

วารสารบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ปีที่..... ฉบับที่..... เดือน..... พ.ศ.

การศึกษาการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา

ตามความคิดเห็นของครูอำเภอกะทู้มuban

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

นางสาวนุชนาฏ เกษบำรุง

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา อำเภอกะทู้มuban สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา อำเภอกะทู้มuban สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย จำนวน 118 คน โดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านวิธีการเอาชนะ ด้านวิธีการร่วมมือ ด้านวิธีการประนีประนอม และด้านวิธีการยอมให้ มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ วิธีการร่วมมือ รองลงมาคือ วิธีประนีประนอม วิธีการยอมให้ และวิธีการเอาชนะ ตามลำดับ ส่วนการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศและประสบการณ์การทำงานต่างกัน ในภาพรวมและรายด้านไม่พบความแตกต่างกัน

คำสำคัญ : การบริหารความขัดแย้ง , สถานศึกษา

ความนำ

ในการดำเนินงานหรือการทำงานในทุกองค์กร ซึ่งเป็นสถานที่ที่คนหรือกลุ่มคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกันปฏิบัติงานต่างๆ ก็ย่อมเกิดความขัดแย้งขึ้นในบางสิ่งบางอย่างอย่างแน่นอน เช่น การขัดแย้งกันทางความคิด อารมณ์ ค่านิยม ทักษะการวางแผน เนื่องจากแต่ละคนย่อมมีความสนใจหรือชอบในสิ่งที่แตกต่างกัน มีมุมมองที่แตกต่างกัน หรือมีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งแน่นอนว่าการแสดงออกย่อมไม่

เป็นไปโดยคล้อยตามกันในทุกอย่างแน่นอน แต่ความขัดแย้งนั้น บางครั้งก็ก่อให้เกิดผลดี ความขัดแย้งจึงเป็นปกติวิสัยอย่างหนึ่งที่ต้องเกิดขึ้นและมีอยู่ในองค์กร การที่คนต้องทำงานร่วมกันความแตกต่างย่อมเกิดขึ้นได้เสมอ เพราะคนเรามีความแตกต่างกันในด้านการรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร และด้านค่านิยมอันเป็นภูมิหลัง ประสบการณ์ และความเชื่อถือเป็นมูลเหตุต่างกัน (โถมศรี ศรีใจ, 2554 หน้า 1) ในการทำงานก็ย่อมจะต้องมีฝ่ายบริหารและฝ่ายลงมือปฏิบัติ ซึ่งองค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้น ย่อมขึ้นอยู่กับคนทั้งสองฝ่ายในการร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ฝ่ายบริหารก็ย่อมจะต้องมีการบริหารจัดการกับความขัดแย้งนั้นให้หมดไป เพื่อการทำงานที่ราบรื่น

สถานศึกษาเป็นองค์กร หรือสถานที่ที่เกิดการร่วมกันปฏิบัติงาน ซึ่งแน่นอนว่าไม่อาจหลีกเลี่ยงปัญหาหรือความขัดแย้งได้ ความขัดแย้งเป็นตัวแปรสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจเพราะเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นก็จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร (ชนิกานต์ มามะศิรินันท์, 2550 หน้า 48) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการบริหารความขัดแย้งนั้นคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทราบถึงสาเหตุหรือแหล่งที่มาของโอกาสในการเกิดความขัดแย้ง เพื่อที่จะหาแนวทางในการรับมือและจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ชัยเสกฐ์ พรหมศรี, 2550 หน้า 4-5) ในสถานศึกษาเกิดจากการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งครูถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในกระบวนการจัดการศึกษา ทั้งนี้เพราะครูมีส่วนเกี่ยวข้องกับทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน เป็นผู้ที่มิบทบาทโดยตรงต่อการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ การทำงานของครูจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าใจความต้องการของครูและสามารถผสมผสานความต้องการทั้งของครูและขององค์กรเข้าด้วยกัน เพราะองค์กรเกิดจากกลุ่มคนที่มีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน (วันชัย ทองพรม, 2558 หน้า 2) หากเกิดความขัดแย้งขึ้น การทำงานร่วมกันก็จะเกิดอุปสรรคและไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์ กล่าวคือ ผลเสียก็จะตกอยู่กับตัวนักเรียน ซึ่งในทุกสถานศึกษาดำเนินภารกิจหลักที่สำคัญเช่นเดียวกัน คือ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 สถานศึกษาเป็นสถานที่ที่ก่อให้เกิดกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้มีศักยภาพทั้งด้านความรู้ ความคิด เจตคติ ความสามารถ และความรับผิดชอบต่างๆ ได้นั้น คือ กระบวนการให้การศึกษา ดังนั้นกระบวนการให้การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่รัฐใช้ในการพัฒนาคุณภาพประชาชน เพื่อให้ประชาชนรู้จักพัฒนาตนเอง พัฒนารอบครัว พัฒนาสังคมและประเทศต่อไป สถานศึกษาถือเป็นหน่วยงานให้บริการการศึกษาในการจัดการศึกษาให้กับเด็กไทย เพื่อพัฒนาเด็กไทยให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในด้านต่างๆ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการกำหนดทิศทาง การเปลี่ยนแปลง มีอำนาจในการตัดสินใจ กระตุ้นและจูงใจผู้ร่วมงานทำงานอย่างเต็มศักยภาพความรู้และความสามารถ ซึ่งในปัจจุบันการปฏิรูปการศึกษาแปรผันตามการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีหน้าที่สำคัญในการใช้กระบวนการที่เหมาะสมเพื่อให้เท่าทันต่อเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลง

ต่างๆ สถานศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือไม่นั้น จะต้องขึ้นอยู่กับบุคคลทั้งสองฝ่าย คือ ผู้บริหารและคณะครู ซึ่งการบริหารงานบรรลุตามเป้าหมายย่อมเป็นตัวบ่งชี้ถึงศักยภาพของผู้บริหารว่าเป็นผู้มีความสามารถในการบริหารจัดการองค์กร ในทุกสถานศึกษาล้วนประกอบด้วยบุคคลที่มีความแตกต่างกัน ทั้งในเรื่องสภาพครอบครัว การศึกษา สภาพแวดล้อม ประสบการณ์การทำงาน ซึ่งเมื่อบุคคลเหล่านั้นทำงานร่วมกัน ย่อมจะมีแนวคิดที่ต่างกันตามค่านิยมของแต่ละบุคคล แน่แน่นอนว่า จะต้องเกิดทั้งความคิดเห็นที่เห็นด้วย และเกิดความคิดเห็นที่ต่างกันหรือเกิดความขัดแย้ง ความคิดเห็นที่เห็นด้วยจะไม่ก่อให้เกิดปัญหาการทำงาน แต่ความขัดแย้งนั้น จะก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานไม่ให้เป็นไปด้วยความราบรื่น ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีวิธีการบริหารจัดการความขัดแย้ง ซึ่งแล้วแต่ความสามารถและประสบการณ์ของผู้บริหารว่าจะมีวิธีการจัดการความขัดแย้งอย่างไร บางท่านก็สามารถแก้ไขปัญหความขัดแย้งได้สำเร็จ แต่บางท่านก็ปล่อยให้ปัญหานั้นผ่านไป ไม่มีความพยายามหรือการเผชิญหน้ากับปัญหาใดๆ

สถานศึกษาต่าง ๆ ในอำเภอกระทุ่มแบน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เกิดปัญหาในเรื่องของความขัดแย้งเกิดขึ้นในสถานศึกษาเช่นเดียวกัน ซึ่งความขัดแย้งนั้นเป็นปัญหาและอุปสรรคที่นำไปสู่ผลกระทบต่อการจัดการศึกษาให้กับนักเรียน ทั้งนี้เป็นผลมาจากการบริหารงานบุคคลที่เกิดปัญหา ไม่ว่าจะเป็นปัญหาระหว่างผู้บริหารกับครู หรือเป็นปัญหาระหว่างครูกับครู เกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวก ขาดความสามัคคี การทำงานจึงเกิดความไม่ราบรื่น ซึ่งผู้ที่มิชอบพาทอย่างยิ่งในการแก้ปัญหานี้ คือ ผู้บริหาร กระบวนการหรือวิธีการต่างๆ ที่ผู้บริหารนำมาใช้ในการแก้ปัญหหรือบริหารจัดการความขัดแย้งย่อมประสบผลสำเร็จหรือประสิทธิภาพเพียงไร ผู้ได้บังคับบัญชาย่อมเกิดการสะท้อนความคิดเห็นที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับการบริหารจัดการความขัดแย้งเหล่านั้น

จากปัญหาต้องการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา อำเภอกระทุ่มแบน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อนำผลการวิจัยที่พบมาสะท้อนวิธีการที่ผู้บริหารนำมาใช้ในการบริหารจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา และนำผลการวิจัยมาแก้ปัญหการบริหารจัดการความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นในสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาเป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา อำเภอกระทุ่มแบน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา อำเภอกะทู้มuban สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 170 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย จำนวน 118 คน โดยใช้ตารางเครชีและมอร์แกน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็นเพศและประสบการณ์การทำงาน

2.2 ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา อำเภอกะทู้มuban สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกวิธีการจัดการความขัดแย้งเป็น 4 วิธี ดังนี้

1. การเอาชนะ (Competition)
2. การร่วมมือ (Collaboration)
3. การประนีประนอม (Compromising)
4. การยอมให้ (Accommodation)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง Index of Congruence (IOC) และค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ข้อมูลส่วนบุคคล เนื้อหาที่จะทำวิจัย และข้อเสนอแนะ (คำถามปลายเปิด)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่และร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา อำเภอกะทู้มuban สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา อำเภอกะทู้มuban สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบค่าที (t – test)

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา อำเภอกระทุ่มแบน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นข้อๆ ได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 118 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีประสบการณ์การทำงาน 4 – 10 ปี มากที่สุด รองลงมา คือ มากกว่า 10 ปี และน้อยกว่า 4 ปี ตามลำดับ

2. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา อำเภอกระทุ่มแบน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 118 คน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษารายด้าน พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน เรียงตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านวิธีการประนีประนอมและด้านวิธีการร่วมมือ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านวิธีการยอมให้ และด้านวิธีการเอาชนะ

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา อำเภอกระทุ่มแบน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา อำเภอกระทุ่มแบน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา อำเภอกระทุ่มแบน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา ใน 4 ด้าน คือ ด้านวิธีการเอาชนะ ด้านวิธีการร่วมมือ ด้านวิธีการประนีประนอม และด้านวิธีการยอมให้ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากประเทศไทย เป็นประเทศที่ใช้ระบบการทำงานแบบอะลุ่มอล่วยค่อนข้างสูง เมื่อผู้บริหารต้องใช้วิธีการบริหารความขัดแย้งจึงต้องใช้วิธีการที่อยู่ในระดับปานกลาง เพื่อลดความขัดแย้งที่อาจมีมากขึ้น เมื่อพิจารณารายด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยมีความคิดเห็นระดับ

มาก 2 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านวิธีการร่วมมือ รองลงมา คือ ด้านวิธีการประนีประนอม และมีความคิดเห็นระดับปานกลาง คือด้านวิธีการยอมให้ และด้านที่ต่ำสุด คือด้านวิธีการเอาชนะ เนื่องมาจากวิธีการที่จะประสบผลสำเร็จในการบริหารความขัดแย้ง โดยที่เกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย จะต้องใช้วิธีการร่วมมือ ซึ่งเป็นวิธีการที่ดีที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิพัตรา ศรีดี (2556) เรื่อง พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตทุ่งครุ สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานเขตทุ่งครุ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภากรณ์ พิงอาร์มณ (2551) เรื่อง พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนา ก่อเกษมวงศ์ (2555) เรื่อง การบริหารความขัดแย้งของพนักงานครูเทศบาลโรงเรียนเทศบาล 5 วัดพระปฐมเจดีย์ สังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลนครนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของโรงเรียนเทศบาล 5 วัดพระปฐมเจดีย์มีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รังสิวุฒิ ปาโสม (2556) เรื่อง การบริหารความขัดแย้งกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาในอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษา ในอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา อำเภอกะทู้แบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากประเทศไทยในปัจจุบัน ไม่ได้จำกัดสิทธิเพศหญิงเหมือนสมัยก่อนซึ่งผู้หญิงมีหน้าที่เพียงดูแลบ้านและอยู่แต่ในบ้าน ไม่มีสิทธิหรือมีเสียงในการแสดงความคิดเห็นและการเป็นผู้นำ ซึ่งในปัจจุบันประเทศไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม การประกอบอาชีพ การศึกษา รวมถึงในทุกๆด้าน ซึ่งผู้หญิงมีสิทธิเสมอผู้ชายในทุกด้าน ดังนั้น ครูไทยในปัจจุบัน ซึ่งทุกคน ทุกเพศ ล้วนได้รับความรู้ มีความคิด มีประสบการณ์ จากการได้รับการศึกษาที่เท่าเทียมกัน จึงทำให้ครูไทยทั้งเพศหญิงและเพศชายล้วนมีทัศนะและความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ จากพื้นฐานความรู้และประสบการณ์ที่ไม่แตกต่างกันหากอยู่สภาวะการณ์หรือเหตุการณ์เดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมฤดี ธรรมทัศนานนท์ (2557) เรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 34 สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 34 สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สง่าศิลป์ ศรีพัว (2553) เรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ในศูนย์อำนวยการเครือข่ายภูพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลโดยมีภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูต่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา อำเภอกระทุมแบน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ซึ่งแบ่งเป็น ต่ำกว่า 4 ปี, 4 – 10 ปี และ มากกว่า 10 ปี โดยภาพรวม พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นของครูต่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา อำเภอกระทุมแบน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากครูไทยในปัจจุบันไม่ว่าจะมีประสบการณ์การทำงานมากหรือน้อยเพียงใดล้วนได้รับการศึกษาในวิชาชีพครูทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นจบการศึกษาจากคณะครุศาสตร์หรือศึกษาศาสตร์ ซึ่งได้รับปริญญาครุศาสตรบัณฑิตหรือศึกษาศาสตรบัณฑิตโดยตรง แม้กระทั่งผู้ที่ไม่ได้วุฒิทางการศึกษาศาสตร์หรือศึกษาศาสตร์ แต่ก็ได้ศึกษาต่อจนได้รับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู ทำให้ครูไทยทุกคนได้รับใบประกอบวิชาชีพครูและสามารถปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้เช่นเดียวกัน ความคิดเห็นของครูไทยทุกคนต่อการบริหารความขัดแย้งจึงเป็นไปในทิศทางเดียวกันไม่ว่าจะมีประสบการณ์มากน้อยเพียงใด ล้วนมีศักยภาพและพื้นฐานความรู้ทางวิชาชีพครูใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิพัตรา ศรีดี (2556) เรื่อง พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารตามกับรับรู้ของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตทุ่งครุ สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานเขตทุ่งครุ สังกัดกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาภรณ์ พึ่งอรมณ (2551) เรื่อง พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตจตุจักรกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความร่วมมือและสร้างความเข้าใจอันดีต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาวิธีการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา เพื่อการบริหารงานมีประสิทธิภาพสูงสุดกับสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา ในด้านอื่นๆ เช่น ด้านวิธีการหลีกเลี่ยง เนื่องจากวิธีการหลีกเลี่ยงเป็นอีกวิธีการหนึ่งในทฤษฎีการบริหารความขัดแย้งและเป็น

อีกวิธีที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยจะสามารถได้รับข้อมูลความคิดเห็นของครูในการใช้วิธีการบริหารความขัดแย้งด้วยวิธีการหลักเลียงของผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มขึ้นจากวิธีการทั้ง 4 วิธีในการวิจัยครั้งนี้

2.2 ควรศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา ในสถานภาพอื่นๆ เช่น ครูในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน เนื่องจากขนาดของสถานศึกษาอาจเป็นอีกตัวแปรที่ส่งผลต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

2.3 ควรศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบวิธีการเก็บข้อมูลที่มีความหลากหลายมากขึ้น เช่น การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้คำตอบตามสภาพจริงที่เกิดขึ้นและจะได้เข้าใจถึงปัญหาที่มีความละเอียดอ่อน ไม่ว่าจะเป็นด้านศาสนา ด้านการเงิน การใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันในสถานศึกษา หรือในสังคมอื่นๆ บางครั้งในการใช้แบบสอบถามอาจจะไม่สามารถได้รับคำตอบที่เป็นจริงตามความรู้สึกของผู้ตอบแบบสอบถามได้ครบถ้วนมากกว่าการสัมภาษณ์ซึ่งจะได้รับคำตอบที่เป็นมุมกว้างมากขึ้นและผู้วิจัยจะได้รับรู้ถึงข้อมูลใหม่ๆ ประกอบการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- ชนา ก่อเกษมวงศ์. (2555). การบริหารความขัดแย้งของพนักงานครูเทศบาล โรงเรียนเทศบาล 5 วัดพระปฐมเจดีย์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยทองสุข
- นิพัทธา ศรีดี. (2556). พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียน สำนักงานเขตทุ่งครุ สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รังสิวุฒิ ปาโสม. (2556). การบริหารความขัดแย้งกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาในอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- วิภากรณ์ พิงอาร์มณ. (2551). พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สง่าศิลป์ ศรีพัว. (2553). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ในศูนย์อำนวยการเครือข่ายภูพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. สารนิพนธ์, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
- สมฤดี ธรรมทัศนันท. (2557). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 34 สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยปทุมธานี