) และผู้บริหารยอมเสียสละ และอุทิศตนในการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้ง และยอมตามความประสงค์ของครูในโรงเรียน เป็นบางครั้ง ($\bar{X} = 4.24$) ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารพยายามทำตามความคิดเห็นของครูและบุคคลภายนอก ถ้าเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในการบริหารจัดการโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.72$)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
จังหวัดเชียงราย

ตาราง 10 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละข้อเสนอแนะการบริหารความขัดแย้ง
ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย
ด้านการเอาชนะ

ที่	แนวทาง	ความถี่	ร้อยละ
1	การบริหารจัดการโรงเรียนควรให้ทุกฝ่ายในโรงเรียนยึดถือระเบียบข้อบังคับของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และมีความยุติธรรมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างตรงไปตรงมา	43	46.74
2	การบริหารจัดการโรงเรียน หากเกิดปัญหาขึ้น ผู้บริหารควรให้คู่กรณี พุดคุยและปรับทัศนคติต่อกัน โดยมุ่งให้เห็นผลดี และผลเสียของความขัดที่เกิดขึ้นในโรงเรียน	26	28.26
3	การบริหารจัดการโรงเรียนควรสร้างค่านิยมที่ดีในองค์กร โดยนำหลักการบริหารอย่างมีส่วนร่วมมาปรับใช้	10	10.87
4	การบริหารจัดการโรงเรียน ควรปลูกจิตสำนึกให้รู้จักการให้อภัยและรู้จักใช้หลักพรหมวิหาร 4 มาปรับใช้	9	9.78
5	การบริหารจัดการโรงเรียนควรมีแผนการบริหารความเสี่ยงด้านต่าง ๆ และนำมาปรับใช้ในโรงเรียน	4	4.35
รวม		92	100.00

จากการศึกษาสภาพการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย จำนวน 186 รูปคน มีผู้ให้ข้อเสนอแนะการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านการเอาชนะ จำนวน 92 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 49.46

ตาราง 11 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละข้อเสนอแนะการบริหารความขัดแย้ง
ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย
ด้านการร่วมมือ

ที่	แนวทาง	ความถี่	ร้อยละ
1	การบริหารจัดการโรงเรียนควรตระหนักถึงการให้ความร่วมมือและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานให้มีเป้าประสงค์ของงานร่วมกัน	49	48.75
2	การบริหารจัดการโรงเรียนควรให้ทุกฝ่ายร่วมกันเสนอทางออกและวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนด้วยการพูดคุยและยอมให้ทุกฝ่ายมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น	21	26.25
3	การบริหารจัดการโรงเรียนควรบริหารงานแบบการกระจายอำนาจและให้ทุกฝ่ายได้มีโอกาสตัดสินใจในการบริหารงานและแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียน	12	15.00
4	การบริหารจัดการโรงเรียนควรสนับสนุนส่งเสริมให้คู่กรณีได้มีโอกาสปรับทัศนคติระหว่างกัน หรือรับผิดชอบโครงการและงานร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ให้ดียิ่งขึ้น	8	10.00
รวม		80	100.00

จากการศึกษาสภาพการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย จำนวน 186 รูปคน มีผู้ให้ข้อเสนอแนะการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านการร่วมมือ จำนวน 80 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 43.01

ตาราง 12 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละข้อเสนอแนะการบริหารความขัดแย้ง
ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย
ด้านการประนีประนอม

ที่	แนวทาง	ความถี่	ร้อยละ
1	การบริหารจัดการโรงเรียนควรสร้างความปรองดอง รักษาน้ำใจ ของผู้ร่วมงานและให้ความร่วมมือทุกฝ่าย เพื่อแก้ไขปัญหา	40	50.63
2	การบริหารจัดการโรงเรียนควรให้ทุกฝ่ายได้มีโอกาส แสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา แล้วพิจารณา ร่วมกัน ตามความเหมาะสม เพื่อแก้ไขความขัดแย้ง	21	26.58
3	การบริหารจัดการโรงเรียนควรให้คู่กรณีเห็นข้อดีข้อเสีย อันจากปัญหาความขัดแย้ง แล้วชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ ของการประนีประนอมในการยุติปัญหา	10	12.66
4	การบริหารจัดการโรงเรียน ผู้บริหารควรใช้หลักธรรม มาภิบาลในการแก้ไขปัญหาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทุก ระดับ โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และเห็นใจทุก ฝ่าย	8	10.13
รวม		79	100.00

จากการศึกษาสภาพการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย จำนวน 186 รูปคน มีผู้ให้ข้อเสนอแนะการบริหาร
ความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย
ด้านการประนีประนอม จำนวน 79 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 42.47

ตาราง 13 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละข้อเสนอแนะการบริหารความขัดแย้ง
ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย
ด้านการหลีกเลี่ยง

ที่	แนวทาง	ความถี่	ร้อยละ
1	การบริหารจัดการในโรงเรียน ควรหลีกเลี่ยงประเด็นที่จะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างครูหรือครูกับผู้บริหาร	41	44.56
2	การบริหารจัดการในโรงเรียน ควรคำนึงถึงประโยชน์ที่เกิดจากการหลีกเลี่ยงและมีความอดทนในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในโรงเรียนทุกด้าน	23	25.00
3	การบริหารจัดการในโรงเรียน ผู้บริหารควรศึกษาประเด็น และวิเคราะห์ข้อเท็จจริงของปัญหาความขัดแย้งอย่างรอบด้าน และร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหาทุกฝ่ายร่วมกัน โดยหลีกเลี่ยงประเด็นที่จะก่อให้เกิดความขัดแย้ง หรือสร้างปัญหาให้บานปลาย	16	17.39
4	การบริหารจัดการในโรงเรียนผู้บริหารต้องรักษาความลับและรู้จักการแก้ไขปัญหาอย่างละมุนละม่อม	12	13.04
รวม		92	100.00

จากการศึกษาสภาพการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย จำนวน 186 รูปคน มีผู้ให้ข้อเสนอแนะการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านการหลีกเลี่ยง จำนวน 92 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 49.46

ตาราง 14 แสดงความถี่และค่าร้อยละข้อเสนอแนะการบริหารความขัดแย้ง
ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย
ด้านการยอมให้

ที่	แนวทาง	ความถี่	ร้อยละ
1	การบริหารจัดการในโรงเรียนผู้บริหารควรรู้จักที่จะยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบ้างในบางประเด็น เพื่อประโยชน์สูงสุดในการบริหารโรงเรียน	42	42.86
2	การบริหารจัดการในโรงเรียนผู้บริหารต้องชักจูงให้ทั้งสองฝ่ายที่เกิดความขัดแย้งยอมรับและให้อภัยต่อกัน	22	22.45
3	การบริหารจัดการในโรงเรียนผู้บริหารควรนำหลักการบริหารอย่างมีส่วนร่วมมาปรับใช้ เพื่อลดปัญหาความขัดแย้ง	15	15.31
4	การบริหารจัดการในโรงเรียนผู้บริหารควรสร้างจิตสำนึกให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน รู้จักยอมรับความถูกต้องและใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการอยู่ร่วมกันในโรงเรียน	11	11.22
5	การบริหารจัดการในโรงเรียน ควรรู้จักการยอมให้และยอมแพ้ในบางครั้งเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ในโรงเรียน โดยใช้หลักสันติวิธี และส่งเสริมให้เกิดกัลยาณมิตรในการบริหารจัดการของโรงเรียน	8	6.16
รวม		98	100.00

จากการศึกษาสภาพการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย จำนวน 186 รูปคน มีผู้ให้ข้อเสนอแนะการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านการยอมให้ จำนวน 98 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 52.68

บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาสภาพการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย และ 2) เพื่อหาข้อเสนอแนะการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นครูและเจ้าหน้าที่ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ปีการศึกษา 2560 จำนวน 186 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีการสรุปการอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

1. สภาพการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย พบว่า โดยภาพรวมมีการบริหารความขัดแย้งระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการยอมให้มีการดำเนินงานบริหารความขัดแย้งระดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการประนีประนอม และด้านการร่วมมือ ตามลำดับ ส่วนด้านการหลีกเลี่ยง มีการดำเนินงานบริหารความขัดแย้งระดับต่ำ

1.1 ด้านการเอาชนะ พบว่า โดยภาพรวมมีการดำเนินงานบริหารความขัดแย้งระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นโดยเด็ดขาดในการบริหารงานโรงเรียน มีการดำเนินงานบริหารความขัดแย้งระดับสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารใช้วิธีที่หลากหลายตามอำนาจหน้าที่ของตนเอง ในการแก้ปัญหาด้านการบริหารในโรงเรียน และผู้บริหารพยายามจะชักจูงให้ครูเชื่อว่าวิธีการของตนนั้นเป็นสิ่งที่ดีและถูกต้องที่สุดมีการดำเนินงานบริหารความขัดแย้งระดับต่ำสุด

1.2 ด้านการร่วมมือ พบว่า โดยภาพรวมมีการดำเนินงานบริหารความขัดแย้งระดับระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารพยายามหาทางให้คู่กรณีปรึกษาหารือกันจนทั้งสองฝ่ายพึงพอใจเมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งในโรงเรียน มีการดำเนินงานบริหาร

ความขัดแย้งระดับสูงสุดรองลงมา คือ ผู้บริหารพยายามหาทางแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งด้านการบริหารงานในโรงเรียนด้วยวิธีการอ้อมๆ และส่วนผู้บริหารแสวงหาความช่วยเหลือจากครูและบุคคลภายนอกในการแก้ไขปัญหาการบริหารงานโรงเรียน มีการดำเนินงานบริหารความขัดแย้งระดับต่ำสุด

1.3 ด้านการประนีประนอม พบว่า โดยภาพรวมมีการดำเนินงานบริหารความขัดแย้งระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมุ่งให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายได้ประโยชน์และหาวิธีร่วมกันในการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในโรงเรียนมีการดำเนินงานบริหารความขัดแย้งระดับสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหาร พยายามใช้วิธีถนอมน้ำใจของครูเพื่อแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในการบริหารโรงเรียน และ ผู้บริหารพยายามให้บุคคลภายนอกเข้ามาไกล่เกลี่ยและยุติปัญหาคความขัดแย้งในการบริหารโรงเรียน มีการดำเนินงานบริหารความขัดแย้งระดับต่ำสุด

1.4 ด้านการหลีกเลี่ยง โดยรวมมีการดำเนินงานบริหารความขัดแย้งระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นที่จะนำไปสู่การขัดแย้งระหว่างครูในการบริหารงานโรงเรียน มีการดำเนินงานบริหารความขัดแย้งระดับสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารพยายามหาแนวทางผัดผ่อนในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ในโรงเรียน จนกว่าจะมีวิธีการ ที่เหมาะสม และผู้บริหารมอบหมายให้บุคคลภายนอก รับผิดชอบแทนตนในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงานโรงเรียน มีการดำเนินงานบริหารความขัดแย้งระดับต่ำสุด

1.5 ด้านการยอมให้ โดยภาพรวมมีการดำเนินงานบริหารความขัดแย้งระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารยอมให้โอกาสครูเพื่อแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในการบริหารจัดการโรงเรียนร่วมกันโดยไม่ให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดรู้สึกเสียประโยชน์ หรือรู้สึกแพ้ชนะในประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น มีการดำเนินงานบริหารความขัดแย้งระดับสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารยอมเสียสละและอุทิศตนในการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้ง และยอมตามความประสงค์ของครูในโรงเรียน เป็นบางครั้ง และผู้บริหารพยายามทำตามความคิดเห็นของครูและบุคคลภายนอก ถ้าเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในการบริหารจัดการโรงเรียน มีการดำเนินงานบริหารความขัดแย้งระดับต่ำสุด

2. ข้อเสนอแนะแนวการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สรุปผลได้ ดังนี้

2.1 ด้านการเอาชนะ มีข้อเสนอแนะที่สำคัญดังนี้ การบริหารจัดการโรงเรียนควรให้ทุกฝ่ายในโรงเรียนยึดถือระเบียบข้อบังคับของสำนักงานพระพุทธศาสนา

และมีความยุติธรรมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยตรงไปตรงมา การบริหารจัดการโรงเรียน หากเกิดปัญหาขึ้น ผู้บริหารควรให้คู่กรณี พุดคุยและปรับทัศนคติต่อกัน โดยมุ่งให้เห็นผลดี และผลเสียของความขัดที่เกิดขึ้นในโรงเรียน และการบริหารจัดการโรงเรียน ควรจะมีแผนการบริหาร ความเสี่ยงด้านต่าง ๆ และนำมาปรับใช้ในโรงเรียน

2.2 ด้านการร่วมมือ มีข้อเสนอแนะที่สำคัญดังนี้ การบริหารจัดการโรงเรียน ควรตระหนักถึงการให้ความร่วมมือและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานให้มี เป้าประสงค์ของงานร่วมกัน การบริหารจัดการโรงเรียนควรให้ทุกฝ่ายร่วมกันเสนอทางออก และวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนด้วยการพูดคุยและยอมให้ทุกฝ่ายมีโอกาสได้แสดง ความคิดเห็น และการบริหารจัดการโรงเรียนควรสนับสนุนส่งเสริมให้คู่กรณีได้มีโอกาสปรับ ทัศนคติระหว่างกัน หรือรับผิดชอบโครงการและงานร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ให้ดียิ่งขึ้น

2.3 ด้านการประนีประนอม มีข้อเสนอแนะที่สำคัญดังนี้ การบริหารจัดการ โรงเรียนควรสร้างความปรองดอง รักษาหัวใจ ของผู้ร่วมงานและให้ความร่วมมือทุกฝ่าย เพื่อแก้ไขปัญหา การบริหารจัดการโรงเรียนควรให้ทุกฝ่ายได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ในการแก้ไขปัญหา แล้วพิจารณาร่วมกัน ตามความเหมาะสม เพื่อแก้ไขความขัดแย้ง และการบริหารจัดการโรงเรียนผู้บริหารควรใช้หลักธรรมาภิบาลในการแก้ไขปัญหา ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และเห็นใจทุกฝ่าย

2.4 ด้านการหลีกเลี่ยง มีข้อเสนอแนะที่สำคัญดังนี้ การบริหารจัดการในโรงเรียน ควรหลีกเลี่ยงประเด็นที่จะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างครูหรือครูกับผู้บริหาร การบริหาร จัดการในโรงเรียน ควรคำนึงถึงประโยชน์ที่เกิดจาก การหลีกเลี่ยงและมีความอดทน ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในโรงเรียนทุกด้าน และการบริหารจัดการในโรงเรียนผู้บริหาร ต้องรักษาความลับและรู้จักการแก้ไขปัญหาอย่างละมุนละม่อม

2.5 ด้านการยอมให้ มีข้อเสนอแนะที่สำคัญดังนี้ การบริหารจัดการในโรงเรียน ผู้บริหาร ควรรู้จักที่จะยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบ้างในบางประเด็น เพื่อประโยชน์สูงสุดในการบริหารโรงเรียน การบริหารจัดการในโรงเรียนผู้บริหารต้องซักจูงให้ทั้งสองฝ่าย ที่เกิดความขัดแย้งยอมรับและให้อภัยต่อกัน และการบริหารจัดการในโรงเรียนควรรู้จักการยอมให้ และยอมแพ้ในบางครั้งเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ในโรงเรียน โดยใช้หลักสันติวิธี และส่งเสริมให้เกิดกัลยาณมิตรในการบริหารจัดการของโรงเรียน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง สภาพการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. สภาพการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมมีระดับสภาพการจัดการความขัดแย้งอยู่ในระดับมาก ที่ปรากฏผลเช่นนี้เป็นอาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารยอมให้ออกาสครูเพื่อแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในการบริหารจัดการโรงเรียนร่วมกันโดยไม่ให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดรู้สึกเสียประโยชน์ หรือรู้สึกแพ้ชนะ ในประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น ยอมเสียสละ ความสุข และประโยชน์ของตนเอง เพื่อแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในการบริหารจัดการโรงเรียน ให้มีปัญหาคและอุปสรรคน้อยที่สุด ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ พรนพ พุกะพันธ์ (2542) ได้สรุปผลดีของความขัดแย้งว่า ทำให้เกิดการเรียนรู้วิธีการแก้ไขและป้องกันความขัดแย้งขององค์การ และเป็นไปตามแนวคิดของ เขมิกา โกธโรวัฒน์านนท์ (2551) ได้สรุปความขัดแย้งที่มีประโยชน์เชิงสร้างสรรค์ว่า ทำให้เกิดแนวทางแก้ไขปัญหาคต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์กับตนเอง องค์การ และทำให้คุณภาพชีวิต และคุณภาพการทำงานดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระพงศ์ ศุภศิริ (2552, หน้า 71) ได้ศึกษา ทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า พฤติกรรมการใช้ทักษะการบริหารความขัดแย้ง ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการเอาชนะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ที่ปรากฏผลเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้ตำแหน่ง หน้าที่ในการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้น โดยเด็ดขาดในการบริหารงานโรงเรียน และการใช้วิธีที่หลากหลายตามอำนาจหน้าที่ของตนเอง ในการแก้ปัญหาคด้านการบริหารในโรงเรียน ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีรูปแบบการจัดการ ความขัดแย้งตามแนวคิดของ Thomas and Kilmann, 1978, อ้างอิงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2540, หน้า 104-105) ได้กล่าวไว้ว่า การเอาชนะ (Competition) หมายถึง การแสดงพฤติกรรม ของผู้บริหารที่แสดงออกมุ่งเอาชนะระดับสูง และพฤติกรรมความร่วมมืออยู่ระดับต่ำ เมื่อเกิด สถานการณ์ความขัดแย้งที่เน้นการ เอาแต่ใจตนเอง คาดหวังในชัยชนะของตนเองเป็นที่ตั้ง โดยไม่ได้คำนึงถึงประโยชน์หรือความสูญเสียของผู้อื่น พฤติกรรมที่แสดงออกมุ่งที่การแพ้ชนะ โดยอาศัยอำนาจจากตำแหน่งหรือสถานการณ์ทางเศรษฐกิจแสดงการคุกคาม ข่มขู่ หรือแม้แต่ การอ้างระเบียบเพื่อเพื่อให้ตนได้ประโยชน์และได้รับชัยชนะ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ รัชนิวรรณ พวงวรินทร์ (2554, หน้า 73) ได้ศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า การจัดการ ความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเอาชนะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง

1.2 ด้านการร่วมมือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ปรากฏผลเช่นนี้เป็นเพราะ อาจเนื่องมาจากเมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้ง ผู้บริหารโรงเรียนพยายามหาทางให้คู่กรณี ได้ปรึกษาหารือกันจนทั้งสองฝ่ายพึงพอใจและ ผู้บริหารโรงเรียนพยายามแก้ไข ปัญหา ความขัดแย้งด้านการบริหารงานในโรงเรียนด้วยวิธีการอ้อมๆ เพื่อให้เกิดความพอใจ ของคู่กรณีทั้งสองฝ่าย ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีรูปแบบการจัดการความขัดแย้งตามแนวคิด ของ Thomas and Kilmann, 1978, อ้างอิงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2540, หน้า 104-105) ได้กล่าวไว้ว่า การร่วมมือ (Collaboration) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของผู้บริหาร ที่แสดงออกมุ่งเอาชนะระดับสูงด้วย เมื่อเกิดสถานการณ์ความขัดแย้ง ที่แก้ไข ปัญหา ความขัดแย้งในลักษณะที่ให้ความร่วมมือและต้องการให้บรรลุผลทั้งสองฝ่าย รวมไปถึง ความพอใจของตนเอง และบุคคลอื่น พฤติกรรมลักษณะนี้เป็นความร่วมมือร่วมใจ ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งให้เกิดชัยชนะทั้งสองฝ่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ พัชรภรณ์ กุลบุตร (2555, หน้า 38-39) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความขัดแย้ง ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 พบว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาเลือกใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งด้วยวิธีร่วมมือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้อง กับงานวิจัยของ เอี่ยมพร บุญเกิด (2558, หน้า 46-47) ได้ศึกษา พฤติกรรมจัดการ ความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่า พฤติกรรมจัดการความขัดแย้ง ของผู้บริหาร ด้านการร่วมมือ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการประนีประนอม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ปรากฏผลเช่นนี้ เป็นเพราะอาจเนื่องมาจาก การบริหารจัดการโรงเรียน ผู้บริหารมุ่งให้คู่กรณีทั้งสองฝ่าย ได้ประนีประนอมและหาวิธีร่วมกัน รวมไปถึงพยายามใช้วิธีถนอมน้ำใจของครูเพื่อแก้ไข ปัญหา ความขัดแย้งในการบริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีรูปแบบการจัดการความขัดแย้ง ตามแนวคิดของ Thomas and Kilmann, 1978, อ้างอิงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2540, หน้า 104-105) ได้กล่าวไว้ว่า การประนีประนอม (Compromising) หมายถึง การแสดงพฤติกรรม ของผู้บริหารที่แสดงออกทั้งมุ่งเอาชนะและแสดงพฤติกรรมร่วมมือในระดับปานกลาง เมื่อเกิดสถานการณ์ ความขัดแย้ง สร้างความเป็นกลาง ทั้งการเอาใจตนเองและด้าน การเอาใจผู้ใต้บังคับบัญชา ในลักษณะแบบของการเจรจาต่อรองที่ทั้งสองฝ่ายที่มีความขัดแย้งสามารถหาข้อตกลง

ร่วมกันได้ มีลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกในทางประนีประนอมทั้งสองฝ่าย การใช้วิธีการลักษณะนี้ เมื่อคู่ขัดแย้งมีอำนาจหรือพวกรวมพอ ๆ กัน แต่มีเป้าหมายที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน เพื่อให้ได้วิธีการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งที่พอยอมรับกันได้ภายในช่วงระยะเวลาที่จำกัด โดยใช้เป็นแนวทางสายกลางในการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตย์ ชลพันธุ์ (2552, หน้า 68) ได้ศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้วิธีการบริหารความขัดแย้งอยู่ด้วยวิธีการประนีประนอม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประกายทิพย์ ผาสุข (2551, หน้า 39) ได้ศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมจัดการความขัดแย้งแบบการประนีประนอม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวัฒน์ จรรย์เสงี่ยม (2555, หน้า 51) ได้ศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 พบว่า ผู้บริหารเลือกรูปแบบการบริหารความขัดแย้งแบบการประนีประนอมเป็นส่วนใหญ่

1.4 ด้านการหลีกเลี่ยง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ที่ปรากฏผลเช่นนี้เป็นเพราะอาจเนื่องมาจาก การบริหารจัดการในโรงเรียน ผู้บริหาร มักหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นที่จะนำไปสู่การขัดแย้งระหว่างครูในการบริหารงานโรงเรียน และพยายามหาแนวทางผลัดผ่อนในการแก้ปัญหาคความขัดแย้งในโรงเรียน จนกว่าจะมีวิธีการที่เหมาะสมรวมถึงใช้วิธีการปล่อยเวลาการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ไว้เป็นระยะเวลาานาน เพื่อให้ปัญหาที่เกิดขึ้นคลี่คลายเบาบางลง ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีรูปแบบการจัดการความขัดแย้งตามแนวคิดของ Thomas and Kilmann, 1978, อ้างอิงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2540, หน้า 104-105) ได้กล่าวไว้ว่า การหลีกเลี่ยง (Avoiding) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งเอาชนะในระดับต่ำ และแสดงความร่วมมือในระดับต่ำด้วย เป็นการไม่สู้ปัญหาและไม่สนใจในการจะแก้ไขปัญหานั้น ทั้งของตนเองและตอบสนองความต้องการของผู้อื่น ทั้งนี้อาจต้องการใช้เวลาเป็นเครื่องคลี่คลายสถานการณ์ให้เบาบางลง ข้อเสียของพฤติกรรมหลีกเลี่ยงมีลักษณะคล้าย ๆ กับการเฉยไว้และจะดีเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรัตน์ เลิศฤทธิพงศ์ (2553, หน้า 55-57) ได้ศึกษาแบบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการหลีกเลี่ยง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนูญ อุตรินทร์ (2555,

หน้า 72-73) ได้ศึกษาพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งด้วยวิธีหลีกเลี่ยงโดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง

1.5 ด้านการยอมให้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ปรากฏผลเช่นนี้เป็นเพราะอาจเนื่องมาจาก การบริหารจัดการในโรงเรียนผู้บริหารยอมให้ออกสครูเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการบริหารจัดการโรงเรียนร่วมกันโดยไม่ให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดรู้สึกเสียประโยชน์ หรือรู้สึกแพ้ชนะในประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น และเสียสละความสุขและประโยชน์ของตนเอง เพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการบริหารจัดการโรงเรียน ให้มีปัญหาลดลงและอุปสรรคน้อยที่สุด ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีรูปแบบการจัดการความขัดแย้งตามแนวคิดของ Thomas and Kilmann, 1978, อ้างอิงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2540, หน้า 104-105) ได้กล่าวไว้ว่าการยอมให้ (Accommodation) หมายถึง เป็นพฤติกรรมมุ่งเอาชนะในระดับต่ำและแสดงพฤติกรรมร่วมมือระดับสูง เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออก เมื่อเกิดสถานการณ์ความขัดแย้ง เป็น พฤติกรรมที่ เน้นการเอาใจผู้อื่น เป็นผู้เสียสละ ปล่อยให้ผู้อื่นดำเนินการไปตามที่ชอบแม้จะไม่เห็นด้วยก็ตาม สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตย์ ชลพันธุ์ (2552, หน้า 68) ได้ศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า การบริหารความขัดแย้งด้านการยอมให้ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทักษิณ ภูบัวเพชร (2554, หน้า 121-128) ได้ศึกษา พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็น ต่อพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการยอมให้อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนิวรรณ พวงวรินทร์ (2554, หน้า 73) ได้ศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการยอมให้ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอี่ยมพร บุญเกิด (2558, หน้า 46-47) ได้ศึกษาพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 พบว่า พฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารด้านการยอมให้ อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สภาพการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย จากผลการศึกษาพบว่า ด้านการหลีกเลี่ยง มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกด้าน ดังนั้น การบริหารและจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน ผู้บริหารควรหลีกเลี่ยง การมอบหมายให้บุคคลภายนอก รับผิดชอบแทนตนในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงานโรงเรียน และควรหลีกเลี่ยงการแสดงพฤติกรรมว่าตนเองอยู่เหนือปัญหาความขัดแย้ง และเฉื่อยชาในการแก้ไขปัญหาในการบริหารจัดการของโรงเรียน โดยเชื่อว่าความขัดแย้งจะหมดลงได้เอง เพราะอาจทำให้การแก้ไขปัญหา มีความยากและบานปลายมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการโรงเรียนได้ ซึ่งการบริหารจัดการในโรงเรียน ควรหลีกเลี่ยงประเด็น ที่จะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างครูหรือครูกับผู้บริหาร และมีความอดทนในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในโรงเรียนทุกด้าน

2. สภาพการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย จากผลการศึกษาพบว่า ด้านการเอาชนะ มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ดังนั้น การบริหารและจัดการความขัดแย้งในโรงเรียน ผู้บริหาร ไม่ควรเอาชนะผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยวิธีพยายามจะชักจูงให้ครู เชื่อว่าวิธีการของตนนั้นเป็นสิ่งที่ดีและถูกต้องที่สุด หรือการพยายามทำตามวิธีการของตนเองจนสามารถแก้ไขปัญหา เมื่อเกิดความขัดแย้งด้านการบริหารระหว่างครูในโรงเรียน ซึ่งการบริหารจัดการในโรงเรียน ผู้บริหารควรให้ทุกฝ่าย ยึดถือระเบียบข้อบังคับของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และมีความยุติธรรมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างตรงไปตรงมา และเมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้น ผู้บริหารควรให้คู่กรณี พุดคุยและปรับทัศนคติต่อกัน โดยมุ่งให้เห็นผลดีและผลเสียของความขัดแย้ง ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารความขัดแย้งกับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

2. ควรศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.**
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กาญจนา วัฒนา. (2545). **การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา.** กรุงเทพฯ:
ธนพรการพิมพ์.
- กิติมา ปรีดีดีล. (2549). **ทฤษฎีบริหารองค์การ.** กรุงเทพฯ: ธนพรการพิมพ์.
- เขมิกา โกธิร์วัฒนานนท์. (2551). **ความขัดแย้งคือ ?** ชลบุรี: สำนักบริการวิชาการ
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทรา สงวนนาม. (2543). **คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของ
โรงเรียนที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา.** วิทยานิพนธ์
กศ.ด., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, กรุงเทพฯ.
- จิรรัตน์ เขียนรูปครุฑ. (2558). **การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,
มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จิระพงศ์ ศุภศิริ. (2552). **ทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, สมุทรปราการ.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2550). **การจัดการความขัดแย้งในองค์กร.** กรุงเทพฯ:
ออฟเซ็ท ครีเอชั่น.
- ชไมพร กาญจนกิจสกุล. (2556). **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์.** พิษณุโลก:
ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ฐาปนิต สมัครกิจ. (2553.) **การศึกษาทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และฉัตรยาพร เสมอใจ. (2550). **การจัดการ Management.**
กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

- ทรงวิทย์ ชูวงศ์. (2550). **กระบวนการบริหารจัดการของสถานศึกษาในการส่งเสริม
พฤติกรรมด้านความปลอดภัยแก่นักเรียน:กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านทุ่งเจดีย์.**
วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, ภูเก็ต.
- ทักษิณ ภูบัวเพชร. (2554). **พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, ศรีสะเกษ.
- ธนวัฒน์ จรรย์เสงี่ยม. (2555). **การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2.**
การค้นคว้าแบบอิสระ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- บังอร จันกรม. (2552). **การบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารตาม
ความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1.**
วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, สมุทรปราการ.
- ประกายทิพย์ ผาสุข. (2551). **การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 1.** การค้นคว้าแบบอิสระ ศษ.ม.,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2545). **นโยบายและการวางแผน: หลักการและทฤษฎี.** ชลบุรี:
ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประนัดดา สุทธิกุล. (2548). **การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิเขต 2.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีด.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2542). **การบริหารความขัดแย้ง.** กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. (19 สิงหาคม 2542).
ราชกิจจานุเบกษา. 116(74ก). หน้า 3.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 พ.ศ.2553. (22 กรกฎาคม 2553).
ราชกิจจานุเบกษา. 127(45ก). หน้า 2.
- พัชรภรณ์ กุลบุตร. (2554). **การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1.** การค้นคว้าแบบอิสระ ศษ.ม.,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

- มนูญ อุตรินทร์. (2555). **พฤติกรรมกรรมการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ
เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- มันทนา กองเงิน.(2554). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษานครปฐม เขต 1 .**
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- รัชนิวรรณ พวงวรินทร์. (2554). **การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. การค้นคว้าแบบ
อิสระ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.**
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). **ขัดแย้ง.** สืบค้นสืบค้นเมื่อ 26 สิงหาคม 2560,
จาก <http://www.royin.go.th/dictionary/>
- วรรณารก แสงมณี. (2544). **องค์การและการจัดการองค์การ.** กรุงเทพฯ:
ระเบียบของการพิมพ์.
- วรวิรัตน์ เลิศฤทธิพงศ์. (2553). **แบบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 31.**
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น, กรุงเทพฯ.
- วิรุช สุทธิพันธ์. (2550). **การบริหารความขัดแย้งในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ
เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- ศุภากร เมฆขยาย. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับวิธีการจัดการความขัดแย้ง
ของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กาญจนบุรี เขต 3.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- สมคิด มาวงศ์. (2554). **การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
โรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูสังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดระยอง
จันทบุรีและตราด.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

- สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ. (2560) รายงานของคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านกีฬา ศิลปะ วัฒนธรรม การศาสนา คุณธรรมและจริยธรรม เรื่องการศึกษาของคณะสงฆ์. สืบค้นเมื่อ 26 สิงหาคม 2560, จาก <https://www.parliament.go.th/ewtcommittee/>
- สันติ ดอนแสง. (2553). การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. สืบค้นเมื่อ 26 สิงหาคม 2560, จาก <https://www.gotoknow.org/posts>
- สุนันทา เลาहनันท์. (2540). การพัฒนาองค์กร. กรุงเทพฯ: ดี.ดี.บุ๊กส์ไตร์.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2540). ความขัดแย้งการบริหารเพื่อสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ: ต้นอ้อ แกรมมี่.
- สำนักงานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 6. (2560). แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ปีการศึกษา 2560–2564. สืบค้นเมื่อ 26 สิงหาคม 2560, จาก <http://www.g6.debthai.net/wp/>
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2557). คู่มือปฏิบัติงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- อาทิตย์ ชลพันธุ์. (2552). การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อริศรา โยศรีคุณ. (2556). การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2. สารนิพนธ์ ศน.ม., มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย, นครปฐม.
- เอื้อมพร บุญเกิด. (2558). พฤติกรรมจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. การศึกษาอิสระ กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ดร.อนวัช คุ้มทอง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนดอยแสนใจ (ตชด.อนุสรณ์) สถานที่ทำงาน โรงเรียนดอยแสนใจ (ตชด.อนุสรณ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

2. นายพิเศษ ถาแหล่ง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านสบเปา สถานที่ทำงาน โรงเรียนชุมชนบ้านสบเปา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

3. พระครูสิริสันตยากร (บัญญัติ) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสันหนองบัววิทยา สถานที่ทำงาน โรงเรียนวัดสันหนองบัววิทยา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ



ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง สภาพการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
จังหวัดเชียงราย

คำชี้แจง

- แบบสอบถามชุดนี้ มีทั้งหมด 3 ตอน คือ
ตอนที่ 1 แบบสอบถาม ซึ่งถามเกี่ยวกับเพศ วุฒิ การศึกษาสูงสุดตำแหน่งที่ปฏิบัติ
ในโรงเรียน
ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย
ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
- กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงให้มากที่สุด
- ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามนี้จะนำไปวิเคราะห์เป็นภาพรวม ดังนั้นจะไม่
กระทบกระเทือนต่อตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านแต่ประการใด

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

พระปลัดวัชรินทร์ อินแดง

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 แบบสอบถาม ซึ่งถามเกี่ยวกับเพศ วุฒิ การศึกษาสูงสุดตำแหน่งที่ปฏิบัติในโรงเรียน

1. เพศ

- () ชาย
- () หญิง

2. วุฒิการศึกษาสูงสุด

- () ปริญญาตรี
- () ปริญญาโท
- () ปริญญาเอก

3. ตำแหน่งทางการศึกษาในโรงเรียน

- () ครู
- () เจ้าหน้าที่



ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม

แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย

คำชี้แจง แบบสอบถามสภาพการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม โดยเขียนเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความจริงที่ท่านเลือกปฏิบัติในการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน โดยใช้เกณฑ์ในการปฏิบัติ 5 ระดับ

5 หมายถึง มีการดำเนินงานบริหารความขัดแย้งระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการดำเนินงานบริหารความขัดแย้งระดับมาก

3 หมายถึง มีการดำเนินงานบริหารความขัดแย้งระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการดำเนินงานบริหารความขัดแย้งมีระดับน้อย

1 หมายถึง มีการดำเนินงานบริหารความขัดแย้งระดับน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น					สำหรับผู้ วิจัย
		5	4	3	2	1	
ด้านการเอาชนะ							
1	ผู้บริหาร มีทางเลือกไว้ก่อนที่จะขอความคิดเห็นด้านการบริหารงานจากครูในโรงเรียน						
2	ผู้บริหาร พยายามผลักดันให้ครูอื่นยอมรับความคิดเห็นของตน ในการบริหารงานโรงเรียน						
3	ผู้บริหาร พยายามแสดงให้เห็นว่าวิธีการของตนนั้นมีเหตุผลและมีประโยชน์						
4	ผู้บริหาร พยายามจะชักจูงให้ครู เชื่อว่าวิธีการของตนนั้นเป็นสิ่งที่ดีและถูกต้องที่สุด						
5	ผู้บริหาร ใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นโดยเด็ดขาดในการบริหารงานโรงเรียน						
6	ผู้บริหาร พยายามทำตามวิธีการของตนเองจนสามารถแก้ไขปัญหา เมื่อเกิดความขัดแย้งด้านการบริหารระหว่างครูในโรงเรียน						

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ด้านการเอาชนะ							
7	ผู้บริหาร ใช้วิธีที่หลากหลายตามอำนาจหน้าที่ของตนเองในการแก้ปัญหาด้านการบริหารในโรงเรียน						
8	ผู้บริหาร ใช้การข่มขู่ อ่างกฎระเบียบ เพียงเพื่อให้ตนรู้สึกชนะและได้ประโยชน์เพียงอย่างเดียวต่อการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งด้านการบริหารจัดการในโรงเรียน						
9	ผู้บริหาร แสดงพฤติกรรมที่เอาใจตนเองสูง โดยไม่สนใจความรู้สึกของครู เพื่อให้ตนเองเป็นฝ่ายชนะเพียงอย่างเดียวต่อการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งด้านการบริหารจัดการในโรงเรียน						
10	ผู้บริหาร ใช้การตัดสินใจในการบริหารจัดการในโรงเรียนด้วยตนเอง โดยไม่รับฟังความคิดเห็นของครู มุ่งแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่เด็ดขาด เอาชนะเพียงอย่างเดียว						
ด้านการร่วมมือ							
11	ผู้บริหาร พยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดยตระหนักถึงความคิดเห็นที่แตกต่างในการบริหารโรงเรียน						
12	ผู้บริหาร พยายามหาทางให้คู่กรณีปรึกษาหารือกันจนทั้งสองฝ่ายพึงพอใจเมื่อเกิดปัญหาคความขัดแย้งในโรงเรียน						
13	ผู้บริหาร ขอความร่วมมือจากครูในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานโรงเรียน						

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ด้านการร่วมมือ							
14	ผู้บริหาร แสวงหาความช่วยเหลือจากครูและบุคคลภายนอกในการแก้ไขปัญหาการบริหารงานโรงเรียน						
15	ผู้บริหาร ให้บุคคลภายในร่วมการแก้ไข้ปัญหาการบริหารงานโรงเรียน						
16	ผู้บริหาร พยายามให้บุคคลภายนอกได้มีส่วนร่วมรับรู้ปัญหาการบริหาร เพื่อร่วมมือกันแก้ไขปัญหาให้สำเร็จ						
17	ผู้บริหาร พิจารณาแก้ไขปัญหาการบริหารงานที่เกิดขึ้นกับครูในโรงเรียนโดยตรงไปตรงมา						
18	ผู้บริหาร พยายามที่จะแก้ไข้ปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงานโรงเรียนให้มีความกระจ่างและโปร่งใส						
19	ผู้บริหาร พยายามหาทางแก้ไข้ปัญหาความขัดแย้งด้านการบริหารงานในโรงเรียนด้วยวิธีการอ้อมๆ						
20	ผู้บริหาร พยายามหาแนวทาง การแก้ไข้ปัญหาการบริหารงานในโรงเรียนและความขัดแย้งระหว่างครูให้เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม						
ด้านการประนีประนอม							
21	ผู้บริหาร พยายามหาวิธีการแก้ไข้หาความขัดแย้งระหว่างความเห็นของตนกับความเห็นของครูในการแก้ไข้หาความขัดแย้งในการบริหารงานโรงเรียน						
22	ผู้บริหาร มุ่งให้ครูทั้งสองฝ่ายได้ประโยชน์และหาวิธีร่วมกันในการแก้ไข้หาความขัดแย้งในโรงเรียน						

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ด้านการประนีประนอม							
23	ผู้บริหาร ยอมรับฟังครูในบางประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาข้อยุติร่วมกันในการแก้ไขความขัดแย้งในการบริหารของโรงเรียน						
24	ผู้บริหาร พยายามใช้วิธีถนอมน้ำใจของครูเพื่อแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในการบริหารโรงเรียน						
25	ผู้บริหาร พยายามให้บุคคลภายนอกเข้ามาไกล่เกลี่ยและยุติปัญหาความขัดแย้งในการบริหารโรงเรียน						
ด้านการหลีกเลี่ยง							
26	ผู้บริหาร พยายามหลีกเลี่ยงในการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในการบริหารงานโรงเรียน						
27	ผู้บริหาร หลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นที่จะนำไปสู่การขัดแย้งระหว่างครูในการบริหารงานโรงเรียน						
28	ผู้บริหาร มอบหมายให้บุคคลภายนอกรับผิดชอบแทนตนในการแก้ปัญหาคความขัดแย้งในการบริหารงานโรงเรียน						
29	ผู้บริหาร พยายามหาแนวทางผลัดผ่อนในการแก้ปัญหาคความขัดแย้งในโรงเรียน จนกว่าจะมีวิธีการที่เหมาะสม						
30	ผู้บริหาร ใช้วิธีการปล่อยเวลาการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ไว้เป็นระยะเวลานาน เพื่อให้ปัญหาที่เกิดขึ้นคลี่คลายเบาบางลง						
31	ผู้บริหาร พยายามลดความขัดแย้งในการบริหารจัดการโดยไม่นำมาเป็นที่วิตกกังวลของครูในโรงเรียน						

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ด้านการหลีกเลี่ยง							
32	ผู้บริหาร พยายามใช้วิธีหลีกเลี่ยง การบริหารงานในสิ่งที่ไม่ชอบและไม่สบายอารมณ์						
33	ผู้บริหาร พยายามใช้วิธีหลีกเลี่ยงให้ครูเข้าพบเมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งด้านการบริหารจัดการในโรงเรียน						
34	ผู้บริหาร ปฏิเสธการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งระหว่างครู โดยวิธีหลีกเลี่ยง โดยเชื่อว่ายังไม่ถึงเวลาที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหา						
35	ผู้บริหาร แสดงพฤติกรรมว่าตนเองอยู่เหนือปัญหาความขัดแย้ง และเฉยชาในการแก้ไขปัญหาในการบริหารจัดการของโรงเรียน โดยเชื่อว่าความขัดแย้งจะหมดลงได้เอง						
ด้านการยอมให้							
36	ผู้บริหาร พยายามรับฟังถึงวัตถุประสงค์หรือความพอใจของครูทุกฝ่ายอื่น เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งในการบริหารจัดการ โดยใช้วิธีการเจรจาและพูดคุยทั้งสองฝ่าย						
37	ผู้บริหาร ยอมเสียสละ และอุทิศตนในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง และยอมตามความประสงค์ของครูในโรงเรียน เป็นบางครั้ง						

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ด้านการยอมให้							
38	ผู้บริหาร ยอมเสียสละ ความสุข และประโยชน์ของตนเอง เพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการบริหารจัดการโรงเรียน ให้มีปัญหาลดลงและอุปสรรคน้อยที่สุด						
39	ผู้บริหาร พยายามเน้นที่จะใช้วิธีการเจรจาในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง เพื่อให้ทุกฝ่ายเห็นพ้องต้องกันมากกว่าที่จะมุ่งให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งได้รับประโยชน์หรือเห็นต่าง						
40	ผู้บริหาร พยายามที่จะรักษาน้ำใจของครู และแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการบริหารจัดการโรงเรียนให้ทุกฝ่ายได้ประโยชน์และยุติปัญหาร่วมกัน						
41	ผู้บริหาร พยายามทำตามความคิดเห็นของครู และบุคคลภายนอก ถ้าเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการบริหารจัดการโรงเรียน						
42	ผู้บริหาร พยายามรักษาน้ำใจและสัมพันธภาพระหว่างตนเองและครู เมื่อต้องแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการบริหารจัดการโรงเรียน						
43	ผู้บริหาร พยายามรักษาน้ำใจของครู เพื่อไม่ให้เกิดความหมางใจ เมื่อต้องแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการบริหารจัดการโรงเรียน						
44	ผู้บริหาร พยายามแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของครู เมื่อเกิดการทะเลาะกันในที่ประชุม โดยวิธียอมเปลี่ยนเรื่องหรือประเด็นที่สร้างปัญหาความขัดแย้งในโรงเรียน						

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ด้านการยอมให้							
45	ผู้บริหาร ยอมปล่อยให้เวลาผ่านไปเอง เมื่อไม่สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งในการบริหารจัดการในโรงเรียน						
46	ผู้บริหาร ยอมให้อีกฝ่ายเพื่อแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในการบริหารจัดการโรงเรียนร่วมกันโดยไม่ให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดรู้สึกเสียประโยชน์ หรือรู้สึกแพ้อะไรในประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น						
47	ผู้บริหาร ใช้วิธีการชักจูงให้อีกฝ่ายให้อภัยคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่ง ด้วยการเสนอประโยชน์ ให้ทุกฝ่ายได้รับการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งร่วมกันในการบริหารจัดการโรงเรียน						
48	ผู้บริหาร เสียสละและยอมให้ครูทั้งสองฝ่าย เพื่อไม่ให้เกิดความบาดหมาง โดยไม่อ้างระเบียบหรือข้อบังคับมาใช้แก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในการบริหารจัดการโรงเรียน						
49	ผู้บริหาร ยอมให้ครูแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการบริหารจัดการโรงเรียน รวมไปถึงให้ความสำคัญต่อครูทุกฝ่ายต่อการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ซึ่งส่งผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียน						
50	ผู้บริหาร แสดงพฤติกรรมเห็นใจและยอมตามความต้องการของครูทั้งสองฝ่ายเมื่อเกิดปัญหาคความขัดแย้ง โดยไม่มีผลต่อการหน้าที่การงานของครูในโรงเรียน						

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการบริหารความความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย

3.1 แนวทางการบริหารความขัดแย้งด้านการเอาชนะ

.....
.....
.....

3.2 แนวทางการบริหารความขัดแย้งด้านการร่วมมือ

.....
.....
.....

3.3 แนวทางการบริหารความขัดแย้งด้านการประนีประนอม

.....
.....
.....

3.4 แนวทางการบริหารความขัดแย้งด้านการหลีกเลี่ยง

.....
.....
.....

3.5 แนวทางการบริหารความขัดแย้งด้านการยอมให้

.....
.....
.....

ขอขอบคุณที่กรุณาเสียสละเวลาตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค แสดงผลการหาค่าคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมินเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง สภาพการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
จังหวัดเชียงราย

คำชี้แจง

ให้ท่านประเมินความสอดคล้องด้านเนื้อหาเรื่องสภาพการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องความคิดเห็นดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อรายการสอดคล้องกับนิยาม ตัวแปรที่ศึกษา
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อรายการสอดคล้องกับนิยาม ตัวแปรที่ศึกษา
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อรายการไม่สอดคล้องกับนิยาม ตัวแปรที่ศึกษา

หากท่านให้คะแนน 0 หรือ -1 โปรดให้ข้อเสนอแนะ ทั้งนี้ผู้วิจัยจะได้นำผลการพิจารณาของท่านไปดำเนินการสร้างแบบสอบถามในขั้นต่อไป จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้ตอบแบบสอบถามและส่งคืนกลับด้วย จักเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

พระปลัดวัชรินทร์ อินแดง

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยพะเยา

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			ค่า IOC	สรุปผล
		ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	2	3		
ด้านการเอาชนะ						
1	ผู้บริหาร มีทางเลือกไว้ก่อนที่จะขอความคิดเห็นด้านการบริหารงานจากครูในโรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหาร พยายามผลักดันให้ครูอื่นยอมรับความคิดเห็นของตน ในการบริหารงานโรงเรียน	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
3	ผู้บริหาร พยายามแสดงให้ครูเห็นว่าวิธีการของตนนั้นมีเหตุผลและมีประโยชน์	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
4	ผู้บริหาร พยายามจะชักจูงให้ครู เชื่อว่าวิธีการของตนนั้นเป็นสิ่งที่ดีและถูกต้องที่สุด	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหาร ใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นโดยเด็ดขาดในการบริหารงานโรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหาร พยายามทำตามวิธีการของตนเองจนสามารถแก้ไขปัญหา เมื่อเกิดความขัดแย้งด้านการบริหารระหว่างครูในโรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหาร ใช้วิธีที่หลากหลายตามอำนาจหน้าที่ของตนเองในการแก้ไขปัญหาด้านการบริหารในโรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหาร ใช้การข่มขู่ อ่างกฎระเบียบเพียงเพื่อให้ตนรู้สึกชนะและได้ประโยชน์เพียงอย่างเดียว ต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านการบริหารจัดการในโรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			ค่า IOC	สรุป ผล
		ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	2	3		
ด้านการเอาชนะ						
9	ผู้บริหาร แสดงพฤติกรรมที่เอาใจตนเองสูง โดยไม่สนใจความรู้สึกของครู เพื่อให้ตนเองเป็นฝ่ายชนะเพียงอย่างเดียวต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านการบริหารจัดการในโรงเรียน	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
10	ผู้บริหาร ใช้การตัดสินใจในการบริหารจัดการในโรงเรียนด้วยตนเอง โดยไม่รับฟังความคิดเห็นของครู มุ่งแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่เด็ดขาด เอาชนะเพียงอย่างเดียว	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการร่วมมือ						
11	ผู้บริหาร พยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยตระหนักถึงความคิดเห็นที่แตกต่างในการบริหารโรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหาร พยายามหาทางให้คู่กรณีปรึกษาหารือกันจนทั้งสองฝ่ายพึงพอใจเมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งในโรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13	ผู้บริหาร ขอความร่วมมือจากครูในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานโรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14	ผู้บริหาร แสวงหาความช่วยเหลือจากครูและบุคคลภายนอกในการแก้ปัญหาการบริหารงานโรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15	ผู้บริหาร ให้บุคคลภายในร่วมการแก้ไขปัญหาการบริหารงานโรงเรียน	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			ค่า IOC	สรุปผล
		ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	2	3		
ด้านการร่วมมือ						
16	ผู้บริหาร พยายามให้บุคคลภายนอกได้มีส่วนรับรู้ปัญหาการบริหาร เพื่อร่วมมือกันแก้ปัญหาให้สำเร็จ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหาร พิจารณาแก้ปัญหาการบริหารงานที่เกิดขึ้นกับครูในโรงเรียนอย่างตรงไปตรงมา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหาร พยายามที่จะแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในการบริหารงานโรงเรียนให้มีความกระจำงและโปร่งใส	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
19	ผู้บริหาร พยายามหาทางแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งด้านการบริหารงานในโรงเรียนด้วยวิธีการออมชอม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการประนีประนอม						
21	ผู้บริหาร พยายามหาวิธีการแก้ปัญหาคความขัดแย้งระหว่างความเห็นของตนกับความเห็นของครูในการแก้ปัญหาคความขัดแย้งในการบริหารงานโรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
22	ผู้บริหาร มุ่งให้ครูทั้งสองฝ่ายได้ประโยชน์ และหาวิธีร่วมกันในการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในโรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
23	ผู้บริหาร ยอมรับฟังครูในบางประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาข้อยุติร่วมกันในการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในการบริหารของโรงเรียน	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
24	ผู้บริหาร พยายามใช้วิธีถนอมน้ำใจของครูเพื่อแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในการบริหารโรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			ค่า IOC	สรุป ผล
		ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	2	3		
ด้านการประเมินีประนอม						
25	ผู้บริหาร พยายามให้บุคคลภายนอกเข้ามา ใกล้เคียง และยุติปัญหาความขัดแย้งในการ บริหารโรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการหลีกเลี่ยง						
26	ผู้บริหาร พยายามหลีกเลี่ยงในการแก้ไข ปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงาน โรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
27	ผู้บริหาร หลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นที่ จะนำไปสู่การขัดแย้งระหว่างครูในการ บริหารงานโรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
28	ผู้บริหาร มอบหมายให้บุคคลภายนอก รับผิดชอบแทนตนในการแก้ปัญหาความ ขัดแย้งในการบริหารงานโรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
29	ผู้บริหาร พยายามหาแนวทางผลัดผ่อนใน การแก้ปัญหาความขัดแย้งในโรงเรียน จนกว่าจะมีวิธีการ ที่เหมาะสม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
30	ผู้บริหาร ใช้วิธีการปล่อยเวลาการแก้ไข ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ไว้ เป็นระยะเวลาานาน เพื่อให้ปัญหาที่เกิดขึ้น คลี่คลาย เบบางลง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
31	ผู้บริหาร พยายามลดความขัดแย้งในการ บริหารจัดการโดยไม่นำมาเป็นที่วิตกกังวล ของครูในโรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
32	ผู้บริหาร พยายามใช้วิธีหลีกเลี่ยง การบริหารงานในสิ่งที่ไม่ชอบและไม่สพ อารมณ์	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
ด้านการหลีกเลี่ยง						
33	ผู้บริหาร พยายามใช้วิธีหลีกเลี่ยงให้ครูเข้าพบเมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งด้านการบริหารจัดการในโรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
34	ผู้บริหาร ปฏิเสธการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้ง ระหว่างครู โดยวิธีหลีกเลี่ยง โดยเชื่อว่ายังไม่ถึงเวลาที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
35	ผู้บริหาร แสดงพฤติกรรมว่าตนเองอยู่เหนือปัญหาความขัดแย้ง และเลื่อยชาในการแก้ไขปัญหาในการบริหารจัดการของโรงเรียน โดยเชื่อว่าความขัดแย้งจะหมดลงได้เอง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการยอมให้						
36	ผู้บริหาร พยายามรับฟังถึงวัตถุประสงค์หรือความพอใจของครูทุกฝ่ายอื่น เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งในการบริหารจัดการ โดยใช้วิธีการเจรจาและพูดคุยทั้งสองฝ่าย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
37	ผู้บริหาร ยอมเสียสละ และอุทิศตนในการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้ง และยอมตามความประสงค์ของครูในโรงเรียน เป็นบางครั้ง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
38	ผู้บริหาร ยอมเสียสละ ความสุข และประโยชน์ของตนเอง เพื่อแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในการบริหารจัดการโรงเรียน ให้มีปัญหาลดลงและอุปสรรคน้อยที่สุด	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			ค่า IOC	สรุปผล
		ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	2	3		
ด้านการยอมรับให้						
39	ผู้บริหาร พยายามเน้นที่จะใช้วิธีการเจรจาในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง เพื่อให้ทุกฝ่ายเห็นพ้องต้องกันมากกว่าที่จะมุ่งให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งได้รับประโยชน์หรือเห็นต่าง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
40	ผู้บริหาร พยายามที่จะรักษาน้ำใจของครูและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการบริหารจัดการโรงเรียนให้ทุกฝ่ายได้ประโยชน์และยุติปัญหาร่วมกัน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
41	ผู้บริหาร พยายามทำตามความคิดเห็นของครูและบุคคลภายนอก ถ้าเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการบริหารจัดการโรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
42	ผู้บริหาร พยายามรักษาน้ำใจและสัมพันธ์ภาพระหว่างตนเองและครู เมื่อต้องแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการบริหารจัดการโรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
43	ผู้บริหาร พยายามรักษาน้ำใจของครู เพื่อไม่ให้เกิดความหมางใจ เมื่อต้องแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการบริหารจัดการโรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
44	ผู้บริหาร พยายามแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของครู เมื่อเกิดการทะเลาะกันในที่ประชุมโดยวิธียอมเปลี่ยนเรื่องหรือประเด็นที่สร้างปัญหาความขัดแย้งในโรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			ค่า IOC	สรุปผล
		ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	2	3		
ด้านการยอมรับให้						
45	ผู้บริหาร ยอมปล่อยให้เวลาผ่านไปเอง เมื่อไม่สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งในการบริหารจัดการในโรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
46	ผู้บริหาร ยอมให้โอกาสครูเพื่อแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในการบริหารจัดการโรงเรียนร่วมกันโดยไม่ให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดรู้สึกเสียประโยชน์ หรือรู้สึกแพ้ชนะในประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
47	ผู้บริหาร ใช้วิธีการชักจูงให้อีกฝ่ายให้อภัย คู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่ง ด้วยการเสนอประโยชน์ให้ทุกฝ่ายได้รับการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งร่วมกันในการบริหารจัดการโรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
48	ผู้บริหาร เสียสละและยอมให้ครูทั้งสองฝ่าย เพื่อไม่ให้เกิดความบาดหมาง โดยไม่อ้างระเบียบหรือข้อบังคับมาใช้แก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในการบริหารจัดการโรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
49	ผู้บริหาร ยอมให้ครูแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการบริหารจัดการโรงเรียน รวมไปถึงให้ความสำคัญต่อครูทุกฝ่ายต่อการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ซึ่งส่งผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
50	ผู้บริหาร แสดงพฤติกรรมเห็นใจและยอมตามความต้องการของครูทั้งสองฝ่ายเมื่อเกิดปัญหาคความขัดแย้ง โดยไม่มีผลต่อการหน้าท้งการงานของครูในโรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

จากการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (IOC) ได้ผลการวัดเท่ากับ 0.97



ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	พระปลัดวัชรินทร์ อินแดง
วัน เดือน ปี เกิด	08 ตุลาคม 2529
สถานที่เกิด	จังหวัดเชียงราย
วุฒิการศึกษา	พธ.บ., (รัฐศาสตร์), มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตพะเยา, จังหวัดพะเยา
ที่อยู่ปัจจุบัน	วัดสันเขียงใหม่ 202 หมู่ 10 ตำบลแม่เปา อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย 57290
ผลงานตีพิมพ์	ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง พระปลัดวัชรินทร์ อินแดง (ผู้บรรยาย).16 มิถุนายน 2561 สภาการ บริหารความขัดแย้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย. ในการประชุมทางวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 4 (หน้า 796-808). พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

