

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สังคมไทยมีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็วในทุกๆ ด้านในช่วงห้าทศวรรษที่ผ่านมา หากพิจารณาในเชิงของความยั่งยืน ยังขาดภาวะสมดุล มีปัญหาสำคัญหลายประการ ที่จะต้องแก้ไขบางเรื่องอยู่ในขั้นวิกฤต อันมีเหตุทั้งที่เกิดจากสภาพภายในสังคมเอง และจากการคล้อยตามกระแสโลกาภิวัตน์ของโลก มีปัญหาใหญ่ๆ ที่ควรมีการทบทวน เพื่อให้เกิดการรับรู้และตระหนักร่วมกัน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาคนในชาติ ให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการดำรงชีวิตและมีความสามารถในการปรับตัว รู้เท่าทัน ไม่ตกอยู่ในฐานะผู้เสียเปรียบ นำไปสู่ปัญหาความขัดแย้ง องค์กรหรือหน่วยงานใดก็ตาม ปัญหาหนึ่งที่ผู้บริหารต่างประสยยอมรับว่าเป็นปัญหาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการบริหารองค์กรก็คือ ปัญหาความขัดแย้งนั้นมืออยู่ทุกหนทุกแห่งไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้และเป็นธรรมชาติ ส่วนหนึ่งของมนุษย์นั้นคือมนุษย์จะต้องพบความขัดแย้งไม่ว่าจะอยู่ในหน่วยงานหรือองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานหรือองค์กรที่มีขนาดใหญ่ด้วยแล้วความขัดแย้งย่อมเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วยความขัดแย้งดังกล่าวมีผลต่อองค์กรทั้งในทางสร้างสรรค์และในทางทำลายได้พอๆ กัน ความขัดแย้งที่มีอยู่ในระดับพอเหมาะเท่านั้นจึงส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร ความขัดแย้งเป็นสิ่งสนับสนุนให้การปฏิบัติงานเกิดผลดีและเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานด้วย การปฏิบัติงานจะเกิดผลดีก็ต่อเมื่อความขัดแย้งอยู่ในระดับที่พอเหมาะ ถ้าระดับความขัดแย้งรุนแรงหรืออยู่ในระดับที่ไม่พอเหมาะอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร หากผู้บริหารองค์กรใช้วิธีการบริหารความขัดแย้งที่เหมาะสม ก็จะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรดังกล่าวข้างต้น

ในการบริหารงานขององค์กรโดยทั่วไป มีองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ เช่น บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการที่ดี แต่องค์ประกอบที่ผู้บริหารให้ความสำคัญที่สุดก็คือ บุคลากรถือว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีส่วนสำคัญในการนำความสำเร็จหรือความล้มเหลวไปสู่หน่วยงาน ถ้าคนในหน่วยงานไม่มีความสามารถ ขาดความพึงพอใจ ขาดกำลังใจแล้วการดำเนินงานในหน่วยงาน ก็จะไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย (พะยอม วงศ์สารศรี, 2545, หน้า 2) การบริหารงานการศึกษาก็เช่นเดียวกันกับการบริหารงานในองค์กรทั่วไป ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือบุคลากรเพราะจุดมุ่งหมายในการผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพสูงสุดของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนต่างๆ จะประสบความสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับบุคลากรครูภายในโรงเรียน

การบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานเพื่อให้เป็นไปตามจุดประสงค์ของการจัดการศึกษา การบริหารโรงเรียนจะต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่เอื้ออำนวยและอุปสรรคทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เนื่องจากภาวะปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เหตุการณ์ในสังคมมีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้นและเต็มไปด้วยการแข่งขันจึงทำให้โรงเรียนมีอุปสรรคในการปฏิบัติงานหลายประการ ส่งผลให้ครูในโรงเรียนเกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวก ขาดความร่วมมือกัน ความคิดเห็นไม่ลงรอยกัน ดกกลงกันไม่ได้ จนเกิดความตึงเครียด ซึ่งเป็นสาเหตุที่นำไปสู่ความขัดแย้ง เมื่อความขัดแย้งเกิดขึ้นในโรงเรียนจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องบริหารความขัดแย้ง หากผู้บริหารไม่มีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งให้อยู่ในภาวะที่สมดุลและเอื้อต่อการดำเนินงานย่อมก่อให้เกิดความเสียหายต่อการบริหารงานในโรงเรียนได้ (สุปันราชสุวรรณ, 2544, หน้า 6)

ความขัดแย้งเป็นเรื่องจำเป็นและสำคัญมากเรื่องหนึ่ง ที่ผู้บริหารไม่อาจจะเลี่ยงได้เมื่อมีปัญหาความขัดแย้งเกิดขึ้นในโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารโดยตรง ซึ่งเป็นปัญหาความขัดแย้งส่วนบุคคลหรือปัญหาความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม ผู้บริหารมีหน้าที่โดยตรงที่จะต้องแก้ไขอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนจะสร้างปัญหาในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะในเรื่องของความร่วมมือประสานงานซึ่งเป็นการทำให้บรรยากาศของโรงเรียนซบเซาลง สถานการณ์เช่นนี้ส่งผลกระทบต่ออารมณ์ส่วนบุคคลในโรงเรียนเป็นอย่างมาก และก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริโภคได้ เช่น เปลี่ยนพฤติกรรมเป็นคนก้าวร้าว ตั้งตัวเป็นศัตรูประณามผู้อื่น และในที่สุดก็จะมีผลกระทบต่อคุณภาพของนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น (วรศักดิ์ สมฤทธิ์, 2541, หน้า 9)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์เขต 3 (2549 ก, หน้า 7) การดำเนินงานตามภารกิจของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 มีการจัดการศึกษาหลายระดับมีการกำหนดข้อปฏิบัติมาก มีปัจจัยบริหารที่แตกต่างกันทุกโรงเรียนบุคลากรส่วนใหญ่มีการศึกษาสูง มีความรู้ ความสามารถ ความแตกต่างระหว่างบุคคลย่อมมีมากบวกกับงานของโรงเรียนมีขนาดซับซ้อนขึ้น จากการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 พบสาเหตุสำคัญประการหนึ่งในการบริหารสถานศึกษาไม่บรรลุเป้าหมายหรือขาดประสิทธิภาพ คือ การขาดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาอันเนื่องมาจากการขาดความสามัคคีกัน เกิดความแตกแยก และเกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในสถานศึกษา และพบว่าปัญหาจากการร้องเรียนในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 มีเรื่องเกิดขึ้นจากความขัดแย้งของบุคลากร ในปีการศึกษา 2549 จำนวน 60 เรื่อง

จากเรื่อง ทั้งหมด 75 เรื่อง คิดเป็นเรื่องที่เกิดจากความขัดแย้งของบุคลากรร้อยละ 80 ของเรื่องทั้งหมด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์เขต 3, 2549 ข ,ไม่ปรากฏเลขหน้า)

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นเป็นเหตุให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 เพื่อจะได้ข้อเสนอแนะในการบริหารความขัดแย้งที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เพราะการที่ผู้บริหารโรงเรียนทราบและตระหนักถึงความสำคัญและบริหารความขัดแย้งให้ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานเกิดความพึงพอใจ จะทำให้ความขัดแย้งเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการที่ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จะทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์มากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3

2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในความขัดแย้งและสามารถเลือกวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เหมาะสม อันจะนำไปสู่ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่การงานของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3

ปีการศึกษา 2551 จาก 230 โรงเรียน รวมประชากรทั้งหมด จำนวน 4,610 คน ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 243 คน ข้าราชการครู จำนวน 2,153 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2,214 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3, 2549 ก, หน้า 49 – 95)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ เนื่องจากการมีจำนวนที่แน่นอน (finite populations) จึงใช้สูตรของยามานะ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือความคลาดเคลื่อน 0.05 ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (สุวริย์ ศิริโภาคาภิรมย์, 2546, หน้า 129-130) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 368 คน ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 110 คน ข้าราชการครู จำนวน 127 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 131 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2551

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยตัวแปร 5 ด้าน ดังนี้

2.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

2.1.2 อายุ

- 1) ต่ำกว่า 30 ปี
- 2) 30 – 39 ปี
- 3) 40 – 49 ปี
- 4) 50 ปีขึ้นไป

2.1.3 ตำแหน่ง

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) ข้าราชการครู
- 3) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1.4 ประสบการณ์การทำงาน

- 1) น้อยกว่า 5 ปี
- 2) 5 – 10 ปี
- 3) 11 – 15 ปี
- 4) มากกว่า 15 ปี

2.1.5. ขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน

- 1) ขนาดเล็ก สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน 120 คนลงมา
- 2) ขนาดกลาง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน 121-300 คน
- 3) ขนาดใหญ่ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน 301 คนขึ้นไป

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ ความพึงพอใจในการแก้ปัญหา ความขัดแย้งในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ตามแนวคิดของทอมัส (Thomas, 1992, p.668) ซึ่งได้จำแนกวิธีการแก้ปัญหาคือความขัดแย้งในสถานศึกษา ออกเป็น 5 วิธี คือการเอาชนะ (competing) การร่วมมือ (collaborating) การประนีประนอม (compromising) การหลีกเลี่ยง (avoiding) การยอมให้ (accommodating)

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดความรู้สึกพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อได้รับในสิ่งที่ต้องการหรือบรรลุจุดหมายในระดับหนึ่ง ความรู้สึกดังกล่าวจะลดลงหรือไม่เกิดขึ้น หากความต้องการหรือจุดหมายนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง

ความขัดแย้ง หมายถึง พฤติกรรมและความรู้สึกต่างๆ ที่เกิดความขัดแย้งของบุคคลที่มีต่อผู้อื่น ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ต่างก็ถือว่าเป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์การที่จะแสดงออกในพฤติกรรมที่ไม่เห็นด้วย ไม่ลงรอยต่อต้านเป็นปฏิปักษ์ต่อกัน โดยหลักการบริหาร หากสามารถควบคุมความขัดแย้งให้อยู่ระดับที่เหมาะสม จะส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นและการสร้างสรรค์ในองค์การ แต่หากไม่สามารถควบคุมได้ก็จะส่งผลให้เกิดผลเสียแก่องค์การเช่นกัน ความขัดแย้งจึงมีผลกระทบต่อองค์การทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ ผู้บริหารต้องการยอมรับและเข้าใจธรรมชาติของความขัดแย้ง และพยายามใช้ทักษะเชิงบริหารจัดการกับความขัดแย้งให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การเพื่อสามารถบริหารองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

การแก้ปัญหาคือความขัดแย้ง หมายถึง กระบวนการลดหรือขจัดความขัดแย้งให้อยู่ในภาวะที่เหมาะสม วิธีที่ใช้ในการแก้ปัญหาคือความขัดแย้งขึ้นอยู่กับสถานการณ์และสภาพความขัดแย้ง ผู้บริหารที่มีประสบการณ์จะสามารถวิเคราะห์เพื่อหาวิธีการแก้ไขความขัดแย้งได้ถูกต้องซึ่งได้จำแนกวิธีการแก้ปัญหาคือความขัดแย้งในสถานศึกษา ออกเป็น 5 วิธี คือการเอาชนะ (competing) การร่วมมือ (collaborating) การประนีประนอม (compromising) การหลีกเลี่ยง (avoiding) การยอมให้ (accommodating)

การเอาชนะ หมายถึง 1) บังคับให้ผู้น้อยยอมรับความคิดเห็นของผู้บริหาร 2) ยืนกรานให้ใช้วิธีการแก้ปัญหาที่ผู้บริหารเสนอ 3) ไม่รับฟังความคิดเห็นหรือคำโต้แย้งจากบุคคลอื่น 4) บังคับให้ปฏิบัติตามความคิดเห็นของผู้บริหาร 5) ใช้อำนาจตามตำแหน่งบังคับให้ดำเนินการ

ตามวิธีการของผู้บริหารที่ได้คิดไว้แล้ว และ 6) ชักจูงให้คนอื่นเชื่อว่าการตัดสินใจของผู้บริหาร เป็นสิ่งที่ถูกต้อง

การร่วมมือ หมายถึง 1) ให้ทุกฝ่ายร่วมกันสำรวจปัญหาและหาแนวทางในแก้ปัญหา ร่วมกัน 2) รับฟังความคิดเห็นที่ดีของทุกฝ่ายและนำมาช่วยกันในการแก้ปัญหา 3) นำปัญหามา พิจารณาอย่างตรงไปตรงมาเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ทุกฝ่ายยอมรับ 4) ยึดมติของ ทุกฝ่ายที่เป็น เอกฉันท์ในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง และ 5) ให้ทุกฝ่ายร่วมกันขจัดที่ต้นเหตุของปัญหาเพื่อ ไม่ให้เกิดขึ้นอีกในอนาคต

การประนีประนอม หมายถึง 1) ยอมแพ้ในบางประเด็นเพื่อที่จะชนะในบางประเด็น 2) พยายามให้ทั้งสองฝ่ายพบกันครึ่งทาง 3) พยายามหาทางประนีประนอมเมื่อเกิดปัญหาขึ้น 4) ยอมเสียบ้างเพื่อจะได้สิ่งที่ต้องการ 5) ยอมเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ และ 6) ค้นหาทางสายกลางใน การแก้ปัญหาความขัดแย้ง

การหลีกเลี่ยง หมายถึง 1) ไม่รับรู้ ไม่สนใจ ข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น 2) ปล່อยให้เวลาผ่านไป ความขัดแย้งจะลดลงเอง 3) ไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับปัญหาที่เกิดขึ้น และ 4) บัดสวะให้พ้นตัว เพื่อให้ผู้บริหารพ้นผิด

การยอมให้ หมายถึง 1) การยอมปฏิบัติตามเพื่อไม่ต้องการให้เกิดความบาดหมางใจ ระหว่างบุคลากร 2) ยอมปฏิบัติตามเพื่อต้องการให้หลายคนเห็นว่าเป็นคนมีเหตุผล เสียสละ ใจกว้าง 3) ยอมปฏิบัติตามเพื่อเป้าหมายการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข 4) ยอมปฏิบัติตามโดย ไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อพยายามรักษาสัมพันธภาพขององค์กรเอาไว้ และ 5) การยอม ปฏิบัติตามเพื่อต้องการข้อแลกเปลี่ยนที่ผู้บริหารพอใจ

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง หัวหน้าสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียน หรือผู้ที่รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครสวรรค์ เขต 3

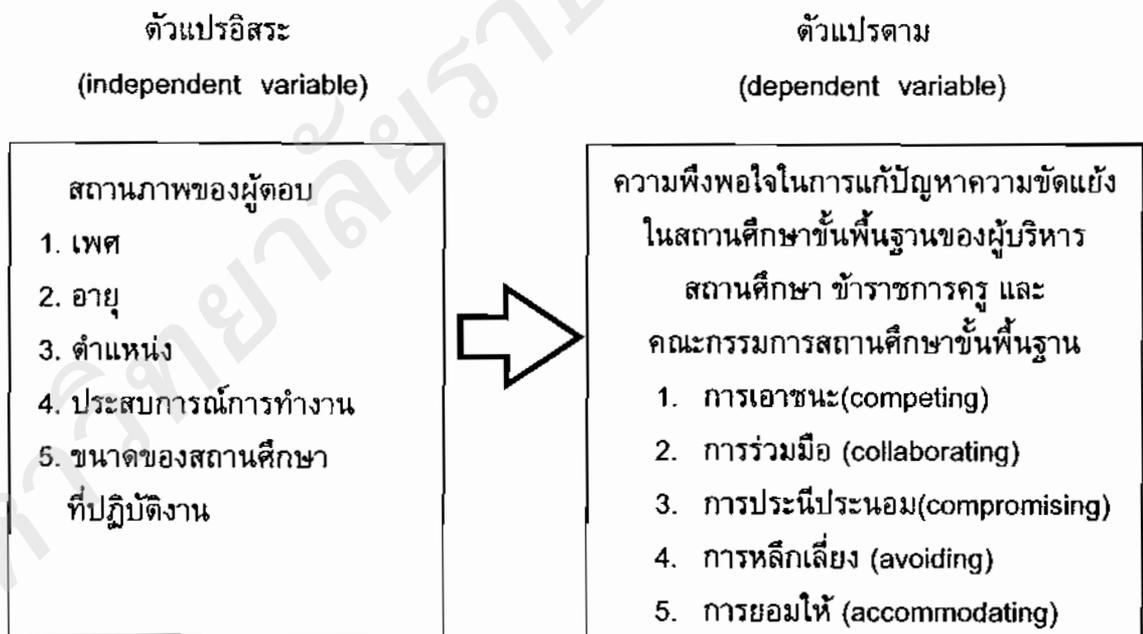
ข้าราชการครู หมายถึง ข้าราชการครู พนักงานราชการ ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนใน กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง กลุ่มบุคคลผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามมาตรา 38 แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบ กกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ประกอบด้วยกรรมการที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการที่เป็น ผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่า ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ โดยมีผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นกรรมการและเลขานุการ โดยโรงเรียน ขนาดเล็ก มีจำนวน 9 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวน 15 คน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 หมายถึง หน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และรับผิดชอบโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 5 อำเภอ คือ อำเภอไพศาลี อำเภอท่าตะโก อำเภอหนองบัว อำเภอดงพิกุล และอำเภอตาคลี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาความพึงพอใจในการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ตามแนวคิดของ ทอมัส (Thomas, 1992, p.668) ซึ่งได้จำแนกการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา ออกเป็น 5 วิธี คือการเอาชนะ (competing) การร่วมมือ (collaborating) การประนีประนอม (compromising) การหลีกเลี่ยง (avoiding) การยอมให้ (accommodating) ดังภาพ



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

ความพึงพอใจในการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี