

การบริหารความขัดแย้งของครูโรงเรียนทุ่งทรายวิทยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร
CONFLICT MANAGEMENT OF TEACHERS IN THUNGSAI WITTAYA SCHOOL UNDER
KAMPHAENGPHEH SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE

นนทนัช เอกภูธร¹ สุชาติ เศวตบดี²

Received : January 25, 2026

Revised : February 3, 2026

Accepted : March 22, 2026

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การบริหารความขัดแย้งของครูโรงเรียนทุ่งทรายวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร 2) แนวทางการจัดการการลดความขัดแย้งของครูโรงเรียนทุ่งทรายวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร โดยใช้โรงเรียนทุ่งทรายวิทยาเป็นหน่วยวิเคราะห์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของครูโรงเรียนทุ่งทรายวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารและข้าราชการครู ของโรงเรียนทุ่งทรายวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร จำนวน 68 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1) การบริหารความขัดแย้งของครูโรงเรียนทุ่งทรายวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2) แนวทางการลดความขัดแย้งของครูโรงเรียนทุ่งทรายวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร มีพหุแนวทาง ดังนี้ 1) มีความมั่นใจและยืนหยัดในหลักการที่ถูกต้อง 2) สื่อสารอย่างชัดเจนและตรงไปตรงมา 3) มีจุดยืนและกล้าปฏิเสธในเรื่องที่ไม่สมควร 4) สร้างความเข้าใจและสื่อสารอย่างชัดเจน 5) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความร่วมมือและความรับผิดชอบ 6) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความร่วมมือและเคารพซึ่งกันและกัน 7) พัฒนาภาวะผู้นำและส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วม 8) ใช้กฎเกณฑ์ที่ชัดเจนและยุติธรรม 9) หาวิธีการให้ทุกฝ่ายยอมรับ ซึ่งกันและกัน

คำสำคัญ : การบริหารความขัดแย้ง

¹ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

² อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Abstract

This study aims to examine (1) the approaches to conflict reduction among teachers at Thung Sai Witthaya School, under the Office of the Secondary Educational Service Area, Kamphaeng Phet, and (2) the specific strategies for mitigating conflicts among teachers at the same institution as the unit of analysis. The research instrument employed was a questionnaire focusing on conflict management among teachers at Thung Sai Witthaya School. The respondents consisted of 68 school administrators and government teachers from the institution. The statistical methods applied in data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation and content analysis.

The findings revealed that

1. The overall level of conflict management among teachers at Thung Sai Witthaya School was high, and

2. The conflict reduction strategies adopted encompassed multiple approaches, including:
1) Maintaining confidence and adhering to correct principles
2) Communicating clearly and directly
3) Standing firm and refusing inappropriate demands
4) Enhancing understanding through effective communication
5) Establishing an organizational culture that values collaboration and responsibility
6) Fostering an organizational culture of cooperation and mutual respect
7) Developing leadership and encouraging participation from all stakeholders
8) Implementing clear and fair regulations
9) Seeking mutually acceptable solutions for all parties.

Keywords : Conflict Management

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ประกอบด้วย 16 หมวด 279 มาตรา ได้รับการประกาศใช้เพื่อเป็นหลักในการปกครองประเทศภายใต้ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ภายในรัฐธรรมนูญนี้ได้มีการกำหนดสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ และความรับผิดชอบของประชาชนและรัฐอย่างชัดเจน โดยเฉพาะในหมวดที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา รัฐธรรมนูญได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาอย่างมาก โดยระบุหน้าที่ของรัฐในการจัดการศึกษาให้ประชาชนได้รับอย่างเท่าเทียมและมีคุณภาพ การศึกษาไม่เพียงแต่เป็นสิทธิของประชาชนเท่านั้น แต่ยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพ มีวินัย และมีความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ กล่าวได้จากมาตรา 54 ภายใต้ “หมวด 5 หน้าที่ของรัฐ” ได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการศึกษาภาคบังคับ 12 ปี ซึ่งรัฐจะต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย นอกจากนี้ รัฐยังต้องส่งเสริมการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน ตลอดจนการสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับประชาชนทั่วไป เพื่อให้การศึกษามีคุณภาพและมาตรฐานสากลในมาตรฐานนี้ ได้ระบุว่าการศึกษภาคบังคับเป็นหน้าที่ที่บุคคลทุกคนต้องปฏิบัติ ซึ่งหมายถึงว่าประชาชนทุกคนมีความรับผิดชอบในการเข้ารับการศึกษาในช่วงที่กำหนดโดยกฎหมาย นอกจากนี้จะเป็นสิทธิที่รัฐจัดให้แล้ว การศึกษาในระดับภาคบังคับยังเป็นหน้าที่ที่บุคคลต้องปฏิบัติ เพื่อพัฒนาตนเองและมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์สังคมและประเทศชาติให้ก้าวหน้าและยั่งยืน การระบุหน้าที่นี้ในรัฐธรรมนูญแสดงให้เห็นถึงความสำคัญที่รัฐให้ต่อการศึกษาของประชาชน ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและศักยภาพของประชากรในระยะยาว แต่ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้บัญญัติเพิ่มหน้าที่ของปวงชนชาวไทยหลายประการ เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรา 35 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557 (ความมุ่งหมายและคำอธิบายประกอบรายมาตราของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560, น.73. ข้อที่ 2.)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 4 ระบุความหมายของคำสำคัญที่ใช้ในพระราชบัญญัตินี้ "การศึกษา" หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม ซึ่งประกอบด้วย การถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์และจรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ รวมถึงการสร้างองค์ความรู้ที่เกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมและปัจจัยเกื้อหนุนอื่น ๆ ให้บุคคลสามารถเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (พรบ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, น.1-2) โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นกฎหมายสำคัญที่ถูกตราขึ้นเพื่อกำหนดแนวทางและหลักเกณฑ์ในการจัดการศึกษาในประเทศไทยอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม (พรบ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 6, น.3) อีกทั้งยังมุ่งเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต (พรบ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 8, น.3)

การส่งเสริมสิทธิและโอกาสทางการศึกษาให้กับทุกคนอย่างเท่าเทียม (พรบ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 10, น.4) นอกจากนี้ พระราชบัญญัตินี้ยังครอบคลุมถึงการบริหารจัดการศึกษา (พรบ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 30, น.8) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (พรบ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 51, น.15) ตลอดจนการประกันคุณภาพการศึกษา (พรบ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 47, น.14) เพื่อให้การศึกษาไทยก้าวหน้าและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและประเทศชาติในยุคปัจจุบัน พระราชบัญญัติฉบับนี้จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาการศึกษาไทยให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเป้าหมายของการสร้างสังคมที่มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 136 ตอนที่ 57 ก น. 49-50 ลงวันที่ 1 พฤษภาคม 2562)

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ 2567-2568 (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 23 พฤศจิกายน 2566) ตามที่คณะรัฐมนตรีได้กำหนดนโยบายการ

บริหารราชการแผ่นดินที่ยึดมั่นการปกครองใน ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยมี ความสอดคล้องกับหมวด 5 หน้าที่ ของรัฐ และหมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ตลอดจนยุทธศาสตร์ชาติ พุทธศักราช 2561 – 2580 คณะรัฐมนตรีได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 11 – 12 กันยายน พุทธศักราช 2566 นโยบายด้านการศึกษารัฐบาลจะดำเนินนโยบาย ปฏิรูป การศึกษาและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต มุ่งส่งเสริมให้เป็นคนดีมีวินัย ภูมิใจในชาติ รวมทั้งเสริมสร้าง ศักยภาพของผู้เรียนตามความถนัด ส่งเสริมการอ่าน เพื่อสร้างอนาคต สร้างรายได้ กระจายอำนาจการศึกษาให้ ผู้เรียนได้เข้าถึงการเรียนรู้ อย่างทั่วถึง มีอุปกรณ์การเรียนที่เหมาะสมต่อ ผู้เรียนแต่ละวัย และใช้ระบบเทคโนโลยี การศึกษาสมัยใหม่ จัดทำหลักสูตร และให้คำแนะนำที่ เหมาะสมกับความรู้ความสนใจของผู้เรียน ส่งเสริมงานวิจัย และพัฒนา ทั้งในด้านสังคม ด้านวิทยาศาสตร์ประยุกต์ (Applied Science) และการวิจัยขั้นแนวหน้า (Frontier Research) เพื่อต่อยอดให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม โดยไม่ละเลยการศึกษา ประวัติศาสตร์ ความเป็นมาของประเทศและการปลูกฝังความรักในสถาบันหลักของชาติ เพื่อให้มีความพร้อมต่อ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของโลกสมัยใหม่อย่างมีคุณธรรมและจริยธรรมให้ความสำคัญ ต่อความมีคุณภาพของครูทั้งประเทศ รวมไปถึงครูแนะแนว เพื่อช่วยให้นักเรียนได้รับคำแนะนำด้านเนื้อหาของ วิชาการและการเข้าถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเลือกเรียนและประกอบอาชีพ รวมไปถึงการดูแล สุขภาพกายและสุขภาพใจของนักเรียนทุกคนส่งเสริมการสร้าง รายได้ให้แก่ นักเรียน นักศึกษา ทั้งสายวิชาการ และสายอาชีพให้มีรายได้จากวิชาที่เรียน โอกาสฝึกงานระหว่างเรียน เพื่อสร้างบุคลากรที่มีทักษะและ ความสามารถ ตรงต่อความต้องการของการจ้างงาน และที่สำคัญที่สุดรัฐบาลจะดำเนินการแก้ไขปัญหาความ เหลื่อมล้ำทางการศึกษาที่เป็นรากฐาน 3 สำคัญของความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในสังคมไทย ต่อมาเมื่อ วันที่ 14 กันยายน 2566 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้ประชุมมอบนโยบายการศึกษาให้แก่ทุกหน่วยงาน ในสังกัด และในกำกับ ของกระทรวงศึกษาธิการ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 และมาตรา 12 แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ จึงประกาศนโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2568 โดยมุ่งหวังให้ ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งในด้านโอกาส ความเท่าเทียม ความเสมอภาค คุณภาพและสมรรถนะที่ สำคัญจำเป็น ตามบริบทของประเทศและสังคมโลก โดยเน้นให้ผู้เรียน “เรียนดี มีความสุข” ใช้หลักการมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาจากทุกภาคส่วน ดังที่กล่าวไว้ว่า “จับมือไว้ แล้วไปด้วยกัน” เพื่อเป็นแนวทางให้ทุกหน่วยงาน ในสังกัดและในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการนำไปใช้ในการขับเคลื่อนนโยบาย ดังนี้ 1) ลดภาระครูและบุคลากร ทางการศึกษา โดยพัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็น สำคัญ พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง โอนย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ใน ภูมิสำเนา ที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใส และไม่มีภาระทุจริตคอร์รัปชันแก้ไข ปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เห็นผลเป็นรูปธรรม และจัดหาอุปกรณ์การสอนและสวัสดิการให้ เพียงพอและเหมาะสม 2) ลดภาระนักเรียนและ ผู้ปกครอง เรียนได้ทุกที่ ทุกเวลา (Anywhere Anytime) เรียนฟรี มีงานทำ “ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง” มีระบบหรือแพลตฟอร์มการเรียนรู้โดยผู้เรียนไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย เพื่อสร้าง ความเสมอภาคทางการศึกษาจัดให้มีโรงเรียนคุณภาพ 1 โรงเรียน ต่อ 1 อำเภอพัฒนาระบบการแนะแนวการเรียน (Coaching) และเป้าหมายชีวิตให้เป็นรูปธรรมการจัดทำระบบวัดผลรับรองมาตรฐานวิชาชีพ (Skill Certificate) ผู้เรียนสามารถเรียนเพิ่มเพื่อรับประกาศนียบัตรในการประกอบอาชีพการจัดทำ ระบบวัดผลเทียบระดับการศึกษา และประเมินผลการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนที่มีความสามารถเป็นเลิศ ไม่ต้องเสียเวลาเรียนในระบบ ประหยัดเวลาและ ประหยัดค่าใช้จ่ายผู้เรียนเรียนรู้และมีรายได้ระหว่างเรียนจบแล้วมีงานทำ (Learn To earn)

โรงเรียนทุ่งทรายวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ มีบุคลากรคือ ผู้บริหาร 4 คน และครู 68คน ซึ่งแน่นอนว่าการทำงานกับคนกลุ่มมากต้องมีความขัดแย้งอย่าง

แน่นอน ซึ่งความขัดแย้งในองค์กรเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้ในทุกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดใหญ่หรือขนาดเล็ก ความขัดแย้งสามารถเกิดขึ้นได้จากหลายสาเหตุ เช่น ความแตกต่างของความคิดเห็น มุมมอง และเป้าหมาย รวมถึงปัญหาทางอารมณ์และการสื่อสารที่ไม่ชัดเจน สาเหตุของความขัดแย้งในองค์กรความแตกต่างทางวัฒนธรรมในองค์กรที่มีพนักงานมาจากภูมิหลังที่แตกต่างกัน อาจเกิดความเข้าใจผิดและความไม่พอใจเนื่องจากความแตกต่างในค่านิยมและวิธีการทำงาน การสื่อสารที่ไม่ชัดเจน หากการสื่อสารภายในองค์กรไม่ชัดเจนหรือมีช่องโหว่ อาจทำให้เกิดความเข้าใจผิดและความไม่พอใจ การแข่งขันเพื่อทรัพยากร ในบางองค์กร พนักงานอาจต้องแข่งขันกันเพื่อให้ได้รับทรัพยากร เช่น งบประมาณ หรือการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งอาจทำให้เกิดความขัดแย้ง การตั้งเป้าหมายที่แตกต่าง เมื่อแต่ละฝ่ายหรือแผนกมีเป้าหมายที่ไม่สอดคล้องกัน อาจเกิดความขัดแย้งในการทำงานร่วมกัน สรุปคือความขัดแย้งในองค์กรไม่ใช่สิ่งที่ไม่พึงประสงค์เสมอไปในบางกรณี ความขัดแย้งสามารถนำไปสู่การสร้างสรรคและการพัฒนาได้ หากได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม การมีความขัดแย้งที่สามารถถูกจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้องค์กรเติบโตและพัฒนาต่อไปได้อย่างยั่งยืน

ปัญหาการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎี ของ M.Afzalur Rahim (1985, p.8385) ศึกษาองค์ประกอบ พบว่ามีองค์ประกอบการบริหารความขัดแย้ง ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การหลีกเลี่ยง (Avoiding) คือ ไม่เข้าหรือไม่ตอบสนองต่อความขัดแย้งเพื่อหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ตึงเครียด อาจจะใช้เมื่อปัญหามีความสำคัญน้อยหรือเมื่อต้องการเวลาในการคิด 2) การใช้อำนาจ (Authoritative Command) คือการตัดสินใจโดยบุคคลที่มีอำนาจสูงสุด โดยไม่ต้องถามความคิดเห็นจากผู้อื่น มักใช้ในสถานการณ์ที่ต้องการการแก้ไขด่วน 3) การยอมให้ (Accommodation) คือ การยอมให้ฝ่ายตรงข้ามมีทางเลือกหรือผลประโยชน์ โดยไม่ยื่นกรานในความต้องการของตนเอง มักใช้เพื่อรักษาความสัมพันธ์ 4) การประนีประนอม (Compromising) คือ การหาทางออกที่ทุกฝ่ายพอใจ โดยการยอมรับบางส่วนของความต้องการของกันและกัน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ยุติธรรม 5) การใช้หลักเหตุผล (Reasoning) คือ การใช้เหตุผลและข้อมูลเพื่อสนับสนุนจุดยืนของตนเอง และโน้มน้าวให้ฝ่ายอื่นเห็นด้วยหรือเข้าใจ มุมมองของตน 6) การร่วมมือ (Collaboration) คือ การทำงานร่วมกันเพื่อหาทางแก้ไขที่ดีที่สุดสำหรับทุกฝ่าย โดยใช้การสื่อสารและความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในการค้นหาแนวทางที่เหมาะสม

สรุป จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเรื่อง การบริหารความขัดแย้งของครูโรงเรียนทุ่งทรายวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชรเพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารความขัดแย้ง ให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนทุ่งทรายวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชรต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการบริหารความขัดแย้งของครูโรงเรียนทุ่งทรายวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร
2. เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการลดความขัดแย้งของครูโรงเรียนทุ่งทรายวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

วิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ข้าราชการครูและผู้บริหารโรงเรียนทุ่งทรายวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 68 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรพื้นฐาน ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ การจัดการความขัดแย้ง M.Afzalur Rahim (1985, pp.8385) ประกอบด้วย (1) การเอาชนะ (2) การหลีกเลี่ยง (3) การยอมตาม (4) การผสมผสาน (5) การใช้หลักประนีประนอม ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใน เรื่อง การบริหารความขัดแย้งของครูโรงเรียนทุ่งทรายวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ครั้งนี้ มี 2 ฉบับ ได้แก่

เครื่องมือฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งครูโรงเรียนทุ่งทรายวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งออกแบบในลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 ระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนทุ่งทรายวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

เครื่องมือฉบับที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนทุ่งทรายวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับชื่อ เพศ อายุ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ประเด็นสัมภาษณ์ตามโครงสร้างของการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนทุ่งทรายวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

4. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาและสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนด โดยแบ่งเป็นขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำผลการศึกษามาปรับปรุงและพัฒนาสร้างเป็นเครื่องมือ โดยการปรึกษาและรับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระวิชาการค้นคว้าอิสระ

ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการสร้างเครื่องมือฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของครูโรงเรียนทุ่งทรายวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

เครื่องมือฉบับที่ 1

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 ระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนทุ่งทรายวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตาม

แนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's five rating scales) โดยกำหนดน้ำหนักและคะแนน ดังต่อไปนี้

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด ขั้นตอน
ที่ 3 เสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้นต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความเหมาะสม และนำไปให้
ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เทคนิค IOC (Index
of Item Objective Congruence) และนำแบบสอบถามมาปรับปรุง แก้ไข ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จัดทำ
เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่มีความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา อยู่ระหว่าง 0.67-1.00

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพไปทดลอง (Try-out) ใช้กับประชากรโรงเรียน
อื่น ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร จำนวน 30 คน

ขั้นตอนที่ 5 นำแบบสอบถามที่ได้คืน มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้ง
ฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1978) ของเครื่องมือ
ทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98.

ขั้นตอนที่ 6 นำประเด็นคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้านของแบบสอบถามมาสร้างเป็นแบบ
สัมภาษณ์ โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบประเด็นสัมภาษณ์ก่อน และไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน

เครื่องมือฉบับที่ 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับชื่อ เพศ อายุ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และ
ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ประเด็นสัมภาษณ์ตามโครงสร้างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนทุ่งทรายวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูและผู้บริหารโรงเรียนทุ่งทรายวิทยา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชรเป็นหน่วยในการวิเคราะห์ โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนทุ่งทรายวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชรเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลข้าราชการครูและผู้บริหารที่เป็น
ประชากร

2) ผู้วิจัยนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามพร้อมนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้
เก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยทำหนังสือชี้แจงแนบไปกับแบบสอบถามให้กับผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อขอความ
ร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูและผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา
กำแพงเพชร ที่ถูกเลือกโดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัย การเก็บข้อมูลจากข้าราชการครูและผู้บริหารโรงเรียนทุ่ง
ทรายวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร และแจ้งกำหนดวันรับคืนแบบสอบถาม

3) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล และติดตามรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

4) ได้แบบสอบถามกลับคืนมา และนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมมาได้ไปวิเคราะห์ ข้อมูลทางสถิติ
โดยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

5) ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นผู้บริหาร 3 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลการตอบแบบสอบถามมาจัดระบบข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและนำเสนอในรูปแบบของตารางและความเรียง โดยใช้สถิติในการวิจัย ดังนี้

1) การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ อายุ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) การวิเคราะห์การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนทุ่งทรายวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลแล้ว นำไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (John W. Best, 1970, p.190) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 แสดงว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 แสดงว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 แสดงว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 แสดงว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 แสดงว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3) การสัมภาษณ์การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนทุ่งทรายวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร โดยนำผลข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนทุ่งทรายวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร **รายด้านและภาพรวม**

ข้อ	การบริหารความขัดแย้งของครู ในสถานศึกษา	(\bar{X})	(S.D.)	ลำดับ	แปลความหมาย
1	ด้านการเอาชนะ	4.39	0.66	1	มาก
2	ด้านการหลีกเลี่ยง	3.45	1.38	5	ปานกลาง
3	ด้านการยอมตาม	4.32	0.89	4	มาก
4	ด้านการการผสมผสาน	4.37	0.82	2	มาก
5	ด้านการใช้หลักประนีประนอม	4.35	0.81	3	มาก
รวม		4.18	0.74		มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนทุ่งทรายวิทยา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเอาชนะ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.66) รองลงมา คือ ด้านการผสมผสาน ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.82) และต่ำสุด คือ ด้านการหลีกเลี่ยง ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 1.38)

ตารางที่ 2 สรุปประเด็นสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนทุ่งทรายวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

ข้อ	ประเด็นสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการบริหารความขัดแย้งของครูโรงเรียนทุ่งทรายวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร	ค่าคะแนน
1	มีความมั่นใจและยืนหยัดในหลักการที่ถูกต้อง	3
2	สื่อสารอย่างชัดเจนและตรงไปตรงมา	3
3	มีจุดยืนและกล้าปฏิเสธในเรื่องที่ไม่สมควร	3
4	สร้างความเข้าใจและสื่อสารอย่างชัดเจน	3
5	สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความร่วมมือและความรับผิดชอบ	3
6	สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความร่วมมือและเคารพซึ่งกันและกัน	3
7	พัฒนาภาวะผู้นำและส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วม	3
8.	ใช้กฎเกณฑ์ที่ชัดเจนและยุติธรรม	3
9	หาวิธีการให้ทุกฝ่ายยอมรับซึ่งกันและกัน	3

1. การบริหารความขัดแย้งของครูโรงเรียนทุ่งทรายวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ด้านการเอาชนะ โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนทุ่งทรายวิทยา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเอาชนะ รองลงมา คือ ด้านการผสมผสาน และต่ำสุด คือ ด้านการหลีกเลี่ยง

2. แนวทางการจัดการความขัดแย้งของครูโรงเรียนทุ่งทรายวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ได้แก่ 1) มีความมั่นใจและยืนหยัดในหลักการที่ถูกต้อง 2) สื่อสารอย่างชัดเจนและตรงไปตรงมา 3) มีจุดยืนและกล้าปฏิเสธในเรื่องที่ไม่สมควร 4) สร้างความเข้าใจและสื่อสารอย่างชัดเจน 5) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความร่วมมือและความรับผิดชอบ 6) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความร่วมมือและเคารพซึ่งกันและกัน 7) พัฒนาภาวะผู้นำและส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วม 8) ใช้กฎเกณฑ์ที่ชัดเจนและยุติธรรม 9) หาวิธีการให้ทุกฝ่ายยอมรับซึ่งกันและกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. การบริหารความขัดแย้งของครูโรงเรียนทุ่งทรายวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การบริหารความขัดแย้งของครูโรงเรียนทุ่งทรายวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน และระดับปานกลาง 1 ด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนทุ่งทรายวิทยามีความสามารถในการบริหารความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้แนวทางที่เหมาะสมกับสถานการณ์และลักษณะของบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารอาจให้ความสำคัญกับการสื่อสารแบบเปิดกว้างและการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทำให้สามารถลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ นอกจากนี้ ผู้บริหารอาจมีการกำหนดแนวทางการบริหารความขัดแย้งที่ชัดเจน โดยมุ่งเน้นไปที่การแก้ไขปัญหาด้วยเหตุผลและการหาทางออกที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน การที่โรงเรียนมีวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความสามัคคีและการทำงานเป็นทีมอาจช่วยให้ครูและบุคลากรสามารถรับมือกับความขัดแย้งได้ดีขึ้น ผู้บริหารอาจมีทักษะใน

การไกล่เกลี่ยและการจัดการปัญหาที่ดี ทำให้สามารถลดระดับความตึงเครียดและสร้างความเข้าใจระหว่างฝ่ายที่มีความขัดแย้งได้ นอกจากนี้ ระบบการบริหารงานของโรงเรียนอาจมีความชัดเจนและเป็นธรรม ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเขาได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันและลดความไม่พอใจที่อาจนำไปสู่ความขัดแย้ง ผู้บริหารอาจมีวิธีการจัดการความขัดแย้งโดยการส่งเสริมการเจรจาและการหาทางออกที่สร้างสรรค์มากกว่าการใช้อำนาจหรือการบังคับ นโยบายของโรงเรียนที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรอาจช่วยให้ครูและเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ดีกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งลดโอกาสเกิดความขัดแย้ง ผู้บริหารอาจให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ตั้งแต่ต้นเหตุและลดความรุนแรงของความขัดแย้งได้ นอกจากนี้ การที่โรงเรียนมีการอบรมและพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งอาจช่วยให้ทุกฝ่ายสามารถจัดการปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารอาจมีแนวคิดในการใช้ภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์เพื่อสร้างความร่วมมือและความเข้าใจที่ดีขึ้นระหว่างบุคลากร การที่โรงเรียนมีการประชุมสม่ำเสมอและเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอาจช่วยลดความเข้าใจผิดและความขัดแย้ง ผู้บริหารอาจใช้กลยุทธ์การบริหารความขัดแย้งที่เหมาะสมกับสถานการณ์ เช่น การประนีประนอม การร่วมมือ หรือการใช้วิธีการหลีกเลี่ยงในบางกรณีเพื่อให้เกิดผลดีต่อโรงเรียนมากที่สุด การที่โรงเรียนมีระบบรับเรื่องร้องเรียนและข้อเสนอแนะที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพอาจช่วยลดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดจากความไม่พอใจของบุคลากร นอกจากนี้ การที่ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีกับครูและบุคลากรอาจทำให้สามารถบริหารความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดปัญหาความตึงเครียดในโรงเรียนได้ การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนแนวทางการบริหารความขัดแย้งระหว่างบุคลากรอาจทำให้การจัดการปัญหาเป็นไปได้อย่าง ผู้บริหารอาจให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรโดยการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจระหว่างครู และการที่โรงเรียนมีระบบการบริหารที่เป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติอาจช่วยให้บุคลากรมีความมั่นใจในความยุติธรรมของผู้บริหาร ซึ่งลดโอกาสเกิดความขัดแย้ง ผู้บริหารอาจมีการนำแนวทางการให้คำปรึกษาและการสนับสนุนทางจิตวิทยา มาใช้เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถรับมือกับความขัดแย้งได้ดีขึ้น การที่โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากร มีทักษะในการบริหารความขัดแย้งผ่านกิจกรรมและกิจกรรมพัฒนาอาจช่วยให้การจัดการความขัดแย้งเป็นไปได้อย่างราบรื่น ผู้บริหารอาจมีการใช้วิธีการแก้ไขความขัดแย้งที่มุ่งเน้นไปที่การสร้างเข้าใจและการให้ความสำคัญกับความต้องการของทุกฝ่ายมากกว่าการใช้อำนาจเด็ดขาด สุดท้าย การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการเป็นผู้นำที่มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารความขัดแย้งให้เหมาะสมกับสถานการณ์อาจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนอยู่ในระดับที่มีประสิทธิภาพสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของอัญวิณี นทีพิรพันธุ์ (2559, น. 53-54) ได้ศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่จังหวัดสงขลา การศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนเทศบาลนครหาดใหญ่มีความคิดเห็นว่าการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการประนีประนอม การเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา และการกลบเกลื่อน ส่วนด้านการถอนตัวและการใช้อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นด้านการประนีประนอมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ขณะที่ปัจจัยด้านเพศ อายุ และระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้ง สอดคล้องกับงานวิจัยของนฤชญา นิลสุข (2560, น. 79-82) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานตามทัศนคติของครูอำเภอองครักษ์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่า การศึกษาพบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอองครักษ์อยู่ในระดับมาก โดยเน้นการประนีประนอม การเอาชนะ และการร่วมมือ ตามลำดับ ประสิทธิภาพการทำงานของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก โดยมีจุดเด่นด้านการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูง การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และการปรับเปลี่ยนพัฒนาโรงเรียน นอกจากนี้ พบว่าการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัย

ของพัฒนาพงษ์ เกิดมงคล (2564, น. 68-78) การศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สะเรียงจัดการความขัดแย้งโดยให้ความสำคัญกับการร่วมมือมากที่สุด รองลงมาคือการยอมให้ การหลีกเลี่ยง และการเอาชนะ ส่วนการประนีประนอมใช้ในระดับต่ำสุด แนวทางจัดการความขัดแย้งควรเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายแสดงความคิดเห็น ใช้มารยาทและเหตุผลในการสื่อสาร หลีกเลี่ยงปัญหาที่ไม่จำเป็น และให้โอกาสให้อภัย เมื่อเกิดข้อผิดพลาด สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐชัย ธีระวิสิทธิ์กุล (2567, น. 232-243) การศึกษาพบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตสายไหม อยู่ในระดับมาก ครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการแข่งขันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. แนวทางการจัดการความขัดแย้งของครูโรงเรียนทุ่งทรายวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาท่าแพพะเยา ได้แก่ 1) มีความมั่นใจและยืนหยัดในหลักการที่ถูกต้อง 2) สื่อสารอย่างชัดเจนและตรงไปตรงมา 3) มีจุดยืนและกล้าปฏิเสธในเรื่องที่ไม่สมควร 4) สร้างความเข้าใจและสื่อสารอย่างชัดเจน 5) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความร่วมมือและความรับผิดชอบ 6) สร้างวาทะ ประกอบด้วย 1) มองที่ผลประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก และยึดถือระเบียบของทางราชการ 2) สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานให้มีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความร่วมมือและเคารพซึ่งกันและกัน 7) พัฒนาภาวะผู้นำและส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วม 8) ใช้กฎเกณฑ์ที่ชัดเจนและยุติธรรม 9) ทาวิธีการให้ทุกฝ่ายยอมรับซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวนภัทร ปิ่นนรสาร(2567, หน้า 106-107) วิจัยเรื่องการบริหารความขัดแย้งของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 54 เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการจัดการความขัดแย้งของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 54 เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร จากความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมีพหุแนวเป้าหมายของงานร่วมกันและเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน 3) ชี้แจงให้ทุกฝ่ายเข้าใจว่า บางครั้งก็ต้องยอมเสียบางอย่างเพื่อให้ได้บางอย่าง ในลักษณะของการพบกันครึ่งทาง 4) หากเป็นปัญหาเล็กน้อย ที่ไม่มีผลกระทบต่อระบบการทำงาน ก็ไม่ควรนำตัวเองเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับปัญหา 5) หากความต้องการของคณะครูมีเหตุผลเพียงพอ เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและไม่ผิดระเบียบของทางราชการ ผู้บริหารก็ควรรู้จักที่จะยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบ้างในบางประเด็น เพื่อประโยชน์สูงสุดในการบริหารโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่องการบริหารความขัดแย้งของครูโรงเรียนทุ่งทรายวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาท่าแพพะเยา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผู้วิจัยได้นำแนวทางการพัฒนาจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเห็นตรงกันทั้ง 3 ท่าน จำนวน 5 แนวทาง มาสังเคราะห์เป็นโครงการเพื่อลงในแผนปฏิบัติการของโรงเรียนในปีการศึกษาถัดไป

- 1) โครงการพูดคุยด้วยใจ ใส่ใจกันและกัน
- 2) โครงการโรงเรียนแห่งรอยยิ้ม
- 3) โครงการเวิร์กช็อปสันติวิธีในโรงเรียน
- 4) โครงการทัศนศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

- 1) ควรศึกษาความคิดเห็นของครูต่อแนวทางการลดความขัดแย้ง
- 2) ควรเปรียบเทียบความขัดแย้งในโรงเรียนที่มีบริบทแตกต่างกัน
- 3) ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ

รายการอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560

กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2568

ณัฐชัย อธิวัชรวิทย์ กุล. (2567). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตสายไหม สังกัด
สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, 9, 232-243

นันทริกา นิลสุข. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร สถานศึกษากับ
ประสิทธิภาพการทำงานตามทัศนคติของครูอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครนายก. งานนิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

พัฒนพงษ์ เกิดมงคล. (2564). แนวทางการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สะเรียง สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 2 วารสารปัญญา, 28, 68-78

อัญวีณ์ นทีพีร์พันธุ์. (2559). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่
จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัย
หาดใหญ่, สงขลา.

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

Cornbach, L. J. (1978). *Essentials of psychological Testing*. 3rd ed. New York:
Herper & Row Publishers.

Rahim, M. A. (1985). *A Strategy for Managing Conflict in Complex Organizations*.
uman Relation 38. [n.p.].