

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร กับการสร้างทีมงานครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3

A Study Relationship between Conflict Management Skills of School Administrators and Team Building of Teachers in School under the Secondary Educational Service Area Office 3

ณัฐพัชร์ ภูจอม และ พรเทพ ฐิ์แผน

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
Email : natthapat_aa@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 2) ศึกษาการสร้างทีมงานครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับการสร้างทีมงานครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 112 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิด 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นด้านทักษะการบริหารความขัดแย้ง เท่ากับ .917 และค่าความเชื่อมั่นด้านการสร้างทีมงานครูในสถานศึกษา เท่ากับ .967 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายทักษะ พบว่า ทักษะที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ รองลงมา คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด และทักษะที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ทักษะด้านเทคนิควิธี 2) การสร้างทีมงานครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นขั้นตอน พบว่า ขั้นตอนที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ การกำหนดภารกิจหรืองานที่ต้องปฏิบัติ รองลงมา คือ การกำหนดแผนปฏิบัติการเพื่อแก้ปัญหา และขั้นตอนที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ การระดมความคิดเพื่อศึกษาปัญหา เก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล และ 3) ทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการสร้างทีมงานครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 อยู่ในระดับสูง ($r = .775$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร, การสร้างทีมงานครูในสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to study : 1) Conflict Management Skills of School Administrators under The Secondary Educational Service Area office 3 2) Team Building of Teachers in School under The Secondary Educational Service Area office 3 ; and 3) Relationships Between Conflict Management Skills of School Administrators and Team Building of Teachers in School under The Secondary

Educational Service Area office 3. The sample consisted of 112 administrators under The Secondary Educational Service Area office 3 by Simple Random Sampling. The research instrument was a rating-scaled questionnaire. The confidence of the Conflict Management Skills of School Administrators .917 and the confidence of the Team Building of Teachers in School .967. The statistical analysis was performed in terms of percentage, mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficients.

The findings revealed as follows: 1) The Conflict Management Skills of School Administrators under The Secondary Educational Service Area office 3 revealed at high levels. When considering the skills found that whole skills at a high level sort the average from high to low level: Human Skills, Conceptual Skills, and Technical Skills. 2) Team Building of Teachers in School under The Secondary Educational Service Area office 3 revealed at high level. When considering the procedure found that whole procedure at a high levels sort the average from high to low levels: Assigned missions or tasks to be performed, Defining an action plan to solve the problem, and Brainstorming to study the issue of data collection and analysis. And 3) The results of the Relationships between Conflict Management Skills of School Administrators and Team Building of Teachers in School under The Secondary Educational Service Area office 3 revealed that the level of relationship was high ($r=.775$) with the statistically significant level set at .01.

Keywords : Conflict Management Skills of School Administrators, Team Building of Teachers in School

1. ความเป็นมาและความสำคัญของงานวิจัย

การบริหารงานใด ๆ ก็ตามสิ่งที่ผู้บริหารทุกคนปรารถนาอย่างยิ่งก็คือ องค์การประสบผลสำเร็จในการบริหารงานและมีประสิทธิภาพในทุก ๆ ด้าน แต่ในความเป็นจริงในทางปฏิบัติย่อมมีปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากความขัดแย้งในองค์การ ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะในการบริหารความขัดแย้ง เพราะมีความสำคัญช่วยในการบริหารงานด้านบุคลากร ดังที่ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี [1] ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะการบริหารความขัดแย้ง คือ

- 1) ความสามารถในการควบคุมตนเอง
- 2) การเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น
- 3) ความสามารถในการเจรจาต่อรอง
- 4) ความยุติธรรม
- 5) การมีความรักและความเสียสละ
- 6) ความแตกต่างของแต่ละบุคคล
- 7) การสื่อสาร และ
- 8) การบริหารงานเป็นทีม

ผู้นำองค์การจึงมุ่งพัฒนาองค์การให้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยหลักที่สำคัญของการพัฒนาองค์การ คือ มุ่งแสวงหาวิธีการที่ดีกว่ามาใช้ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งดึงเอาความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคคลในองค์การมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ถึงแม้จุดเน้นนี้จะมุ่งปรับปรุงการปฏิบัติงาน แต่จุดเน้นที่สำคัญคือ การมุ่งพัฒนาที่ตอบสนองต่อเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายของ

องค์การไปพร้อม ๆ กัน แสดงว่าการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การนั้น เป็นลักษณะการทำงานเป็นทีม การสร้างทีมงานจึงเป็นกระบวนการพัฒนากลุ่มบุคคลที่ทำงานด้วยกัน เพื่อให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่อย่างประสานความสัมพันธ์กันสามารถช่วยกันทำงานบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ [2]

ทักษะการบริหารความขัดแย้งกับการสร้างทีมงานจึงมีความสำคัญต่อทุกหน่วยงาน ซึ่งในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันได้มีการบริหารจัดการเป็นทีมงานเช่นกัน เช่น ทีมงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทีมงานสมาคมผู้ปกครองและครู ทีมงานสมาคมศิษย์เก่า ทีมงานของฝ่ายบริหารงานวิชาการ ฝ่ายบริหารงานบุคคล ฝ่ายบริหารงานงบประมาณ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป และทีมปฏิบัติงานโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษา เป็นต้น ซึ่งต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมทั้งสิ้น โดยพบว่าในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555 - 2559) ผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาโดยภาพรวมในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปลงจากผลการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ด้านผู้เรียน พบว่า คุณภาพมาตรฐานของผู้เรียนเกี่ยวกับความสามารถทางวิชาการของผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานยังอยู่ในระดับที่ไม่น่าพึงพอใจ

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทุกวิชามีคะแนนเฉลี่ยไม่ถึงร้อยละ 50 ด้านผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและมีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อในการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้คิดเป็นร้อยละ 35.5 ด้านครู พบว่า ครูที่มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่อยู่ในมาตรฐานระดับดี มีเพียงร้อยละ 34.2 เท่านั้น [3] จากผลการประเมินดังกล่าวสรุปว่า ผลการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งมาตรฐานด้านผู้บริหาร ด้านครูและด้านผู้เรียน ยังไม่บรรลุตามมาตรฐานการศึกษาชาติ ยังมีปัญหาที่ต้องพัฒนาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา

อีกทั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน [4] ได้กำหนดนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2558 ที่มีความสอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการ เร่งรัดการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ ปรับปรุงระบบของโรงเรียนให้เป็นแบบร่วมคิดร่วมทำ แต่เนื่องจากการกระจายอำนาจการบริหารจัดการสู่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ในการบริหารจัดการยังทำได้น้อย สถานศึกษาที่มีศักยภาพและความพร้อมสูงในการจัดการศึกษามีเพียงร้อยละ 17 ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของไทยเมื่อจัดลำดับแล้วถือว่าต่ำ โดยเมื่อพิจารณางบประมาณรายจ่ายด้านการศึกษาต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ อยู่ที่อันดับ 52 จาก 57 ประเทศ ที่เข้าร่วมรับการประเมินสมรรถนะในการแข่งขันด้านการศึกษา ปี 2552 รัฐบาลได้จัดสรรงบประมาณให้ในสัดส่วนที่สูง แต่ประสิทธิภาพการใช้จ่ายอยู่ในเกณฑ์ต่ำ โดยงบประมาณการศึกษาขั้นพื้นฐานของไทยยังคงถูกจัดสรรจากด้านอุปทานเป็นหลัก และงบประมาณกว่าร้อยละ 75 ไม่มีความสัมพันธ์กับจำนวนนักเรียนโดยตรง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จึงเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ผู้บริหารจึงต้องอาศัยทีมงานที่มีประสิทธิภาพ มีกระบวนการสร้างทีมงานหรือเครือข่าย และการมีส่วนร่วม

ร่วมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นนโยบายเร่งด่วนที่จะต้องดำเนินการโดยเร็ว แต่จากการบริหารงานที่ผ่านมาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษายังขาดกระบวนการสร้างทีมงานเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ [5] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จึงยังมีการทำโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง แสดงว่าสถานศึกษายังขาดกระบวนการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ซึ่งอาจเกิดจากการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ยังไม่บรรลุผลเท่าที่ควร

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับการสร้างทีมงานครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เพื่อนำผลของการวิจัยในครั้งนี้มาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาให้มีการสร้างทีมงานครูในสถานศึกษา โดยการมีทักษะการบริหารความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีมงานให้มีความเหมาะสมในสถานศึกษาต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

2.2 เพื่อศึกษาการสร้างทีมงานครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับการสร้างทีมงานครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

3. ขอบเขตของการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 158 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 [5]

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำนวน 112 คน ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน ฮานินทร์ ศิลป์จารุ) [6] ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่ายด้วยวิธีการจับสลาก

3.2 ตัวแปรที่ศึกษา

3.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ทักษะการบริหารความขัดแย้ง ประกอบด้วย 4 ทักษะ ดังนี้ 1) ทักษะด้านเทคนิควิธี 2) ทักษะด้านการศึกษาและการสอนงาน 3) ทักษะด้านมนุษย และ 4) ทักษะด้านความคิดรวบยอด

3.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การสร้างทีมงานครู ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การกำหนดภารกิจหรืองานที่ต้องปฏิบัติ 2) การสร้างความตระหนัก รับรู้และทำความเข้าใจถึงปัญหาและโอกาส 3) การระดมความคิดเพื่อศึกษาปัญหา เก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล 4) การกำหนดแผนปฏิบัติการเพื่อแก้ปัญหา 5) การสร้างทีมงานครูเพื่อดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ และ 6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

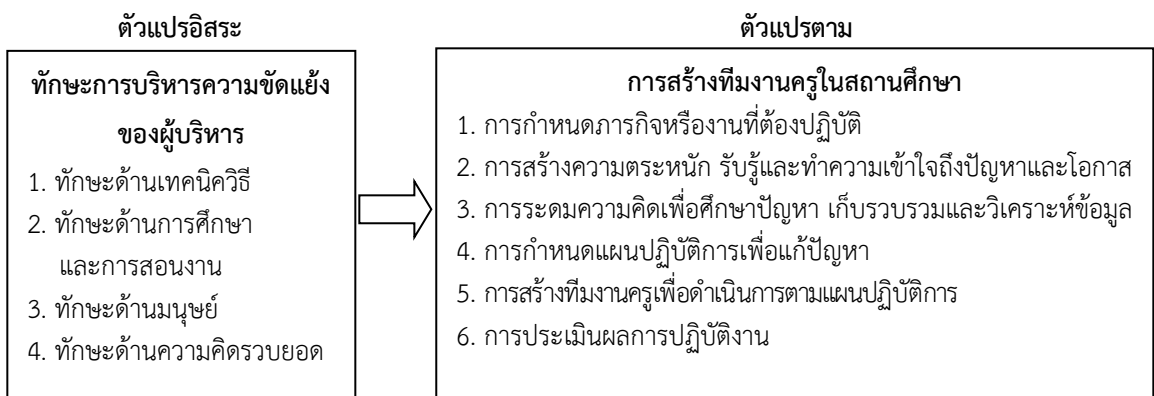
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับการสร้างทีมงานครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยมีตัวแปรที่ศึกษา คือ ทักษะการบริหารความขัดแย้ง

ประกอบด้วย 4 ทักษะ สังเคราะห์ตามทฤษฎีของเดรดและโร (Drake & Roe, 1986 อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม) [7] ดังนี้ 1) ทักษะด้านเทคนิควิธี 2) ทักษะด้านการศึกษาและการสอนงาน 3) ทักษะด้านมนุษย และ 4) ทักษะด้านความคิดรวบยอด และกำหนดตัวแปรตาม เป็นการสร้างทีมงานครูในสถานศึกษา สังเคราะห์ตามแนวคิดของกระบวนการสร้างทีมงาน ของยงยุทธ เกษสาคร [8] ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การกำหนดภารกิจหรืองานที่ต้องปฏิบัติ 2) การสร้างความตระหนัก รับรู้และทำความเข้าใจถึงปัญหาและ โอกาส 3) การระดมความคิดเพื่อศึกษาปัญหา เก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล 4) การกำหนดแผนปฏิบัติการเพื่อแก้ปัญหา 5) การสร้างทีมงานครูเพื่อดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ และ 6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน แสดงดังรูปที่ 1

5. สมมุติฐานการวิจัย

ทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับการสร้างทีมงานครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

6. วิธีดำเนินการวิจัย

6.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 158 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 [5]

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำนวน

112 คน ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ) [6] ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ด้วยวิธีการจับสลาก

6.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด การดำรงตำแหน่ง และระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง มีลักษณะเป็นแบบให้เลือกตอบ (Check list) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 48 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ประยุกต์ตามแนวทางของลิเคิร์ต (Likert Scales) (Likert, 1987 อ้างถึงใน ไพศาล วรคำ) [9] ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.917

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างทีมงานครูในสถานศึกษา จำนวน 30 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ประยุกต์ตามแนวทางของลิเคิร์ต (Likert Scales) (Likert, 1987 อ้างถึงใน ไพศาล วรคำ) [9] ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.967

6.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

วิเคราะห์ทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารและการสร้างทีมงานครูในสถานศึกษา โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ตามแนวคิดของ ไพศาล วรคำ [9]

วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับการสร้างทีมงานครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ใช้วิธีการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product Moment) ตามแนวคิด ภัทรพร เกษสังข์ [10]

7. สรุปผลการวิจัย

7.1 ทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. =.52) เมื่อ พิจารณาเป็นรายทักษะ พบว่า ทักษะที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ทักษะด้านมนุษย ($\bar{X} = 4.31$, S.D. =.49) รองลงมา คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ($\bar{X} = 4.15$, S.D. =.54) และทักษะที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ทักษะด้านเทคนิควิธี ($\bar{X} = 3.89$, S.D. =.50)

7.2 การสร้างทีมงานครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. =.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายทักษะ พบว่า ขั้นตอนที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ การกำหนดภารกิจหรืองานที่ต้องปฏิบัติ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. =.64) รองลงมาคือ การกำหนดแผนปฏิบัติการเพื่อแก้ปัญหา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. =.60) ทักษะที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ การระดมความคิดเห็นเพื่อศึกษาปัญหาเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. =.57)

7.3 ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการสร้างทีมงานครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 อยู่ในระดับสูง ($r = .775$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

8. อภิปรายผล

8.1 ทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายทักษะ พบว่า ทักษะที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ทักษะด้านมนุษย รองลงมา คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด และทักษะที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ทักษะด้านเทคนิควิธี ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ตระหนักถึงความสำคัญของทักษะการบริหารความขัดแย้งในทักษะด้านมนุษย อาจเป็นเพราะมีความจำเป็นในการบริหารความขัดแย้งมากที่สุด เนื่องจากทักษะด้านมนุษย เป็นความสามารถในการยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล เปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น มีความยืดหยุ่น และสร้างความสามัคคีความร่วมมือของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กรในทางที่พึงประสงค์ รวมถึงการสร้างบรรยากาศที่ดีเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร สอดคล้องกับ กรกฤต แผลมสุข [11] ได้ศึกษาทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่า ด้านทักษะการมีความยืดหยุ่น และด้านการยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคลอยู่ในระดับมาก และกราฟเฟ้ (Ghaffar) [12] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์สาเหตุ/ปัจจัยของความขัดแย้งระหว่างครูชายและครูหญิงในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า สาเหตุของ

ความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมของการทำงานที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในมุมมองของครูผู้ชายและครูผู้หญิง มีความแตกต่างกัน แต่ความขัดแย้งเหล่านี้ได้รับการแก้ไขบนพื้นฐานของการให้คำแนะนำตามนโยบาย มาตรการ หรือวิธีการสำหรับการแก้ไขความขัดแย้งที่เป็นสาเหตุของความแตกแยก

8.2 การสร้างทีมงานครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นขั้นตอน พบว่า ขั้นตอนที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ การกำหนดภารกิจหรืองานที่ต้องปฏิบัติหรือลงมือ คือ การกำหนดแผนปฏิบัติการเพื่อแก้ปัญหาและขั้นตอนที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ การระดมความคิดเพื่อศึกษาปัญหาเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างทีมงานครูในสถานศึกษา ในขั้นตอนการกำหนดภารกิจหรืองานที่ต้องปฏิบัติ อาจเป็นเพราะการกำหนดภารกิจหรืองานที่ต้องปฏิบัติ สถานศึกษาต้องมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของครูที่เป็นสมาชิกทีมงานฝ่ายต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจนและครบถ้วน ซึ่งถือว่าการกำหนดภารกิจหรืองานที่ต้องปฏิบัติ เป็นกระบวนการที่สำคัญประการแรกในการสร้างทีมงานครูในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ เตือนใจ โพธิ์ทอง [13] ศึกษาการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 พบว่าด้านบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

8.3 ทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการสร้างทีมงานครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 อยู่ในระดับสูง ($r = .775$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอดกับการสร้างทีมงานครูในสถานศึกษาในภาพรวม ทั้งนี้เนื่องจาก ทักษะด้านความคิดรวบยอด เป็นความสามารถและความเชี่ยวชาญของผู้บริหารในการมองเห็นภาพโดยรวม มีการมองภาพอนาคต สามารถคาดการณ์ล่วงหน้า และมีความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงภายในและภายนอกองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญเลิศ สุทธิรอด [14] ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการ

ความขัดแย้งกับการสร้างทีมงานของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี พบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ควรศึกษาและให้ความสำคัญเรื่อง ทักษะด้านเทคนิควิธี ถึงแม้จะเป็นทักษะที่มีการใช้ในระดับต่ำ แต่ทักษะด้านนี้ก็มีความสำคัญ เพราะทำให้เกิดการสื่อสารที่ถูกต้อง และมีความเป็นธรรมในการบริหาร เพื่อให้เกิดการพัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษาของผู้บริหาร

9.2 ควรจัดกิจกรรมให้ความรู้และฝึกประสบการณ์การสร้างทีมงานครูในสถานศึกษา ให้กับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

9.3 ควรมีการนำผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้นำไปเป็นข้อมูล พื้นฐานในการจัดฝึกอบรมด้านทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับการสร้างทีมงานครูในสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถการบริหารจัดการ เพื่อลดโอกาสการเกิดความขัดแย้ง และเพิ่มประสิทธิภาพ ในการบริหารความขัดแย้งให้เหมาะสม ซึ่งส่งผลอย่างยิ่งต่อการสร้างทีมงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียน

10. เอกสารอ้างอิง

- [1] ชัยเสณัฐ พรหมศรี, “การจัดการความขัดแย้งในองค์กร”, สำนักพิมพ์เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2550, หน้า 59 - 62.
- [2] สุนันทา เลหาพันธ์, “การสร้างทีมงาน”, สำนักพิมพ์แฮนด์เมดสติ๊กเกอร์ แอนด์ดีไซน์, 2551, หน้า 62.
- [3] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, “กรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2545-2559)”, สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555, หน้า 21.

- [4] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, “นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2558”, สำนักพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2558, หน้า 15 - 16.
- [5] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3, “แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2557”, สำนักพิมพ์ พี.พี.เอส. กิจเจริญ, 2557, หน้า 10.
- [6] ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, “การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS”, สำนักพิมพ์อินเตอร์พรีนท์, 2550, หน้า 51.
- [7] จันทราณี สงวนนาม, “ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา”, สำนักพิมพ์บุ๊คพอยท์, 2553, หน้า 32 - 34.
- [8] ยงยุทธ เกษสาคร, “ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม”, สำนักพิมพ์ วี.เจ. ฟรินดิง, 2552, หน้า 181.
- [9] ไพศาล วรคำ, “การวิจัยทางการศึกษา = Educational Research”, สำนักพิมพ์ตักสิลาการพิมพ์, 2556, หน้า 323 – 324.
- [10] ภัทราพร เกษสังข์, “การวิจัยทางการศึกษา” สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2549, หน้า 171.
- [11] กรกฤศ แหลมสุข, “ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, 2555.
- [12] Ghaffar, A, “Analyzing the Causes/Factors of conflicts in Male & Female Secondary school. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business”, 3(2), 2011, pp. 41-49.
- [13] เตือนใจ โพธิ์ทอง, “การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, 2551.
- [14] บุญเลิศ สุทธิรอด, “ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งกับการสร้างทีมงานของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุรธานี”, วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏดุรธานี, 2552.