

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความขัดแย้งในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3*

FACTORS AFFECTING SCHOOL CONFLICT UNDER NAKHONRATCHASIMA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE III



ฐิติชญา ชิดโชติ**

ลธิธิพร นิยมศรีสมศักดิ์***

เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม****

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความขัดแย้งในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 1) ศึกษาระดับของความขัดแย้งในโรงเรียน 2) ศึกษาระดับปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำ ปัจจัยด้านการเมืองในองค์กร ปัจจัยด้านการสื่อสาร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในโรงเรียนกับปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำ ปัจจัยด้านการเมืองในองค์กร ปัจจัยด้านการสื่อสาร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม 4) สร้างสมการพยากรณ์ความขัดแย้งในโรงเรียน จากปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำ ปัจจัยด้านการเมืองในองค์กร ปัจจัยด้านการสื่อสาร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมกลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอน จำนวน 320 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความขัดแย้งในโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนก .42 -.78 ค่าความเชื่อมั่น .94 แบบสอบถามปัจจัยด้านพฤติกรรม มีค่าอำนาจจำแนก .42 -.63 ค่าความเชื่อมั่น .94 ปัจจัยด้านการเมืองในองค์กร

* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

** นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

**** คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี

มีค่าอำนาจจำแนก .38 - .69 ค่าความเชื่อมั่น .90 ปัจจัยด้านการสื่อสาร มีค่าอำนาจจำแนก .37 - .69 ค่าความเชื่อมั่น .89 และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม มีค่าอำนาจจำแนก .41 - .63 ค่าความเชื่อมั่น .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความขัดแย้งในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำ ปัจจัยด้านการเมืองในองค์กร ปัจจัยด้านการสื่อสารและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำและปัจจัยด้านการเมืองในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความขัดแย้งในโรงเรียนในระดับค่อนข้างต่ำ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ และปัจจัยด้านการสื่อสาร มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำ 4) สมการพยากรณ์ความขัดแย้งในโรงเรียนมีตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด 3 ปัจจัยเรียงตามลำดับดังนี้ ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำ ปัจจัยด้านการเมืองในองค์กร และปัจจัยด้านการสื่อสาร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณสะสมทั้ง 3 ปัจจัย .165 สามารถพยากรณ์ความขัดแย้งในโรงเรียน ได้ร้อยละ 16.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.429 + .347 (X_1) + .208 (X_2) + .136 (X_3)$ และในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z} = .277 (Z_1) + .257 (Z_2) + .226 (Z_3)$

คำสำคัญ : ปัจจัยที่ส่งผล / ความขัดแย้งในโรงเรียน / ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

ABSTRACT

This research aimed to study of factors affecting school conflict under Nakhon-ratchasima Primary Educational Service Area Office III, for 1) study the level of school conflict. 2) study of leadership behavior factor, organizational politic factor, communication factor, and environmental factor. 3) study of relationship between school conflict and leadership behavior factor, organizational politic factor, communication factor, and environmental factor. 4) construct equation for predicting school conflict from leadership behavior factor, organizational politic factor, communication factor, and environmental factor. The sample consisted of 320 teachers derived by stratified random sampling technique. Research instruments were 2 questionnaires; the first, concerned about school conflict by which the discriminative power ranged from .42 - .78 and reliability was .94. The second concerned about leadership behavior factor by which the discriminative power ranged from .42 - .63 and reliability was .94, organizational politic factor by which the discriminative power ranged from .38 - .69 and reliability was .90, communication factor by which the discriminative power ranged from .37 - .69 and reliability was .89 and environmental factor by which the discriminative power ranged from .41 - .63 and

reliability was .96. Statistical devices used for data analysis were mean, standard deviation, Pearson's Product Moment Correlation, Multiple Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression.

The research result were; 1) The school conflict under Nakhonratchasima Primary Educational Service Area Office III as a whole and by dimension were at high level 2) leadership behavior factor, organizational politic factor, communication factor, and environmental factor, as a whole and an by dimension, were at high level. 3) leadership behavior factor and organizational politic factor had positive correlation with school conflict at rather low level, while the environmental factors had positive correlation at low level, as well as the communication factor had negative correlation at low level. 4) The equation for predicting school conflict, as a whole, had the best three factors, in priority, as leadership behavior factor, organizational politics factor and communication factor. The cumulative coefficient of covariance of all three factors was .165 and predicted school conflict at 16.50 percent, significantly at .01 level. The equation for predicting school conflict; in raw data was $\hat{Y} = 1.429 + .347 (X_1) + .208 (X_2) + .136 (X_3)$ in standard score was $\hat{Z} = .277 (Z_1) + .257 (Z_2) + .226 (Z_3)$

Keywords : Factors / School Conflict / Nakhonratchasima Primary Office 3

บทนำ

มนุษย์เป็นสัตว์สังคมเพราะมนุษย์มีการอาศัยอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มใหญ่ไม่ชอบอยู่ตามลำพัง เนื่องจากกิจกรรมต่างๆ ที่มนุษย์ต้องทำหรือปฏิบัตินั้นล้วนต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ในจำนวนผู้คนเหล่านั้น มีความรู้สึกนึกคิดและมีจุดหมายปลายทางที่แตกต่างกันออกไป และด้วยเหตุนี้เอง บางครั้งจึงทำให้สังคมต้องเกิดปัญหาหรือมีวุ่นวายเกิดขึ้น และเมื่อใดก็ตามที่สังคมมีปัญหาก็ด้วยเหตุผลใดๆ ก็ตามผู้ที่ทำหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาเหล่านั้นให้หมดสิ้นไปได้ เป็นหน้าที่ของสมาชิกทุกๆ คนที่จะต้องสามัคคีร่วมมือกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาสังคมของตนเองให้ดีขึ้น มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้นแต่ที่สังคมดูเหมือนมีปัญหาก็เป็นเพราะว่าทุกคนละเลยหลักธรรมนั้นเอง โดยเฉพาะมาทำงานร่วมกันเป็นสังคมหรือการที่ต้องทำงานเป็นองค์การเดียวกัน จากการศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับความขัดแย้งในประเทศไทยของสถาบันพระปกเกล้าโดยการใช้แบบสอบถามปรากฏว่าประชาชนเห็นว่าการเมืองไทยมีความขัดแย้งในด้านต่างๆ มากน้อยต่างกันได้แก่ความขัดแย้งทางการเมืองร้อยละ 44.80 ความขัดแย้งระหว่างบุคคลร้อยละ 25.70 ความขัดแย้งระหว่างรัฐกับชุมชนร้อยละ 21.70 ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวร้อยละ 15.50 ความขัดแย้งชุมชนร้อยละ 13.80 และความขัดแย้งในโรงเรียนร้อยละ 11.22 (ชลากร เทียนส่องใจ, 2553, หน้า 2)

โรงเรียนจัดว่าเป็นองค์การอีกองค์การหนึ่งที่มีความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งในด้านของขีดความสามารถ และกระบวนการคิด ความรู้และประสบการณ์ บุคลากรก็ย่อมมีความแตกต่างกัน

ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของสาเหตุหรือปัจจัยความขัดแย้งในองค์การได้ Robbins (1998, pp.362, 422-425) ได้สรุปไว้ว่าสาเหตุของความขัดแย้งในองค์การเกิดจากสาเหตุ 3 ประการคือ 1) โครงสร้างขององค์การได้แก่ขนาดขององค์การซึ่งสัมพันธ์กับความต้องการทรัพยากรอันเป็นเหตุให้เกิดความขัดแย้ง 2) การสื่อสารอาจเกิดจากความยากในความหมายของภาษาการแลกเปลี่ยน ข้อมูลไม่มีประสิทธิภาพข้อมูลในการสื่อสารไม่เพียงพอและ 3) พฤติกรรมส่วนบุคคลซึ่งเกิดจากความแตกต่างกันอันได้แก่อายุระดับค่านิยมบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2534, หน้า 29) อธิบายว่า “ความขัดแย้ง” (conflict) มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของคน (attitude) และส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ (behavior) เมื่อมีการขัดแย้งเกิดขึ้นต่างฝ่ายก็จะเริ่มถอยห่างออกจากกันและลดการสื่อสารระหว่างกันลง ทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจกันมากขึ้นปัจจัยที่มีผลทำให้ความขัดแย้งทวีความรุนแรงหรือขยายสู่วงกว้าง มีดังนี้ 1) การข่มขู่ (threatening) คือ การทำให้อีกฝ่ายหนึ่งรับรู้และเกรงกลัวว่าฝ่ายตนเข้มแข็งกว่า ซึ่งจะทำให้ฝ่ายที่ถูกข่มขู่มีการโต้ตอบกลับมาก 2) การรับรู้ (perceive) ข้อมูลที่ไม่เป็นจริง เช่น การรับรู้ว่าอีกฝ่ายหนึ่งไม่ดี เอาเปรียบหรือไม่มีเหตุผล การรับรู้โดยไม่มีการไตร่ตรอง จะทำให้เกิดความหวาดระแวงความไม่ไว้วางใจ ทำให้การขัดแย้งขยายมากขึ้น 3) ความไม่ไว้วางใจ (distrust) ไม่เชื่อว่าอีกฝ่ายจะมีความซื่อตรงและทำดีอย่างที่พูดทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจกัน ถ้าเคยมีประวัติความไม่ซื่อตรงหักหลังหรือข่มขู่ ก็ยิ่งยากที่จะทำให้เกิดความไว้วางใจและความขัดแย้งก็ขยายมากขึ้นและแก้ไขยาก 4) การสื่อสาร (communication) การบิดเบือนข้อมูลเพื่อประโยชน์ของฝ่ายตน จะทำให้การสื่อสารขาดคุณภาพอุปสรรคสำคัญของการสื่อสารที่มีผลต่อความขัดแย้งในองค์การ คือ ช่องทางจากระดับบนลงสู่ระดับล่าง หรือจากระดับล่างขึ้นสู่ระดับบนและความแตกต่างของค่านิยม ทัศนคติและการรับรู้ของผู้ส่งและผู้รับข้อมูลซึ่งยากที่จะแก้ไข

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมจัดได้ว่ามีปัญหาเกี่ยวกับความขัดแย้ง ซึ่งส่วนใหญ่ความขัดแย้งในระดับโรงเรียนมักเกิดจากความคิดเห็นไม่ตรงกัน ซึ่งนำไปสู่ความขุ่นเคือง จนเกิดอคติและไม่ศรัทธาต่อกัน แม้แต่ผู้บริหารเองก็ไม่สามารถที่จะหลีกเลี่ยงความขัดแย้งได้ ส่วนผู้ร่วมงานในโรงเรียนด้วยกันเมื่อเกิดอคติต่อกันก็เริ่มแบ่งพรรคแบ่งพวก แบ่งปันผลประโยชน์ในหมู่พวกพ้องของตนเอง จนไม่คำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ ทำให้เกิดความเสื่อมเสียแก่โรงเรียน ดังนั้นเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในโรงเรียน จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับจะต้องพยายามค้นหาสาเหตุหรือปัจจัยอันเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง เพื่อป้องกันหรือหลีกเลี่ยงมิให้เกิดความขัดแย้งในโรงเรียนเกิดขึ้นได้จากข้อมูลของงานนิติกรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ในปีการศึกษา 2554 พบข้อร้องเรียนที่ได้ตั้งกรรมการสอบข้อเท็จจริง จำนวน 14 ราย เป็นการสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสในการพิจารณาความดีความชอบของโรงเรียน 6 ราย สอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง 3 ราย สอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นครู (ประพฤติตนไม่เหมาะสมกับอาชีพครู) 5 ราย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3, 2555) จึงอาจจะกล่าวได้ว่าปรากฏการณ์ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนมีอยู่เสมอ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาจะต้องพยายามค้นหาสาเหตุหรือปัจจัยอันเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิด

ความขัดแย้งโรงเรียนเพื่อหาทางเยียวยาแก้ไข ผู้วิจัยปฏิบัติงานเป็นครูผู้สอนในเขตพื้นที่การศึกษานี้ จึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความขัดแย้งในโรงเรียน ซึ่งผลของการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหาร ครูผู้สอนและบุคลากรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดความขัดแย้งหรือสามารถควบคุมความขัดแย้งในโรงเรียนได้ อันจะนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของความขัดแย้งในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำ ปัจจัยด้านการเมืองในองค์การ ปัจจัยด้านการสื่อสาร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งกับ ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำ ปัจจัยด้านการเมืองในองค์การ ปัจจัยด้านการสื่อสาร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3
4. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำ ปัจจัยด้านการเมืองในองค์การ ปัจจัยด้านการสื่อสาร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความขัดแย้งในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3
5. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความขัดแย้งในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จากปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำ ปัจจัยด้านการเมืองในองค์การ ปัจจัยด้านการสื่อสาร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

คำถามการวิจัย

1. ความขัดแย้งในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำ ปัจจัยด้านการเมืองในองค์การ ปัจจัยด้านการสื่อสาร และปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 อยู่ในระดับใด
3. ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำ ปัจจัยด้านการเมืองในองค์การ ปัจจัยด้านการสื่อสาร และปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 หรือไม่
4. ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำ ปัจจัยด้านการเมืองในองค์การ ปัจจัยด้านการสื่อสาร และปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อม ส่งผลต่อความขัดแย้งในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 หรือไม่



5. ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำ ปัจจัยด้านการเมืองในองค์กร ปัจจัยด้านการสื่อสาร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม สามารถทำนายความขัดแย้งในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ได้หรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

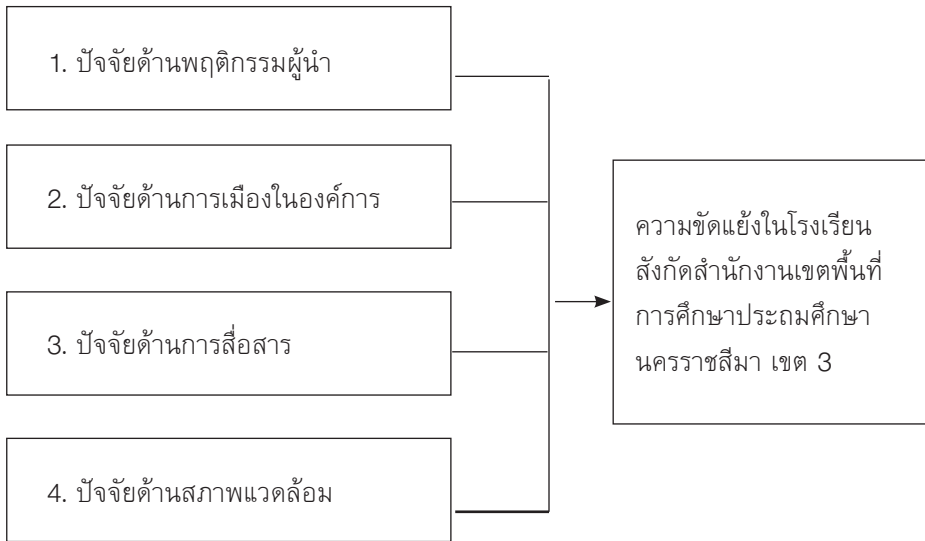
1. ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำ ปัจจัยด้านการเมืองในองค์กร ปัจจัยด้านการสื่อสาร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

2. ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำ ปัจจัยด้านการเมืองในองค์กร ปัจจัยด้านการสื่อสารและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ส่งผลต่อความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

3. ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำ ปัจจัยด้านการเมืองในองค์กร ปัจจัยด้านการสื่อสารและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม สามารถทำนายความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อความขัดแย้งในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่จะส่งผลต่อความขัดแย้งในโรงเรียน จากหลักการ แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบกับงานวิจัย โดยพิจารณาจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นพบว่า มีปัจจัย 4 ด้านที่ส่งผลต่อผลความขัดแย้งในโรงเรียน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำโดยอาศัยแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1967) ซึ่งจะนำแนวคิดพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคนและแบบมุ่งงานมาทำการวิจัยปัจจัยด้านการเมืองในองค์กรโดยอาศัยแนวคิดของดูบริน (DuBrin, 2003, pp.211-212) ที่อธิบายว่า ความต้องการมีอำนาจของแต่ละคนมาจากเหตุผลที่แตกต่างกัน ซึ่งนำไปสู่การมีพฤติกรรมเชิงการเมืองในองค์กร ปัจจัยด้านการสื่อสาร โดยอาศัยแนวคิดของ เบอร์โล (Berlo, 1960) ซึ่งได้พัฒนาทฤษฎีการสื่อสารตามลักษณะของ ทฤษฎี S M C R คือ ผู้ส่งสาร (Source) ข้อมูลข่าวสาร (Message) ช่องทางการส่งสาร (Channel) ผู้รับ (Receiver) และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมโดยอาศัยแนวคิดของ ฮาร์เรลล์ (Harrell, 1949, pp.260-274) ที่อธิบายว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีส่วนสำคัญที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานรวมทั้งแนวคิดความขัดแย้งของโรบบินส์ (Robbin, 1983 : 12-13) ที่อธิบายความขัดแย้งในองค์กรซึ่งเกิดจาก โครงสร้างขององค์กร การสื่อสารในองค์กร และพฤติกรรมส่วนบุคคลในองค์กร ผู้วิจัยสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ทราบถึงระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความขัดแย้งในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ซึ่งสามารถนำไปปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียนให้เป็นที่พึงพอใจที่ดียิ่งขึ้น

2. ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ได้นำผลการศึกษาค้นคว้านี้ใช้เป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนทัศนคติและหลีกเลี่ยงในการปฏิบัติตนปฏิบัติงานร่วมกันในโรงเรียนเพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งในโรงเรียนขึ้น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำนวน 1,913 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ตามตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp.607-610) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1978 cited in Best & Kahn, 1993, p.247) จำนวน 2 ฉบับคือ

1. แบบสอบถามความขัดแย้งในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำนวน 22 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก .42 - .78 ค่าความเชื่อมั่น .94

2. แบบสอบถามปัจจัยต่างๆ ในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 68 ข้อ จำแนกตามตัวแปรคือปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำ มีค่าอำนาจจำแนก .42 - .63 ค่าความเชื่อมั่น .94 ปัจจัยด้านการเมืองในองค์กร มีค่าอำนาจจำแนก .38 - .69 ค่าความเชื่อมั่น .90 ปัจจัยด้านการสื่อสารมีค่าอำนาจจำแนก .37 - .69 ค่าความเชื่อมั่น .89 และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม มีค่าอำนาจจำแนก .41 - .63 ค่าความเชื่อมั่น .96

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้รวบรวมมาดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์และให้ค่าน้ำหนักคะแนน ตามเกณฑ์ที่กำหนด บันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
2. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และแปลความหมายคะแนนซึ่งกำหนดเกณฑ์โดยประยุกต์ เกณฑ์การประเมินของ พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543; 117) แบ่งเป็น 4 ระดับคือ มีความขัดแย้งมากที่สุด มีความขัดแย้งมาก มีความขัดแย้งน้อย มีความขัดแย้งน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เพื่อวิเคราะห์ความขัดแย้งและปัจจัยที่ ส่งผลต่อความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำ ปัจจัยด้านการเมืองในองค์กร ปัจจัย ด้านการสื่อสาร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมกับความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation)
3. วิเคราะห์ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำ ปัจจัยด้านการเมืองในองค์กร ปัจจัยด้านการสื่อสาร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมส่งผลต่อความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยใช้สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)
4. สร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำ ปัจจัยด้านการเมืองในองค์กร ปัจจัยด้าน การสื่อสาร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมสามารถทำนายความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ความขัดแย้งของในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมีความขัดแย้งมากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสามอันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีบุคลากรที่มุ่งหวังผลประโยชน์ในการทำงานที่แตกต่างกับโรงเรียนที่มีความขัดแย้งที่มีสาเหตุมาจากโครงสร้างทางสังคม และโรงเรียนมีบุคลากรที่ทำงานไม่ตรงกับความสามารถ ทำให้องค์กรเสียเวลาและงบประมาณอย่างไม่คุ้มค่า

2. ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำ การเมืองในองค์กร การสื่อสารและสภาพแวดล้อมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความขัดแย้งในโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ได้แก่ ปัจจัยด้านการสื่อสาร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านการเมืองในองค์กร และปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำ

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความขัดแย้งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความขัดแย้งในโรงเรียนโดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .187 มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .270 มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ปัจจัยด้านการเมืองในองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .216 มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และปัจจัยด้านการสื่อสารมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .153 มีความสัมพันธ์ในทางลบอยู่ในระดับต่ำ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .125 มีความสัมพันธ์ในทางลบอยู่ในระดับต่ำ

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความขัดแย้งในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พบว่า ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำ (X_1) ปัจจัยด้านการเมืองในองค์กร (X_2) และปัจจัยด้านการสื่อสาร (X_3) สามารถพยากรณ์ความขัดแย้งในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. สมการพยากรณ์ความขัดแย้งจากปัจจัยที่ส่งผลต่อความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์ ทั้ง 3 ปัจจัย กับตัวแปรเกณฑ์มีค่าเท่ากับ .406 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องมาจากการพยากรณ์ เท่ากับ .165 และพบว่าค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ รวมทั้งค่าคงที่ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์ที่ดีที่สุดในรูปแบบการคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.429 + .347 (X_1) + .208 (X_2) + .136 (X_3)$$

และรูปแบบการคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z} = .277 (Z_1) + .257 (Z_2) + .226 (Z_3)$$

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผู้วิจัยได้อภิปรายตามความมุ่งหมายและสมมติฐาน ในการวิจัย ดังนี้

1. ความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับความขัดแย้งมากเมื่อพิจารณาเป็น พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีบุคลากรที่มุ่งหวังผลประโยชน์ในการทำงานที่แตกต่างกัน และโรงเรียนมีความขัดแย้งที่มี สาเหตุมาจากโครงสร้างทางสังคม ทั้งนี้เนื่องมาจาก ความคาดหวังในประสิทธิผลของงานระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคลากรในโรงเรียนมีความแตกต่างกัน จึงส่งผลให้ทั้งสองฝ่ายมีจุดประสงค์และจุดมุ่งหมายต่างกัน สอดคล้องกับกับ จุฑามาศ รุจิรัตนนท์ (2547) ได้วิจัย เรื่อง การศึกษาสาเหตุของความขัดแย้งและวิธีการจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1 - 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า สาเหตุ ของความขัดแย้งในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1 - 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เรียงตามลำดับคือด้านองค์ประกอบส่วนบุคคลด้านปฏิสัมพันธ์ในการทำงานและด้านสภาพของ สถานศึกษาเมื่อศึกษาเป็นรายข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด พบว่าด้านองค์ประกอบส่วนบุคคล คือ ลักษณะนิสัยใจคอด้านปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน คือ การประสานงานที่ไม่มีประสิทธิภาพส่วนด้าน ของสภาพของสถานศึกษา คือ การให้ช้อยกเว้นหรือสิทธิพิเศษต่าง ๆ เฉพาะกลุ่มหรือบุคคล

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ที่ผู้วิจัยทำการศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำ ปัจจัยด้านการเมือง ในองค์กร ปัจจัยด้านการสื่อสาร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สามารถ อภิปรายจำแนกข้อค้นพบในแต่ละปัจจัยได้ดังนี้

ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มี คะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาแบบทางเดียวจากบนลงล่าง ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารจะเป็นผู้ตัดสินใจทุกอย่างว่าต้องทำอะไร ใครต้องทำ ต้องทำอะไร ทำที่ไหน และจะต้องให้เสร็จเมื่อไร ถ้างานไม่สำเร็จจะต้องมีการลงโทษ ผู้นำไว้ใจผู้ตามน้อย ระดับ ความไว้วางใจและความเชื่อมั่นระหว่างผู้นำและผู้ตามจึงต่ำ สอดคล้องกับ Lunenburg & Ornstein (1996, pp.128 - 129) ได้ระบุพฤติกรรมผู้นำไว้ 2 แบบ คือ 1. พฤติกรรมของผู้นำแบบมุ่งคน (Employee-Centered Leader Behavior) ผู้นำแบบนี้จะเน้นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ยอมรับ ความแตกต่างระหว่างบุคคล สนใจและเข้าใจความต้องการของพนักงาน 2. พฤติกรรมของผู้นำแบบ มุ่งงาน (Job-Centered Leader Behavior) ผู้นำแบบนี้จะเน้นไปที่ผลผลิตเป็นสิ่งที่สำคัญจึงให้ความสำคัญกับงานและเทคนิคต่างๆ ในการผลิตเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้โดยมองว่า พนักงานเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งที่ทำให้งานสำเร็จเท่านั้น ปัจจัยด้านการเมืองในองค์กร โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรมีพฤติกรรม ใช้ความรู้สึกหรืออคติในการประเมินผลงานของตนเองต่อผู้ประเมินทั้งนี้อาจเป็นเพราะความต้องการ

มีอำนาจของแต่ละคนจากสาเหตุที่แตกต่างกัน ซึ่งนำไปสู่การเกิดพฤติกรรมเชิงการเมืองในองค์กร สอดคล้องกับคิม (Kim, 2004) ที่กล่าวว่า การเมืองในองค์กร คือการใช้อำนาจเพื่อต่อรองผลประโยชน์ที่แตกต่างกันระหว่างสมาชิกขององค์กรในขณะที่พยายามรักษาผลประโยชน์ของคนใดคนหนึ่ง ในประเด็นปัญหาบางอย่างขององค์กร หากเปรียบเทียบอำนาจเป็นชนทรัพย์การการเมือง ก็คือการทำเพื่อพัฒนาอำนาจนั้น ปัจจัยด้านการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรในโรงเรียนมีความนิยมชมชอบในบุคคลใดก็จะคล้อยตามความคิดเห็นของบุคคลนั้น บุคลากรในโรงเรียนไม่พยายามที่จะแก้ไขการสื่อสารที่ผิดให้ถูกต้อง บุคลากรในโรงเรียนมีปัญหาในการใช้คำศัพท์ทางวิชาการและภาษาต่างประเทศ และบุคลากรในโรงเรียนไม่มีความนิยมชมชอบในบุคคลใดก็จะคล้อยตามความคิดของบุคคลนั้นทั้งนี้อาจเป็นเพราะทั้งสองฝ่ายมีทัศนคติที่ดีและไม่ดีต่อกันท่วงทำนองหรือน้ำเสียงในการพูดก็อาจจะไม่น่าฟัง อีกทั้งระดับความรู้ในการใช้ภาษาที่แตกต่างกัน จึงไม่สามารถสื่อสารกันให้เข้าใจได้ ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรไม่รับผิดชอบ ไม่รู้หน้าที่ จนไม่สามารถควบคุมงานและวิธีการทำงานได้อย่างสร้างสรรค์ บุคลากรมีทักษะและความชำนาญในการทำงาน แต่ทำงานไม่สอดคล้องกับตำแหน่งและระดับเงินเดือนหรือค่าตอบแทน และมีความสัมพันธ์ต่อเพื่อร่วมงานส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานที่ไม่เหมาะสม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานที่ไม่มีความท้าทาย ทั้งนี้อาจรวมไปถึงลักษณะด้านบุคคล ประสบการณ์และเพศ ที่ส่งผลกับความพึงพอใจและความผูกพันกับงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความขัดแย้งกับความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พบว่า ปัจจัยโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งในโรงเรียน อยู่ในระดับต่ำ คือ ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำ ปัจจัยด้านการเมืองในองค์กร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์ทางบวก มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำและต่ำ มีส่วนปัจจัยด้านการสื่อสาร ความสัมพันธ์ทางลบ มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ซึ่งเป็นปัจจัยเดียวที่ตรงกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำ ปัจจัยด้านการเมืองในองค์กร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม มีพฤติกรรมในการปฏิบัติของผู้บริหารและบุคลากรที่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียนและจำนวนบุคลากรภายในโรงเรียนนั้นๆ ส่วนปัจจัยด้านการสื่อสาร ที่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย อาจเป็นปัจจัยสำคัญพื้นฐานที่เหมือนกันในการสร้างความขัดแย้งในโรงเรียนที่มีความแตกต่างด้านขนาดของโรงเรียนและจำนวนบุคลากร สอดคล้องกับศุภกร อิมวัฒน์กุล (2553) ที่ศึกษากรณีศึกษาสาเหตุความขัดแย้งในองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่าสาเหตุของความขัดแย้งในการปฏิบัติราชการขององค์กรบริหารส่วนตำบลนั้นมีทั้งสิ้น 13 สาเหตุ โดยสามารถเรียงลำดับจากสาเหตุที่สำคัญดังต่อไปนี้ 1. พฤติกรรมส่วนตัว 2. สายการบังคับบัญชาที่ต่างระดับกัน 3. การพึ่งพาการทำงาน 4. ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ 5. โครงสร้างที่ขึ้นต่อกัน 6. ผลประโยชน์ส่วนตัว 7. ค่านิยมทัศนคติความเชื่อ 8. การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร 9. การตั้งเป้าหมาย 10. พื้นฐานการศึกษา/อบรม 11. ปัจจัยบริหารที่ขาดแคลน 12. การเมืองท้องถิ่น 13. การประสานงานภายในองค์กร



4. ผลการศึกษาปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว ประกอบด้วย 1) ปัจจัย ด้านพฤติกรรมผู้นำ 2) ปัจจัยด้านการเมืองภายในองค์กร 3) ปัจจัยด้านการสื่อสาร และ 4) ปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อม ผลการศึกษาในครั้งนี้ จากการพยากรณ์แบบขั้นตอนโดยเลือกรูปแบบที่ดีที่สุด ในการนำเสนอ พบว่า ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำ ปัจจัยด้านการเมืองภายในองค์กร และปัจจัย ด้านการสื่อสาร เป็นตัวพยากรณ์ความขัดแย้งในโรงเรียนที่ดีที่สุด ซึ่งผู้วิจัยอภิปรายในแต่ละปัจจัย ดังนี้

4.1 ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำ สามารถร่วมพยากรณ์ความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พฤติกรรมของ ผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญ เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่ดำเนินงานให้บุคคลปฏิบัติงาน ให้สำเร็จตามจุดหมายที่กำหนดไว้ โดยนำเอาพลังของกลุ่มประกอบกับการร่วมกันให้บรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสมคักดิ์ คงเที่ยง (2537, หน้า 2) กล่าวว่า ผู้บริหารจะเป็นผู้แสดง พฤติกรรมที่จะให้ครูทุกคนปฏิบัติงานเต็มความสามารถด้วยความพอใจมีความสุขกับหมู่คณะและ อาชีพคุณภาพของโรงเรียนจะดีหรือไม่ดีขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน พฤติกรรม ของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกมานั้น นอกจากจะมีพื้นฐาน ความรู้ความสามารถบุคลิกลักษณะ เฉพาะตน การฝึกฝนทักษะผู้นำของตนอยู่เสมอลแล้ว ยังมีส่วนสัมพันธ์กับธรรมชาติของเพื่อนร่วมงาน คุณค่าและชื่อเสียงของโรงเรียนและลักษณะของสังคมที่แวดล้อมอยู่ ดังนั้น การแสดงพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญมาก และยิ่งสอดคล้องกับกฎวิวัฒนาการ คำอายุกาวิณ (2551) ได้ศึกษาการสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนจากพฤติกรรมผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรม ของผู้บริหารโรงเรียนในภาพรวม 6 พฤติกรรม คือ พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ พฤติกรรมผู้นำแบบ สนับสนุน พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ พฤติกรรมผู้นำด้าน งานบุคลากร และพฤติกรรมผู้นำด้านงานงบประมาณ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสำเร็จ ของการบริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนพฤติกรรมผู้นำด้านวิชาการ พฤติกรรมผู้นำด้านการบริหารทั่วไป มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสำเร็จของการบริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ปัจจัยด้านการเมืองในองค์กร สามารถร่วมพยากรณ์ความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างองค์กร การแต่งตั้งโยกย้าย และการจัดสรรทรัพยากร ล้วนก่อให้เกิดความขัดแย้ง อันเป็น บ่อเกิดของการเมืองในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ Kreitner and Kinicki (2004, p.575) กล่าวว่า การเมืองในองค์กรเกิดจากสาเหตุหลัก 5 ประการด้วยกันคือเป้าหมายขององค์กรที่ไม่ชัดเจน การประเมินผลการปฏิบัติงานที่คลุมเครือกระบวนการตัดสินใจที่บกพร่องการแข่งขันอย่างรุนแรง ระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่มภายในองค์กรและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร และยังสอดคล้องกับ ดูบริน (DuBryn, 2010, pp.211 – 212) เห็นว่า ความต้องการมีอำนาจของแต่ละคนมาจากเหตุผลที่แตกต่างกัน ซึ่งนำไปสู่การเกิดพฤติกรรมเชิงการเมืองขึ้นในองค์กร สรุปได้ 6 สาเหตุ คือ 1) การมีโครงสร้างแบบปิรามิดขององค์กร 2) การใช้เกณฑ์มาตรฐานแบบอัตนัย

ในการประเมินผลงาน 3) สภาพแวดล้อมที่ขาดความแน่นอนและมีความผันผวนสูง 4) การรู้สึกขาดความมั่นคงด้านอารมณ์ 5) ความต้องการมีอำนาจบังคับคนอื่นในแง่ไม่ดี และ 6) ความต้องการการสนับสนุนจากผู้ใต้บังคับบัญชา

4.3 ปัจจัยด้านการสื่อสาร สามารถร่วมพยากรณ์ความขัดแย้งในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการติดต่อ สื่อสารด้วยการพูดหรือตัวอักษร เป็นวิธีการที่ใช้กันมากที่สุดในการนำข่าวสารจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง โดยเฉพาะผู้บริหารก็มักจะพบว่าตนเองนั้นอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยคำพูด อย่างไรก็ตามก็ยิ่งปรากฏปัญหาเกี่ยวกับวิธีการใช้ภาษาอยู่เสมอ ๆ หรือปัญหาเกี่ยวกับการใช้คำที่ใช้เฉพาะในหน่วยงาน เฉพาะกลุ่ม คำเทคนิคเฉพาะสาขา คำย่อหรือรหัส เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ Berlo (1960) ได้พัฒนาทฤษฎีที่ผู้ส่งจะส่งสารอย่างไร และผู้รับจะรับแปลความหมายและมีการโต้ตอบกับสารนั้นอย่างไร ทฤษฎี S M C R ประกอบด้วย 1. ผู้ส่ง 2. ข้อมูลข่าวสาร 3. ช่องทางในการส่ง และ 4. ผู้รับ ซึ่งมีปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อขีดความสามารถของผู้ส่งและผู้รับ คือ 1. ทักษะในการสื่อสาร 2. ทักษะคติ 3. ระดับความรู้ และ 4. ระบบสังคมและวัฒนธรรม และยังสอดคล้องกับ ชลากรเทียสนสงใจ (2553) ศึกษาเรื่องการเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลางเชิงพุทธ: หลักการและเครื่องมือสำหรับการจัดการความขัดแย้งผลของการศึกษาพบว่า ความขัดแย้งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ซึ่งยากที่จะหลีกเลี่ยงได้สาเหตุของปัญหาความขัดแย้งสามารถแบ่งตามปัจจัยภายนอกออกได้เป็น 5 ประเภทด้วยกันคือ 1) ความขัดแย้งด้านข้อมูล 2) ความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ 3) ความขัดแย้งด้านความสัมพันธ์ 4) ความขัดแย้งด้านโครงสร้าง และ 5) ความขัดแย้งด้านคุณค่าหรือค่านิยมการเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลางถือได้ว่าเป็นอีกทางเลือกหนึ่งในการจัดการความขัดแย้งโดยมีบุคคลที่สามหรือคนกลางเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการปัญหาบทบาทหน้าที่ของคนกลางจะเป็นผู้ที่ให้คำแนะนำและพร้อมทั้งเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการจัดการปัญหาความขัดแย้งเพื่อที่จะให้คู่กรณีสามารถบรรลุข้อตกลงได้โดยความสมัครใจของทั้งสองฝ่ายทั้งนี้คนกลางจะไม่มีอำนาจบังคับให้คู่กรณีต้องปฏิบัติตามคำแนะนำแต่อย่างใด

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการศึกษา พบว่า โรงเรียนมีบรรยากาศมุ่งเอาชนะกัน ถกเถียงหรือวิวาทกัน จนละเลยการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ โรงเรียนควรจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่ทำให้บุคลากรรู้ว่าการทำงานตามวิธีนั้น ๆ รวมทั้งผลที่ตัวบุคลากรเองจะได้รับในทิศทางเดียวกันทั้งโรงเรียน

2. ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านการเมืองในองค์การเกิดจากบุคลากรในโรงเรียนได้รับการคุ้มครองพิเศษจากอำนาจการตัดสินใจของผู้บริหารดังนั้นผู้บริหารควรปรับพฤติกรรมกรรมการบริหารให้เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม บุคลากรมีส่วนร่วมในตัดสินใจในการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดจากความขัดแย้งของบุคลากรเฉพาะด้าน เช่น ด้านการสื่อสาร ด้านการเมืองในองค์การ เป็นต้น



2. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูที่มีประสิทธิผล ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

บรรณานุกรม

- จุฑามาศ รุจิรัตนนท์. (2547). *การศึกษาสาเหตุของความขัดแย้งและวิธีการจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนชั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ชลากร เทียนส่องใจ. (2553). *การเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลางเชิงพุทธ: หลักการและเครื่องมือสำหรับการจัดการความขัดแย้ง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุณวุฒิปริญญาตรี, สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภูริวรรษ คำอ้ายกาวิณ. (2551). *การสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนจากพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน*. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรคุณวุฒิปริญญาตรี, สาขาวิชาพัฒนศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ศุภกร อิมวัฒน์กุล. (2553). *กรณีศึกษาสาเหตุความขัดแย้งในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา*. นครราชสีมา : วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สกุณนารี กาแก้ว. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2537). *ความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา*. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2534). *ความขัดแย้ง การบริหารเพื่อความสำเร็จสรรค์*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ตะเกียง. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. (2555). รายงานผลการดำเนินงานนิติกรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ปีงบประมาณ 2555 เอกสารเย็บเล่ม.
- Berlo, D. K. (1960). *The Process of Communication*. New York : The Free Press.
- Best, J., & Kahn, J. V. (1993). *Research in education (7thed.)*. Boston : Allyn and Bacon.
- DuBryn, J. A. (2010). *Principles of Leadership*. Canada : South-Western; [London] : Cengage Learning [distributor], 519 pages.
- _____. (2003). *Essentials of management (6thed.)* Mason, OH : South – western.



- Harrell, T. W. (1949). *Industrial Psychology*. New York : Holt Rinehart and Winston. Herzberg, F.2 Factors Theory. Online] [2009] Available: <http://www.12manage.com..>
- Kim, H. (2004). *The influence of organizational politics and power on training transfer*. Retrieved June 23, 2006, from <http://www.idea.iupui.edu/bitstream/1805/265/1/kim>
- Kreitner, R. and Kinicki, A. (2004) *Organizational Behavior*. (6thed). New York : McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, pp.607-610).
- Likert, R. (1967). The Method of Constructing and Attitude Scale, Reading in Attitude. Theory And Measurement. Fishbein, Martin, Ed. New York : Wiley & Son.
- Lunenburg, C. F. & Ornstein, C. A. (1996). *Educational Administration: Concepts and Practices*. (2ndedition). California: Wadsworth. Lyons, P.R. and Smith
- Robbin, S. P. (1983). *Organizational Behavior*. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.
- _____. (1998). *Organizational behavior: Concepts, controversies, applications* (7thed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

