

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ความขัดแย้งเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้ทุกโอกาสและทุกเวลา โดยไม่อาจจะหลีกเลี่ยงได้ ไม่ว่าจะเกิดขึ้นในหน่วยงานหรือองค์การใดก็ตาม เป็นแต่เพียงว่าความขัดแย้งที่เกิดขึ้นนั้นจะมีความรุนแรงมากน้อยต่างกันไปตามเหตุการณ์และสถานการณ์ของความขัดแย้งนั้น กล่าวคือ ความขัดแย้งระหว่างองค์การย่อมมีผลกระทบต่องานและองค์การในวงกว้าง และรุนแรงมากกว่าความขัดแย้งระหว่างกลุ่มบุคคล หรือระหว่างบุคคล ดังนั้นเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในองค์การ ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้อง จะต้องพยายามแก้ไขปัญหาความขัดแย้งให้หมดสิ้นโดยเร็ว ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปด้วยความราบรื่น และบุคคลในองค์การอยู่ร่วมกันด้วยความสงบสุข

จากงานวิจัยของ โทมัส และสมิท (Thomas & Schmidt, 1976, pp. 315 – 318) และงานวิจัยอื่น ๆ ให้เห็นว่าผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางใช้เวลาประมาณร้อยละ 20 ของเวลาทำงาน เพื่อจัดการกับความขัดแย้งในระยะเวลาต่อมา งานวิจัยของ อเล็กซานเดอร์ (Alexander, 1983 อ้างอิงจาก เสิร์มศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2534, หน้า 9) แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารใช้เวลาเพื่อจัดการกับความขัดแย้งเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 25 สำหรับผู้บริหารระดับกลางใช้เวลาถึงร้อยละ 30 ในการจัดการความขัดแย้ง จากงานวิจัยจะเห็นว่า ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างต่อเนื่อง ในการควบคุมระดับปัญหาความขัดแย้งและถือว่าเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหาร ที่จะต้องนำเอาข้อขัดแย้งนั้นมาทำให้เกิดประโยชน์และเป็นผลดีแก่องค์การ เพื่อก่อให้เกิดผลสำเร็จในการบริหารมากที่สุด (สุเมธ เดียวอิสเรศ, 2525, หน้า 28)

โรงเรียนเป็นองค์การหนึ่งในระบบสังคมมีหน้าที่สำคัญคือ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของนักเรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร (วิโรจน์ มังคละมณี, 2539, หน้า 7) จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน (Travers, 1958, p. 369) ได้กล่าวไว้ว่าตัวแปรด้านการปรับตัว ความสนใจ ความมุ่งมั่น ทัศนคติสถาบันและอาจารย์ที่สอนต่างมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้งสิ้น คุณลักษณะพื้นฐานของผู้บริหารโรงเรียนได้แก่ ลักษณะความเป็นผู้นำ นักวิชาการ นักริเริ่ม นักเปลี่ยนแปลง นักประนีประนอม นักชักจูง

ย่อมส่งผลถึงครูอาจารย์ โดยเฉพาะด้านการสอน ถ้าครูอาจารย์สอนดี จะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียนให้ดีขึ้นไปด้วย (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2525, หน้า 138) ในการบริหาร หากผู้บริหารใช้วิธีการบริหารแบบระบบพวกพ้อง สร้างความแตกแยกไม่มีคุณธรรมและยุติธรรมในงาน ผู้บริหารไม่มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน ใช้ระบบเผด็จการและอารมณ์ในการบริหารงาน จะทำให้เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน (กิติ แสงเทียนฉาย, 2531, หน้า 66 – 67) อาจนำไปสู่ความขัดแย้งในโรงเรียน

ผู้บริหารโรงเรียนถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญยิ่ง เนื่องจากเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของการศึกษา เพราะเป็นผู้นำเอานโยบายและโครงการต่าง ๆ ไปปฏิบัติ ดังนั้นการบริหารงานจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนและประสิทธิผลของนักเรียนที่ดี จึงเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความสำเร็จที่ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และนักเรียนพึงปรารถนาที่สุด (สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 12, 2540, หน้า 1) ความเป็นจริงในทางปฏิบัติแล้วอาจจะไม่มีประสิทธิภาพสูงตามที่ผู้บริหารต้องการ ทั้งนี้เพราะมีปัญหาอุปสรรคหรือเกิดความขัดแย้งขึ้นในองค์กร (กิติมา ปรีดีติลล, 2529, หน้า 294) ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาเป็นผลมาจากความต้องการของครู อาจารย์ และนักเรียน ไม่ได้รับการตอบสนองจากสถานศึกษา คุณลักษณะของนักเรียนไม่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา และความสามารถที่จะปรับตัวและความยืดหยุ่นภายใต้แรงกดดันต่าง ๆ ของครูและนักเรียน (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2534, หน้า 88) การบังคับบัญชาตามลำดับชั้น นโยบาย กฎ ระเบียบของสถานศึกษาการเปลี่ยนแปลงทางค่านิยมของสังคม วัฒนธรรมของครูและนักเรียน ซึ่งมีผลแสดงออกที่เป็นผลให้เกิดความสับสน นำไปสู่ความขัดแย้งในสถานศึกษาได้ (สุนันทา เลาพันธ์, 2531, หน้า 17) ปัญหาความขัดแย้งที่พบมากในโรงเรียนคือความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม เช่น ผู้บริหารมีความขัดแย้งกับครูอาจารย์ กลุ่มผู้บริหารมีความขัดแย้งกับนักเรียนในโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งมีนักเรียนและครูอาจารย์จำนวนมาก หรือแม้แต่กลุ่มครูอาจารย์มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ความขัดแย้งเหล่านี้ถ้าเกิดขึ้นจะทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนลดลง (พนัส หันนาคินทร์, 2524, หน้า 3) พฤติกรรมของผู้บริหารมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารงานขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง และในขณะเดียวกันการแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารยังเป็นปัจจัยสำคัญนำไปสู่การเกิดปัญหาความขัดแย้งในองค์กร ดังนั้นเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น ผู้บริหารจะต้องใช้ความรู้ความสามารถในการเลือกวิธีการแก้ปัญหาโดยวิธีใดวิธีหนึ่งเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานมากที่สุด จากงานวิจัยของ ปรีชา แจ้งประดิษฐ์ (2538, หน้า 132 – 135) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบของผู้นำ กับวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 พบว่าการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหาร

โรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 ด้วยวิธีการแข่งขัน การปรองดอง การหลีกเลี่ยง การร่วมมือ การประนีประนอม มีความสัมพันธ์กับผู้นำแบบผสมผสาน แบบทางสถาบัน แบบทางบุคคล ทั้งทางบวกและทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 มีการเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่แตกต่างกันตามแบบของผู้นำ และสาเหตุที่มาของปัญหาที่เกิดขึ้น ในขณะเดียวกันความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนอาจเป็นประโยชน์ต่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียนหากได้รับการแก้ปัญหาที่เหมาะสม แต่ถ้าได้รับการแก้ปัญหาที่ไม่เหมาะสมหรือถูกละเลยจากผู้บริหารโรงเรียน อาจจะนำไปสู่ความขัดแย้งที่รุนแรงและส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนลดลง จากผลงานการวิจัยของ มงคล แสนประเสริฐ (2538, หน้า 163 – 167) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนกับความหือแท้ของครู สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 พบว่า การแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน ด้วยวิธีการบังคับ และวิธีการหลีกเลี่ยง จะส่งผลให้ครูเบื่อหน่ายต่อการทำงาน และทำงานด้วยการฝืนใจทำตามคำสั่ง ดังนั้นการปฏิบัติงานย่อมไม่เกิดผลเต็มที่ประสิทธิผลของโรงเรียนต่ำลง ขณะที่การแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนด้วยวิธีการทำให้ราบรื่น การประนีประนอม การเผชิญหน้า จะทำให้สมาชิกในโรงเรียนเกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันบรรยากาศเป็นบรรยากาศของการสร้างสรรค์ ทำให้เกิดผลดีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

กล่าวโดยสรุป จะเห็นได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมในการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่แตกต่างกันไป และไม่มีวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งใดที่ดีที่สุด แต่ละวิธีจะมีทั้งข้อดีและข้อเสีย ฉะนั้นกุญแจที่จะนำไปสู่ความสำเร็จก็คือ การเลือกวิธีการที่ถูกต้องเหมาะสมในการแก้ปัญหาเพื่อเป็นการปรับเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็นพลังสร้างสรรค์และส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิผลดียิ่งขึ้น

จากการศึกษาปัญหาการดำเนินงานจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 12 ของสำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 12 ผลจากการวิจัยการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา พบว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษามีปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานของโรงเรียน คือ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาส่วนใหญ่ไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง วิสัยทัศน์แคบ ขาดการวางแผนในการดำเนินงาน ขาดการติดตามประเมินผลไม่เห็นความสำคัญของการวางแผน ขาดการกำกับดูแลการนิเทศติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของครูตามหน้าที่โดยทั่วถึงและต่อเนื่อง ไม่เข้าใจในการบริหารงานวิชาการทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตรไม่บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ (สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 12, 2540, หน้า 1 – 2) จากสภาพปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา น่าจะเป็นสาเหตุของความขัดแย้งในโรงเรียนตามคำกล่าวที่ว่าความขัดแย้ง

ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนส่วนมาก มีสาเหตุมาจากการจัดโครงสร้างของโรงเรียนไม่มีการวางแผนที่ดี การแบ่งงานการมอบหมายงานไม่ชัดเจน ไม่เหมาะสมกับบุคคลทำให้เกิดความขัดแย้งในบทบาท ความขัดแย้งเกิดจากพฤติกรรมของผู้นำ และลักษณะการบริหารงานของผู้บริหารที่ขาดเทคนิคในการทำงาน เผด็จการ ไม่ปรับปรุงงานไม่กระจายอำนาจ ความขัดแย้งจากเพื่อนร่วมงานที่มีความ คิดเห็น ค่านิยม การรับรู้ที่ต่างกัน ผลประโยชน์ขัดกัน (บัญญัติ ลาซโรจน์, 2533, หน้า 2-3) จากผลของปัญหาความขัดแย้งดังกล่าว ทำให้เกิดผลเสียต่อประสิทธิผลของโรงเรียนและนักเรียน ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านคุณธรรม ค่านิยมของนักเรียน ตามรายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 ปรากฏว่ามีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน 5 กลุ่มประสบการณ์ต่ำกว่าเป้าหมายของเขตการศึกษา 12 จำนวน 3 จังหวัดคือ ระยอง สระแก้ว นครนายก ด้านคุณธรรมและ ค่านิยม 5 จังหวัดคือ ฉะเชิงเทรา ตราด นครนายก ปราจีนบุรี สระแก้ว ด้านการคิดและแก้ปัญหา 2 จังหวัดคือ ฉะเชิงเทรา สระแก้ว (สำนักพัฒนา การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 12, 2539, หน้า 1)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับการแก้ปัญหาความขัดแย้งของ ผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา แห่งชาติในเขตการศึกษา 12 ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา การจัด กิจกรรมการเรียนการสอนของครูอาจารย์ ปรับปรุงกระบวนการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนให้ เป็นไปในทางสร้างสรรค์ เป็นแนวทางในการพัฒนาด้านขวัญกำลังใจแก่ครูอาจารย์ให้มีความรู้สึ กมั่นคงในอาชีพครู พัฒนาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงกว่าเป้าหมายของเขตการ ศึกษา และปลูกฝังด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่ดี ตามหลักสูตรกำหนดเพื่อให้นักเรียนสามารถ นำไปใช้ในการประกอบอาชีพ พร้อมทั้งสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปรกติสุขต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาการแก้ปัญหาความขัดแย้งแต่ละวิธีของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 จำแนกตามขนาด โรงเรียน เพศ และอายุของครู
2. เพื่อเปรียบเทียบการแก้ปัญหาความขัดแย้งแต่ละวิธีของผู้บริหารโรงเรียนประถม ศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน เพศ และอายุของครู

3. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 แต่ละด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียน เพศ และอายุของครู
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 แต่ละด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียน เพศ และอายุของครู
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนแต่ละวิธี กับประสิทธิผลโดยรวมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะช่วยให้ผู้บริหาร คณะครู อาจารย์ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและจัดการศึกษา มีข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเกิดปัญหาความขัดแย้งในโรงเรียน เพื่อสามารถนำไปวิเคราะห์ ประยุกต์ใช้ในการวางแผน และเป็นแนวทางในการเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นช่วยให้การแก้ปัญหาความขัดแย้งในโรงเรียนประสบความสำเร็จ อันเป็นแนวทางให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นแหล่งสำหรับให้ความรู้ตามศักยภาพของเด็กต่อไป

คำถามในการศึกษาค้นคว้า

1. การแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน เพศ และอายุของครู มีการแก้ปัญหาความขัดแย้งแต่ละวิธี อยู่ในระดับใด
2. การแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน เพศ และอายุของครู มีการแก้ปัญหาความขัดแย้งแต่ละวิธีต่างกันหรือไม่
3. ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 แต่ละด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียน เพศ และอายุของครู อยู่ในระดับใด

4. ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 แต่ละด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียน เพศ และอายุของครู แตกต่างกันหรือไม่

5. การแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนแต่ละวิธีมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพโดยรวมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 หรือไม่

สมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. การแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน มีการแก้ปัญหาความขัดแย้งแต่ละวิธีแตกต่างกัน

2. การแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 จำแนกตามเพศของครูที่ต่างกัน มีการการแก้ปัญหาความขัดแย้งแต่ละวิธีแตกต่างกัน

3. การแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 จำแนกตามอายุของครูที่ต่างกัน มีการการแก้ปัญหาความขัดแย้งแต่ละวิธีแตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพของโรงเรียนแต่ละด้านแตกต่างกัน

5. ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 จำแนกตามเพศของครูต่างกัน มีประสิทธิภาพของโรงเรียนแต่ละด้านแตกต่างกัน

6. ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 จำแนกตามอายุของครูต่างกัน มีประสิทธิภาพของโรงเรียนแต่ละด้านแตกต่างกัน

7. การแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนแต่ละวิธีมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพโดยรวมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตของเนื้อหา การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 ตามขอบเขตของเนื้อหาดังต่อไปนี้

1.1 การแก้ปัญหความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนโดยอาศัยแนวคิดการแก้ปัญหาของ เบลค และมูตัน (Blake & Mouton, 1986 อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2534, หน้า 154) เป็นกรอบความคิดในการศึกษาค้นคว้ามี 5 วิธีดังนี้

- 1.1.1 การใช้อำนาจ (forcing)
- 1.1.2 การถอนตัว (avoiding)
- 1.1.3 การกลบเกลื่อน (smoothing)
- 1.1.4 การประนีประนอม (compromise)
- 1.1.5 การเผชิญหน้า (confrontation)

1.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียนยึดกรอบแนวความคิดของ มอท (Hoy & Miskel, 1991, p. 398, citing, Mott, 1972) 4 ด้านด้วยกันคือ

- 1.2.1 สามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 1.2.2 สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 1.2.3 สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้
- 1.2.4 สามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการแก้ปัญหความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน เนื่องจากการแก้ปัญหความขัดแย้ง เป็นวิธีการลดระดับความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลสูงสุด ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ยึดแนวคิดของ สโตนเนอร์ (Stoner, 1978) และ ดูบริน (Dubrin, 1992) ซึ่งได้สรุปแนวคิดว่า ระดับของความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ โดยแบ่งระดับของความขัดแย้งไว้ 3 ระดับคือ ระดับความขัดแย้งที่มีมากเกินไป และระดับความขัดแย้งที่มีน้อยเกินไป จะส่งผลให้ประสิทธิผลขององค์การลดลง ระดับความขัดแย้งที่อยู่ในระดับปานกลางพอเหมาะ จะทำให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์การ

2. กลุ่มประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 โรงเรียนละ 1 คน จำนวน 1,986 คน

3. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้จากการใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2538, หน้า 303) ได้ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 322 คน

4. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ

4.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

4.1.1 ขนาดโรงเรียนแบ่งเป็น 3 ขนาด คือ

4.1.1.1 ขนาดเล็ก

4.1.1.2 ขนาดกลาง

4.1.1.3 ขนาดใหญ่

4.1.2 เพศของครู ประกอบด้วย

4.1.2.1 เพศชาย

4.1.2.2 เพศหญิง

4.1.3 อายุของครู แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

4.1.3.1 อายุมาก

4.1.3.2 อายุน้อย

4.2 ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

4.2.1 การแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน 5 วิธีคือ

4.2.1.1 การใช้อำนาจ

4.2.1.2 การถอนตัว

4.2.1.3 การกลบเกลื่อน

4.2.1.4 การประนีประนอม

4.2.1.5 การเผชิญหน้า

4.2.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน 4 ด้านคือ

4.2.2.1 สามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

4.2.2.2 สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

4.2.2.3 สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้

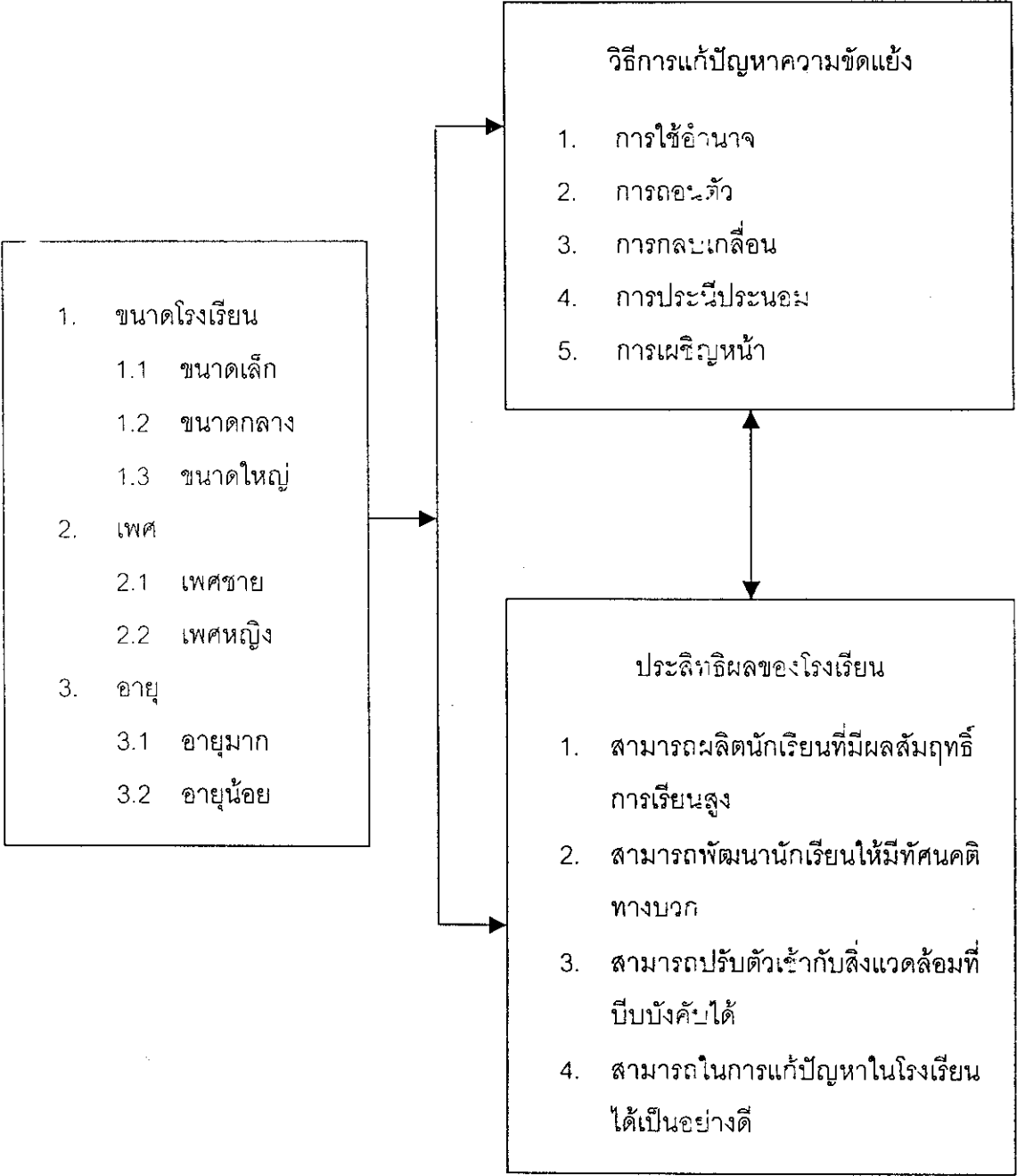
4.2.2.4 สามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

กรอบความคิดในการค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้อาศัยแนวคิดในการแก้ปัญหาความขัดแย้งตามกรอบทฤษฎีสองมิติของ เบลค และมูตัน (Blake & Mouton, 1986 อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2534, หน้า 154) ซึ่งได้อธิบายถึงรายละเอียดการแก้ปัญหาความขัดแย้งในแง่ของเจตคติ ที่สำคัญของผู้บริหาร โดยคำนึงถึงผลผลิตและคนแต่ละแบบได้กำหนดพฤติกรรมเพื่อการแก้ปัญหาความขัดแย้งกับผู้ได้บังคับบัญชาไว้ 5 วิธี คือ 1) การใช้อำนาจ 2) การถอนตัว 3) การกลบเกลื่อน 4) การประนีประนอม 5) การเผชิญหน้า สำหรับแนวทางการศึกษาเกี่ยวกับด้านประสิทธิผลของโรงเรียนนั้น ได้อาศัยแนวคิดของ มอท์ท์ (Hoy & Miskel, 1991, p. 398 citing Mott, 1972) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูง 2) สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้ 3) สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 4) สามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี สำหรับแนวทางในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลของโรงเรียนนั้น ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดของ สโตนเนอร์ (Stoner, 1978) และ ดูบริน (Dubrin, 1992) ซึ่งได้สรุปแนวคิดว่า ระดับของความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ กล่าวคือ ระดับความขัดแย้งที่มีน้อยจะทำให้เกิดความเฉื่อยชา ระดับความขัดแย้งที่มีมากเกินไป จะสร้างความวุ่นวายในองค์การ ระดับความขัดแย้งทั้ง 2 ลักษณะเป็นความขัดแย้งที่ทำให้ประสิทธิผลขององค์การต่ำลง ในขณะที่ระดับความขัดแย้งที่พอเหมาะจะส่งผลให้ประสิทธิผลขององค์การสูงขึ้น และเนื่องจากการแก้ปัญหาความขัดแย้ง เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารเพื่อลดระดับความรุนแรงของความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่พอเหมาะ ดังนั้นการแก้ปัญหาความขัดแย้งจึงมีความสัมพันธ์กับการเพิ่มหรือลดประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิผลสูงขึ้น ช่วยลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างครู และนักเรียนให้น้อยลง จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียนมาสรุปเป็นกรอบในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ดังภาพที่ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบความคิดในการศึกษาค้นคว้า

คำนิยามศัพท์

1. โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง สถานศึกษาระดับประถมศึกษาซึ่งสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่เปิดสอนระดับก่อนประถมศึกษาประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น ในเขตการศึกษา 12

2. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือรักษาการในตำแหน่งครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือ ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 12

3. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่เป็นผู้สอนอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 12

4. ความขัดแย้ง หมายถึง สถานการณ์ที่ทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีความคิด ความเชื่อ ความเห็น ค่านิยม เป้าหมาย วิธีการ ความต้องการที่แตกต่างกันและตกอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถตัดสินใจหรือตกลงหาข้อยุติให้เป็นที่พึงพอใจทั้งสองฝ่ายได้

5. การแก้ปัญหาความขัดแย้ง หมายถึง กลวิธีในการแก้ปัญหาหรือลดปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยดี

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัย ได้ยึดแนวทางการแก้ปัญหาความขัดแย้งตามแนวคิดของ เบลิคและมุนตันประกอบด้วย 5 วิธี คือ

5.1 การใช้อำนาจ หมายถึง การแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยผู้บริหารใช้อำนาจในการระงับความขัดแย้ง โดยอาศัย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและมุ่งการเอาแพ้ชนะ โดยมีผู้บริหารเป็นผู้ชนะ และผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้แพ้

5.2 การถอนตัว หมายถึง การแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยผู้บริหารพยายามถอยห่างออกจากสถานการณ์ หลีกเลียงความขัดแย้ง ไม่เข้ามาพัวพัน เพิกเฉยปิดหูปิดตา ไม่นำพาปัญหานั้น ๆ และเชื่อจะทำให้ความขัดแย้งหายไปเอง

5.3 การกลบเกลื่อน หมายถึง การแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยผู้บริหารพยายามกลบเกลื่อนหรือพยายามทำให้ความขัดแย้งหายไป โดยเน้นการรักษาหน้าใจคนเป็นสำคัญ และความสามัคคีปรองดองกันภายในเป็นหลัก

5.4 การประนีประนอม หมายถึง การแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยผู้บริหารใช้ทางสายกลาง ใช้วิธีผ่อนปรนเข้าหากัน โดยการไกล่เกลี่ยและต่อรอง โดยคำนึงถึงผลประโยชน์และความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย

5.5 การเผชิญหน้า หมายถึง การแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยผู้บริหารนำเอาปัญหาต่างๆ มาพิจารณาและแก้ปัญหาาร่วมกัน พยายามหาสาเหตุหาข้อมูลและใช้กระบวนการแก้ปัญหาอย่างหลักเกณฑ์มีเหตุผล โดยยึดความถูกต้องเป็นหลัก

6. ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนประถมศึกษาที่ดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ซึ่งได้จากการตอบคำถามของครูใน 4 ด้านคือ

6.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูง หมายถึง ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน จนทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง

6.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การดำเนินงานด้านบริหารและการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณลักษณะดี โดยมีคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระเบียบวินัยดี รู้จักพัฒนาตนเองและมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา

6.3 ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้ หมายถึง การดำเนินงานด้านการบริหาร ด้านการเรียนการสอน การปรับปรุงหลักสูตรเพื่อให้โรงเรียนก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป

6.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนที่จะช่วยกันแก้ปัญหาต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จหรือเป็นไปด้วยดี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

7. เพศ หมายถึง เพศของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 ทั้งเพศชายและเพศหญิง

8. เขตการศึกษา 12 หมายถึง การแบ่งเขตความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 8 จังหวัด ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด นครนายก สระแก้ว ปราจีนบุรี

9. อายุ หมายถึง อายุจริงของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

9.1 อายุมาก หมายถึง อายุจริงของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 ที่มีอายุสูงกว่าเกณฑ์อายุเฉลี่ย ($\bar{X}$) ซึ่งมีค่า 44 ปี

9.2 อายุน้อย หมายถึง อายุจริงของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 ที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับอายุเฉลี่ย ($\bar{X}$) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 44 ปี

10. เกณฑ์อายุเฉลี่ย หมายถึง อายุจริงของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 ซึ่งรวบรวมจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มครูตัวอย่าง จำนวน 305 คน โดยนำเอาอายุทั้งหมดมาคิดหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เพื่อใช้ในการแบ่งกลุ่มอายุมากและอายุน้อย

11. ขนาดโรงเรียน หมายถึง การจัดขนาดโรงเรียนประถมศึกษาของ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยใช้เกณฑ์จำนวนนักเรียนที่มีอยู่จริงในขณะนั้นแบ่งออกเป็น 3 ขนาด คือ

11.1 ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน

11.2 ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 – 300 คน

11.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

การศึกษาการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน ตลอดจน ความสัมพันธ์ระหว่างการแก้ปัญหาความขัดแย้งกับประสิทธิผลของโรงเรียนเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จึงใช้วิธีการวัดจากการรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12