

แนวทางการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 ของโรงเรียนขยายโอกาส
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
THE GUIDELINES FOR CONFLICT MANAGEMENT IN EDUCATIONAL
INSTITUTIONS ACCORDING TO PRINCIPLES OF THE FOUR NOBLE TRUTHS OF
OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOL UNDER THE PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

^[1]สิริวัฒน์ ไตรบุตร Siriwat Traiboot ^[2]พระครูกิตติญาณวิสิฐ Phrakhrukittiyanawisit

^[3]ทองดี ศรีตระการ Thongdee Sritragarn

^[1] ^[2] ^[3] มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: Siriwat_Trai@hotmail.com

Article Received: November 18, 2024. Revised: December 23, 2024. Accepted: December 25, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาวิธีการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 และ 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 260 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านแบบการเอาชนะ ด้านแบบการร่วมมือ ด้านแบบการประนีประนอม ด้านแบบการหลีกเลี่ยง ด้านแบบการยอมให้ ตามลำดับ 2) วิธีการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 เป็นการนำหลักการบริหารความขัดแย้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านแบบการเอาชนะ ด้านแบบการร่วมมือ ด้านแบบการประนีประนอม ด้านแบบการหลีกเลี่ยง ด้านแบบการยอมให้ โดยบูรณาการกับหลักอริยสัจ 4 ได้แก่ ขันทุกข์ การกำหนดปัญหา ขันสมุทัย การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา ขันนิโรธ การกำหนดเป้าหมาย ขันมรรค การกำหนดวิธีการแก้ปัญหา เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา และ 3) แนวทางการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ (1) แบบการเอาชนะ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นโดยวิเคราะห์หาสาเหตุบนพื้นฐานของความถูกต้องและชอบธรรมภายใต้ระเบียบข้อบังคับทางราชการ (2) แบบการร่วมมือ ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาก่อนว่าอะไรคือปัญหาและปรับความเข้าใจกันเองในลำดับต่อไป (3) แบบการประนีประนอม ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายการแก้ปัญหาพิจารณาถึงข้อมูลที่ยอมรับความคิดเห็นของทุก ๆ ฝ่าย เพื่อพบกันคนละครึ่งทาง (4) แบบการหลีกเลี่ยง ผู้บริหารสถานศึกษาประวิงเวลาจนปัญหาลี้คลายปัญหา และ (5) ด้านแบบการยอมให้ผู้บริหารสถานศึกษาพยายามถนอมน้ำใจคณะครูผู้มีส่วนร่วมในการขัดแย้งเพื่อรักษาสัมพันธภาพอันดีในการทำงานร่วมกัน

คำสำคัญ: การบริหารความขัดแย้ง, สถานศึกษา, หลักอริยสัจ 4, โรงเรียนขยายโอกาส

ABSTRACT

This research aims: 1) to study the state of conflict management in educational institutions, 2) to study the methods of conflict management in educational institutions according to the principle of the Four Noble Truths (Ariyasacca), and 3) to propose a guideline for conflict management in educational institutions according to the principle of the Four Ariyasacca (Four Noble Truths). This research was conducted using a mixed-method method. The quantitative research used a questionnaire with a sample size of 260 persons. Data were analyzed using statistics, including percentages, means, and standard deviations. The qualitative research studied interviews with 7 key informants. Data were analyzed using content analysis. The research results revealed that: 1) The overall state of conflict management in educational institutions was at a high level and each aspect was at a high level in all 5 aspects, namely, winning, cooperation, compromise, avoidance, and concession, respectively. 2) The method of conflict management in educational institutions according to the principle of the Four Ariyasacca (Four Noble Truths) involved applying the 4 principles of conflict management, namely, winning, cooperation, compromise, avoidance, and concession. By integrating with the principle of the Four Noble Truths, namely, Dukkha (suffering stage), problem determination, Samudaya (origination stage), problem cause analysis, Nirodha (cessation stage), goal setting, and Magga (path stage), problem solving method determination, to be beneficial to conflict resolution in educational institutions, and 3) conflict management guidelines in educational institutions according to the principle of the Four Noble Truths, which were divided into 5 aspects as following: (1) Overcoming style, educational institution administrators could determine the problem that had occurred by analyzing the cause on the basis of correctness and legitimacy under government regulations. (2) Cooperation style, educational institution administrators first considered what the problem was and reached an understanding among themselves later. (3) Compromise style, educational institution administrators set a problem-solving policy, considering information that accepts the opinions of all parties in order to meet halfway. (4) Avoidance style, educational institution administrators delayed until the problem was resolved. And (5) Permissive style, educational institution administrators tried to preserve the feelings of teachers involved in the conflict in order to maintain good relationships in working together.

Keywords: Conflict Management, Educational Institutions, The Principles of the Four Noble Truths, Opportunity Expansion Schools

บทนำ

ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ในแทบทุกองค์กรจนเป็นสิ่งที่ธรรมดาที่ทุกคนจะได้พบเห็นผ่านทุกคนร่วมมือกันจัดการความขัดแย้งอย่างเหมาะสมก็จะทำให้งานรู้ล่องไปได้ด้วยดี แต่หากมีความขัดแย้งเกิดขึ้นมากจนไม่สามารถจัดการได้ก็อาจทำให้ต้องยุบหรือล้มเลิกหน่วยงานได้ ความขัดแย้งในองค์กรอาจเกิดจากบุคคลหรือบางครั้งเกิดจากการเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานการดำเนินงานผิดพลาด ประสงค์ การแยกทรัพยากรที่มีจำกัด ในบางครั้งความขัดแย้งทางก่อให้เกิดผลเสียกับบุคคลและองค์กรก็ตามแต่บางครั้งความขัดแย้งที่เกิดขึ้นทางก่อให้เกิดผลดีได้เหมือนกันด้วยเหตุนี้องค์กรธุรกิจในปัจจุบันจึงมีแนวโน้มที่จะสนับสนุนให้เกิดความขัดแย้งขึ้นในระดับที่มีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

ผู้บริหารผู้นำหรือหัวหน้าไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานเล็กหรือหน่วยงานใหญ่หน่วยงานราชการหรือเอกชนย่อมมีบทบาทที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่ง ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่มีใครปรารถนามักจะเกิดขึ้นเมื่อเป้าหมายมีการขัดกัน (ปรารถนา หลีกภัย, 2564) ตราบใดที่มนุษย์เรายังรวมกันอยู่และต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันความขัดแย้งก็ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ดังนั้นจึงควรที่จะต้องศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องความขัดแย้งทั้งนี้เพราะความขัดแย้งไม่ได้ทำให้เกิดผลเสียแต่เพียงอย่างเดียว ความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์สามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ความขัดแย้งจึงมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความเครียดในการทำงาน

การบริหารความขัดแย้งเป็นภารกิจที่ยากที่สุดอย่างหนึ่งของผู้บริหารผู้บริหารจำเป็นต้องดำเนินการให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยไม่สามารถจะเลือกได้ว่าจะต้องทำงานกับ ใครก็ได้ไม่ว่าผู้บริหารจะต้องทำงานกับคนที่ตนเองชอบหรือไม่ชอบในโลกแห่งความเป็นจริงนั้นหากผู้บริหารเข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดีแล้วย่อมมั่นใจได้ว่างานที่ทำจะประสบความสำเร็จ (เสริมศักดิ์ วิชาสารณ์, 2564) ดังนั้น ถ้าผู้บริหารสามารถเรียนรู้วิธีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในหน่วยงานลงได้ก็จะสามารถลดที่มาของความเครียดในการทำงานในองค์กรลงได้

โดยได้มีผู้บริหารนักการศึกษาและนักวิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งโดยใช้ทฤษฎีตะวันตกที่กล่าวมาแต่ยังขาดการบูรณาการกับการบริหารความขัดแย้ง หลักธรรมในพระพุทธศาสนาซึ่งอาจจะเป็นวิธีที่เหมาะสมกับสังคมไทยที่เป็นเมืองพุทธประชากรส่วน ใหญ่ล้วนนับถือพระพุทธศาสนา ดังนั้นหากมีการนำหลักธรรมในพระพุทธศาสนาบูรณาการกับการบริหารความขัดแย้งตามทฤษฎีตะวันตกจนเกิดเป็นองค์ความรู้ “การบริหารความขัดแย้งเชิงพุทธ” ขึ้นอาจทำให้มีแนวทางในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาและองค์กรทั่วไปที่ตรงกับบริบทสังคม ไทยได้ โดยเฉพาะหลักพุทธธรรม คือ หลักอริยสัจ 4 (วิ.ม. (ไทย) 4/12/20) อันเป็นหลักธรรมที่สามารถแก้ไขปัญหาการบริหารความขัดแย้งได้เป็น อย่างดี อริยสัจ 4 คือความจริงอันประเสริฐ ความจริงของอริยะอันเป็นหลักธรรมที่สามารถแก้ไขปัญหาการบริหารความขัดแย้งได้เป็น อย่างดี อริยสัจ 4 คือความจริงที่ทำให้ผู้เข้าถึงกลายเป็น อริยะ ได้แก่ 1) ทุกข์ : ความทุกข์สภาพที่ทนได้ยากสภาวะที่บีบคั้นขัดแย้งบกพร่องขาดแก่นสารและความเที่ยงแท้ ไม่ให้ความพึงพอใจแท้จริงได้แก่ชาติขรามรณะการประจวบกับสิ่งอันไม่เป็นที่รักการพลัดพรากจากสิ่งที่รัก ความปรารถนาไม่สมหวัง โดยย่อว่าอุปาทานขันธเป็นทุกข์ 2) ทุกข สมุทัย : เหตุเกิดแห่งทุกข์ สาเหตุให้ทุกข์เกิด ได้แก่ ตัณหา 3 คือ กามตัณหา ภวตัณหา และ วิภวตัณหา 3) ทุกข นิโรธ ความดับทุกข์ : ได้แก่ภาวะที่ตัณหาดับสิ้นไปภาวะที่เข้าถึงเมื่อกำจัด อวิชชาสารอก ตัณหาสิ้นแล้ว ไม่ติดข้อง หลุดพ้น สงบ ปลอดโปร่ง เป็นอิสระ คือ นิพพาน 4) ทุกขนิโรธคามินี ปฏิปทา:ปฏิบัติที่นำไปสู่ความดับแห่งทุกข์ข้อปฏิบัติ หลังความดับทุกข์ ได้แก่ อริยอัฐังคิยมรรค หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า มัชฌิมาปฏิปทา แปลว่า ทางสายกลาง

จากสภาพการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีความไม่สามัคคีหรือความไม่พร้อมเพรียง ทำให้ที่สมควรเสร็จกลายเป็นไม่เสร็จเพราะบุคคลกรไม่เพียงพอและไม่เคารพต่อคำสั่งของผู้บังคับบัญชาทำให้การทำงานเกิดข้อเปรียบเทียบ ไม่มีความยุติธรรม ไม่เกิดความคล่องตัว จากการสังเคราะห์แนวคิดของความขัดแย้งในบริบทต่างๆ ผู้วิจัยเห็นว่า ปัญหาความ ขัดแย้งดังกล่าว ยังมีบริบทที่ควรศึกษาอีกก็คือ ความขัดแย้งในสถานศึกษามุ่งเน้นสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐานโดยเฉพาะโรงเรียนขยายโอกาส สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบายกลยุทธ์แผนงานและโครงการที่เป็นรูปธรรมสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาได้อย่างได้ผลและยั่งยืนเพราะในปัจจุบันความ ขัดแย้งในโรงเรียนที่ผู้วิจัยลงพื้นที่สำรวจเบื้องต้นยังมีแนวโน้มว่าจะเพิ่มความถี่และความรุนแรงไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งระหว่างบุคลากรในโรงเรียนความขัดแย้งของบุคลากรระหว่างโรงเรียนรวมทั้งชุมชนหน่วยงานหรือองค์กรอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารงานในโรงเรียนทั้ง โดยทางตรงและทางอ้อม

จากสภาพปัญหาปรากฏการณ์และจุดมุ่งหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความต้องการที่จะศึกษาแนวทางการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เพื่อเป็นการรวบรวมองค์ความรู้ตลอดจนวิธีการแก้ไขปัญหาและประสบความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
2. เพื่อศึกษาวิธีการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี(Mixed Method) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 792 คน และได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 260 คน โดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling)
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 7 คน โดยเลือกแบบเจาะจง และกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือก
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 3.1 แบบสอบถาม โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ3) สร้างเครื่องมือ จากกรอบเนื้อหาในคำนิยามศัพท์

เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย 4) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้ 5) หาความเที่ยงตรง (validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของรูปแบบสอบถามตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ถึง 1.0 6) หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารและครู ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ความเชื่อมั่นที่ระดับ .942 7) นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อกีดขวางแนวทางการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ ประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวทฤษฎีของลิเคิร์ท (Likert) ที่ 5 ระดับและตอนที่ 3 เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open-end questions) ในรายด้าน 5 ด้าน เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

3.2 แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) เป็นแบบกึ่งโครงสร้าง ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 7 คน และใช้คำถามแบบปลายเปิดประเด็นการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้ 1) ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำ มาหาค่าความถี่ และ ค่าร้อยละ 2) การวิเคราะห์ข้อมูล ระดับทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถาม ในรายด้านทั้ง 4 ด้าน นำมาหาค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย และนำเสนอโดยวิธีการพรรณนาและการอ้างอิงคำพูดบุคคล

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านแบบการเอาชนะ (Competition) ด้านแบบการร่วมมือ (Collaboration) ด้านแบบการประนีประนอม (Compromising) ด้านแบบการหลีกเลี่ยง (Avoiding) ด้านแบบการยอมให้ (Accommodation) ตามลำดับ ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่มีต่อสภาพแนวทางการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา
ของโรงเรียนขยายโอกาส ในภาพรวม

สภาพการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของ โรงเรียนขยายโอกาสโดยภาพรวม	n=260 คน			
	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. แบบการเอาชนะ (Competition)	3.87	0.95	มาก	1
2. แบบการร่วมมือ (Collaboration)	3.87	1.01	มาก	2
3. แบบการประนีประนอม (Compromising)	3.84	0.96	มาก	3
4. แบบการหลีกเลี่ยง (Avoiding)	3.83	0.98	มาก	4
5. แบบการยอมให้ (Accommodation)	3.78	0.96	ปานกลาง	5
ภาพรวม	3.83	0.97	มาก	

2. วิธีการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เป็นการนำหลักการบริหารความขัดแย้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านแบบการเอาชนะ ด้านแบบการร่วมมือ ด้านแบบการประนีประนอม ด้านแบบการหลีกเลี่ยง ด้านแบบการยอมให้ โดยบูรณาการกับหลักอริยสัจ 4 ได้แก่ ขันทุกข์ การกำหนดปัญหา ขันสมุทัย การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา ขันนิโรธ การกำหนดเป้าหมาย ขันมรรค การกำหนดวิธีการแก้ปัญหา เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา ดังนี้

2.1 ด้านแบบการเอาชนะ (Competition) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความคิดเห็นของตนเองเด็ดขาดในการแก้ไขความขัดแย้งผู้ใต้บังคับบัญชาวิธีการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 การแก้ไขความขัดแย้งแบบการเอาชนะสามารถกำหนดสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นโดยวิเคราะห์สาเหตุบนพื้นฐานของความถูกต้องและชอบธรรมกำหนดวิธีการแก้ปัญหาโดยมองที่ผลประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลักและเลือกวิธีการปฏิบัติภายใต้ระเบียบข้อบังคับทางราชการที่เป็นการยอมกันไปด้วยปริยาย

2.2 ด้านแบบการร่วมมือ (Collaboration) ผู้บริหารสถานศึกษาความคิดเห็นของครูและทุกฝ่ายก่อนตัดสินใจแก้ไขปัญหาคือการขัดแย้งวิธีการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้นให้พิจารณาก่อนว่าอะไรคือปัญหาและปรับความเข้าใจกันเองในลำดับต่อไปการรับฟังจะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งการปรับความเข้าใจด้วยความร่วมมือจะทำให้ทำงานร่วมกันเป็นไปตามธรรมชาติ

2.3 ด้านแบบการประนีประนอม (Compromising) ครูมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ ที่คนทั่วไปไม่สามารถทำได้แล้วนำมาสร้างสรรค์และพัฒนาเป็นการแก้ไขปัญหาคือความขัดแย้งภายในโดยวิธีการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 การที่ครูมีทักษะในการเชื่อมโยงความรู้กับประสบการณ์ร่วมกันกำหนดนโยบายการแก้ปัญหาพิจารณาถึงข้อมูลที่ยอมรับความคิดเห็นของทุกฝ่ายซึ่งตามวัตถุประสงค์ของการแก้ไขปัญหาคือได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายซึ่งบางครั้งจำเป็นต้องยอมเสียสละบางส่วนเพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ในลักษณะพบกันคนละครึ่งทาง

2.4 ด้านแบบการหลีกเลี่ยง (Avoiding) ผู้บริหารเลือกครูที่มีทักษะในการประสานงานและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อแก้ไขปัญหาคือการขัดแย้งโดยวิธีการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาประวิงเวลาจนปัญหาลดลงผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะวิเคราะห์ถึงปัญหา ไม่ว่าจะเป็นปัญหาเล็กน้อยซึ่งเป็นการหาสภาพปัญหาไม่ควรมีผลกระทบกับผู้บริหารการหลีกเลี่ยงเป็นสิ่งที่ช่วยลด

ผลกระทบโดยกำหนดวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหาให้เวลาทำให้ปัญหาเจือจางลงการหลีกเลี่ยงช่วยความโกรธลดลงทางเลือกที่ดีที่สุดการหลีกเลี่ยงจะทำให้ทุกอย่างคลี่คลายไปเองตามที่คุณบริหารได้เลือกที่จะหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้า

2.5 ด้านแบบการยอมให้ (Accommodation) ผู้บริหารไม่ต้องการหรือกระทำการใดๆ ที่จะทำให้กระทบความสัมพันธ์ระหว่างครูให้เกิดความขัดแย้งวิธีการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาพยายามถนอมน้ำใจคณะครูผู้มีส่วนร่วมในการขัดแย้งเพื่อรักษาสัมพันธภาพอันดีในการทำงานร่วมกันเป็นหลักใหญ่ซึ่งเป็นสภาพของปัญหามีการพิจารณาถึงการที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องคอยมองบริบทวัฒนธรรมองค์กรของคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาวิเคราะห์ตามสถานการณ์ว่าสิ่งที่คณะครูต้องการกับสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดวัตถุประสงค์เป็นไปได้แค่ไหนคณะครูมีเหตุผลเพียงพอเป็นประโยชน์ร่วมกันและไม่ผิดระเบียบข้อบังคับทางราชการก็ควรพิจารณาทางที่ดีที่สุดยอมให้ไปเพื่อความสงบองค์การสามารถดำเนินการต่อไปได้ด้วยความสะดวกสบายและเพื่อให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น

3. แนวทางการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีดังนี้

3.1 แบบการเอาชนะ (Competition) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความคิดเห็นของตนเด็ดขาดในการแก้ไขความขัดแย้งผู้ได้บังคับบัญชาวิธีการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 การแก้ไขความขัดแย้งแบบการเอาชนะสามารถกำหนดสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นโดยวิเคราะห์หาสาเหตุบนพื้นฐานของความถูกต้องและชอบธรรมกำหนดวิธีการแก้ปัญหาโดยมองที่ผลประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลักและเลือกวิธีการปฏิบัติภายใต้ระเบียบข้อบังคับทางราชการที่เป็นการยอมกันไปด้วยปริยาย

3.2 แบบการร่วมมือ (Collaboration) ผู้บริหารสถานศึกษาความคิดเห็นของครูและทุกฝ่ายก่อนตัดสินใจแก้ไขปัญหาการขัดแย้งวิธีการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้นให้พิจารณาก่อนว่าอะไรคือปัญหาและปรับความเข้าใจกันเองในลำดับต่อไปการรับฟังจะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งการปรับความเข้าใจด้วยความร่วมมือจะทำให้ทำงานร่วมกันเป็นไปตามธรรมชาติ

3.3 แบบการประนีประนอม (Compromising) ผู้บริหารมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ ที่คนทั่วไปไม่สามารถทำได้แล้วนำมาสร้างสรรค์และพัฒนาเป็นการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในโดยวิธีการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 การที่ครูมีทักษะในการเชื่อมโยงความรู้กับประสบการณ์ร่วมกันกำหนดนโยบายการแก้ปัญหาพิจารณาถึงข้อมูลที่ยอมรับความคิดเห็นของทุกๆ ฝ่ายซึ่งวัตถุประสงค์ของการแก้ไขปัญหาคือได้รับการยอมรับจากทุกๆ ฝ่ายซึ่งบางครั้งจำเป็นต้องยอมเสียสละบางส่วนเพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ในลักษณะพบกันคนละครึ่งทาง

3.4 แบบการหลีกเลี่ยง (Avoiding) ผู้บริหารเลือกครูที่มีทักษะในการประสานงานและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อแก้ไขปัญหาคัดแย้งโดยวิธีการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาประวิงเวลาจนปัญหาค่อยคลี่คลายผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะวิเคราะห์ถึงปัญหา ไม่ว่าจะเป็นปัญหาน้อย น้อย ๆ ซึ่งเป็นการหาสภาพปัญหาไม่ควรมีผลกระทบกับผู้บริหารการหลีกเลี่ยงเป็นสิ่งที่ช่วยลดผลกระทบโดยกำหนดวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหาให้เวลาทำให้ปัญหาเจือจางลงการหลีกเลี่ยงช่วยความโกรธลดลงทางเลือกที่ดีที่สุดการหลีกเลี่ยงจะทำให้ทุกอย่างคลี่คลายไปเองตามที่คุณบริหารได้เลือกที่จะหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้า

3.5 แบบการยอมให้ (Accommodation) ผู้บริหารไม่ต้องการหรือกระทำการใดๆ ที่จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างครูให้เกิดความขัดแย้งวิธีการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาพยายามถนอมน้ำใจคณะครูผู้มีส่วนร่วมในการขัดแย้งเพื่อรักษาสัมพันธ์ภาพอันดีในการทำงานร่วมกันเป็นหลักใหญ่ซึ่งเป็นสภาพของปัญหาที่มีการพิจารณาถึงการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมองบริบทวัฒนธรรมองค์กรของคณะครูและบุคลากร

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านแบบการเอาชนะ ด้านแบบการร่วมมือ ด้านแบบการประนีประนอม ด้านแบบการหลีกเลี่ยง ด้านแบบการยอมให้ ตามลำดับ นับเป็นเรื่องที่ดี เพราะแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและบุคลากรมีความตระหนักและให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับการวิจัยของพระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (2547) ที่ผลการวิจัยพบว่า ความขัดแย้งในลุ่มน้ำแม่ตาช้างนั้น เป็นความขัดแย้งที่เกี่ยวกับการแย่งชิงทรัพยากรน้ำ และความต้องการของมนุษย์โดยไร้ขีดจำกัด ซึ่งผู้อยู่อาศัยในท้องถิ่นได้จัดการความขัดแย้งด้วยการเจรจากันเอง การเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลาง และสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างประชาชนในลุ่มน้ำ จนทำให้การแย่งชิงน้ำดำเนินไปสู่การแบ่งปัน สอดคล้องกับการวิจัยของรัชนิวรรณ พวงวรินทร์ (2559) ที่ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความขัดแย้งที่ผู้บริหารโรงเรียนเลือกใช้มากที่สุดเรียง คือ การประนีประนอม การผสมผสาน การยอมตาม การเอาชนะ และการ หลีกเลี่ยง ยังมีความสอดคล้องกับการวิจัยของฐนบดีนทร์ รัตนวิชัย, อินดา ศิริวรรณ และพระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฺฒโน (2566) ที่ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารความขัดแย้งด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทั้งหมด รวมถึงสอดคล้องกับการวิจัยของสุภาพ ถึกป้อง (2561) ที่ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการกระตุ้นให้เกิดความขัดแย้งที่มีลักษณะสร้างสรรค์การป้องกันความขัดแย้งที่มีลักษณะไม่สร้างสรรค์และการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่มีลักษณะไม่สร้างสรรค์ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของประภาทิพย์ ผาสุก (2561) ที่ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลาพูน เขต 1 มีพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้ง แบบการประนีประนอมมากที่สุด รองลงมาคือการร่วมมือ การหลีกเลี่ยง การยอมให้ และการเอาชนะน้อยที่สุด และสอดคล้องกับการวิจัยของนริศ กรุงกาญจนา (2559) ที่ผลการวิจัยพบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารด้านการเผชิญหน้าและการประนีประนอมอยู่ในระดับมาก

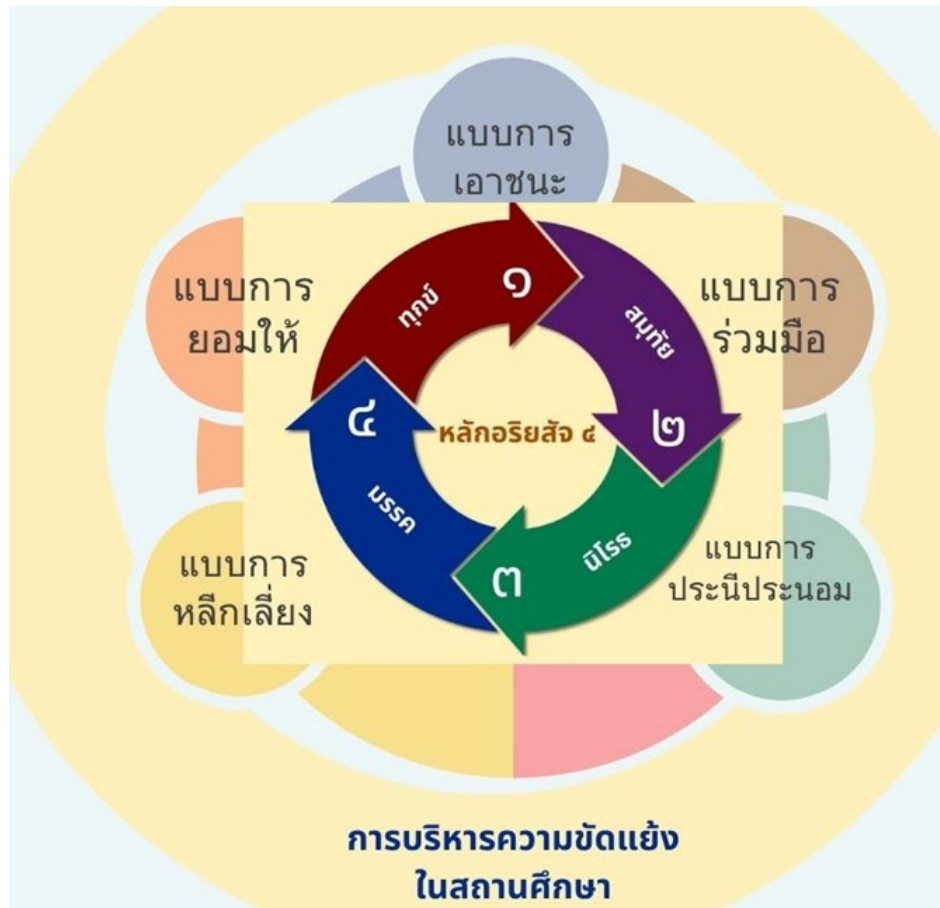
2. การศึกษาวิธีการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เป็นการนำหลักการบริหารความขัดแย้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านแบบการเอาชนะ ด้านแบบการร่วมมือ ด้านแบบการประนีประนอม ด้านแบบการหลีกเลี่ยง ด้านแบบการยอมให้ โดยบูรณาการกับหลักอริยสัจ 4 ได้แก่ ขันทุกข์ การกำหนดปัญหา ขันสมุทัย การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา ขันนิโรธ การกำหนดเป้าหมาย ขันมรรค การกำหนดวิธีการแก้ปัญหา เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา ซึ่งมีความสอดคล้องกับการวิจัยของพระมหาศิวะเสน ญาณเมธี (2561) ที่ผลการวิจัยพบว่า อริยสัจ 4 เป็นวิธีการจัดการกับความขัดแย้งวิธีหนึ่งซึ่งถือว่าเป็นวิธีการที่น่าจะมีการสูญเสียอย่างน้อยที่สุด ทั้งระยะสั้นระยะยาว ทั้งรูปธรรมและนามธรรม เพราะความเชื่อว่าจะให้ผลที่

ยั่งยืนและเป็นไปตามหลักจริยธรรม หรือศาสนาธรรม ซึ่งล้วนเป็นไปตามหลักการบริหารเพื่อลดความขัดแย้ง โดยไม่ใช้ความรุนแรง สอดคล้องกับการวิจัยของพูนสุข มาศรีงสรรค์ (2559) ที่ผลการวิจัยพบว่า การบูรณาการเชิงพุทธเพื่อใช้จัดการความรุนแรงในครอบครัวในงานนี้ คือ การเข้าไปจัดการกับฐานของใจปัจเจกด้วยการฝึกฝน บ่มเพาะจิตใจให้ตั้งมั่น แน่วแน่ มีสัมมาสมาธิในการปรับปรุงพัฒนาตนให้มีสัมมาทิฐิ มีสติสัมปชัญญะอยู่ในปัจจุบันขณะ ไม่ตกเป็นทาสของอารมณ์ร้ายต่างๆ โดยเริ่มจากการปรับเปลี่ยนองค์ประกอบภายในจิตใจตนเอง ได้แก่ ตณฺหา มานะ ทิฐิ เพื่อลด ละ เลิก ความยึดมั่นในตัวตน ความเห็นแก่ตัว ความตระหนี่ ความมักได้ และความไม่เห็นอกเห็นใจผู้อื่น อันเป็นสาเหตุแห่งความก้าวร้าวรุนแรงร่วมกับการพัฒนารูปแบบของการดำเนินชีวิตครอบครัวของปัจเจกให้เศรษฐกิจกับจิตใจไปด้วยกันในหลักแห่งความสันโดษพอเพียงในทางสายกลางอันอุดมด้วยศีล สมาธิ และปัญญา (ไตรสิกขา) และสอดคล้องกับการวิจัยของชลธิชา หอมพุง (2557) ที่ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการสอนวรรณคดีไทยโดยประยุกต์ใช้วิธีสัง 4 เพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการอ่านอย่างมีวิจารณ์ญาณและการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการเรียน การสอน และปัจจัยสนับสนุนการนำรูปแบบการสอนไปใช้ กระบวนการ เรียนการสอนมี 7 ขั้นตอน ประกอบด้วยเร้าความสนใจ อ่านวรรณคดี วิเคราะห์ความขัดแย้ง วิเคราะห์สาเหตุ ค้นหาวิธีแก้ไข ผลของการแก้ปัญหา และสรุปและประเมินผล

3. แนวทางการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ (1) แบบการเอาชนะ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นโดยวิเคราะห์สาเหตุบนพื้นฐานของความถูกต้องและชอบธรรมภายใต้ระเบียบข้อบังคับทางราชการ (2) แบบการร่วมมือ ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณา ก่อนว่าอะไรคือปัญหาและปรับความเข้าใจกันเองในลำดับต่อไป (3) แบบการประนีประนอม ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายการแก้ปัญหาพิจารณาถึงข้อมูลที่ยอมรับความคิดเห็นของทุก ๆ ฝ่าย เพื่อพบกันคนละครึ่งทาง (4) แบบการหลีกเลี่ยง ผู้บริหารสถานศึกษาประวิงเวลาจนปัญหาลี้กลายปัญหา และ (5) ด้านแบบการยอมให้ผู้บริหารสถานศึกษาพยายามถอยร่นน้ำใจคณะครูผู้มีส่วนร่วมในการขัดแย้งเพื่อรักษาสัมพันธภาพอันดีในการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของสมศักดิ์ วิเศษ (2564) ที่ผลการวิจัยพบว่าวิธีการบริหารความเสี่ยงด้านบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4 การบริหารความเสี่ยงด้านงานบุคคลยุคดิจิทัลดอลแล้วนั้นยังต้องอาศัยหลักอริยสัจ 4 เพื่อให้การบริหารด้านงานบุคคล เกิดผลสำเร็จและมีความเสี่ยงน้อยที่สุด และสอดคล้องกับการวิจัยของเศรษฐินันท์ ศิริสกุลเขมทัต (2560) ที่ผลการวิจัยพบว่า ปรัชญาแนวพุทธถือว่าความขัดแย้งเป็นวิถีแห่งธรรมชาติที่เกิดขึ้นจากปัจจัยภายในที่เป็นแกนกลางอยู่ลึกที่สุดในตัวบุคคล ประกอบด้วย อกุศลมูลคือ โลภะ โทสะ โมหะ และเมื่อเหตุของปัจจัยภายใน รวมกับปัจจัยภายนอก ได้แก่ ทิฐิมานะแล้วกลายเป็นแรงผลักดันให้เกิดสภาวะของความขัดแย้งขึ้น และนำไปสู่ความรุนแรงในที่สุด ดังนั้นเมื่อสาเหตุเกิดจากตัวบุคคลเป็นหลักสำคัญ การแก้ปัญหาจึงจำเป็นต้องแก้ที่ต้นเหตุหรือสาเหตุของปัญหาที่ทำให้เกิดทุกข์ คือ ความขัดแย้ง ดังนั้น หลักอริยสัจ 4 ตามปรัชญาแนวพุทธ คือ วิธีการมองปัญหา และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (system thinking) และการแก้ปัญหาทางการเมืองด้วยแนวทางเช่นนี้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเข้าใจ หลักและวิธีคิดอย่างถูกต้อง เป็นระบบด้วยการปลูกฝังให้คนในสังคมได้เข้าถึงคุณธรรมตามหลักปรัชญาแนวพุทธเพื่อการพัฒนาไปสู่การแก้ปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองที่ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัย คือ แนวทางการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 สรุปผลองค์ความรู้ดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพองค์ความรู้จากการวิจัย อธิบายได้ดังนี้

การบริหาร Managerial problems solving ขั้นตอน 4 ดังนี้ 1) การพิจารณาหลักการหรือสภาพของปัญหา 2) การวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา 3) การกำหนดวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหา 4) การหาทางเลือกที่ดีที่สุด ซึ่งถ้าเปรียบเทียบกับอริยสัจ 4 แล้วก็มีหลักฐานมาจากแนวคิดเดียวกันคือ 1) ทุกข์ ความทุกข์ ความขัดแย้ง ความบกรพรองขาดแก่นสารและความเที่ยงแท้ 2) สมุทัย สาเหตุแห่งทุกข์ 3) นิโรธ ความดับทุกข์ภาวะที่เข้าถึงเมื่อกำจัดอวิชชา และ 4) มรรค ข้อปฏิบัติให้ถึงความดับทุกข์หรือทางเลือกเพื่อเข้าไปสู่ทางดับทุกข์

การบริหารตามหลักอริยสัจ 4 คือ การร่วมมือกันดำเนินการพัฒนาแก้ไขปัญหขององค์กรตามหลักอริยสัจ 4 ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้กับการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยบุคคลากรในองค์กรนั้นๆ ร่วมมือกันในการดำเนินงานขององค์กร 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขั้นทุกข์ คือการกำหนดปัญหา เป็นขั้นตอนของการร่วมระดมความคิดและทำความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาขององค์กรหรือกิจการนั้นๆ บุคลากรที่เป็นผู้บริหารสูงสุด หรือกลุ่มบุคคลมาร่วมกันทำความเข้าใจให้แจ่มชัดว่าปัญหาขององค์กรคืออะไร

2. ขั้นสมุทัย คือการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา เมื่อทราบว่าจะอะไรคือปัญหาแล้วขั้นนี้เป็นการร่วมกันคิดวิเคราะห์ให้แจ่มชัดว่า ปัญหาต่างๆ ขององค์กรนั้นมีสาเหตุเกิดจากอะไรเป็นสาเหตุที่เกิดจากภายในหรือภายนอกองค์กร ฯลฯ เช่น บุคคลขาดคุณภาพ บุคคลขาดความรับผิดชอบ เงินทุนไม่พอเพียง เครื่องมือและอุปกรณ์ล้าหลัง กฎระเบียบล้าหลัง เป็นต้น

3. ขั้นนิโรธ คือการกำหนดเป้าหมาย หรือสิ่งที่จะทำให้เกิดขึ้นภายหลังแก้ปัญหาเป็นขั้นการกำหนดเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมทั้งด้านปริมาณ คุณภาพ เวลา การเงิน ที่สอดคล้องกับปัญหาและสาเหตุของปัญหา เป็นเป้าหมายที่สามารถสังเกตและวัดได้ในการแก้ปัญหาแต่ละปัญหา

4. ขั้นมรรค คือ กำหนดวิธีการแก้ปัญหาเป็นการร่วมกันวางแผนและลงมือดำเนินการตามแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับปัญหา สาเหตุของปัญหาและเป้าหมายในการแก้ปัญหา ปัญหาหนึ่งๆ อาจมีวิธีแก้ปัญหาได้หลายวิธีแต่ละวิธีก็มีข้อดี ข้อเสีย ข้อจำกัดต่างๆ กันเลือกวิธีที่ดีที่สุดประหยัดทั้งเวลาและเงินทุนสามารถปฏิบัติได้นำไปใช้แก้ปัญหาได้จริง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้าน เพื่อให้ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก สถานศึกษาจะได้ไม่เกิดความขัดแย้งที่รุนแรงจนเกินจะรับไหวหรือหาแนวทางหลีกเลี่ยงเรื่องที่จะเกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงที

1.2 สถานศึกษาควรพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ประเมินสภาพของสถานศึกษาตามมาตรฐานของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการกำหนดระยะเวลาและแนวทางการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 และการติดตาม ตรวจสอบการแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานของสถานศึกษา

2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษาและการจัดตั้งคณะกรรมการแนวทางการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาตามหลักอริยสัจ 4

เอกสารอ้างอิง

- ชลธิชา หอมฟุ้ง. (2557). การพัฒนารูปแบบการสอนวรรณคดีไทยโดยประยุกต์ใช้อริยสัจสี่เพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการอ่านอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนมัธยมศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ฐนบดีนทร์ รัตนวิชัย, อินดา ศิริวรรณ และพระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน (2566). สภาพการบริหารความขัดแย้งด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

- กรุงเทพมหานคร. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 10(1). 433.
- นริศร กรุงกาญจนา. (2559). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำ งานเป็น ทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประภาทิพย์ ผาสุก. (2561). การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปรารธนา หลีกภัย. (2564). การบริหารความขัดแย้งการบริหารความขัดแย้งจากการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดตรัง. วารสารสถาบันพระปกเกล้า. 19(1). 93-113.
- พระมหาศีวเสน ญาณเมธี. (2561). รูปแบบการบริหารจัดการความขัดแย้งในพระพุทธศาสนา : วิเคราะห์จากพระไตรปิฎก. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสยาม.
- พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส. (2547). รูปแบบการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี : ศึกษาวิเคราะห์กรณีลุ่มน้ำแม่ตาช้าง จ.เชียงใหม่. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พูนสุข มาศรีสรสรรค์. (2559). การจัดการความรุนแรงในครอบครัวเชิงพุทธบูรณาการ. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2537). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- รัชนีวรรณ พวงวรินทร์. (2559). การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เศรษฐินันท์ ศิริสกุลเขมทัต. (2560). ปรัชญาแนวพุทธ: การแก้ปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมศักดิ์ วิเศษ. (2564). การบริหารความเสี่ยงด้านงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4 ของกลุ่มโรงเรียนปทุมเบญจา จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุภาพ ถึกป่อง. (2561). การบริหารจัดการความขัดแย้งในองค์กรของผู้บริหารองค์การบริหารส่วน ตำบลท่าบอน อำเภอระโนด จังหวัดสงขลา. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2564). ความขัดแย้ง: การบริหารเพื่อสร้างสรรค์. วารสารธรรมศาสตร์. 17(1). 9.
- R.V. Krejcie. & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3). 601 – 610.