



ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาใน
อำเภอหนองหงส์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
Relationship Between Conflict Management and Administration
Using the Power of Schools Amphoe Nonghong under the
Office of Buriram Primary Educational Service Area 3

ศรวิษฐา มุลมณี¹, พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษา 2) ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหนองหงส์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และครูผู้สอนในสถานศึกษาในอำเภอหนองหงส์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 จำนวน 181 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษา 2) ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ระดับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษากับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอหนองหงส์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : การบริหารความขัดแย้ง, การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

¹นักศึกษา ปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, e-Mail : Donut_moji@hotmail.com

²อาจารย์ประจำสาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, e-Mail : aj-TIP@hotmail.com

Abstarct

The purposes of this research were to investigate 1) the level of the conflict management 2) the level of the administration using the power of schools and 3) the relationship between conflict management and administration using the power of schools Amphoe Nonghong under the office of Buriram primary educational service area 3.

The samples used in this study were 181 teachers in schools of Amphoe Nonghong under the office of Buriram primary educational service area 3. The research instruments used for collecting data were five level rating scale the data-analyzing were percentage, Mean, Standard Deviation and Pearson's product moment correlation coefficient.

The research revealed that 1) the level of the conflict management and 2) the level of the administration using the power of schools at a high level both of over alls and aspect 3) the relationship between conflict management and behaviors with administration using the power of schools Amphoe Nonghong under the office of Buriram primary educational service area 3 were relate as the middle level at significance .01

Keywords : conflict management, administration using the power

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 6 กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้คู่คุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยยึดหลักการจัดการศึกษาที่ว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุดและต้องจัดให้สอดคล้องกับสภาพของชุมชน สังคม เพื่อพัฒนาบุคคลให้เป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2545) ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารงานต่างๆ ในโรงเรียนให้เป็นผลสำเร็จ เป็นผู้นำในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย วางแผน การดำเนินงานของโรงเรียนร่วมกับบุคลากรและชุมชน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล คือ สามารถผลิตและพัฒนาเยาวชนให้มีคุณภาพมากที่สุดทั้งเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข ซึ่งเป็นกำลังในการพัฒนาชาติต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542) ผู้บริหารเปรียบเสมือนเสาหลักที่สำคัญอย่างยิ่งต่อหน่วยงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อผลงานอันเป็น



ส่วนรวม คุณภาพและบทบาทของผู้บริหาร ที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพของสถานศึกษารวมทั้งผลสะท้อนต่อผลงานและวิธีการปฏิบัติงานของสถานศึกษาแต่ละแห่งเป็นอย่างมาก สมรรถนะของผู้บริหารเป็นดัชนีบ่งชี้ความสำเร็จของการบริหาร การที่ผู้บริหารได้มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษาจะเป็นสิ่งที่ช่วยให้การจัดการศึกษาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี (ธราธร ตันวิพงษ์ ตระกูล, 2547) ในการบริหารกิจการหรือองค์การใดก็ตามจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารงาน ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการจัดการในบรรดาปัจจัยเหล่านี้ “คน” นับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะช่วยให้ปัจจัยต่างๆ ในองค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลในการจัดการบริหารคน จึงเป็นเรื่องที่ซับซ้อนและละเอียดอ่อน เพราะคนที่มีบุคลิกภาพที่เป็นตัวของตัวเองที่ไม่เหมือนใคร คือ คนมีชีวิตจิตใจ มีทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม ขนบธรรมเนียมประเพณี แบบแผนการดำเนินชีวิตต่างกัน มีการศึกษา มีความรู้ความสามารถในการทำงาน มีความต้องการ และมีความคาดหวังในชีวิตผิดแผกแตกต่างกัน เนื่องจากคนต้องมีการพึ่งพาอาศัยกันตลอดเวลา ทำให้ในบางครั้งมีโอกาสกระทบกระทั่ง หรือการไม่พอใจกันเกิดขึ้น เหล่านี้ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความขัดแย้งในหน่วยงานหรือองค์การ (ชัยเสกฐ์ พรหมศรี, 2550) ปัจจุบันความขัดแย้งในสถานศึกษายังมีอยู่และไม่มีแนวโน้มว่าจะลดน้อยลงในหลายปัจจัย ทั้งความขัดแย้งระหว่างบุคคลในสถานศึกษา ความขัดแย้งระหว่างสถานศึกษากับชุมชนหรือหน่วยงานอื่นที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการงานในสถานศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม (พิพิธ สุวรรณสิงห์, 2550) ซึ่งในการบริหารสถานศึกษา มีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง ผู้บริหารจะต้องมีศักยภาพในการจัดสรรทรัพยากร การตัดสินใจ และแรงจูงใจ ผู้บริหารที่ขาดศักยภาพดังกล่าว ถือว่าเป็นผู้บริหารหรือหัวหน้าที่ไร้อำนาจ ซึ่งอำนาจเป็นสิ่งจำเป็น โดยทั่วไปเมื่อพูดถึงอำนาจ หลายคนจะมองอย่างน่าสงสัย หวาดระแวง หรือพาลจนถึงขั้นเกิดความไม่ไว้วางใจในผู้ที่แสวงหาอำนาจ อย่างไรก็ตาม อำนาจก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่ขาดไม่ได้ ไม่มีสังคมหรือองค์การใดที่จะสามารถปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอำนาจ เพราะหากไม่มีกิจกรรมแห่งการใช้อำนาจองค์การหรือบ้านเมืองก็ไร้ซึ่งระเบียบวินัย เกิดความวุ่นวาย และไม่สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การได้ และขัดแย้งกับความจริงที่ว่าคนส่วนใหญ่ ไม่ไว้วางใจผู้มีอำนาจ แต่ผู้คนมักทำในสิ่งที่ตรงกันข้ามในที่ทำงาน ลูกน้องจำนวนมากทำงานให้แก่ผู้มีอำนาจมากกว่าผู้ไม่มีอำนาจ หัวหน้าที่ใช้อำนาจมีแนวโน้มที่จะทำตัวเป็นเผด็จการกับลูกน้อง ก่อให้เกิดการจัดการที่ไม่มีประสิทธิผลไร้แบบแผน ปิดกั้นและมีการบังคับจิตใจ นำไปสู่ความผิดหวัง เสียขวัญและขาดประสิทธิภาพในหมู่ลูกน้อง ดังนั้นการใช้อำนาจอย่างชาญฉลาดจะก่อให้เกิดประสิทธิผล (ปารมี ทองสุกใส, 2554) ในการบริหารงานให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเผชิญกับสถานการณ์ทั้งที่เอื้ออำนวยและเป็นอุปสรรคต่อการบริหารงาน ทั้งในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนและนอกโรงเรียน เนื่องจากสภาวะปัจจุบันและในอนาคตความเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็ว ประกอบกับเหตุการณ์ในสังคมมีความสลับซับซ้อนมากขึ้นและเต็มไปด้วยการแข่งขัน มีอุปสรรคในการปฏิบัติงานหลาย

ประการ จนส่งผลทำให้ครูในโรงเรียนเกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวก ขาดความร่วมมือ ความคิดเห็นไม่ลงรอยกันจนตกลงกันไม่ได้ จนกระทั่งเกิดความตึงเครียดส่วนบุคคลและระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นเหตุที่นำไปสู่ความขัดแย้ง เมื่อความขัดแย้งเกิดขึ้นในโรงเรียนจึงเป็นที่มาของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องบริหารความขัดแย้งตามที (ประกาศทิพย์ ภาสุก, 2551) ได้กล่าวถึงความต้องการความสำเร็จการกระทำของมนุษย์ เพื่อที่จะให้เกิดความสำเร็จนี้ส่วนหนึ่งนำไปสู่ความขัดแย้ง โดยมีการแข่งขันกันในรูปแบบต่าง ๆ หลักในความสำเร็จของการแข่งขันก็เนื่องมาจากความขาดแคลนหรือความไม่เพียงพอของสิ่งที่ต้องการความขัดแย้งจะเกิดเพิ่มมากขึ้น

โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งของสังคมที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงความขัดแย้งได้ ซึ่งความขัดแย้งส่วนใหญ่เป็นความขัดแย้งระหว่างตัวบุคคล อันเนื่องมาจากความคิดเห็นที่แตกต่างกันเมื่อความขัดแย้งเกิดขึ้นในโรงเรียน ย่อมจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรให้ลดลง (นรินทร์ องค์กรินทร์, 2549) ในส่วนของผู้บริหารสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องให้ความสนใจต่อสาเหตุความขัดแย้งที่เกิดขึ้น เอาใจใส่และหาวิธีในการบริหารความขัดแย้งอย่างจริงจัง ทั้งนี้เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรของโรงเรียนและเพื่อให้การบริหารเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในโรงเรียนประกอบด้วยบุคลากรหลายฝ่าย เช่น ฝ่ายบริหาร ครูผู้ปฏิบัติการสอน นักการภารโรง และนักเรียน รวมทั้งผู้ปกครองในชุมชน โดยเฉพาะเมื่อบุคคลจำนวนมากมาอยู่ร่วมกัน การเกิดความแตกแยกระหว่างบุคคลย่อมมีมากมาย หากไม่ยอมรับในความแตกต่างของกันและกัน ย่อมเป็นเหตุทำให้เกิดความขัดแย้งซึ่งอาจมีการกระทบกระทั่งกันโกรธเคืองกัน และอาจนำไปสู่ความเลวร้าย ถึงขั้นทำลายสภาพในการทำงานของบุคลากรโดยสิ้นเชิง (ศนิษฐ สวัสดิโกศล, 2549) ผู้บริหารพึงตระหนักไว้เสมอว่า ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นนั้น ไม่มีทางที่จะหายไปจากองค์กรได้ ถ้าผู้บริหารไม่เข้าไปแก้ไขด้วยตนเอง การหนีปัญหานั้นเป็นวิธีการที่ไม่เหมาะสมอย่างยิ่ง เพราะนอกจากปัญหานั้นจะคงอยู่และรอที่จะปะทุขึ้นแล้วนั้น อาจนำไปสู่ปัญหาด้านอื่น ๆ ตามมาด้วย ดังนั้นผู้บริหารต้องกล้าเผชิญกับปัญหาและพยายามหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาให้มีประสิทธิภาพ โดยการใช้หลักการบริหารความขัดแย้งอย่างเหมาะสม (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2550) และควรใช้อำนาจ ซึ่งเป็นส่วนประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์การทุกองค์การ เพราะหากขาดเรื่องการใช้อำนาจแล้วจะเป็นอุปสรรคต่อการสั่งการตามสายงานของการบังคับบัญชา การเชื้อเพลิง และการยอมรับระหว่างกัน การรวมกลุ่มและการประสานงานระหว่างกัน ก็จะไม่มีความที่ทำได้ไม่สำเร็จที่จะควบคุมสั่งการได้เลย ดังนั้นการใช้อำนาจจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้งานของคนเกิดการประสานงาน เพื่อให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ (วิเชียร วิทยอุดม, 2547) การบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษาผู้บริหารต้องมีอำนาจเหนือบุคคลอื่นในสถานศึกษา และมีวุฒิภาวะในการใช้อำนาจที่มีให้เกิดประสิทธิผลต่องานโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบาร์นาร์ด (Bernard, 1984) ผู้บริหารการศึกษาจะปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การหรือไม่ จะต้องดำเนินการตอบสนองต่อการใช้อำนาจหน้าที่ของตนจากผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย ดังนั้น การใช้อำนาจในแต่ละประเภท ต้องใช้ในสถานการณ์ที่ต่างกันและจะ



ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาต่างกันด้วย ผู้บริหารต้องมีความรอบรู้และเลือกใช้อำนาจที่มีอยู่อย่างรอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อสถานศึกษา

จากความข้างต้น ความขัดแย้งในสถานศึกษา และการใช้อำนาจ อาจจะมีการเชื่อมโยงระหว่างความขัดแย้งในฐานะอำนาจของผู้บริหาร ดังนั้น การใช้อำนาจการบังคับก็อาจจะมีผลกระทบต่อภาพรวมของความขัดแย้งของครู จากสภาพปัญหาด้านคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาของครูผู้สอนในอำเภอหนองหงส์ที่ได้สัมภาษณ์และประสบมา ผู้บริหารยังมีการใช้อำนาจในการบริหารงานตามตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายขาดทักษะบางอย่างในการบริหารงานบุคลากร จึงทำให้ความทู่เทในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาขาดประสิทธิภาพ จึงทำให้ผลสัมฤทธิ์ทั้งทางการเรียนและการทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนเกิดปัญหาความขัดแย้ง ส่วนหนึ่งอาจมีสาเหตุมาจากการไม่ได้รับความเป็นธรรม จากการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ความไม่พอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้งานไม่ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารไม่สามารถให้คำตอบหรือชี้แจงเกี่ยวกับเรื่องดำเนินงานต่าง ๆ หรือนโยบายหรืองานวิชาการใหม่ ๆ ให้ครูทราบและเข้าใจได้ ผู้บริหารบางคนไม่สามารถทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นได้ เพราะเป็นผู้ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี หรือผู้บริหารบางคนไม่มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และไม่ให้การสนับสนุนบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารบางคนใช้อำนาจไม่เป็นไปตามหลักการบริหารตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ทำให้ความทู่เทในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนไม่เต็มที่ อาจเนื่องมาจากการใช้อำนาจของผู้บริหารที่สืบเนื่องมาจากความขัดแย้งไม่ลงรอยกันอีกทางหนึ่งด้วย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3, 2556)

จากสภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการบริหารความขัดแย้งและการใช้อำนาจที่เกิดขึ้นมา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารความขัดแย้งกับ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหนองหงส์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ซึ่ง ผลจากการศึกษางานวิจัยนี้ จะนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด และเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับพัฒนาผู้บริหารต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหนองหงส์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหนองหงส์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหนองหงส์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

สมมติฐานการวิจัย

1. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหนองหงส์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 อยู่ในระดับมาก
2. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหนองหงส์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 อยู่ในระดับมาก
3. การบริหารความขัดแย้งกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหนองหงส์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีความสัมพันธ์กัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ครูผู้สอนในอำเภอหนองหงส์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 31 โรงเรียน รวมประชากรทั้งสิ้น 340 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2556) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้โดยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จของเครจซี่ และมอร์แกน (Kerjcie and Morgan, 1970 : 608-609) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 181 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิชนิดที่เป็นสัดส่วน (Proportionate Stratified Sampling)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ โดยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จของ เครจซี่ และมอร์แกน (Kerjcie and Morgan, 1970 : 608 - 609) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 181 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิชนิดที่เป็นสัดส่วน (Proportionate Stratified Sampling) ซึ่งคิดเป็นสัดส่วน 0.53 ของประชากรเป้าหมาย จากทั้ง 31 สถานศึกษา

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้ได้ศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหนองหงส์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ประกอบด้วย การบริหารความขัดแย้งดังต่อไปนี้คือ

- 1) การเอาชนะ (Competition)
- 2) การร่วมมือ (Collaboration)
- 3) การประนีประนอม (Compromising)
- 4) การหลีกเลี่ยง (Avoiding)
- 5) การยอมให้ (Accommodation)



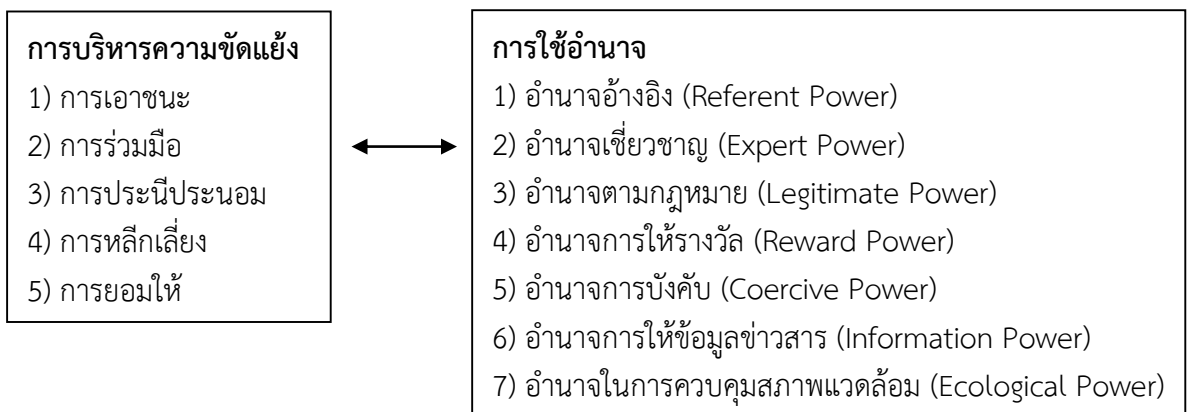
การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 ข้อ

- 1) อำนาจอ้างอิง (Referent Power)
- 2) อำนาจเชี่ยวชาญ (Expert Power)
- 3) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power)
- 4) อำนาจการให้รางวัล (Reward Power)
- 5) อำนาจการบังคับ (Coercive Power)
- 6) อำนาจการให้ข้อมูลข่าวสาร (Information Power)
- 7) อำนาจในการควบคุมสภาพแวดล้อม (Ecological Power)

วิธีการศึกษา

เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งจะใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานของประชากร และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าความเที่ยงตรง (Validity Value) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product moment Correlation Coefficient)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 : กรอบแนวคิดในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เป็นแบบตรวจสอบรายการ โดยมีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (Forced Choice) ประกอบด้วย สถานะของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่สถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 24 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนักการตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 35 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนักการตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษา ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 31 ข้อ

นำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try Out) แล้วนำผลการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ตอนที่ 2 เกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งเท่ากับ 0.98 ตอนที่ 3 เกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหนองหงส์ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.96 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ประสานงานบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อทำหนังสือเกี่ยวกับการขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย
2. นำแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ส่งไปสถานศึกษา เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นประชากรกำหนด วัน เวลา ขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 15 วัน
3. เก็บรวบรวมและติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืนและแจกแบบสอบถามอีกครั้ง โดยขยายเวลา อีก 5 วัน
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์คืนมาทั้งหมด 157 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน
 - 1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)



2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษากับการใช้อำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหนองหงส์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยใช้การทดสอบด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหนองหงส์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูผู้สอนการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการใช้อำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหนองหงส์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 181 คน พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 41-45 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษาเป็นครู คศ. 2 ส่วนใหญ่ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี

2. ระดับการบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหนองหงส์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า ระดับการบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษาของผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยและคุณลักษณะระดับการบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านความร่วมมือและด้านที่มีการปฏิบัติต่ำที่สุด คือ การประนีประนอม

ตารางที่ 1 ระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอหนองหงส์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวม (X_{tot})

ที่	การบริหารความขัดแย้งของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		\bar{x}	S.D.	
1	ด้านการเอาชนะ (X1)	4.36	0.55	มาก
2	ด้านการร่วมมือ (X2)	4.50	0.51	มาก
3	ด้านการประนีประนอม (X3)	4.33	0.62	มาก
4	ด้านการหลีกเลี่ยง (X4)	4.36	0.54	มาก
5	ด้านการยอมให้ (X5)	4.37	0.52	มาก
รวม		4.38	0.51	มาก



3. ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหนองหงส์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่าระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุดได้แก่ ด้านอำนาจการให้รางวัล และที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือด้านอำนาจเชี่ยวชาญ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหนองหงส์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต โดยภาพรวม (Ytot)

ที่	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
		\bar{x}	<i>S.D.</i>	
1	ด้านอำนาจอ้างอิง (Y1)	4.18	0.48	มาก
2	ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ (Y 2)	4.11	0.45	มาก
3	ด้านอำนาจตามกฎหมาย (Y 3)	4.41	0.45	มาก
4	ด้านอำนาจการให้รางวัล (Y 4)	4.42	0.46	มาก
5	ด้านอำนาจการบังคับ (Y 5)	4.31	0.47	มาก
6	ด้านอำนาจการให้ข้อมูลข่าวสาร (Y6)	4.42	0.46	มาก
7	ด้านอำนาจในการควบคุมสภาพแวดล้อม(Y7)	4.31	0.47	มาก
รวม		4.31	0.37	มาก

4. ระดับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษากับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหนองหงส์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = 0.49$) อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ.01 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันระดับมากที่สุด ($r = 0.56$) คือ การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารด้านการหลีกเลี่ยงกับการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านการใช้อำนาจตามกฎหมายและคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ($r = 0.20$) คือ การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร ด้านการร่วมมือกับการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจการบังคับดังตารางที่ 3



ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
ในอำเภอหนองหงส์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวม
การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

ที่	การบริหาร ความขัดแย้งของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา							(Ytot)
		อำนาจอ้างอิง (Y1)	อำนาจเชี่ยวชาญ (Y2)	อำนาจกฎหมาย (Y2)	อำนาจการให้รางวัล (Y2)	อำนาจการบังคับ (Y2)	อำนาจการให้ข้อมูล ข่าวสาร (Y2)	อำนาจในการควบคุม สภาพแวดล้อม (Y2)	
1	ด้านการเอาชนะ (X1)	0.28**	0.34**	0.53**	0.47**	0.26**	0.47**	0.26**	0.46**
2	ด้านการร่วมมือ (X2)	0.25**	0.27**	0.48**	0.39**	0.20**	0.39**	0.24**	0.40**
3	ด้านการประนีประนอม (X3)	0.35**	0.32**	0.51**	0.41**	0.30**	0.41**	0.30**	0.46**
4	ด้านการหลีกเลี่ยง (X4)	0.42**	0.39**	0.56**	0.42**	0.28**	0.42**	0.28**	0.49**
5	ด้านการยอมให้ (X5)	0.29**	0.35**	0.51**	0.42**	0.27**	0.42**	0.27**	0.45**
	(X tot)	0.34**	0.36**	0.55**	0.45**	0.29**	0.45**	0.29**	0.49**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา อำเภอหนองหงส์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งผลของการวิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่าการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา อำเภอหนองหงส์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีวิธีการจัดการกับความขัดแย้งหลากหลายวิธีขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในการบริหาร ซึ่งอาจจะใช้กลยุทธ์ในการให้ความร่วมมือจะทำให้ทั้งสองฝ่ายได้รับประโยชน์สูงสุด ซึ่งความขัดแย้งแม้จะไม่สามารถขจัดให้

หมดสิ้นไป แต่ก็สามารถควบคุมและใช้ประโยชน์จากความขัดแย้งนี้ได้ โดยนำความขัดแย้งนี้ไปสู่การแข่งขัน และมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น แต่ในขณะเดียวกัน ความขัดแย้งหากมีเพิ่มมากขึ้นจะกลายเป็นอุปสรรคในการทำงานได้ (วันชัย วัฒนศัพท์, 2547) สอดคล้องกับ (อาทิตย ชลพันธุ์, 2552) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปัจจุบันเป็นมืออาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารรวมทั้งการใช้เทคนิคในการบริหารความขัดแย้งเช่นเดียวกับ (พิพิธ สุวรรณสิงห์, 2550) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุรธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการบริหารความขัดแย้งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่าจากการปฏิรูปการศึกษา การกระจายอำนาจการศึกษา ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหลายๆ ด้านทั้งด้านโครงสร้าง บทบาท นโยบาย อำนาจหน้าที่ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดการกดดันและสร้างความขัดแย้งให้เกิดทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (สีหนาท ดวงตาทิพย์, 2552) ที่ได้ศึกษา เรื่องการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารคำนึงถึงพฤติกรรมที่แสดงออกระหว่างบุคคลว่ามีความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ ซึ่งผู้บริหารจะมีการรับฟังความคิดเห็น ทำความเข้าใจ เพื่อให้มีบรรยากาศที่พึงพอใจเกิดขึ้นมาในลักษณะความยินดีและพร้อมที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน

2. ผลจากการวิจัยพบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอหนองหงส์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะการศึกษาเป็นกระบวนการที่มีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถ และมีความสุข การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพ จำเป็นที่จะต้องมีการกระจายอำนาจและให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ซึ่งให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยให้มีเอกภาพเชิงนโยบาย และมีความหลากหลายในทางปฏิบัติมีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ซึ่งให้แยกเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ อันจะเป็นการพัฒนาการศึกษาแก่นักเรียนในช่วงชั้นประถมศึกษา และมัธยมศึกษาให้สัมฤทธิ์ผล และมีคุณภาพยิ่งขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย และสอดคล้องกับแนวคิดของ ยุคัล (Yukl, 2006) ซึ่งแบ่งเป็น 7 ด้าน คือ อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจตามกฎหมาย



อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจการให้ข้อมูลข่าวสาร อำนาจในการควบคุมสภาพแวดล้อม และสอดคล้องกับ (กษิณ ชินวงศ์, 2550) และ (คมกริช วงศาโรจน์, 2549) ซึ่งได้ศึกษาการใช้ อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารก่อนเข้าสู่ตำแหน่งจะได้รับการสอบคัดเลือก การพิจารณาตามความเหมาะสมของตำแหน่ง ผ่านการอบรมพัฒนาตนเองเพื่อประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูและบุคลากรสอดคล้องกับมาตรฐานในการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาทุกแห่งต้องจัดระบบประกันคุณภาพภายในและภายนอก เพื่อสถานศึกษาทุกแห่งมีคุณภาพเท่าเทียมกันทั้งด้านคุณภาพผู้เรียน และการเรียนการสอน

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหนองหงส์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากความขัดแย้งระหว่างสถานศึกษากับชุมชนหรือหน่วยงานอื่นที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการงานในสถานศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม (พิพิธ สุวรรณสิงห์, 2550) และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ บาร์นาร์ด (Bernard, 1984) กล่าวคือ ผู้บริหารการศึกษาจะปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การหรือไม่ จะต้องดำเนินการตอบสนองต่อการใช้อำนาจหน้าที่ของตนจากผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย ดังนั้นการใช้อำนาจในแต่ละประเภทต้องใช้ในสถานการณ์ที่ต่างกัน และจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาต่างกันด้วย ผู้บริหารต้องมีความรอบรู้และเลือกใช้อำนาจที่มีอยู่อย่างรอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อสถานศึกษา เมื่อพิจารณารายคู่ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหนองหงส์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับปานกลาง โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยในภาพรวมคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับพฤติกรรม การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจตามกฎหมาย และพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารความขัดแย้งด้านการหลีกเลี่ยง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารด้านการหลีกเลี่ยง กับพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านการใช้อำนาจตามกฎหมายเป็นคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด และพบว่าคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด ได้แก่ การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารด้านการประนีประนอมกับพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหาร อำนาจในการควบคุมสภาพแวดล้อมที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างในการการสนับสนุน และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้งานใหม่ ๆ สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานให้ความเป็นกันเอง ทำให้เกิดการเรียนรู้และทำงานร่วมกันของทีมในองค์การ นำไปสู่แนวคิดในการแก้ปัญหาและการสร้างผลงาน ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน

ทีมงาน การเสนอความคิดเห็นหรือการตั้งสมมติฐานเพื่อให้ทีมงานนั้นร่วมกันตรวจสอบ และค้นหาความจริงในสมมติฐานนั้นๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวความคิดใหม่หรือกระบวนการทัศน์ใหม่ นำไปสู่การตัดสินใจในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นหนึ่งเดียว ให้มีความสัมพันธ์ในการดำเนินงานในสถานศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สำคัญต่อการบริหารจัดการและการใช้อำนาจในการบริหารในทางเดียวกันต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) จากผลการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหนองหงส์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และการประนีประนอม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารควรการประนีประนอม ยินยอม เสียสละความต้องการบางส่วนเพื่อให้ได้วิธีการแก้ปัญหาที่ดีกับทุกฝ่ายบ้าง และควรรับฟังข้อขัดแย้งจากคู่กรณีทั้งสองฝ่ายเพื่อนำมาแก้ปัญหา ซึ่งจะช่วยให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความศรัทธาเพิ่มมากขึ้น จะสามารถสร้างความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานที่ดีมากยิ่งขึ้น

2) จากการศึกษาพบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหนองหงส์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในด้านพบว่า ด้านอำนาจการให้รางวัล กับด้านอำนาจการให้ข้อมูลข่าวสาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และน้อยที่สุด คือ ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ ดังนั้นผู้บริหารควรมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารการจัดการศึกษาที่ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชายอมรับศรัทธา ซึ่งในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาควรมีขั้นตอนและเป็นระบบ มีการอธิบายเรื่องที่สำคัญที่มีประโยชน์ต่อองค์กร ให้เกิดความเข้าใจในปัญหาที่เกิดขึ้นและสามารถแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดีถูกต้อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการใช้อำนาจในการบริหารที่มีประสิทธิภาพ

3) จากการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหนองหงส์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกในระดับปานกลาง โดยในภาพรวมคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารด้านการประนีประนอมกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านอำนาจในการควบคุมสภาพแวดล้อมนั้นหมายความว่า ในการบริหารความขัดแย้งในการประนีประนอมหรือในการการบริหารโดยยึดทางสายกลาง รับฟังความคิดเห็นและข้อขัดแย้งของคู่กรณี แล้วนำมาพิจารณาและพยายามประนีประนอม ยอมเสียสละบางส่วน และให้ได้เพียงบางส่วน ควรมีการควบคุมสภาพทางกายภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีการควบคุมและจัดโครงสร้างในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร



ทางการศึกษา เพื่อสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ โดยการจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรม ค่านิยมที่ดีงามและความเชื่อมั่นในการบริหารจัดการของสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากร ซึ่งในด้านความสัมพันธ์ในคู่นี้มีระดับน้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษาเขตอื่นๆ ต่อไป
- 2) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยในการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษาเขตอื่นๆ ต่อไป
- 3) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษาเขตอื่นๆ ต่อไป

แหล่งข้อมูลอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพมหานคร : องค์การรับส่งสินค้าและวัสดุภัณฑ์.
- _____. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. (2545)*. กรุงเทพมหานคร : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กษิภณ ชินวงศ์. (2550). *การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คมกริช วงศาโรจน์. (2549). *การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2550). *ผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้ง*. กรุงเทพมหานคร : นักบริหาร.
- ธราธร ตันวิพงษ์ตระกูล. (2557). *ความต้องการพัฒนาของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นรินทร์ องค์อินทรี. (2549). *การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์*. กรุงเทพมหานคร : เอ็กชเปอร์เน็ท.
- ปารมี ทองสุกใส. (2554). *อำนาจกับการบริหารองค์กร (ออนไลน์)*. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2554. จาก : [http:// www.google.co.th](http://www.google.co.th)
- ประกาทิพย์ ผาสุก. (2551). *การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.



- พิพิธ สุวรรณสิงห์. (2550). *การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- วันชัย วัฒนศัพท์. (2547). *ความขัดแย้ง หลักการและเครื่องมือการแก้ปัญหา*. ขอนแก่น: ศิริภัณฑ์ออฟเซ็ท.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2547). *ภาวะผู้นำฉบับก้าวหน้ายุค*. กรุงเทพมหานคร: ซีระฟิล์มและไซเท็คซ์.
- สีหนาท ดวงตาทิพย์. (2552). *การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3.(2556) *แผนปฏิบัติการประจำปี*.
บุรีรัมย์ : สำนักงาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542*.
กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. (2545)*. กรุงเทพมหานคร :
บริษัทพริกหวานกราฟฟิต จำกัด.
- ศนิษฐ สวัสดิโกศล. (2549). *กลยุทธ์หยุดความขัดแย้ง = Conflict resolution*. กรุงเทพมหานคร
: แมคกรอ-ฮิล.
- อาทิตย์ ชลพันธุ์. (2552). *ศึกษาและเปรียบเทียบวิธีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- Bernard, C. (1984). *The functions of the executive*. Cambridge: Harvard University Press.
- Yulk, G. (2006). *Leadership in Organizations*. (6th ed.). USA : Prentice Hall, Inc.