

การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สู่การเป็นองค์กรสันติวัฒนธรรม

*Development of Strategies for Transforming Schools at Basic
Education Level to the Organizations of Peace Culture*

ศิริโชค พิพัฒน์เสถียรกุล*

pinmeechoke@hotmail.com

สมุทรา ชำนาญ**

สมโภชน์ อเนกสุข***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรสันติวัฒนธรรม และเพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรสันติวัฒนธรรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposeful sampling) รอบที่ 1 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาจากสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วประเทศที่เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาตามประกาศของคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ ปี พ.ศ. 2550 จำนวน 44 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลแต่ละ 5 คน รวมจำนวน 220 คน รอบที่ 2 เป็นการศึกษาความเป็นไปได้ในการนำกลยุทธ์ไปใช้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูจากสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมจำนวน 44 แห่ง และจากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ที่ไม่เข้าร่วมโครงการจำนวน 44 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลแต่ละ 2 คน รวมจำนวน 176 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ค่าสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบผลการนำกลยุทธ์ไปใช้ของกลุ่มสถานศึกษา ตัวอย่างการวิจัยทั้งสองกลุ่มโดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่า Effect Size

ผลการวิจัยพบว่า

สภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรสันติวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก สำหรับกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรสันติวัฒนธรรม ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 ปลูกฝังแนวคิดเชิงบวก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริม และสนับสนุน การใช้วินัยเชิงบวกในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนอย่างรอบด้าน

*นิสิตระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

**อาจารย์ ดร.ศุภณัฐวัฒนศิริกุล คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

***ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชารัตน์และจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

กลยุทธ์ที่ 4 ปลูกฝังทัศนคติ การเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาประสิทธิภาพระบบการ
เจรจาไกล่เกลี่ยในสถานศึกษา และกลยุทธ์ที่ 6 ส่งเสริมการเจรจาไกล่เกลี่ยโดยเพื่อน

ผลการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการนำกลยุทธ์ไปใช้ของกลุ่มสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างสันติ
วัฒนธรรมในสถานศึกษา พบว่า กลยุทธ์ทั้ง 6 ข้อมีความเป็นไปได้ด้วยค่าเฉลี่ยที่สูงกว่าระดับปานกลาง เมื่อเปรียบ
เทียบผลความเป็นไปได้ในการนำกลยุทธ์ไปใช้กับสถานศึกษาในกลุ่มที่ไม่เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรม พบ
ว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมมีความแตกต่างกันกับกลุ่มที่เข้าร่วมโครงการ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายกลยุทธ์ พบว่า มีกลยุทธ์ที่
ไม่ต่างกันคือ กลยุทธ์ที่ 1 ถึงกลยุทธ์ที่ 4 มีเพียงกลยุทธ์ที่ 5 และ 6 ที่สถานศึกษาในกลุ่มที่ไม่เข้าร่วมโครงการเสริมสร้าง
สันติวัฒนธรรมไม่เห็นด้วยกับการนำกลยุทธ์ไปใช้ในสถานการณ์ปัจจุบัน

คำสำคัญ: กลยุทธ์การบริหาร องค์กรสันติวัฒนธรรม สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Abstract

The purposes of this research were to study conditions of school administration at the basic education level to the organizations of peace culture and to develop strategies for transforming schools at the basic education level to the organizations of peace culture. The participants of this study consisted of two groups that were purposefully selected. The first group included 220 administrators, teachers and school committee from 44 schools which were developed in this case by the Ministry of Education in 2007. The second group comprised of 176 administrators and teachers from the first 44 schools and 44 general schools, which were from Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4. The research instruments were questionnaires. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, and effect size.

The findings were as follows:

The conditions of school administration at the basic education level to the organizations of peace culture were at the high level. The strategies for transforming schools at the basic education level to the organizations of peace culture were as follows: (1). to inculcate positive thinking to increase efficiency of work in the organization (2) to develop the efficiency of school administration by employing good governance (3) to enhance and support positive discipline for student development of all skills. (4) to inculcate attitudes of respecting individuals diversity. (5) to develop the efficiency of mediation system in school, and (6) to support the negotiation by friends in schools.

The analysis of possibility to use all six strategies in Thai society present with the first 44 schools were possible but different when comparing with the 44 general schools group. There were 4 strategies that they supported together as strategies 1st – 4th but only the 5th and 6th of strategies were impossible in the general school's opinion.

Keywords : Strategies development, Peace culture, Basic education.

บทนำ

ปัญหาความรุนแรงต่อเด็กนับเป็นปัญหาสำคัญอย่างหนึ่งในสังคม ที่ทั่วโลกให้ความสนใจเนื่องจากสิ่งที่เกิดขึ้นในวัยเด็กนั้นได้สะท้อนความเป็นตัวตนของเขา เมื่อเติบโตเป็นวัยรุ่นและผู้ใหญ่ บางประเทศได้มีการเก็บข้อมูลของเด็กและเยาวชนที่อยู่ในสถานพินิจหรืออาชญากรที่ถูกจับ และกักขังไว้ในคุกพบว่าผู้กระทำความผิดจำนวนมากทำผิดเนื่องจากปมปัญหาที่เกิดขึ้นในวัยเรียน สถานที่ของปมในใจหรือที่สร้างความแหว่งวุ่นในใจของพวกเขา คือ โรงเรียน บางคนถูกรังแก ถูกดูถูกหรือทำให้เกิดปมด้อยติดต่อกันทำให้เกิดความโกรธแค้นชิงชัง และก่อความรุนแรงบางคนอยากให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนๆ หรือมีพฤติกรรมติดเพื่อน และต้องการทำให้เพื่อนยอมรับด้วยวิธีการต่างๆ ตามที่เพื่อนยุยง เช่น เสพยาเสพติด กลั่นแกล้งเพื่อนที่อ่อนแอ ฉกชิงวิ่งราว ครอบครองทรัพย์ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ได้เกิดขึ้นในโรงเรียนที่ผนวกเข้ากับปมในใจที่เกิดจากครอบครัวทำให้พวกเขาบางคนทำความผิดที่ร้ายแรงขึ้นเรื่อย ๆ จนกลายเป็นอาชญากรที่ยากจะหันหลังกลับมาใช้ชีวิตอย่างปกติของคนทั่วไป

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับ ความรุนแรงต่อเด็กและสตรี ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีได้แบ่งประเภทของความรุนแรงเป็น 3 ลักษณะคือ (สำนักกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว, 2554) การกระทำรุนแรงทางกาย การกระทำรุนแรงทางจิตใจ และสุดท้ายคือการกระทำรุนแรงทางเพศ ความรุนแรงหรือการกระทำรุนแรงต่อเด็กในลักษณะต่างๆ เหล่านี้ส่วนใหญ่เกิดจาก คนใกล้ชิดหรือคนรู้จัก เช่น พ่อ แม่ ผู้ปกครอง ครู เพื่อน และชุมชน ดังนั้นสามารถแบ่งประเภทของความรุนแรงออกเป็นประเด็นสำคัญๆ คือ ความรุนแรงในครอบครัว ความรุนแรงในโรงเรียน และความรุนแรงในสังคม

สำหรับประเด็น “ความรุนแรงในโรงเรียน” นั้น แม้ในประเทศไทยจะไม่ได้มีการสำรวจกันอย่างจริงจัง และต่อเนื่องนัก หากไม่เกิดข่าวครึกโครมตามหน้าหนังสือพิมพ์ที่เกี่ยวข้องกับ ความรุนแรงต่อเด็ก ไม่ว่าจะเป็นการล่อลวงละเมิดทางเพศของครูที่กระทำต่อเด็ก หรือเด็กทำกับเด็กหรือเรื่องของความปลอดภัยของเด็กในโรงเรียน เช่น ได้รับอันตรายจากเครื่องเล่น คนแปลกหน้า เข้าไปทำร้ายเด็กในโรงเรียน แต่ถึงกระนั้นก็ได้มีความพยายามในการสำรวจวิจัย และหาแนวทางวิธีการในการแก้ปัญหาจากหลายๆ ฝ่าย ล่าสุดโครงการส่งเสริม สนับสนุนและคุ้มครองสุขภาพและมนุษยชนด้านเด็ก เยาวชน และครอบครัวได้สำรวจข้อมูลด้านความรุนแรงในโรงเรียนโดย สมบัติ ตาปัญญา (2550) จากคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้สำรวจปัญหาการรังแกกันในโรงเรียนกับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 3,047 คน เมื่อเดือนกุมภาพันธ์ – มีนาคม พ.ศ. 2549 ใน 8 จังหวัดทุกภาคอาทิ กรุงเทพฯ ชลบุรี ขอนแก่นและสงขลา พบว่านักเรียนร้อยละ 40 เคยถูกรังแกเดือนละ 2-3 ครั้งการรังแกเกิดมากที่สุดในช่วงชั้น ป. 4 และลดลงตามระดับชั้นที่สูงขึ้นพฤติกรรมคล้ายกันทุกภาค ที่พบมากที่สุดคือทำร้ายจิตใจด้วยวาจา ล้อเลียนร้อยละ 47.9 เหยียดหยามเรื่องเชื้อชาติ ผิวพรรณร้อยละ 27.9 และพบการคุกคามทางเพศ ร้อยละ 10.7 ยกเว้นภาคตะวันออกเฉียงใต้ที่มีการแย่งเงินและของใช้ด้วยสอดคล้องกันกับต่างประเทศ เช่นที่สหรัฐอเมริกาเด็ก 1 ใน 3 กลัวต่อการถูกรังแกที่โรงเรียน ย่อมทำให้เด็กเรียนได้ไม่เต็มที่ โดยช่วง ป.6 นำห้วงที่สุด เพราะเป็นช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อที่จะศึกษาต่อ ม.1 ทั้งนี้ เด็กร้อยละ 41.2 ระบุว่าครูหรือผู้ใหญ่ช่วยเหลือน้อยหรือแทบไม่ทำอะไร เมื่อถามว่า 2 เดือนที่ผ่านมาผู้ใหญ่ที่บ้านติดต่อกับโรงเรียน เพื่อหยุดการรังแกหรือไม่ร้อยละ 75.2 ตอบว่าไม่มีเลยแต่ครูร้อยละ 89 เคยเห็นเด็กถูกรังแกซึ่งร้อยละ 25 บอกว่าเห็นมากกว่า 10 ครั้ง

ถึงแม้ผลการสำรวจเหล่านี้จะยังไม่สามารถครอบคลุมเด็กทุกคนและทุกสถานศึกษาในประเทศไทย แต่ก็ต้องถือได้ว่าเป็นข้อมูลที่สะท้อนให้เห็น ความรุนแรงที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาอันเป็นแหล่งการเรียนรู้ ชั้นพื้นฐานที่สำคัญและปลอดภัยต่อชีวิต ร่างกายและจิตใจของเด็กและเยาวชนที่นอกจากจะสอนวิชาความรู้แล้ว กลัปกลายเป็นแหล่งที่ได้ฝึกประสบการณ์ชีวิตอันแสนเจ็บปวดทรมาน และเป็นบาดแผลในชีวิตให้กับคนอื่นหลายคน และแนวทางการแก้ปัญหาคงไม่ใช่เรื่องของ การหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดขึ้นกับคนใกล้ชิดหรือลูกหลานของเราเองเท่านั้นหากแต่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ยังต้องมีรูปแบบหรือวิธีการระดับโรงเรียนหรือระดับชาติที่มาดำเนินการในปัญหาดังกล่าวนี้อย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และให้ได้ผลที่ยั่งยืน

จากปัญหาความรุนแรงในสถานศึกษาดังกล่าวข้างต้น สถาบันพระปกเกล้าได้ร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการได้พัฒนาแนวทางที่ยั่งยืนในเรื่องการจัดการ และแก้ไขความขัดแย้ง คือ การแก้ปัญหาที่ต้นเหตุ อย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรมด้วยการให้ความรู้และทำความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องให้ความรู้ ได้แก่ การใช้ การเจรจาไกล่เกลี่ยในสถานศึกษาหรือการไกล่เกลี่ยโดย เพื่อน โดยการจัดโครงการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมใน สถานศึกษาอันประกอบด้วยสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 44 แห่งเพื่อ เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่องใน โอกาสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพล อดุลยเดช (สำนักข่าวกรมประชาสัมพันธ์. <http://www.thaigov.go.th/th/culture/item/9643-.html>) จาก โครงการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาดังกล่าว นี้ ถือได้ว่าเป็นการริเริ่มหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา ความขัดแย้ง และความรุนแรงที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา เป็นการแสดงให้เห็นถึงความตระหนักต่อความสำคัญต่อ

การป้องกันและแก้ไขปัญหาเรื่องความรุนแรงนี้อย่างเป็น ระบบ และรูปธรรมที่ชัดเจน

จากงานวิจัยเกี่ยวกับปัญหาความรุนแรงในสถาน ศึกษาดังกล่าว และการริเริ่มแนวทางป้องกันและแก้ไข ปัญหาความรุนแรงระหว่างนักเรียน ผู้วิจัยมีความสนใจ ที่จะศึกษาและพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรสันติวัฒนธรรม โดยศึกษา ต่อยอดจาก การแก้ปัญหาเฉพาะความขัดแย้งระหว่าง นักเรียน ขยายไปถึงระบบการบริหารสถานศึกษา ศึกษา จากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ ศึกษาขั้นพื้นฐาน และสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่เข้าร่วมโครงการ เสริมสร้าง สันติวัฒนธรรมของสถานศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 44 แห่ง เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาสถาน ศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการทั่วไปให้ เป็นสังคมสันติวัฒนธรรม ที่มีการบริหารและการจัดการ ศึกษาโดยปราศจากความรุนแรงอันจะเป็นประโยชน์ต่อ ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงผู้เรียนได้ปฏิบัติ งานและศึกษาเรียนรู้อยู่ในสังคมที่มีวัฒนธรรมการไม่ใช้ ความรุนแรงในการตัดสินปัญหา นักเรียนได้ใช้ชีวิตแห่ง การเรียนรู้ตลอดระยะที่อยู่ในสถานศึกษาเหล่านี้อย่างมี ความสุข มีวิชาความรู้ มีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง และมีสุขภาพจิตใจที่สมบูรณ์ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามหลักสูตรสถานศึกษา อันจะเป็นพื้นฐานของการเป็น พลเมืองที่สมบูรณ์ให้กับประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาขั้น พื้นฐานสู่การเป็นองค์กรสันติวัฒนธรรม
2. เพื่อพัฒนากลยุทธ์และศึกษาความเป็นไป ได้ในการนำกลยุทธ์ไปใช้พัฒนาการบริหารสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรสันติวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับ สภาพของสังคมไทย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **สันติวัฒนธรรม** หมายถึง วิถีปฏิบัติของคนในสังคมที่อยู่ร่วมกันด้วยความมีเมตตา กรุณา เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ตั้งอยู่บนหลักการพื้นฐานการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขโดยปราศจากความรุนแรงในการตัดสินหรือแก้ไขปัญหานำไปสู่ชีวิตที่สงบสุข

2. **สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน** หมายถึง โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา เพื่อเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่องในโอกาส มหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 80 พรรษา 5 ธันวาคม พ.ศ. 2550 ตามประกาศของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา จำนวน 44 แห่ง

3. **สถานศึกษาที่มีความเป็นองค์กรสันติวัฒนธรรม** หมายถึง โรงเรียนที่มีการบริหารและจัดการศึกษาด้วยหลักธรรมาภิบาล การให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล มีแบบแผนการทำงานโดยไม่ใช้ความรุนแรง ใช้การเจรจาไกล่เกลี่ยอย่างมีเหตุผลเมื่อเกิดความขัดแย้งในองค์กร ใช้หลักวินัยเชิงบวก แนวคิดเชิงบวก ในการพัฒนาให้ผู้เรียนมีความเจริญงอกงามทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา สังคม อารมณ์ และจิตใจ นำไปสู่การมีชีวิตที่สงบสุข

4. **การบริหารและจัดการศึกษาด้วยหลักธรรมาภิบาล** หมายถึง การดำเนินงานด้านการศึกษาของสถานศึกษา ด้วยหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

5. **การใช้แนวคิดเชิงบวก** หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษามีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้เรียน หรือต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในด้านดี ในแง่ที่ส่งผลให้เกิดกำลังใจในการ

ดำเนินชีวิต การแก้ไขปัญหา และในแง่ของการส่งเสริมความรู้สึที่ดีต่อกัน

6. **การใช้วินัยเชิงบวก** หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ปฏิบัติต่อผู้เรียนทั้งในเรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การอบรม และพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ด้วยวิธีการที่มีผลทางบวกต่อผู้เรียน ทั้งด้วยการพูดหรือการกระทำ ทั้งนี้โดยมุ่งผล ที่จะเกิดขึ้นต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งทางกาย สติปัญญา สังคมและอารมณ์เป็นสำคัญ

7. **การเจรจาไกล่เกลี่ยในสถานศึกษา** หมายถึง กระบวนการพูดคุยเพื่อปรับความเข้าใจ ชี้แจงเหตุและผล เพื่อบรรเทา ระงับ แก้ไข หรือป้องกัน เหตุการณ์ที่เกิดจากการทะเลาะวิวาท ของผู้เรียนในสถานศึกษา โดยบุคคลหรือคณะบุคคลที่สถานศึกษาแต่งตั้ง

8. **การเจรจาไกล่เกลี่ยโดยเพื่อน** หมายถึง กระบวนการพูดคุยเพื่อปรับความเข้าใจ ชี้แจงเหตุและผล เพื่อบรรเทา ระงับ แก้ไข หรือป้องกัน เหตุการณ์ที่เกิดจากการทะเลาะวิวาทของผู้เรียนในสถานศึกษา โดยเพื่อนหรือกลุ่มเพื่อนของคู่กรณี โดยความเห็นชอบของสถานศึกษา

9. **การเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล** หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู แสดงการเคารพและเข้าใจต่อแนวคิดหรือพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานหรือของผู้เรียนโดยมีความเชื่อว่า คนทุกคนมีความแตกต่างกันทั้งความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความเชื่อ และการอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัว ที่แตกต่างกันย่อมแสดงออกมาแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขั้นตอนการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร/วรรณกรรม/งานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง

ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้องในรูปแบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับกับ

กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นโรงเรียนสันติ
วัฒนธรรม

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการ วิจัย

ผู้วิจัยนำองค์ความรู้ทางทฤษฎีมาเป็นฐานข้อมูล
ในการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ กำหนด เป็นกรอบ
แนวคิดเรื่องกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่การเป็น
องค์กรแห่งสันติวัฒนธรรม

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามกลยุทธ์การ
บริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งสันติวัฒนธรรม
ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณ
ค่า 5 ระดับตามแบบของ ลิเคิร์ต (Likert) และพัฒนา
แบบสอบถาม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยกำหนดเกณฑ์ค่าดัชนี
ความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ .5 แสดงว่าใช้ได้ ไม่
ต้องปรับปรุง (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543) ผู้วิจัยปรับปรุงข้อ
คำถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำไปทดลอง
ใช้ กลุ่มตัวอย่างการวิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้
มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก โดยใช้เกณฑ์ค่าอำนาจ
จำแนก .20 ขึ้นไป (สมโภชน์ อเนกสุข, 2555)

ขั้นตอนที่ 4 เก็บข้อมูลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามกลยุทธ์การบริหาร
สถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งสันติวัฒนธรรมทาง
ไปรษณีย์ให้สถานศึกษากลุ่มตัวอย่างการวิจัย จำนวน 44
โรงเรียน ๆ ละ 5 คน รวม 220 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร
สถานศึกษา ครูวิชาการ ครูสายการสอน ครูแนะแนว และ
กรรมการสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบ แบบสอบถาม

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินงานของสถาน
ศึกษาที่ได้ดำเนินการให้เป็นองค์กรแห่งสันติวัฒนธรรม
โดยใช้ค่าสถิติทางการวิจัย วิเคราะห์ในแต่ละด้านว่ามีจุด
ดีเด่น และจุดด้อยอย่างไร

มีด้านใดบ้างหรือเรื่องใดบ้างที่ดำเนินการแล้ว
ประสบความสำเร็จ และมีด้านใดที่ล้มเหลว เพื่อนำสู่การ
ศึกษาวิเคราะห์ถึงปัจจัยหรือสาเหตุของความสำเร็จหรือ
ล้มเหลวว่าเป็นอย่างไร

ขั้นตอนที่ 6 สืบค้นข้อมูลสถานศึกษาเชิงลึก

1. ผู้วิจัยวิเคราะห์ผลคะแนนจากการประเมิน
สภาพความสำเร็จของสถานศึกษาจากข้อมูลในขั้นตอน
ที่ 5 แล้วเรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

2. ผู้วิจัยเลือกสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยระดับ
ความสำเร็จของการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จ
สูงสุดจำนวน 3 แห่ง และสถานศึกษาที่ได้ค่าเฉลี่ยระดับ
ความสำเร็จของการดำเนินงานต่ำสุด จำนวน 3 แห่ง แล้ว
เข้าไปดำเนินการศึกษาเชิงลึก โดยการสัมภาษณ์ สอบถาม
และสังเกต เพิ่มเติมกับกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลในสถาน
ศึกษาทั้ง 6 แห่งในประเด็นเรื่อง ปัจจัยแห่งความสำเร็จ
และอุปสรรคที่สำคัญ ของการนำกลยุทธ์การบริหาร
สถานศึกษาขึ้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรสันติวัฒนธรรม
ไปปฏิบัติจริง ว่าประกอบด้วยปัจจัยอะไรบ้าง

ขั้นตอนที่ 7 วิเคราะห์กลยุทธ์ที่ใช้ในการบริหาร สถานศึกษา

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกตามขั้นที่ 6 เพื่อ
ประกอบข้อมูลจากการวิเคราะห์จากแบบสอบถามตาม
ขั้นตอนที่ 5 สู่การสรุปเป็นร่างกลยุทธ์การบริหารสถาน
ศึกษาขึ้นพื้นฐานสู่ การเป็นองค์กรสันติวัฒนธรรมเพื่อ
เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาได้พิจารณา

ขั้นตอนที่ 8 การพัฒนากลยุทธ์การบริหาร สถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรสันติวัฒนธรรม

การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่
การเป็นองค์กรสันติวัฒนธรรมที่สรุปได้และปรับให้
เหมาะสมกับสภาพสังคมไทยในปัจจุบัน โดยการพิจารณา
ให้คำชี้แนะของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีทักษะความรู้ และ
ประสบการณ์ด้านนโยบาย และการบริหารจัดการสถาน
ศึกษาในระดับกระทรวงศึกษาธิการ และผู้ทรงคุณวุฒิ
ทางการศึกษาระดับอุดมศึกษา

ขั้นตอนที่ 9 ขั้นความเป็นไปได้ในการใช้ กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรสันติ วัฒนธรรม

1. ผู้วิจัยนำเสนอกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรสันติวัฒนธรรมต่อผู้บริหาร
สถานศึกษา ครู ของสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างการ
วิจัยประกอบด้วยสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการเสริม
สร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาตามประกาศครุสภา
ปี พ.ศ.2550 จำนวน 44 แห่ง และสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต
4 ที่ไม่เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรม จำนวน
44 แห่ง เพื่อให้ความเห็นเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารสถาน
ศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งสันติวัฒนธรรมว่ามีความเป็น
ไปได้ และมีความเหมาะสมกับสภาพสังคมไทยในปัจจุบัน
อย่างไร

2. ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยเปรียบเทียบการ
แสดงความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างการวิจัย ทั้งสองกลุ่ม
ต่อกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็น
องค์กรแห่งสันติวัฒนธรรม

3. ผู้วิจัยสรุป กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาขั้น
พื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งสันติวัฒนธรรม

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

รอบที่ 1 ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา
ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาของสถานศึกษาขั้น
พื้นฐานทั่วประเทศที่เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างสันติ
วัฒนธรรม ตามประกาศของครุสภา ปี พ.ศ. 2550 จำนวน
44 แห่ง รวมประชากรการวิจัยทั้งหมด 2,306 คน กลุ่ม
ตัวอย่างการวิจัยใช้วิธี สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง
(Purposive Sampling) จากผู้บริหารสถานศึกษา ครู
และคณะกรรมการสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการเสริม
สร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา จำนวน 44 แห่ง ๆ ละ
5 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง 220 คน

รอบที่ 2 ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา
และครูของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั่วประเทศ ที่เข้า
ร่วมโครงการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมตามประกาศของ
ครุสภา ปี พ.ศ. 2550 จำนวน 1,646 คน และสถาน
ศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงรายเขต 4 ที่ไม่เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างสันติ
วัฒนธรรม จำนวน 1,635 คน รวมประชากรทั้งหมด
3,281 คน กลุ่มตัวอย่างการวิจัยใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
แบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้บริหารสถาน
ศึกษา และครูในสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการเสริมสร้าง
สันติวัฒนธรรม จำนวน 44 แห่ง ๆ ละ 2 คน รวม 88
คน และสถานศึกษาที่ไม่เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างสันติ
วัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษาเชียงรายเขต 4 จำนวน 44 แห่ง ๆ ละ 2 คน รวม
88 คนรวมกลุ่มตัวอย่างการวิจัยทั้งหมดจำนวน 176 คน
ในการศึกษาความเป็นไปได้ของกลยุทธ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน

4.2 สถิติวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก

4.3 สถิติวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของคะแนน
แบบสอบถามใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient)
ของ Cronbach (1990)

4.4 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs
Assessment) ของผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการ
บริหารสถานศึกษาและระดับความต้องการพัฒนาโดยใช้
สูตร Modified Priority Needs Index (PNI Modified)
(สุวิมล ว่องวานิช, 2548)

5. การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถาน
ศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้วิธีการวิเคราะห์ ความสอดคล้อง
(Association) ระหว่างปัจจัยเชิงกลยุทธ์การบริหาร
ของ Batol and Martin (1998) กับข้อมูลที่ได้จาก
แบบสอบถามตามเกณฑ์ที่กำหนด

6. การศึกษาความเป็นไปได้ในการนำกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ การเป็นองค์กรสันติวัฒนธรรมไปปฏิบัติ โดยใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนน ในส่วนความคิดเห็นในการนำไปสู่การปฏิบัติ

6.1 คะแนนเฉลี่ยเปรียบเทียบทีละประเด็นกับเกณฑ์ปานกลางขึ้นไปคะแนนเฉลี่ย 3.50

6.2 คะแนนเฉลี่ยแต่ละประเด็นเปรียบเทียบระหว่างสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการกับสถานศึกษา กลุ่มทั่วไป โดยพิจารณาค่า Effect Size (Howell, 1989)

ผลการวิจัย

กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ การเป็นองค์กรสันติวัฒนธรรมที่สถานศึกษากลุ่มที่เข้า โครงการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมใช้ดำเนินการอยู่ ก่อนได้แก่ การใช้วินัยเชิงบวก การเจรจาไกล่เกลี่ยใน สถานศึกษา และการเจรจาไกล่เกลี่ยโดยเพื่อน ซึ่งเป็น กลยุทธ์ที่เน้นเฉพาะ เรื่องการแก้ไขปัญหาการทะเลาะ วิวาทของนักเรียนเป็นประเด็นสำคัญ ส่วนกลยุทธ์ที่ผู้ วิจัยได้พัฒนาขึ้นทั้ง 6 ข้อได้แก่ (1) การปลูกฝังแนวคิด เชิงบวกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานในองค์กร (2) พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ หลักธรรมาภิบาล (3) ส่งเสริมการใช้วินัย เชิงบวกใน การพัฒนานักเรียนอย่างรอบด้าน (4) ปลูกฝังทัศนคติ การเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล (5) พัฒนา ประสิทธิภาพระบบการเจรจาไกล่เกลี่ยในสถานศึกษา และ (6) ส่งเสริมการเจรจาไกล่เกลี่ยโดยเพื่อน เป็นกลยุทธ์ สำหรับพัฒนาสถานศึกษาทั้งระบบ เป็นการป้องกัน และ แก้ไขปัญหาจากสาเหตุของปัญหาความขัดแย้งได้เมื่อนำ กลยุทธ์ดังกล่าวไปปฏิบัติอย่างครบทุกข้อ และมีความ ต่อเนื่อง จริงจัง

ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรสันติวัฒนธรรมของสถาน ศึกษาทั่วประเทศ ที่เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างสันติ

วัฒนธรรมในสถานศึกษาตามประกาศของคุรุสภา ปี พ.ศ. 2550 จำนวน 44 แห่ง พบว่า ด้านสภาพการบริหารสถาน ศึกษา มีระดับ การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพความ สำเร็จของการกลยุทธ์ไปใช้ อยู่ในระดับมากเช่นกัน ส่วน ระดับความต้องการที่จะนำกลยุทธ์ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นไปใช้ อยู่ในระดับมากที่สุด

ส่วนผลการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการนำ กลยุทธ์ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นไปสู่การปฏิบัติ ในสังคมไทย ปัจจุบัน พบว่า สถานศึกษากลุ่มที่เข้าร่วมโครงการเสริม สร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาทั้ง 44 แห่ง เห็นว่า กลยุทธ์ทั้ง 6 ข้อ มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ มีความเป็นไปได้ด้วยค่าเฉลี่ยที่สูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับ ปานกลาง สำหรับ สถานศึกษากลุ่มที่ไม่เข้าร่วมโครงการ เสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาเห็นว่า มีเพียง กลยุทธ์ที่ 1 ถึง ที่ 4 ที่มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ใน สังคมปัจจุบัน แต่กลยุทธ์ที่ 5 และ 6 ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับ ระบบการเจรจาไกล่เกลี่ย ในสถานศึกษา และการเจรจา ไกล่เกลี่ยโดยเพื่อน ที่สถานศึกษากลุ่มดังกล่าวนี้ไม่เห็น ด้วยกับการนำกลยุทธ์ไปใช้ในสถานการณ์ปัจจุบัน

อภิปรายผล

ผลการศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลทำให้ทราบ ว่า กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็น องค์กรสันติวัฒนธรรม ประกอบด้วย 6 กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 ปลูกฝังแนวคิดเชิงบวกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานในองค์กร กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล กลยุทธ์ ที่ 3 ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้วินัยเชิงบวกในการ พัฒนาคุณภาพนักเรียนอย่างรอบด้านกลยุทธ์ที่ 4 ปลูกฝังทัศนคติการเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยยึดหลัก กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาประสิทธิภาพระบบการ เจรจาไกล่เกลี่ยในสถานศึกษา และกลยุทธ์ ที่ 6 ส่งเสริม การเจรจาไกล่เกลี่ยโดยเพื่อน จากการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่ง ผลต่อความสำเร็จ และความล้มเหลวของการดำเนินงาน

พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การนำกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรสันติวัฒนธรรมไปใช้ ได้แก่ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาล ความคิดเชิงบวก วินัยเชิงบวกและการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะส่งผลให้เกิดความสำเร็จต่างๆ ขึ้นในองค์กรได้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง และตรงกันของครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ต่อกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรสันติวัฒนธรรม ตลอดจนความร่วมมือในการนำนโยบายต่อเรื่องนี้สู่การปฏิบัติ เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จของการดำเนินงาน การไม่ยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ของบุคลากรในสถานศึกษา ตลอดจนการไม่รักษาความลับของคู่มือ จากผู้ที่ทำหน้าที่เป็นกรรมการเจรจาไกล่เกลี่ย เป็นอุปสรรคอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการนำกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรสันติวัฒนธรรม ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นบุคคลสำคัญอันดับแรกที่เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จของหน่วยงาน หากผู้บริหารเป็นที่เคารพศรัทธาและเป็นแบบอย่างที่ดีงามแก่บุคลากร ในหน่วยงานแล้ว ย่อมจะเป็นเรื่องที่ย่อยต่อการพัฒนาคุณภาพองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hibbs (1998) ศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำของครูใหญ่หรือผู้บริหารโดยมุ่งสนใจที่ภาวะผู้นำทางการสอนของครูใหญ่ภายในบริบท การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวรรณ ทองคำ (2545) ที่ได้ศึกษาวิจัยสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี จากความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสังกัด พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในระดับมาก เมื่อพิจารณาหลัก ส่วนใหญ่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในระดับมากเกือบทุกหลัก ยกเว้นหลักคุณธรรมบริหาร

งานตามหลักธรรมาภิบาลในระดับมากที่สุด และทำนองเดียวกันกับสถาบันพระปกเกล้า (2546) ได้รายงานการวิจัย การศึกษาเพื่อพัฒนาดัชนีวัดผล การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี เสนอสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยศึกษาในหน่วยงาน 3 กลุ่มงานคือ กลุ่มงานด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ เกษตรอำเภอ 2 แห่ง ธนาคารออมสิน 2 แห่ง กลุ่มงานด้านบริการได้แก่โรงเรียน 2 แห่ง โรงพยาบาล 2 แห่ง กลุ่มงานด้านความมั่นคงได้แก่ สถานีตำรวจ 2 แห่ง รวมทั้งสิ้น 10 หน่วยงาน ผลปรากฏว่า ในภาพรวมหน่วยงานทั้ง 10 แห่งมีคะแนนในหลักนิติธรรม และคุณธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่าอยู่ในระดับมาก ส่วนหลักความโปร่งใสมีระดับคะแนนปานกลาง และผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากหน่วยงานทั้ง 3 กลุ่มงานโดยภาพรวมพบว่า กลุ่มงานต่างๆ มีคะแนนเฉลี่ยของการบริหารจัดการที่ดีใกล้เคียงกัน เมื่อพิจารณารายกลุ่มงานพบว่า กลุ่มงานเศรษฐกิจและบริการมีคะแนนความโปร่งใสอยู่ในระดับต่ำกว่ากลุ่มงานความมั่นคง ขณะที่กลุ่มงานเศรษฐกิจมีคะแนนในเรื่องของหลักความคุ้มค่ามีส่วนร่วมและนิติธรรมต่ำกว่าอีก 2 กลุ่มงาน ขณะที่คะแนนด้านคุณธรรมสูงที่สุดทั้ง 3 กลุ่มงาน รวมถึงงานวิจัยของ Baldwin (2002) ได้วิจัยเรื่อง “Total quality in higher education: The implications of internal stakeholder perceptions.” ศึกษาการนำการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรมาใช้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจและเข้าใจวิธีการบริหารคุณภาพทั้งองค์กร ความสัมพันธ์ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ การจัดการที่ดี พบว่า มีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงกับความพึงพอใจ การมอบหน้าที่ พบว่า มีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงกับความพึงพอใจจากที่แสดงมา ทั้งนี้ทำนองเดียวกันในงานวิจัยของ ธนัชชัย รัตน์ไตรแก้ว (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินการบริหารและจัดการศึกษาตาม

หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในจังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนในจังหวัดนครสวรรค์ มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านความเป็นไปได้ในการนำกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรสันติวัฒนธรรมไปใช้ในสังคมไทยปัจจุบันกลุ่มสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการเห็นว่าการนำกลยุทธ์ทั้ง 6 ข้อมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริง ส่วนการเปรียบเทียบการนำไปใช้ระหว่างสถานศึกษาทั้งสองกลุ่มโดยพิจารณา จากค่า Effect Size วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเพื่อพิจารณาเปรียบเทียบที่กลุ่มสถานศึกษาทั้งสองมีความคิดเห็นต่างกันกรณี คือกลยุทธ์ที่ 5 คือพัฒนาประสิทธิภาพระบบการเจรจาไกลเกลี่ยในสถานศึกษา และกลยุทธ์ที่ 6 ส่งเสริมการเจรจาไกลเกลี่ยโดยเพื่อน นั้น เนื่องจากกลุ่มสถานศึกษาที่ไม่ได้เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา ไม่ได้รับการอบรมพัฒนาตามหลักสูตรของสถาบันพระปกเกล้าร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการซึ่งหลักสูตรดังกล่าวประกอบด้วย หลักสูตรนักเจรจาไกลเกลี่ย และระบบการเจรจาไกลเกลี่ยในสถานศึกษา ดังนั้นย่อมเกิดความไม่มั่นใจในระบบการเจรจาไกลเกลี่ยในสถานศึกษาทั้งจากครูและเพื่อนนักเรียนคู่กรณีเมื่อเกิดข้อขัดแย้งขึ้น จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง ที่หน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษาได้แก่กระทรวงศึกษาธิการ จะได้รับดำเนินการอบรม และพัฒนาทักษะความรู้ในเรื่องดังกล่าวให้กับสถานศึกษาทั้งระบบ จากผลการวิเคราะห์ด้วยค่าความต้องการจำเป็นที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างการวิจัย พบว่า การเจรจาไกลเกลี่ยในสถานศึกษาและโดยเพื่อน อยู่ในลำดับที่หนึ่งและสอง จากการจัดอันดับความต้องการที่จะนำไปใช้ นั้นย่อมแสดงว่า กลุ่มตัวอย่างการวิจัยได้ให้ความสำคัญและเห็นว่าระบบการเจรจาไกลเกลี่ย มีประโยชน์ต่อการสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาจริง ดังนั้นหน่วยงานต้นสังกัดจึงสมควรจัดให้มีการอบรมทักษะความรู้ในเรื่องดังกล่าวนี้แก่บุคลากรในสถานศึกษา หากต้องการให้วัฒนธรรมแห่งสันติ โดยเฉพาะการไม่ใช้ความรุนแรงใน

การตัดสินปัญหาต่างๆ การปลูกฝังค่านิยม และทัศนคติทางบวกในการทำงานร่วมกันของบุคลากร ให้เกิดขึ้นจริงในสถานศึกษาทั่วประเทศ จึงเป็นเรื่องระดับหน่วยงานนโยบายที่จะพิจารณาต่อไป เนื่องจากสังคม ในชีวิตจริงของนักเรียนเป็นสังคมเปิดกว้าง ดังนั้น การพัฒนาเรื่องสันติวัฒนธรรมทั้งระบบย่อมส่งผลที่ยั่งยืน และต่อเนื่องมากกว่าการดำเนินการเพียงสังคมเฉพาะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งอันจะนำไปสู่กระบวนการสร้างเสริมทัศนคติคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และบุคลิกภาพที่ดีของเด็กไทย เพื่อเป็นพลเมืองที่ไม่นิยมใช้ความรุนแรงในการตัดสินปัญหาต่อไป สอดคล้องกับนักการศึกษาด้านนโยบายของไทยดังวิโรจน์ สารรัตนะ (2546) ที่กล่าวว่าประสิทธิผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติย่อมขึ้นอยู่กับความเข้าใจของผู้ปฏิบัติ และความเข้าใจดังกล่าวจะมีมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย ความสอดคล้องต้องกันของวัตถุประสงค์ ความยากง่ายในการรับรู้วัตถุประสงค์ ดัชนีชี้วัดความสำเร็จของนโยบาย และรวมไปถึงความเที่ยงตรงของข่าวสารที่มีไปยังผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะ

1. การนำกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรสันติวัฒนธรรมสู่การปฏิบัติจริงนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาคือบุคคลที่มีความสำคัญ ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญอย่างยิ่งที่ จะส่งผลให้การนำกลยุทธ์ไปใช้ประสบความสำเร็จ ด้วยการใช่วิธีการที่ดี มีความยุติธรรม โปร่งใส เคารพในความแตกต่างอย่างมีศิลปะ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรและบุคคลทั่วไป

2. ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจ และความตระหนักในคุณค่าต่อการอยู่ร่วมกันแบบสันติ ไม่นิยมใช้ความรุนแรงในการตัดสินปัญหา เน้นกระบวนการพูดคุยเจรจาอย่างมีเหตุมีผล ของครูและบุคลากรทางการศึกษารวมทั้งนักเรียน เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้กลยุทธ์

การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรสันติ
วัฒนธรรม บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

3. หน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษา ควร
ให้การสนับสนุนสถานศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญ
และความจำเป็นในการสร้างสันติวัฒนธรรมในสถาน
ศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมโดย การพัฒนาความรู้ความ
เข้าใจ และทักษะการเป็นกรรมการเจรจาไกล่เกลี่ยทั้งใน
ส่วนของครู และนักเรียนแกนนำในเรื่องสันติวัฒนธรรม
ในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาที่มุ่งเน้น
การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานสู่

การเป็นองค์กรสันติวัฒนธรรม ดังนั้นเพื่อให้การศึกษามี
ความสมบูรณ์เชิงวิชาการ อย่างเป็นพลวัตมากยิ่งขึ้น ควร
ดำเนินการศึกษาต่อในประเด็นดังต่อไปนี้

1. สัมฤทธิ์ผลของการนำกลยุทธ์การบริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรสันติวัฒนธรรม
ไปปฏิบัติจริงในสังคมไทยยุคปัจจุบัน

2. การศึกษาเปรียบเทียบสัมฤทธิ์ผล ของการนำ
กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานสู่การเป็น
องค์กรสันติวัฒนธรรมระหว่างสถานศึกษาของรัฐ เอกชน
ในแต่ละภูมิภาคของไทย

เอกสารอ้างอิง

ธนนชัย รัตน์ไตรแก้ว. (2548). การประเมินการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในจังหวัดนครสวรรค์.

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

นครสวรรค์.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). ภาวะผู้นำและแรงจูงใจ. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักส์.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2546). การบริหารการศึกษา: นโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อการบรรลุผล. กรุงเทพฯ:

ทิพย์วิสุทธิ.

สุรรัตน์ สุขสถิตย์. (2555). ทักษะคิดของครูต่อการสร้างวินัยในนักเรียนกับครู. (วารสารออนไลน์) สืบค้นจาก

<http://www.research.rmutt.ac.th/pdf.html>.

สุวิมล ว่องวานิช. (2548). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวรรณ ทองคำ. (2545). การศึกษาสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหาร

การศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร. พิษณุโลก.

สมบัติ ตาปัญญา. (2550). รายงานผลการศึกษาระดับสัมบูรณ์ โครงการวิจัย “การศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบแนวทาง

การป้องกันความรุนแรงต่อนักแบบยั่งยืน” ปีที่สอง. เชียงใหม่: ศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สมโภชน์ อเนกสุข. (2555). การวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 6, ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักข่าวกรมประชาสัมพันธ์. (2556). การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา. (วารสารออนไลน์) สืบค้นจาก

<http://www.thaigov.go.th/th/culture/item/9643>.

สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. (2553). รายงานข้อมูลสถานการณ์ด้านความรุนแรงของประเทศไทย และตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. 2550 ประจำปี 2553. (วารสารออนไลน์). สืบค้นจาก <http://www.women-family.go.th/wofa/home.html>.

Baldwin, M. (2002). Total quality in higher education: The implications of internal stakeholder perceptions. *Dissertation Abstracts International*, 63-05 A, 102.

Batol, K, & Martin, D. (1998). *Management*. Boston McGre-Hill.

Cronbach, L, J. (1990). *Essentials of psychological testing*. New York: Harper & Row.

Hanson, E. M. (1996). *Education administration and organization behavior*. Massachusetts : A Simon & Schuster.

Hibbs, A. R. (1998). *Leadership change and the school principal*. Doctoral Dissertation Graduate School Memorial University of Newfoundland.

Howell, D. C. (1989). *Fundamental statistics for the behavioral sciences*. Boston: PWS-KENT Publishing Company.