

ความขัดแย้งในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

THE CONFLICTS IN SCHOOL AS PERCEIVED BY TEACHERS UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE SUPHANBURI

เปี่ยมทรัพย์ พ่วงกลิ่น^{1*} นิพนธ์ วรรณเวช²

Piamsap Phuangklan^{1*} Nipon Wonnawed²

^{1,2}สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

¹²Department of Educational Administration, Faculty of Education, Kanchanaburi Rajabhat University, Thailand

*Corresponding Author E-mail : unchalee1002@hotmail.com

วันที่รับบทความ 8 พฤษภาคม 2568

วันแก้ไขบทความ 2 สิงหาคม 2568

วันที่ตอบรับบทความ 6 สิงหาคม 2568

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความขัดแย้งในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู และ 2) เปรียบเทียบความขัดแย้งในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำแนกตามเพศ และสหวิทยาเขต

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำนวน 316 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสหวิทยาเขต เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของเบสต์ (Best, 1981, p. 195) มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 1.00 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบแบบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความขัดแย้งในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมและรายด้านมีความขัดแย้งในระดับน้อย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านข้อมูล ด้านความต้องการและผลประโยชน์ ด้านความเชื่อค่านิยมและทัศนคติ ด้านอารมณ์ และด้านการสื่อสาร ตามลำดับ และมีความขัดแย้งอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ และด้านโครงสร้าง และ 2) การเปรียบเทียบความขัดแย้งในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการเปรียบเทียบความขัดแย้งในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำแนกตามสหวิทยาเขต โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ (Keywords) : การบริหารการศึกษา, การจัดการความขัดแย้ง, มัธยมศึกษา, ครูไทย

Abstract

The objective of this research was to 1) study the conflicts in school as perceived by teachers and 2) compare conflicts in educational institutions based on the opinions of teachers affiliated with the Suphanburi Secondary Educational Service Area Office, classified by gender and inter-campus. The sample used in this research consisted of 316 teachers from

educational institutions under the Suphanburi Secondary Educational Service Area Office, selected through stratified random sampling according to educational clusters. The research instrument was a 5-point Likert scale questionnaire, Using Best's interpretation criteria (Best, 1981, p. 195), which demonstrated content validity of 1.00 and a reliability coefficient of 0.98. The statistical methods used for data analysis included percentages, means, standard deviations, one-way analysis of variance, and pairwise mean comparisons using the Scheffé method, with a significance level set at 0.05.

The findings were as follows: 1) The overall conflicts in educational institutions, according to teachers under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office, Suphanburi, are at a low level. When considering each aspect, conflicts are found to be at a low level, ranked in descending order of average scores as follows: information, needs and benefits, beliefs, values and attitudes, emotions, and communication, respectively. Meanwhile, conflicts are at a moderate level in the aspects of relationships and structure, ranked in descending order of average scores. And 2) There were no statistically significant differences in opinions about conflicts in educational institutions when classified by gender. Additionally, when comparing opinions based on inter-campus, there were no statistically significant differences overall or in any specific aspect.

Keywords: Educational Administration, Conflict Management, Secondary, Teachers

บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งถือได้ว่าเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทุก ๆ องค์การต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับโลก ระดับภูมิภาค ระดับประเทศ ระดับสังคม ระดับองค์กร ระดับกลุ่มและระดับบุคคล วิทยาการทุกอย่างพัฒนาก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นทุกสิ่งจึงต้องปรับเปลี่ยนและต้องพัฒนาไปพร้อมกัน ให้เท่าทันแรงผลักดันที่เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกภาคส่วนของสังคม (มัทธนา ชุมปัญญา, 2560) โดยสังคมในปัจจุบันเป็นยุคของการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ ประกอบกับเป็นยุคที่คนในสังคมมีความหลากหลาย ทั้งที่มีความเหมือนและแตกต่างกันไป ไม่ว่าจะเป็นความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ภูมิหลัง ทักษะ ค่านิยม และความต้องการ ที่มีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ความหลากหลายดังกล่าวหล่อหลอมให้บุคคลมีกระบวนการคิด การแสดงการกระทำและพฤติกรรมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่เกิดความขัดแย้งในสังคม ซึ่งโดยเฉพาะสังคมไทยในปัจจุบันพบว่า มีความขัดแย้งค่อนข้างสูงด้วยคนมีความแตกต่างกันในด้านความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ความสนใจ ความต้องการ ความปรารถนาซึ่งความแตกต่างดังกล่าวนี้ สามารถส่งผลให้เกิดความขัดแย้งในสังคมได้ (เศรษฐพล บัวงาม, 2563)

องค์กรภาครัฐเป็นองค์กรที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการแก่ประชาชนโดยไม่หวังผลตอบแทนเชิงเศรษฐกิจ แต่ดำเนินกิจการเพื่อสนองนโยบายหลักของภาครัฐหรือภาคสาธารณะอื่น ๆ องค์กรภาครัฐ มีทั้งที่เป็นหน่วยงาน กระทรวง ทบวง กรม และหน่วยงานที่เป็นรัฐวิสาหกิจ เช่น กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา การพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้น ซึ่งอาจมีความหลากหลายขนาดแตกต่างกันไป ส่วนใหญ่มีขนาดองค์กรที่ใหญ่ตามกาลเวลาซึ่งส่งผลให้บุคลากรหรือพนักงานมีจำนวนมากในแต่ละองค์กร เกิด

เป็นสังคมองค์กรที่มีการรวมกันของบุคคลและกลุ่มคนที่มีความแตกต่างกันในที่สุด (อุไร สัมเกลี้ยง อรุณ คงรุ่ง
โชค และ สิญธร นาคพิน, 2563)

สถานศึกษานั้น จัดเป็นองค์กรภาครัฐ และถือเป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนา ส่งเสริม ทรัพยากร
มนุษย์ในการจัดการศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษากำหนด และเป็นองค์กรหนึ่งทางสังคมที่ไม่
อาจหลีกเลี่ยงปัญหาหรือความขัดแย้งได้ เนื่องด้วยการร่วมมือกันของหลายภาคส่วน ทั้งภาครัฐ คณะผู้บริหาร
ครูและบุคลากร รวมไปถึงนักเรียนผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งมีความหลากหลายต่าง ๆ ทั้งในเรื่องของวัย ค่านิยม
ทัศนคติ ประสบการณ์ รวมถึงเรื่องอื่น ๆ อีกมากมายเข้าไว้ด้วยกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีภารกิจสำคัญใน
การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร
การศึกษาขั้นพื้นฐานพ.ศ. 2551 สาเหตุสำคัญที่ทำให้สถานศึกษาไม่บรรลุเป้าหมายหรือขาดประสิทธิภาพนั้น
เนื่องจากการบริหารงานบุคลากรที่สร้างความขัดแย้งการระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ปัญหา
ระหว่างครูกับครู ปรากฏให้เห็นอยู่เสมอว่าครูในหน่วยงานเดียวกันทะเลาะเบาะแว้งกัน แบ่งพรรคแบ่งพวก
อิจฉาริษยา กลั่นแกล้งกัน ความคิดเห็นแตกต่างกัน การขาดความสามัคคีกัน การทำงานที่ไม่ประสานกัน
รวมถึงความขัดแย้งกันเนื่องมาจากผลประโยชน์ขัดกัน โดยเฉพาะการพิจารณาความดี ความชอบ และมี
แนวโน้มที่จะเพิ่มมากขึ้นทั้งในด้านความถี่และความรุนแรง โดยความขัดแย้งนั้นสามารถ เกิดขึ้นได้จากหลาย
สาเหตุ เนื่องด้วยสถานศึกษานั้นเป็นองค์กรที่บริหารด้วยการแบ่งกลุ่มงานรับผิดชอบหน้าที่ต่าง ๆ ทำให้เกิดมี
โอกาสที่จะเกิดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มงาน กลุ่มคน หรือบุคคลขึ้นได้เสมอ (จิราลักษณ์ วงษ์แก้ว, 2562)

ความขัดแย้งในสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เนื่องจากการทำงานร่วมกันของบุคคล
ภายในองค์กร ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในองค์กร อาจเกิดจากหลายสาเหตุ เช่น ความคิดเห็นที่แตกต่าง
กระบวนการในการทำงาน ความแตกต่างด้านความเชื่อ ค่านิยมและทัศนคติ จุดประสงค์และเป้าหมายในการ
ทำงาน ฯลฯ องค์กรขนาดใหญ่ที่มีการทำงานร่วมกันของบุคคลที่มีความคิดเห็นความสามารถที่แตกต่างและ
หลากหลายไว้ด้วยกัน ย่อมก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้นได้ ทั้งที่เกิดขึ้นโดยเจตนาและไม่เจตนา นำไปสู่ความ
แตกแยกของบุคคลหรือกลุ่มคนภายในองค์กร และอาจส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรได้
ซึ่งความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเหล่านี้จะต้องมีกระบวนการหรือวิธีการที่จะลดความขัดแย้งลง เพื่อให้บรรยากาศใน
การทำงานกลับมาเป็นปกติ ทุกคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จตามเป้าหมาย ไม่ว่าจะ
เป็นพนักงานในองค์กรข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ในองค์กรภาครัฐ หรือแม้แต่คนในสังคม เกิดความขัดแย้งไม่ลง
รอยกัน จนไม่สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็ย่อมส่งผลการบรรลุเป้าหมายในการทำงาน
ความสำเร็จขององค์กร เป็นอุปสรรคในการพัฒนาขององค์กรและอาจส่งผลไปถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม
ได้ (สิญธร นาคพิน และวิลาวัณย์ สมบูรณ์, 2562)

ความขัดแย้งในองค์กรจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็น
ทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญอย่างยิ่งขององค์กร เพราะมนุษย์เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีความคิด
สร้างสรรค์ในการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ อันจะเป็นตัวผลักดันที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่าง
มีประสิทธิภาพ การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นมีใช้อยู่ที่เครื่องมือ เครื่องจักรอุปกรณ์ และ
เทคโนโลยีแต่เพียงอย่างเดียว แต่อยู่ที่คุณภาพของพนักงานที่มีความรู้ความสามารถมีคุณธรรมและจริยธรรม
ดังนั้นเมื่อพนักงานมีความสามารถเป็นที่ต้องการขององค์กรต่าง ๆ การฝึกฝนพัฒนาพนักงานให้มีความสามารถ
นั้นต้องใช้ทั้งเวลาและมีค่าใช้จ่ายเข้ามาเกี่ยวข้อง นี่เองทำให้ฝ่ายบุคคลและผู้บริหารในยุคปัจจุบันเล็งเห็นถึง
ความสำคัญของการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความสามารถ และการลาออกของพนักงานมากด้วยเหตุผลอันไม่
สมควรนั้นก่อให้เกิดผลกระทบในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นผลกระทบต่อการ ซึ่งได้ลงทุนในทรัพยากร
บุคคลจำนวนมาก ทั้งงบประมาณค่าใช้จ่าย อุปกรณ์เครื่องมือ เวลา และบุคลากรเพื่อมุ่งหวังให้บุคลากรเป็น

ทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด โดยเริ่มตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก ว่าจ้างฝึกอบรมพัฒนาเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการต่าง ๆ รวมทั้งลงทุนไปโดยเสียเปล่าจากการลา การขาดงาน ความล่าช้าและปฏิบัติงานที่ไม่เต็มความสามารถของบุคคล ดังนั้นเมื่อบุคลากรลาออกจากงาน องค์การจึงสูญเสียค่าใช้จ่ายจำนวนมากที่ได้ลงทุนไปแล้วและต้องเสียค่าใช้จ่ายในการลงทุนครั้งใหม่กับบุคลากรที่ต้องหาทดแทน (ศรดา โพธิ์เรือง, 2564) และเมื่อองค์กรคือสถานที่ที่รวบรวมคนเข้ามารวมกัน ซึ่งต้องอาศัยการมีปฏิสัมพันธ์กัน เพื่อดำเนินกิจการให้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่กำหนดไว้ แต่การรวมตัวกันของคนเพื่อทำงานร่วมกันย่อมมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องปกติธรรมดา กระทั่งอาจกล่าวได้ว่า ความขัดแย้งเป็นส่วนหนึ่งของการใช้ชีวิตในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ ย่อมมีความขัดแย้งเกิดขึ้นได้เสมอ และความขัดแย้งด้านต่าง ๆ จำเป็นต้องได้รับการจัดการ เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการจัดการความขัดแย้งได้นั้นต้องมีความเข้าใจสาเหตุและระดับของความขัดแย้ง ถือว่าเป็นความท้าทายของผู้บริหารขององค์กร (บุญพริกา วงษ์วานิช และทิพย์รัตน์ เลาหวิเชียร, 2560) เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีความสามารถด้านการบริหารความขัดแย้ง นั่นคือ ต้องสามารถวิเคราะห์สถานการณ์องค์ประกอบต่าง ๆ ที่เป็นสาเหตุของความขัดแย้งและสามารถกำหนดแนวทางในการดำเนินการแก้ไขหรือใช้ความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์แก่บุคคลและองค์กรได้ด้วยดี (ณัฐชนัน รัตนกิจวรพงศ์, 2562) การศึกษาแนวทางการบริหารความขัดแย้งภายในองค์กร จึงได้รับความสนใจจากนักวิชาการหลายท่าน ทว่าการเลือกใช้วิธีการบริหารความขัดแย้งภายในองค์กรแต่ละวิธีอาจไม่สามารถใช้ได้ผลกับทุกความขัดแย้งหรือทุกองค์กร เนื่องจากบริบทที่แตกต่างกันของแต่ละองค์กรและสาเหตุของความขัดแย้ง การศึกษาถึงสาเหตุของความขัดแย้งในองค์กรจึงมีความสำคัญ เพราะสามารถช่วยให้กำหนดแนวทางการบริหารความขัดแย้งในองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น (สัญญาธ นาคพิน และวิลาวัลย์ สมบูรณ์, 2562)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 4 สหวิทยาเขต เป็นการรวมกลุ่มของโรงเรียนที่จัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาจากทั้ง 10 อำเภอของจังหวัดสุพรรณบุรี ได้แก่ สหวิทยาเขตนครสวรรค์ สหวิทยาเขตสุพรรณกัลยา สหวิทยาเขตพุทไธสง และสหวิทยาเขตทวารวดี ซึ่งมีสถานศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบจำนวนทั้งหมด 32 โรงเรียน ซึ่งในแต่ละสหวิทยาเขตมีความแตกต่างกันทั้งในเรื่องของจำนวนสถานศึกษา ขนาดสถานศึกษา จำนวนบุคลากร สภาพพื้นที่ และวัฒนธรรมท้องถิ่น นำมาซึ่งบริบทของสถานศึกษาที่มีความแตกต่างกัน และอาจส่งผลให้เกิดความแตกต่างของความขัดแย้งในสถานศึกษาแต่ละสหวิทยาเขตได้ โดยยังไม่มีการศึกษาความขัดแย้งตามการรับรู้ของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี และยังไม่มีการเปรียบเทียบลักษณะความขัดแย้งระหว่างสหวิทยาเขตภายในพื้นที่ดังกล่าวอย่างเป็นระบบและชัดเจน ส่งผลให้ขาดข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับรูปแบบ ปัจจัย และผลกระทบของความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในแต่ละสหวิทยาเขต ซึ่งอาจมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกัน ทั้งด้านโครงสร้างการบริหาร ทรัพยากรที่ได้รับ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ดังนั้น การศึกษาประเด็นนี้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างแนวทางการจัดการความขัดแย้งอย่างเหมาะสมและตรงจุดในบริบทของเขตพื้นที่การศึกษาแห่งนี้(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี, 2565)

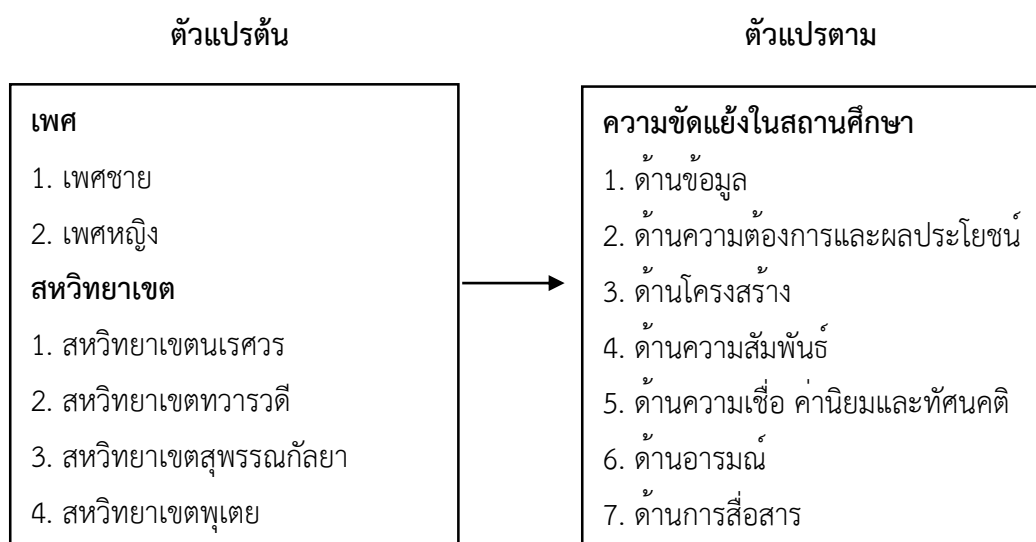
จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความขัดแย้งในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี เนื่องจากครูถือเป็นบุคลากรสำคัญที่มีบทบาททั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมและการบริหารจัดการภายในโรงเรียน ทำให้ครูมีโอกาสรู้และประสบกับความขัดแย้งในหลากหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน ระหว่างครูกับผู้บริหาร หรือแม้แต่กับนักเรียนและผู้ปกครอง ซึ่งความขัดแย้งเหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อบรรยากาศการทำงาน การพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมถึง

สุขภาพจิตของครูเอง การศึกษาความขัดแย้งจากมุมมองของครูจึงเป็นแนวทางหนึ่งที่สามารถสะท้อนปัญหาที่แท้จริงภายในโรงเรียน และนำไปสู่การวางแผนจัดการความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของเขตพื้นที่ฯ และเป็นข้อมูลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี และผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน รวมไปถึงนักวิชาการศึกษา ในการนำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี เป็นข้อมูลในการวางแผนทางปรับปรุงกลยุทธ์ นโยบาย และการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย(Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาความขัดแย้งในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความขัดแย้งในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำแนกตามเพศ และสหวิทยาเขต

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำนวน 1,760 คน จากโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 32 โรงเรียน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จำนวน 316 คน โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามสหวิทยาเขต

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (checklist) เกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และสาขาวิชา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ เกี่ยวกับความขัดแย้งในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำนวน 34 ข้อ

2.2 คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พบว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67 จำนวน 4 ข้อ และมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 จำนวน 31 ข้อและมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน 316 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

4.2 การวิเคราะห์ความขัดแย้งในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean หรือ $\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) จำแนกเป็นรายข้อ รายด้านและรวมทุกด้าน โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของเบสต์ (Best, 1981) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}$) 1.00-1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด หรือ มีความขัดแย้งในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}$) 1.51-2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย หรือ มีความขัดแย้งในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}$) 2.51-3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง หรือ มีความขัดแย้งในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}$) 3.51-4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก หรือ มีความขัดแย้งในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}$) 4.51-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นศึกษาในระดับมากที่สุด หรือ มีความขัดแย้งในระดับน้อยที่สุด

4.3 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความขัดแย้งในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำแนกตามเพศและจำแนกตามสาขาวิชา วิเคราะห์ข้อมูลโดย การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way analysis of variance) และทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการวิจัย(Research Results)

การศึกษาความขัดแย้งในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ความขัดแย้งในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสัพพรรณบุรี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก หรือความขัดแย้งในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสัพพรรณบุรี คือ มีความขัดแย้งในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้านข้อมูล ด้านความต้องการและผลประโยชน์ ด้านความเชื่อ ค่านิยมและทัศนคติ ด้านอารมณ์ และด้านการสื่อสาร ตามลำดับ และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ และด้านโครงสร้าง ดังปรากฏตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความขัดแย้งในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสัพพรรณบุรี โดยภาพรวม

ความขัดแย้งในสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านข้อมูล	4.38	0.65	มาก
2. ด้านความต้องการและผลประโยชน์	4.35	0.70	มาก
3. ด้านโครงสร้าง	3.37	0.53	ปานกลาง
4. ด้านความสัมพันธ์	3.46	0.57	ปานกลาง
5. ด้านความเชื่อ ค่านิยมและทัศนคติ	4.29	0.78	มาก
6. ด้านอารมณ์	4.24	0.71	มาก
7. ด้านการสื่อสาร	4.23	0.83	มาก
รวมเฉลี่ย	4.04	0.55	มาก

2. การเปรียบเทียบความขัดแย้งในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสัพพรรณบุรี จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการเปรียบเทียบความขัดแย้งในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสัพพรรณบุรี จำแนกตามสหวิทยาเขต โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังปรากฏตารางที่ 2-3

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความขัดแย้งในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสัพพรรณบุรี จำแนกตามเพศ

ความขัดแย้งในสถานศึกษา	เพศ				F.	Sig.
	ชาย		หญิง			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านข้อมูล	4.40	0.59	4.37	0.67	2.95	0.732
2. ด้านความต้องการและผลประโยชน์	4.36	0.67	4.34	0.71	0.88	0.737

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ความขัดแย้งในสถานศึกษา	เพศ				F.	Sig.
	ชาย		หญิง			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
3. ด้านโครงสร้าง	3.38	0.49	3.36	0.55	1.70	0.798
4. ด้านความสัมพันธ์	3.46	0.52	3.44	0.59	1.97	0.406
5. ด้านความเชื่อ ค่านิยมและทัศนคติ	4.31	0.74	4.27	0.80	0.86	0.650
6. ด้านอารมณ์	4.25	0.67	4.23	0.74	1.14	0.814
7. ด้านการสื่อสาร	4.23	0.80	4.22	0.84	0.91	0.961
รวมเฉลี่ย	4.06	0.50	4.03	0.58	2.94	0.675

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความขัดแย้งในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำแนกตามสหวิทยาเขต

ความขัดแย้งใน สถานศึกษา	สหวิทยาเขต								F.	Sig.
	นเรศวร		สุพรรณกลlya		ทวารวดี		พยุเตย			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านข้อมูล	4.42	0.83	4.23	0.59	4.39	0.49	4.47	0.51	1.67	0.173
2. ด้านความต้องการ และผลประโยชน์	4.26	0.91	4.37	0.57	4.32	0.45	4.48	0.64	1.48	0.219
3. ด้านโครงสร้าง	3.35	0.63	3.38	0.45	3.38	0.51	3.37	0.46	0.07	0.974
4. ด้านความสัมพันธ์	3.39	0.54	3.50	0.56	3.52	0.59	3.44	0.59	0.90	0.443
5. ด้านความเชื่อ ค่านิยมและทัศนคติ	4.24	0.99	4.21	0.73	4.32	0.54	4.40	0.67	0.88	0.454
6. ด้านอารมณ์	4.21	0.91	4.30	0.61	4.21	0.56	4.26	0.62	0.32	0.810
7. ด้านการสื่อสาร	4.19	1.10	4.21	0.66	4.15	0.60	4.39	0.69	1.13	0.337
รวมเฉลี่ย	4.01	0.72	4.03	0.47	4.04	0.39	4.12	0.50	0.54	0.653

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผลการวิจัยเรื่อง เรื่อง ความขัดแย้งในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุพรรณบุรี พบประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ความขัดแย้งในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมมีความขัดแย้งในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารความขัดแย้งภายในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคล กลุ่มคน หรือสถานศึกษานั้นมีจำนวนน้อย รวมถึงตัวบุคลากรในสถานศึกษาเองก็มีส่วนช่วยในการปฏิบัติตนให้เกิดความขัดแย้งขึ้นภายในสถานศึกษาให้น้อยที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิสร่า ศรีบุญยกุล (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสิญธร นาคพิน และวิลาวัณย์ สมบูรณ์ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารความขัดแย้งในองค์กรภาครัฐ ยุคประเทศไทย 4.0 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารความขัดแย้งในองค์กรไม่ได้ถือเป็นหน้าที่หรือความรับผิดชอบของผู้บริหารหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง แต่เป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์กรทั้งในฐานะ “ข้าราชการระดับอำนวยการ” โดยสามารถบริหารความขัดแย้งในองค์กรได้ ดังนี้ 1) การป้องกันความขัดแย้งไม่ให้เกิดขึ้น 2) การลดความขัดแย้ง 3) การแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยวิธีสร้างสรรค์ 4) การกระตุ้นให้เกิดความขัดแย้ง และ 5) การใช้หลักคุณธรรมในการบริหารองค์กร และในฐานะ “ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ของรัฐระดับปฏิบัติการ” สามารถบริหารความขัดแย้งในองค์กรได้ดังนี้ 1) การแข่งขันหรือการเอาชนะ 2) การร่วมมือ 3) การประนีประนอม 4) การหลีกเลี่ยงและ 5) การยินยอม ยอมรับหรือการยอมให้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1.1 ด้านข้อมูล โดยภาพรวมมีความขัดแย้งในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสังกัด ให้ความสำคัญกับความถูกต้องของข้อมูล รวมถึงความหลากหลายและประสิทธิภาพของช่องทางในการรับ-ส่งข้อมูลทำให้ความขัดแย้งในด้านข้อมูลนั้นเกิดขึ้นได้น้อยมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรรถสิทธิ์ ดอชนะ และจิตตินันท์ ดวงสุวรรณ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ผลการวิจัยพบว่าการจัดการความขัดแย้งด้านการสื่อสาร ได้แก่ ประชุม ชี้แจง ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรให้เข้าใจในนโยบายการบริหารงานและทราบข้อมูลข่าวสารอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดตั้งผู้รับผิดชอบการตรวจสอบข้อมูล เพื่อให้ข้อมูลมีความถูกต้องมากขึ้น

1.2 ด้านความต้องการและผลประโยชน์ โดยภาพรวมมีความขัดแย้งในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงบุคลากรภายในสถานศึกษามีการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ทั้งในเรื่องของงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ หรือบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มงานต่าง ๆ อีกทั้งยังมีความเข้าใจในสาเหตุและผลเสียที่เกิดจากความขัดแย้งด้านความต้องการและผลประโยชน์ จึงสามารถบริหารความขัดแย้งได้ถูกวิธีและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งรวี ทรัพย์เกรียงไกร (2564, หน้า 16-17) กล่าวว่า ความขัดแย้งจากผลประโยชน์หรือการตอบสนองความต้องการของแต่ละฝ่าย หมายถึง ความขัดแย้งสามารถเกิดขึ้นได้ หากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ได้รับการช่วยเหลือหรือสนับสนุนความต้องการของตน โดยความต้องการนั้น เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการ

ทำงานของตนซึ่งถ้าได้รับการตอบสนองความต้องการนั้น ก็จะช่วยให้งานประสบผลสำเร็จได้

1.3 ด้านโครงสร้าง โดยภาพรวมมีความขัดแย้งในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโครงสร้างของสถานศึกษาถือสถานศึกษาได้มีความสำคัญและมีส่วนทำให้เกิดความขัดแย้งในสถานศึกษาได้มาก ทั้งจากการวางโครงสร้างการปฏิบัติงานภายในองค์กร โดยอาจประสบกับปัญหาในเรื่องของลำดับการบริหารงานที่ไม่ชัดเจน หรือกฎระเบียบที่บุคลากรพึงปฏิบัติในสถานศึกษาก็มีส่วนที่ทำให้บุคลากรเกิดความขัดแย้งขึ้นได้ รวมไปถึงการมอบหมายภาระงานให้กับบุคคลในปริมาณงานที่เกินความเหมาะสมจนทำให้เกิดการเปรียบเทียบปริมาณงานระหว่างบุคคลหรือกลุ่มคนจนนำไปสู่ความขัดแย้งได้ อีกทั้งการชี้แจงขอบข่ายงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาที่ไม่ชัดเจน จนทำให้เกิดการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือเกิดการขัดความรับผิดชอบไปมาระหว่างบุคคลหรือกลุ่มคนที่ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐชนัน รัตนกิจวรพงศ์ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลวิจัยพบว่าความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อความขัดแย้งในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านโครงสร้างองค์การ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

1.4 ด้านความสัมพันธ์ โดยภาพรวมมีความขัดแย้งในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการรวมตัวกันของบุคคลและกลุ่มคนเพื่อปฏิบัติงานในองค์กรที่เรียกว่าสถานศึกษานั้นย่อมต้องเกิดการสร้างความสัมพันธ์ต่อกันเสมอ ทั้งการภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติร่วมกัน และจากการเข้าสังคมที่เป็นพฤติกรรมพื้นฐานของมนุษย์ ทว่าบุคคลและกลุ่มคนนั้นย่อมมีความแตกต่างกันในหลากหลายด้านไม่ว่าจะเป็นเพศ ประสบการณ์ชีวิต ทักษะคิด ค่านิยม ความรู้ความสามารถ อุปนิสัย เป็นต้น การเกิดความขัดแย้งขึ้นจึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะในด้านของความสัมพันธ์ โดยอาจเกิดจากการสื่อสารที่ผิดพลาดระหว่างการพูดคุยประสานงาน หรือความแตกต่างของอายุระหว่างบุคคลที่ทำให้วิธีการปฏิบัติงาน ทักษะคิด และความเห็นขัดแย้งกัน รวมไปถึงเป้าหมายในการทำงานของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มคนที่ไม่ตรงกัน จึงทำให้เกิดความขัดแย้งในกระบวนการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของปรภัก จุละพันธ์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการสื่อสารเพื่อจัดการความขัดแย้งในการทำงานระหว่างบุคลากรต่างรุ่นในองค์กรเอกชนไทยประเภทแสวงผลกำไร ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะความขัดแย้งในการทำงานระหว่างบุคลากรต่างรุ่นในองค์กรเอกชนไทยเกี่ยวข้องกับความแตกต่างระหว่างรุ่นอายุใน 2 ประเด็น คือ ประเด็นงาน ได้แก่ ความแตกต่างด้านค่านิยมในการทำงาน แนวทางปฏิบัติในการทำงาน ความเห็นต่อแนวทางการบริหารจัดการขององค์กร และประเด็นความสัมพันธ์ ได้แก่ ความแตกต่างด้านอุปนิสัยและสไตล์การสื่อสาร

1.5 ด้านความเชื่อ ค่านิยมและทัศนคติ โดยภาพรวมมีความขัดแย้งในระดับน้อย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างทางความเชื่อของ แต่ละบุคคล มีการสร้างเป้าหมายในการทำงานร่วมกันให้กับบุคลากรในสถานศึกษา สอดคล้องกับอุไร สัมเกลี้ยง อรุณ คงรุ่งโชค และสิริยาธร นาคพิน (2562) กล่าวว่า คนหรือกลุ่มคนที่มีค่านิยมแตกต่างกันจะต้องมาทำงานร่วมกันภายใต้ค่านิยมที่แตกต่างกัน จึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจกัน หากปราศจากความเข้าใจความแตกต่าง ซึ่งกันและกันย่อมเป็นเหตุให้เกิดความขัดแย้งขึ้นได้ ดังนั้น การทำงานร่วมกันจำเป็นต้องสร้างความเข้าใจในความแตกต่างและยอมรับซึ่งกันและกันก่อน จึงสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

และประสิทธิผล

1.6 ด้านอารมณ์ โดยภาพรวมมีความขัดแย้งในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการควบคุมอารมณ์ ระหว่างการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น มีการรับฟังปัญหาของผู้ร่วมปฏิบัติงาน สนับสนุนสนับสนุนและให้กำลังใจตามความเหมาะสม โดยเมื่อบุคลากรในสถานศึกษามีอารมณ์ที่แจ่มใส ย่อมส่งผลต่อความขัดแย้งในเรื่องอื่น ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้ สอดคล้องกับพระอริการศรีชาติ ชาคโร (2565) กล่าวว่า ความขัดแย้งทางอารมณ์ มีสาเหตุจากอารมณ์ ความรู้สึก เป็นการขัดแย้งที่เกิดจากอารมณ์และความรู้สึก ความชอบ ความไม่ชอบ พึงพอใจไม่พึงพอใจ ความเห็นด้วยไม่เห็นด้วย ต้องใช้ศิลปะขั้นสูงในการรับฟัง ยอมรับ และคล้อยตามโดยใช้เหตุผลเพื่อลดความขัดแย้ง

1.7 ด้านการสื่อสาร โดยภาพรวมมีความขัดแย้งในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาสื่อสารกันด้วยภาษา ท่าทางและน้ำเสียงที่เหมาะสม สามารถตีความหมายและเข้าใจสารที่ต้องการที่ตนนั้นรับได้เป็นอย่างดี อีกทั้งสามารถเข้าถึงและใช้ระบบการสื่อสารภายในสถานศึกษาได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของธนชา ชิดชม (2564) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการสื่อสารในองค์กรเพื่อลดความขัดแย้งและสร้างความไว้วางใจในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน ABC ในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่ารูปแบบการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อความขัดแย้งในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน ABC ในจังหวัดสมุทรปราการผลการทดสอบสมมุติฐานค่านัยสำคัญทางสถิติมีค่าเท่ากับ .00 ซึ่งพบว่ารูปแบบการสื่อสารที่ส่งผลต่อความขัดแย้งในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรเป็นรูปแบบการสื่อสารแบบแนวนอนและรูปแบบการสื่อสารแบบเป็นทางการ

2. การเปรียบเทียบความขัดแย้งในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

2.1 การเปรียบเทียบความขัดแย้งในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก แนวทางการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงความคิดเห็นที่มีต่อความขัดแย้งในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ตัวบุคคลหรือกลุ่มคนสามารถเข้าใจและรับรู้ และเลือกวิธีการในการจัดการความขัดแย้งที่ได้ โดยที่ไม่มีปัจจัยในเรื่องของเพศมาเกี่ยวข้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของจิราลักษณ์ วงษ์แก้ว (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของปรารณา หลีกภัย (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการความขัดแย้งจากการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดตรัง ผลการวิจัยพบว่าจากการเปรียบเทียบวิธีการจัดการความขัดแย้งจากการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดตรัง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบความขัดแย้งในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสัพพรรณบุรี จำแนกตามสหวิทยาเขต โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก สถานศึกษาในสหวิทยาเขตที่ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสัพพรรณบุรี ได้กำหนดขึ้น คือ สหวิทยาเขตนครสวรรค์ สหวิทยาเขตสัพพรรณกัลยา สหวิทยาเขตทวารวดี และสหวิทยาเขตพุทไธสง แม้จะมีสถานที่ตั้งของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน แต่ได้รับความใส่ใจในเรื่องการบริหารความขัดแย้งภายในสถานศึกษาทั้งจากผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรภายในสถานศึกษา อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสัพพรรณบุรี มีพันธกิจในการจัดระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพทันสมัย โดยทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษา และมีเป้าประสงค์ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะสู่มืออาชีพอย่างต่อเนื่องสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง มีการบริหารความขัดแย้งภายในสถานศึกษาด้วยมาตรฐานที่ใกล้เคียงกัน ทั้งภาวะผู้นำ บทบาทของผู้บริหาร แนวทางหรือกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิทักษ์ สมจิตต์ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสัพพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสัพพรรณบุรี จำแนกตามสหวิทยาเขต โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพชรรัตน์ สอนพานิชย์ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคกลาง จำแนกตามสถานที่ตั้ง โดยภาพรวมพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักความคุ้มค่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

จากผลการวิจัยเรื่อง ความขัดแย้งในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสัพพรรณบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารสถานศึกษาและสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงาน ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาความสำคัญในการกำหนดบทบาทหน้าที่ คำชี้แจงและขอบข่ายงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา ผ่านคำสั่งหรือคู่มือปฏิบัติงานที่มีคำอธิบายรายละเอียดของการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน เพื่อสร้างการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานทุกคนที่ถูกต้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาการมอบหมายภาระงานในปริมาณที่เหมาะสมให้กับบุคลากรในสถานศึกษาโดยพิจารณาจากปัจจัยที่หลากหลาย และชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนเกิดความเข้าใจใน

ปริมาณงานและภาระหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมาย เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีการสอบถามข้อสงสัยในภาระงานที่ตนเองได้รับ

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีควรให้ส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษา มีนโยบายให้บุคลากรในสถานศึกษาที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกัน ให้สามารถเข้าใจ ยอมรับ และทำงานร่วมกันได้ดียิ่งขึ้นผ่านกิจกรรมต่าง ๆ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเรื่องปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

2.2 ควรศึกษาเรื่องความขัดแย้งในสถานศึกษากับการบริหารความขัดแย้งที่เกิดจากจากปัจจัยด้านโครงสร้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

เอกสารอ้างอิง(References)

- จิราลักษณ์ วงษ์แก้ว. (2562). *การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ณัฐชนน รัตนกิจวรพงศ์. (2562). *การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.*
- ธนชชา ชิดชม. (2564). *รูปแบบการสื่อสารในองค์กรเพื่อลดความขัดแย้งและสร้างความไว้วางใจในการทำงาน เป็นทีมของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน ABC ในจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- บุญทริกา วงษ์วานิช และทิพย์รัตน์ เลาหวิเชียร. (2560). *การศึกษาสมรรถนะที่ต้องการจำเป็นด้านการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร ในองค์กรภาครัฐ. วารสาร RMUTT Global Business and Economics Review, 12(2), 36-37.*
- ปรภัก จุละพันธ์. (2563). *การสื่อสารเพื่อจัดการความขัดแย้งในการทำงานระหว่างบุคลากรต่างรุ่นในองค์กรเอกชนไทยประเภทแสวงผลกำไร. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ปรารณา หลีกภัย. (2564). *การจัดการความขัดแย้งจากการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดตรัง. วารสารสถาบันพระปกเกล้า, 19(1), 93-113.*
- พระอธิการศรีชาติ ชาคโร (ตะเคียนแดง). (2565). *แนวทางการบริหารความขัดแย้งในสังคมปัจจุบันตามหลักเมตตาธรรม. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.*

- พิทักษ์ สมจิตต์. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู*
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- เพชรรัตน์ สอนพานิชย์. (2561). *การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู*
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- รุ่งรวี ทรัพย์เกรียงไกร. (2564). *ความขัดแย้งในการทำงาน และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจ ใน*
การลาออกจากงานของบุคลากรในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศรดา โพธิ์เรือง. (2564). *อิทธิพลของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ความอ่อนล้าทางอารมณ์ที่ส่งผล*
ต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานธนาคารกรณีศึกษา: ธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เศรษฐพล บัวงาม. (2563). *การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขต*
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. (2565). *ระบบสารสนเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*
มัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. ค้นจาก <https://bigdata.mathayomspb.go.th/>
- สัญญาธ นาคพิน และวิลาวัณย์ สมบูรณ์. (2562). *การบริหารความขัดแย้งในองค์กรภาครัฐ ยุคประเทศไทย*
4.0. *วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี*, 6(2), 23-35.
- อภิสร่า ศรีบุญยกุล. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับ*
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อรรถสิทธิ์ ดอชนะ และฐิตินันท์ ดวงสุวรรณ. (2562). *แนวทางการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา จังหวัด*
นครสวรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะ
ผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 6(24), 220-229.
- อุไร สัมเกลี้ยง, อรุณ คงรุ่งโชคและสัญญาธ นาคพิน. (2563). *การบริหารความขัดแย้งในองค์กรภาครัฐ. วารสาร*
หาดใหญ่วิชาการ, 18(1), 165-168.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. (1970). Determining sample size for research activities.
Educational and psychological measurement, 30(3), 607-610.