

การศึกษาแบบพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

วินัย ทองภูบาล¹ อรณิชา อัครพิชากุล²

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาแบบพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 2. เปรียบเทียบแบบพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การบริหารงาน ระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 140 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เก็บข้อมูลโดยใช้เครื่องมือ Thomas – Kilmann Conflict Mode Instrument (TKI) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ และโคสแควร์ ผลการวิจัยพบว่า 1. แบบพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ส่วนใหญ่เป็นแบบการประนีประนอม รองลงมาคือแบบการหลีกเลี่ยง แบบการยอมให้ แบบการเอาชนะ และแบบการร่วมมือตามลำดับ โดยส่วนใหญ่มีการแสดงออกอยู่ในระดับกลาง 2. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่มีเพศ ประสบการณ์การบริหารงานระดับการศึกษาและขนาดของโรงเรียนต่างกันมีแบบพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : แบบพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้ง ผู้บริหารสถานศึกษา

¹ อาจารย์ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

² รองผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านละหานทราย (คุรุราษฎร์บำรุงวิทยา) จังหวัดบุรีรัมย์ e-mail : onnittha_ak@hotmail.com

*ผู้พิมพ์หลัก e-mail : khunwinai@hotmail.com

THE STUDY OF CONFLICT ON BEHAVIOR MANAGEMENT STYLE OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER BURIRAM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 3

WinaiThongpuban^{1*} Onnitcha Akrapichakul²

Abstract

This research aimed to 1. study conflict on behavior management style of school administrators under Buriram primary educational service area 3 and 2. comparative conflict on behavior management style of school administrators under Buriram primary educational service area 3 classified by sex, work experience, qualification and school size. The sample consisted of 140 school administrators by random sampling. The research instruments were Thomas – Kilmann Conflict Mode Instrument (TKI) The frequency, percentage and chi – square test were used for data analysis. The research results were as follows 1. the conflict on behavior management style of school administrators under Buriram primary educational service area 3 by overall at the moderate level, Compromising style was first and followed by Avoiding style, Accommodating style, Competition style, and Collaborating style and 2. school administrators under Buriram primary educational service area 3 classified by sex, work experience, qualification and school size there were significant difference conflict on behavior management style at .05 level.

Keywords : conflict on behavior management style, school administrators

บทนำ

สถานศึกษาได้รับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมที่ต้องจัดการศึกษาอย่างเสมอภาคทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมต่างๆ ให้สอดคล้องกับผู้เรียน รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ (ราชกิจจานุเบกษา, 2542 : 3 - 12) ซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยยึดถือระบบคุณธรรม ความเสมอภาคระหว่างบุคคลและหลักการได้รับการปฏิบัติและการคุ้มครองสิทธิอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ได้บังคับบัญชาประพฤติ ปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบ วินัย รวมทั้งต้องเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสมอภาคและเที่ยงธรรม ดูแลเอาใจใส่ รักษาประโยชน์ของทางราชการ และปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด ซึ่งการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการดังกล่าวโดยมิชอบจากการอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (ราชกิจจานุเบกษา, 2547 : 33 - 34, 52 - 53) ซึ่งจะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษานั้นจำเป็นต้องอาศัยทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะ ไหวพริบ และประสบการณ์ในการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาทั้งงบประมาณ วัสดุ สิ่งของและโดยเฉพาะอย่างยิ่งคือ คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการบรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ซึ่งคงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะเกิดความขัดแย้งเพราะต้องเกี่ยวข้องกับบุคลากรที่มีความแตกต่างกันในค่านิยม ความสนใจ แนวคิด วิธีการ หรือเป้าหมายที่ต้องมาทำงานด้วยกันหรืออยู่ร่วมในสังคมเดียวกัน (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2540 : 11)

สาเหตุของความขัดแย้งมาจากการมีทรัพยากรที่จำกัดทำให้เกิดการแข่งขันเพื่อให้มาซึ่งทรัพยากรดังกล่าว หรือความคลุมเครือในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นบทบาท หน้าที่ของบุคลากร โครงสร้างขององค์กร การรับรู้หรือการวางใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่แตกต่างกัน การสื่อสารที่ไร้ประสิทธิภาพ หรือกฎเกณฑ์ข้อบังคับที่เข้มงวด เป็นต้น (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2540 : 48; Worchel and Cooper, 1983 : 378 - 379) ซึ่งหากมีความขัดแย้งในระดับที่เหมาะสมหรือมีการตอบสนองความขัดแย้งในทางบวกจะทำให้สมาชิกในองค์กรมีความตื่นตัวในการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และถ้ามีความขัดแย้งในระดับที่ไม่เหมาะสมก็จะทำให้องค์กรเกิดความยุ่งยากมีอุปสรรคในการทำงาน เกิดการแก่งแย่งแข่งขัน ข่มขู่คุกคาม สมาชิกขาดแรงจูงใจ ขาดขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานจนอาจส่งผลร้ายแรงทำให้องค์กรไร้ประสิทธิภาพหรือเสื่อมลงในที่สุด (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2540 : 23 - 24; Gortner, 1983 : 205 - 207) ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารความขัดแย้งจะทำให้สามารถบริหารจัดการความขัดแย้งให้เกิดผลในทางดีได้โดยวิธีการควบคุมระดับหรือความเข้มข้นของความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่พอดีอยู่เสมอผู้บริหารจะต้องรู้จักวิธีการในการจัดการกับความขัดแย้งต่างๆ ทั้งการวิเคราะห์สถานการณ์ การเจรจาในสถานการณ์ของความขัดแย้ง การกระจายความเป็นธรรม การใช้อำนาจ การให้ข้อมูลย้อนกลับ จะทำให้ทราบถึงยุทธศาสตร์ การจัดการกับทรัพยากร ตลอดจนเวลาในการบริหารความขัดแย้ง โดยผู้บริหารจะแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เผชิญหน้ากับผู้อื่นโดยควบคุมตนเองไม่ให้หวั่นไหว มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถในการทำประเด็นปัญหาให้กระจ่าง มีความยืดหยุ่นโดยการไม่ผูกติดยึดมั่นถ้อยคำกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือความคิดใดความคิดหนึ่งความยืดหยุ่นจะช่วยให้คู่ขัดแย้งมีโอกาสแสวงหาทางเลือกหรือทางออกช่วยให้ทั้งสองฝ่ายผ่อนปรนเข้าหากันซึ่งอาจทำให้เกิดความร่วมมือในการคิดแก้ปัญหาความยืดหยุ่นช่วยให้แต่ละฝ่ายมีความเชื่อมั่นว่าจะแก้ปัญหาความแตกต่าง

ที่เกิดขึ้นได้ หรือการเป็นแหล่งวิชาการโดยการเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็นการแก้ปัญหาใหม่เพื่อมุ่งการแก้หรือชนะ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2540 : 159–162) เป็นต้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ได้กำหนดกรอบแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์และจุดเน้นตามนโยบายของรัฐบาลที่ได้แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2557 ในการปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ ทบทวนการจัดโครงสร้างหน่วยงาน ปรับปรุงวิธีปฏิบัติราชการให้ทันสมัยโดยนำเทคโนโลยีมาใช้ แกไขกฎระเบียบให้โปร่งใส ชัดเจน ตลอดจนจัดระบบอัตราค่าจ้างและปรับปรุงค่าตอบแทนบุคลากรภาครัฐให้เหมาะสมและเป็นธรรม ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การบริหารจัดการภาครัฐแบบใหม่การตอบสนองความต้องการของประชาชนในฐานะที่เป็นศูนย์กลาง และการรักษาบุคลากรภาครัฐที่มีประสิทธิภาพไว้ในระบบราชการ พัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการสร้างนวัตกรรมในการทำงานอย่างประหยัฒมีประสิทธิภาพ และระบบบูรณาการ โดยต้องให้หน่วยงานในสังกัดได้ดำเนินการตามกรอบแนวทางดังกล่าวให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีโรงเรียนในสังกัดรวมทั้งสิ้น 216 โรง ประกอบด้วยขนาดของโรงเรียนที่มีความหลากหลายเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 84 โรง โรงเรียนขนาดกลาง 120 โรง และโรงเรียนขนาดใหญ่ 12 โรง มีผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีความแตกต่างกันทั้งเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน หรือระดับการศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 2,556 คน (www.brm3.go.th/module.php) จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมึข้อมูลประกอบในการตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นได้จากการดำเนินงานตามกรอบแนวทางและเป้าหมายของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ดังที่ได้กล่าวมา ซึ่งในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือที่ชื่อว่า Thomas – Kilmann Conflict Mode Instrument (TKI) ตามแนวคิดของ Thomas และ Kilmann (2010) จำแนกพฤติกรรมที่บุคคลจะแสดงออกมาหรือคิดว่าจะแสดงออกเมื่อเผชิญความขัดแย้งตามสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งจะนำมาแบ่งออกเป็น 5 แบบ ได้แก่ การเอาชนะ (Competition) การยอมให้ (Accommodating) การหลีกเลี่ยง (Avoiding) การร่วมมือ (Collaborating) และการประนีประนอม (Compromising)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแบบพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบแบบพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การบริหารงานระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 100 คนใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก จากจำนวนประชากรทั้งหมด 216 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ในการบริหาร ระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับแบบพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้เครื่องมือแบบวัดพฤติกรรมของบุคคลเมื่อเผชิญความขัดแย้ง ตามแนวคิดของ Thomas และ Kilmann ที่เรียกว่า Thomas – Kilmann Conflict Mode Instrument (TKI) จำนวน 30 ข้อ แต่ละข้อมีลักษณะเป็นตัวเลือก จำนวน 2 ตัวเลือก คือ ข้อ ก และ ข้อ ข แต่ละตัวเลือกเป็นพฤติกรรมที่บุคคลจะแสดงออกมาหรือคิดว่าจะแสดงออกเมื่อเผชิญความขัดแย้งตามสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งจะนำมาแบ่งออกเป็น 5 แบบ ได้แก่ การเอาชนะ (Competition) การยอมให้ (Accommodating) การหลีกเลี่ยง (Avoiding) การร่วมมือ (Collaborating) และการประนีประนอม (Compromising)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บข้อมูลในระหว่างเดือนกันยายน – ธันวาคม พ.ศ. 2558 โดยผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากหน่วยงานต้นสังกัด และเมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงดำเนินการเก็บและรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองทั้งหมด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ในการบริหาร ระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียนใช้การหาความถี่ และร้อยละ การวิเคราะห์แบบพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามแบบวัดพฤติกรรมของบุคคลเมื่อเผชิญความขัดแย้งของ Thomas และ Kilmann ใช้การหาความถี่และร้อยละ โดยนำคะแนนตามตัวเลือกที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกข้อละ 1 คะแนน แบ่งเป็นตัวเลือก ก และ ข นำมาจัดออกเป็น 5 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตัวเลือก ก ในข้อ 3, 8, 10, 17, 25 และ 28 เลือกตัวเลือก ข ในข้อ 6, 9, 13, 14, 16 และ 22 จะมีพฤติกรรมที่แสดงออกเมื่อเผชิญความขัดแย้งเป็นแบบเอาชนะ กลุ่มที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตัวเลือก ก ในข้อ 15, 16, 18, 21, 24 และ 30 เลือกตัวเลือก ข ในข้อ 1, 3, 4, 11, 25 และ 27 จะมีพฤติกรรมที่แสดงออกเมื่อเผชิญความขัดแย้งเป็นแบบการยอมให้ กลุ่มที่ 3 ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตัวเลือก ก ในข้อ 1, 6, 7, 9, 12 และ 27 เลือกตัวเลือก ข ในข้อ 5, 15, 17, 19, 23 และ 29 จะมีพฤติกรรมที่แสดงออกเมื่อเผชิญความขัดแย้งเป็นแบบการหลีกเลี่ยง กลุ่มที่ 4 ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตัวเลือก ก ในข้อ 5, 11, 14, 19, 20 และ 23 เลือกตัวเลือก ข ในข้อ 2, 8, 21, 26, 28 และ 30 จะมีพฤติกรรมที่แสดงออกเมื่อเผชิญความขัดแย้งเป็นแบบการร่วมมือ และกลุ่มที่ 5 ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตัวเลือก ก ในข้อ 2, 4, 13, 22, 26 และ 29 เลือกตัวเลือก ข ในข้อ 7, 10, 12, 18, 20 และ 24 จะมีพฤติกรรมที่แสดงออกเมื่อเผชิญความขัดแย้งเป็นแบบการประนีประนอม แล้วนำผลของคะแนนที่ได้แต่ละแบบไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ Thomas และ Kilmann เสนอไว้เพื่อแบ่งระดับการแสดงออก ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การจัดกลุ่มระดับความขัดแย้งตามเกณฑ์ของ Thomas และ Kilmann

แบบการบริหาร ความขัดแย้ง	ระดับการแสดงออก		
	ต่ำ	กลาง	สูง
การเอาชนะ	ช่วง 0 – 3 คะแนน	ช่วง 4–7 คะแนน	ช่วง 8–12 คะแนน
การยอมให้	ช่วง 0 – 3 คะแนน	ช่วง 4–6 คะแนน	ช่วง 7–12 คะแนน
การหลีกเลี่ยง	ช่วง 0 –4 คะแนน	ช่วง 5–7 คะแนน	ช่วง 8–12 คะแนน
การร่วมมือ	ช่วง 0 –4 คะแนน	ช่วง 5–8 คะแนน	ช่วง 9–12 คะแนน
การประนีประนอม	ช่วง 0 –5 คะแนน	ช่วง 6–9 คะแนน	ช่วง 10 –12 คะแนน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบแบบพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ในการบริหาร ระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียนโดยใช้ Chi – Square

ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายมากที่สุด (ร้อยละ 84) โดยส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการบริหารอยู่ในระหว่าง 5 – 10 ปี (ร้อยละ 61) มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 94) และเป็นผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กมากที่สุด (ร้อยละ 59)

2. ผลการศึกษาแบบพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งแบบการประนีประนอมมากที่สุด รองลงมาคือแบบการหลีกเลี่ยง แบบการยอมให้ แบบเอาชนะ และแบบร่วมมือตามลำดับ โดยแบบการบริหารความขัดแย้งที่มีระดับการแสดงออกอยู่ในระดับสูงที่มีความถี่มากที่สุดคือ แบบหลีกเลี่ยง รองลงมาคือ แบบบังคับ ส่วนแบบการบริหารความขัดแย้งที่มีระดับการแสดงออกอยู่ในระดับกลางที่มีความถี่มากที่สุดคือ แบบประนีประนอม รองลงมาคือ แบบเผชิญหน้า และแบบการบริหารความขัดแย้งที่มีระดับการแสดงออกอยู่ในระดับต่ำที่มีความถี่มากที่สุดคือ แบบไกล่เกลี่ย รองลงมาคือ แบบเผชิญหน้า

2. ผลการเปรียบเทียบแบบพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ ประสบการณ์ในการบริหาร ระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียนต่างก็มีแบบพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายมีแบบพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งเป็นแบบการประนีประนอมมากที่สุด รองลงมาคือแบบการหลีกเลี่ยง แบบการยอมให้ แบบการเอาชนะ และแบบการร่วมมือ ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงมีแบบพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งเป็นแบบการประนีประนอมมากที่สุด รองลงมาคือแบบการยอมให้ แบบการเอาชนะ แบบการหลีกเลี่ยง และแบบการร่วมมือ ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการบริหารน้อยกว่า 5 ปี พบว่ามีแบบพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งเป็นแบบการประนีประนอมมากที่สุด รองลงมาคือแบบการยอมให้ แบบการเอาชนะ แบบการหลีกเลี่ยง และแบบการร่วมมือ ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการบริหารอยู่ระหว่าง 5 – 10 ปี พบว่ามีแบบพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งเป็นแบบการประนีประนอมมากที่สุด รองลงมาคือแบบการยอมให้ แบบการหลีกเลี่ยงแบบการเอาชนะ และแบบการร่วมมือ ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการบริหารมากกว่า 10 ปี พบว่ามีแบบพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งเป็นแบบการประนีประนอมมากที่สุด รองลงมาคือแบบการหลีกเลี่ยง แบบการเอาชนะกับแบบการร่วมมือ และแบบการยอมให้ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่ามีแบบพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งเป็นแบบการร่วมมือมากที่สุด รองลงมาคือแบบการเอาชนะกับแบบการหลีกเลี่ยง และแบบการยอมให้ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี พบว่ามีแบบพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งเป็นแบบการประนีประนอมมากที่สุด รองลงมาคือแบบการหลีกเลี่ยงแบบการยอมให้ แบบการเอาชนะ และแบบการร่วมมือ ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในระหว่างขนาดเล็ก พบว่ามีแบบพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งเป็นแบบการยอมให้มากที่สุด รองลงมาคือแบบการประนีประนอม การเอาชนะกับแบบการหลีกเลี่ยง และแบบการร่วมมือตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในระหว่างขนาดกลาง พบว่ามีแบบพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งเป็นแบบการประนีประนอมมากที่สุด รองลงมาคือแบบการหลีกเลี่ยง

แบบการยอมให้ แบบการเอาชนะ และแบบการร่วมมือ ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในระหว่างขนาดใหญ่พบว่ามีแบบพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งเป็นแบบการประนีประนอมมากที่สุด รองลงมาคือแบบการเอาชนะ แบบการยอมให้ แบบการหลีกเลี่ยง และแบบการร่วมมือ ตามลำดับ

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. แบบพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่พบมากที่สุดในการรวม คือ แบบการประนีประนอม (Compromising) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอาซิธญาณ์ เขียวขุ่ม ประสาท อิศรปริดา และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2557) ที่ได้ศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 สุรนันทน์ (2550) ได้ศึกษาวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 นั้นแสดงให้เห็นว่าเมื่อมีความขัดแย้งขึ้นผู้บริหารไม่สามารถละเลย เพิกเฉยหรือไม่สนใจที่จะแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่มีอยู่โดยอาจหวังว่าความขัดแย้งจะลดลงหรือแก้ปัญหาโดยตัวของมันเองเมื่อเวลาผ่านไป วิธีการนี้อาจทำให้ความขัดแย้งสะสมมากขึ้นและอาจจะก่อให้เกิดความขัดแย้งอย่างใหม่เกิดขึ้นด้วย ซึ่งพฤติกรรมในการแก้ปัญหาความขัดแย้งลำดับแรกที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออก คือ การประนีประนอม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสภาพบริบทของสังคมไทยส่วนใหญ่จะมีความอ่อนน้อมถ่อมตน ถ้อยทีถ้อยอาศัย มักจะไม่แสดงอาการในลักษณะก้าวร้าวหรือวิธีการที่รุนแรง ที่สำคัญคือผู้บริหารสถานศึกษาอาจจะพยายามรักษาสัมพันธภาพที่ดีของบุคลากรในสถานศึกษาเอาไว้ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะของการประนีประนอมที่เป็นการแก้ปัญหาความขัดแย้งในลักษณะพบกันครึ่งทางพยายามเดินสายกลาง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจะอยู่ระหว่างการเอาชนะกับการร่วมมือกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีลักษณะทั้งการมุ่งตนเองและมุ่งผู้อื่นในระดับปานกลาง ผู้บริหารสถานศึกษาจะแสดงบทบาทเป็นผู้ไกล่เกลี่ยและเจรจาต่อรองเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายที่มีความขัดแย้งกันเกิดความพึงพอใจ โดยพยายามทำให้ทั้งสองฝ่ายต่างตระหนักถึงผลเสียที่เกิดขึ้น และขอร้องให้ทั้งสองฝ่ายยอมกันเพื่อลดความรุนแรงของความขัดแย้งดังกล่าว และนอกจากนี้พบว่าแบบของพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่พบรองลงมาคือ แบบการหลีกเลี่ยง อาจเนื่องมาจากว่าเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาใช้การประนีประนอมซึ่งเป็นเพียงการบรรเทาความรุนแรงของการขัดแย้งที่เกิดขึ้นให้ลดลง แต่ยังไม่ได้มีการแก้ที่สาเหตุของความขัดแย้งซึ่งอาจทำให้สองฝ่ายยังมีความไม่พอใจอยู่และอาจเกิดการขยายตัวขึ้นมาอีก ดังนั้นเมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งเกิดขึ้นอีกในสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจะใช้การหลีกเลี่ยงหรือหนีปัญหา ไม่ยอมให้กลุ่มหนึ่งกลุ่มใดพบตัวเพื่อเจรจา เป็นการปฏิเสธที่จะเข้าไปเกี่ยวข้องกับปัญหานั้นเป็นการชั่วคราว ซึ่งเป็นจะการทำให้เกิดปัญหาขึ้นใหม่อย่างไม่รู้จบ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งโดยเพิ่มระดับความเข้มข้นในการใช้อำนาจตามตำแหน่งเพื่อยุติความขัดแย้งนั้น ในบางครั้งผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นที่ต้องอาศัยอำนาจตามตำแหน่งที่มีอยู่ใช้ในการกำกับ ติดตามและเฝ้าระวังไม่ให้ทั้งสองฝ่ายเกิดความขัดแย้งขึ้นอีก ดังที่เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540 : 106) ได้กล่าวว่า การประนีประนอมเหมาะกับสถานการณ์ความขัดแย้งที่อยู่ในระดับปานกลาง คู่แข่งมีอำนาจหรือจำนวนพอๆ กันและต้องการระงับปัญหาความขัดแย้งเป็นการชั่วคราว เป็นต้น

2. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่มีเพศ ประสบการณ์ในการบริหาร ระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีแบบของพฤติกรรมการบริหาร ความขัดแย้งโดยที่แตกต่างกัน นั้นแสดงให้เห็นว่า เมื่อเกิดสถานการณ์ความขัดแย้งเกิดขึ้นในสถานศึกษาผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีเพศ ประสบการณ์ในการบริหาร ระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรม ในการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่าในการบริหารความขัดแย้งผู้บริหาร สถานศึกษาต้องมีอาศัยทั้งความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ต่าง ๆ เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ส่งผลให้ผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีสถานภาพแตกต่างกันแสดงพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งแตกต่างกัน และพบว่าผู้บริหาร สถานศึกษาถึงจะมีสถานะแตกต่างกันแต่พบแบบพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งแบบประนีประนอมมากที่สุด เช่นเดียวกัน ยกเว้นในด้านระดับการศึกษาพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมีแบบ พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งเป็นแบบการให้ความร่วมมือมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่าผู้บริหาร สถานศึกษาที่การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีจะเป็นผู้ที่อายุและประสบการณ์ค่อนข้างมาก มีบุคลิกที่น่าเชื่อถือ มีความเป็นผู้นำหรือเป็นที่ยอมรับของบุคลากรภายในสถานศึกษาและมีศิลปะในการชักจูงใจให้ทุกฝ่ายหรือกลุ่มที่ มีความขัดแย้งกันได้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน มีเป้าหมายในทิศทางเดียวกันและให้ความร่วมมือ ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ จึงทำให้ลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นลงได้ และพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก จะพบพฤติกรรมแบบการยอมให้มากที่สุด นั้นแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กอาจจะมี พฤติกรรมในลักษณะที่พยายามรักษาสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในหน่วยงานโดยเชื่อว่าความขัดแย้งหลีกเลี่ยง ได้โดยอาศัยสัมพันธภาพที่ดีมีการยอมรับซึ่งกันและกันจึงมุ่งให้ความร่วมมือในการทำงาน เสียสละในเรื่องความ ต้องการส่วนตัวเพื่อส่วนรวม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานวิจัย

1. จากการศึกษาพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จะแสดงพฤติกรรมในการบริหารความขัดแย้งเป็นแบบประนีประนอมมากที่สุด รองลงมาคือ แบบ หลีกเลี่ยง ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวสอดคล้องกับลักษณะนิสัยของคนในสังคมไทยเป็นส่วนใหญ่ แต่อาจจะไม่สามารถ แก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นได้ในบางสถานการณ์ ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ควรมีการให้ความรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งแก่ผู้บริหารสถานศึกษาให้เข้าใจ ธรรมชาติ สาเหตุและขั้นตอนของการเกิดความขัดแย้ง รวมทั้งแบบพฤติกรรมที่เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ จึงจะบริหารความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การประนีประนอมเป็นเพียงการบรรเทาความรุนแรงของ การขัดแย้ง แต่ไม่ได้แก้ที่สาเหตุของความขัดแย้งทำให้ความไม่พอใจยังมีอยู่ และอาจเกิดการขยายตัวจนสร้างความเสียหายแก่หน่วยงานได้ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ควรมีใช้การแก้ปัญหาความขัดแย้งในแบบอื่น ๆ ด้วย เช่น เมื่อเห็นว่า การประนีประนอมใช้ไม่ได้ผลเท่าที่ควร อาจต้องมีมาตรการโดยการใช้อำนาจบังคับตามกฎหมาย ระเบียบของหน่วยงานเพิ่มเติม เป็นต้น

2. จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป และ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจะมีพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งเป็นแบบ ประนีประนอมมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอื่น ดังนั้นในกรณีที่เกิดความขัดแย้งขึ้นในสถานศึกษาหรือ หน่วยงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ควรมีการวิเคราะห์สถานการณ์ความ ขัดแย้งที่เกิดขึ้นและควรมอบหมายหรือแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ความ

ขัดแย้งดังกล่าวทั้งด้านความรู้ ความสามารถและประสบการณ์โดยควรเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาแบบของพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ซึ่งจะสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานการวิจัยในระดับที่สูงขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ได้แก่

1. ควรมีการศึกษาแบบของพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ เพื่อที่จะได้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาที่มีบรรยากาศองค์การแบบต่าง ๆ ได้เหมาะสมยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแบบของพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เพื่อจะได้ข้อมูลในการพัฒนาและวางแผนอัตรากำลังของผู้บริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้

3. ควรมีการศึกษาแบบของพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดต่าง ๆ เพื่อจะได้ข้อมูลนำมาใช้ในการวางแผนพัฒนาหรือการมอบหมายงานและการแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

ในการวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลงได้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ในการอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูล และคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาที่ให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ จนการวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลุล่วง

เอกสารอ้างอิง

ณัชธิญา ปัทมทัตตานนท์. (2553). การจัดการความเสี่ยงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตร์ อดุสากรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ราชกิจจานุเบกษา. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. ม.ป.ท.

_____. (2547). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. ม.ป.ท.

รุจิเรข มีเจริญ. (2548). ศึกษาวิธีแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2. (2558). ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา.

www.brm3.go.th/module.php.

สุนันทา เปลื้องรัตน์. (2550). ศึกษาวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

การศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2534 : 104 -107) ความขัดแย้ง การบริหารเพื่อสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ : เลิฟ แอนด์ลิฟเพรสจำกัด.

อาชิรญาณ์ เขียวขุ่ม ประสาท อิศรปรีดา และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์. 2557. การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.

วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม. 4 (3), 124 – 131.

Gortner, H. F. (1983). Administration in the Public Sector. New York : Willey.

Tomas, W. K. and Kilmann, H. R. (2010). Thomas – Kilmann Conflict Mode Instrument Profile
and Interpretive report. www.cpp.com/pdfs/smp248248.pdf.

Worchel, S. and Cooper, J. (1983). Understanding Social Psychology. 3rd Homewood, Illinois :
Dorsey Press.