

การพัฒนาแบบวัดทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา และผู้นำชุมชนที่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

The Development of Conflict Management Skills Test of School Principals
and Community Leaders According to Good Governance Approach.

อโนทัย ประสาน¹ / สาลินี จงใจสุธรรม²

Anotai Prasan / Salinee Jongjaisurathum

¹ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

Educational administration, Faculty of Education, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University

² สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

Phatthalung Primary Education Service Area Office 1

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแบบวัดทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นำชุมชนที่บริหารตามหลักธรรมาภิบาล ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นำชุมชนจำนวน 510 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการพรรณนาวิเคราะห์ (Content Analysis) และเชิงปริมาณโดยการหาค่าสถิติ ได้แก่ ร้อยละ ค่าอำนาจจำแนก ค่าความเชื่อมั่น และเกณฑ์ปกติของแบบวัดด้วยคะแนนที่ ผลการศึกษาพบว่า ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาพิจารณาความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะมีค่าตั้งแต่ 0.70 ถึง 1.00 อำนาจจำแนกรายข้อมีค่าสถิติที่ (t-value) อยู่ในช่วง 2.96-12.52 ทักษะการบริหารความขัดแย้งมีค่าสถิติที่อยู่ในช่วง 2.26-11.76 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความเชื่อมั่นของแบบวัดมีค่าเท่ากับ 0.80 เกณฑ์ปกติของแบบวัดมีคะแนน T ปกติตั้งแต่ T_{21} ถึง T_{79}

คำสำคัญ: การบริหารความขัดแย้ง, ผู้บริหารสถานศึกษา, ผู้นำชุมชน, หลักธรรมาภิบาล

Abstract

The purpose of this research was to develop the conflict management skills test of school principals and community leaders according to good governance approach. The population and sample of this research consisted of 510 school principals and Community leaders. Qualitative data were analyzed by Content Analysis and Quantitative data were analyzed by using statistics such as percentage, discrimination, reliability and Normalized T-Score. The findings of the study showed that the content validity as derived from a consideration of item-objective congruence (IOC) ranged from 0.70-1.00. The discrimination values of good government test ranged from 2.96-12.52 and conflict management skills test ranged from 2.26-11.76 and related at the .05 level of statistical significance for all items. The reliability value of the test is 0.80. The norms of the test showed normal T scores from T_{21} to T_{79} .

Keywords: Conflict Management, School Principals, Community Leaders, Good Governance

บทนำ

การบริหารคน เป็นเรื่องที่ซับซ้อนและละเอียดอ่อน เพราะคนมีบุคลิกภาพเป็นตัวของตัวเองที่ไม่เหมือนใคร กล่าวคือ คนมีชีวิตจิตใจ มีทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม ขนบธรรมเนียมประเพณี แบบแผนการดำเนินชีวิตต่างกัน มีการศึกษา มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน มีความต้องการ และมีความคาดหวังในชีวิตผิดแผกแตกต่างกัน ทำให้ในบางครั้งมีโอกาสรทบกระทบ หรือการไม่พอใจกันเกิดขึ้น เหล่านี้ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความขัดแย้งในหน่วยงานหรือองค์กร (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2550: 7) เมื่อไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ จึงควรต้องรู้จักเข้าใจความขัดแย้งและแปลงสภาพความขัดแย้งให้เป็นประโยชน์สร้างสรรค์ในบางครั้งการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ผู้บริหารสามารถใช้วิธีที่หลากหลาย บางครั้งต้องอาศัยผู้ที่มีประสบการณ์ หรือใช้วิทยาการขั้นสูงเข้าช่วยในการแก้ปัญหา และหาแนวทางแก้ไขจากหลายๆ แหล่ง เพื่อนำความรู้ที่ได้มาพิจารณาในการบริหารความขัดแย้งจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญที่ผู้บริหารให้ความสนใจศึกษา เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ก็จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2534: 7) ดังนั้นผู้บริหารจึงมีหน้าที่แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ไม่ให้มาสกัดกั้นการบรรลุเป้าหมายขององค์กร และทำลายหรือทำให้องค์กรล่มสลายไปในที่สุด (วันชัย มีชาติ, 2551)

การบริหารความขัดแย้งเป็นหลักการและทักษะที่บุคคลและกลุ่มบุคคลใช้ในการเข้าใจความขัดแย้ง เพื่อแก้ปัญหาและจัดการความขัดแย้งในสถานการณ์ของชีวิต (Tschannen-Moran, 2001: 61) ขณะเดียวกันความขัดแย้งในองค์กรเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้เสมอในการทำงาน ความเครียดและความวิตกกังวลก็เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้ การทำงานเป็นทีมหรือการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคลต่างๆ อาจเกิดความขัดแย้งขึ้นได้จากการทำงานที่มีความคิดเห็นไม่ตรงกัน ตกลงกันไม่ได้ ผู้บริหารจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทในการเข้ามาแก้ไขความขัดแย้งให้เป็นไปในทิศทางที่ดีหรือทางสร้างสรรค์มากกว่าการทำลาย (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2552: 237) การบริหารความขัดแย้งที่มีประสิทธิภาพช่วยส่งเสริมแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจ รวมทั้งการเติบโตของบุคคลและองค์กร (Rahim, 1986) บุคคลซึ่งมีทักษะการบริหารความขัดแย้งในระดับสูงจะสามารถใช้กระบวนการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพทั้งในองค์กรและ

นอกองค์กร (Balay, 2006 : 6)

การมีส่วนร่วมของประชาชนจะเป็นจุดเริ่มต้นที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่นั้นเป็นผลมาจากการขาดข้อมูลที่มีความถูกต้อง และขาดความชัดเจน ทำให้จะต้องมีการส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ทำความเข้าใจกับสิ่งที่เกิดขึ้นและแก้ปัญหาอย่างสันติวิธี โดยให้ผู้นำชุมชนซึ่งเป็นบุคคลที่ได้เข้ามามีบทบาทและมีอิทธิพลในการบริหารงานชุมชนนั้นเป็นผู้บรรเทาและจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น เป็นผู้ที่คอยประสานความเข้าใจให้สมาชิกในชุมชนได้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข จึงถือได้ว่าผู้นำชุมชนเป็นบุคคลหนึ่งที่มีบทบาทและหน้าที่ในการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นนั้นให้ประสบความสำเร็จและลุล่วงไปได้

รัฐบาลได้หาแนวทางในการจัดระเบียบราชการและวางมาตรการในแก้ปัญหาต่างๆ ขึ้น โดยใช้การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ภายใต้หลักการสำคัญ 6 หลัก ได้แก่ หลักความคุ้มค่า หลักความรับผิดชอบ หลักความมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส หลักนิติธรรม และหลักคุณธรรม (กรมการปกครอง, 2545: 96-100) ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่บริหารการศึกษาในโรงเรียน จึงต้องนำหลักว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ซึ่งเรียกว่า “ธรรมาภิบาล” มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียน เพื่อให้การบริหารการศึกษาสอดคล้องตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ที่มีเจตนารมณ์ให้ทุกกระทรวง ทบวง กรม และส่วนราชการถือปฏิบัติ ตามระเบียบดังกล่าว (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 30)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาแบบวัดทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นำชุมชนที่บริหารตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้ได้แบบวัดทักษะการบริหารความขัดแย้งที่มีคุณภาพสำหรับใช้ในการวัดทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นำชุมชนที่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และผู้ที่เกี่ยวข้องจะได้นำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนและหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างแท้จริง นอกจากนี้สามารถ

นำผลการวิจัยมาใช้วางแผนเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องตามนโยบายของรัฐบาล ลดความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการบริหารโรงเรียนและชุมชนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนาแบบวัดทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นำชุมชนที่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ในประเด็นต่อไปนี้

1. วิเคราะห์คุณภาพของแบบวัด
2. สร้างเกณฑ์ปกติ (norms) และคู่มือการใช้แบบวัด

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้ แบ่งได้ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และผู้นำชุมชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดพัทลุง จำนวน 1,656 คน ประกอบด้วย

1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1-4 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ในปีการศึกษา 2555 รวมทั้งหมดจำนวน 879 คน

1.1.2 ผู้นำชุมชนได้แก่ผู้บริหารซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล และสำนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดพัทลุง รวมทั้งหมดจำนวน 777 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1-4 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน และกลุ่มผู้นำชุมชนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดพัทลุง ซึ่งใช้วิธีการสุ่ม

อย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากหน่วยงานหน่วยงานละ 2 คน รวมจำนวน 510 คน

2. เครื่องมือการวิจัย

แบบวัดที่พัฒนาครั้งนี้ คือ แบบวัดทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นำชุมชนที่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหาร

ตอนที่ 2 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เป็นแบบวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 18 ข้อ

ตอนที่ 3 ทักษะการบริหารความขัดแย้ง ประกอบด้วย 5 ทักษะ ได้แก่ การวิเคราะห์สถานการณ์ การเจรจาและการฟัง การกระจายความเป็นธรรม การใช้อำนาจ และความยืดหยุ่น ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. ขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช เพื่อขอความร่วมมือไปยังสถานศึกษาและหน่วยงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ผู้บริหารโรงเรียนและผู้นำชุมชนที่เป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มตัวอย่างตอบแบบวัด

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างโดยส่งแบบวัดและรับคืนด้วยตนเอง

3. หากไม่ได้รับแบบวัดคืนตามระยะเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยจะติดตามโดยใช้โทรศัพท์ติดต่อเพื่อขอความร่วมมือให้ช่วยดำเนินการติดตาม หรือเดินทางไปรับแบบวัดด้วยตนเอง ในกรณีแบบวัดสูญหาย ผู้วิจัยจะมอบแบบวัดชุดใหม่ให้แล้วรอรับแบบวัดคืนในวันที่ไปติดตาม

4. รวบรวมแบบวัดที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

4. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของแบบวัด

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานโดยใช้ร้อยละ
4.2 วิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

4.3 วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก โดยใช้เทคนิค 25% แล้วทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยกลุ่มสูง กลุ่มต่ำ ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

4.4 วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด ทักษะโดยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

4.5 วิเคราะห์หาคะแนนที่ปกติและปรับขยาย คะแนนที่ปกติโดยใช้วิธีกำลังสองต่ำสุด (least squares method)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลได้ดังนี้

1. คุณภาพของแบบทดสอบ

1.1 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยนำผล คะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญไปคำนวณค่าดัชนีความ สอดคล้อง มีค่าตั้งแต่ 0.70 ถึง 1.00 ทุกข้อ

1.2 อำนาจจำแนกของแบบวัด

1.2.1 ผลการทดลองครั้งที่ 1 ผู้ตอบแบบวัด ส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย (ร้อยละ 82.00) มีประสบการณ์ในการ ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร 10 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 83.00) และมี วุฒิการศึกษา ระดับปริญญาโท (ร้อยละ 83.00) พบว่าแบบ วัดทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา และผู้นำชุมชนที่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล จำนวน 62 ข้อ โดยตอนที่ 2 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล จำนวน 18 ข้อ มีคะแนนเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ มีค่าสถิติที่ (t-value) อยู่ในช่วง 2.37 – 8.08 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกข้อ และตอนที่ 3 ทักษะการ บริหารความขัดแย้ง จำนวน 44 ข้อ มีคะแนนเฉลี่ยแตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 35 ข้อ ค่า สถิติที่อยู่ในช่วง 0.43 – 11.05

1.2.2 ผลการทดลองครั้งที่ 2 ผู้ตอบแบบวัด ส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย (ร้อยละ 77.00) มีประสบการณ์ในการ ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร 10 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 83.00) และมี วุฒิการศึกษา ระดับปริญญาโท (ร้อยละ 77.00) พบว่า แบบ วัดทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา และผู้นำชุมชนที่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล จำนวน 57 ข้อ โดยตอนที่ 2 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

จำนวน 18 ข้อ มีคะแนนเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 17 ข้อ ค่าสถิติที่อยู่ในช่วง 0.56 – 13.97 และตอนที่ 3 ทักษะการบริหารความขัดแย้ง จำนวน 39 ข้อ มีคะแนนเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 23 ข้อ ค่าสถิติที่อยู่ในช่วง 0.05 – 9.64

1.2.3 ผลการหาคุณภาพแบบวัด ครั้งที่ 3 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย (ร้อยละ 80.60) มี ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร 10 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 69.00) และมีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาโท (ร้อยละ 76.10) พบว่า แบบวัดทักษะการบริหารความขัดแย้ง ของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นำชุมชนที่บริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาล จำนวน 53 ข้อ โดยตอนที่ 2 การบริหาร งานตามหลักธรรมาภิบาล จำนวน 18 ข้อ มีคะแนนเฉลี่ย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ ค่าสถิติที่อยู่ในช่วง 2.96–12.52 และตอนที่ 3 ทักษะการ บริหารความขัดแย้ง จำนวน 35 ข้อ มีคะแนนเฉลี่ยแตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ ค่าสถิติที่ อยู่ในช่วง 2.26 – 11.76

1.3 ความเชื่อมั่นของแบบวัด โดยใช้สูตร สัมประสิทธิ์แอลฟา (a-coefficient) มีความเชื่อมั่นตอนที่ 2 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเท่ากับ 0.73 ตอนที่ 3 ทักษะการบริหารความขัดแย้ง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.76 และแบบวัดทั้งฉบับมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80

2. เกณฑ์ปกติ และคู่มือการใช้แบบวัด

2.1 เกณฑ์ปกติของแบบวัดจากการทดสอบ หาคุณภาพ โดยนำคะแนนจากการหาคุณภาพแบบวัด มา แปลงเป็นคะแนนที่ปกติ สำหรับเกณฑ์ปกติของแบบวัด ทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและ ผู้นำชุมชนที่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีคะแนนดิบ ตั้งแต่ 177 ถึง 259 คะแนน T ตั้งแต่ T21 ถึง T79

2.2 คู่มือการใช้แบบวัดประกอบด้วย ความ หมาย ความมุ่งหมาย โครงสร้างของแบบวัด การพัฒนาแบบ วัด วิธีดำเนินการวัด เกณฑ์ปกติของแบบวัด และเกณฑ์การ ตัดสิน

อภิปรายผล

การอภิปรายเสนอผลตามขั้นตอนการพัฒนา มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. คุณภาพของแบบทดสอบ

1.1 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบความสอดคล้อง มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.70 ถึง 1.00 แสดงให้เห็นว่าแบบวัดที่สร้างขึ้น เป็นตัวแทนลักษณะของคุณลักษณะทักษะการบริหารความขัดแย้งตามหลักธรรมาภิบาล มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาสูง สอดคล้องกับธอร์นและดีซท์ (Innes; & Straker, 2003: 5 ; อ้างอิงมาจาก Thorn; & Deitz, 1989) ที่กล่าวว่า ถ้าดัชนีความสอดคล้องที่คำนวณได้มีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ถือว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนของลักษณะของกลุ่มพฤติกรรมนั้น

1.2 อำนาจจำแนกรายข้อของแบบวัด

จากการทดลองกับกลุ่มทดลองจำนวน 2 ครั้ง และหาคุณภาพกับกลุ่มตัวอย่างในครั้งที่ 3 โดยหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยการทดสอบค่าทีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า แบบวัดทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นำชุมชนที่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่พัฒนา มีค่า t สูง แปลความหมายว่ามีอำนาจจำแนกสูง เพราะกลุ่มสูงมีค่าเฉลี่ยสูงห่างจากกลุ่มต่ำที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกสูงเป็นแบบวัด เพราะเป็นข้อคำถามที่มีคุณภาพสูง

1.3 ความเชื่อมั่นของแบบวัด

ความเชื่อมั่นของแบบวัดทักษะ มีค่าเท่ากับ 0.80 โดยค่าความเชื่อมั่นตอนที่ 2 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเท่ากับ 0.73 ตอนที่ 3 ทักษะการบริหารความขัดแย้ง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.76 ซึ่งถือว่ามีความเชื่อมั่นในระดับสูง สอดคล้องกับสวาน สายยศ และอังคณา สายยศ (2543: 209) ซึ่งกล่าวว่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบควรมีค่ามากกว่า 0.70 จึงจะเป็นแบบทดสอบที่เชื่อมั่นได้ สาเหตุอาจเป็นเพราะเมื่อนำแบบวัดที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแล้วมาทดลองใช้และหาคุณภาพ จำนวน 3 ครั้ง เพื่อหาความเชื่อมั่น แบบวัดดังกล่าวจึงมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดี

2. เกณฑ์ปกติ

เกณฑ์ปกติของแบบวัดทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นำชุมชนที่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในรูปคะแนน T ปกติตั้งแต่ T21 ถึง T79 จากคะแนนดิบตั้งแต่ 177 ถึง 259 จากแบบวัด เนื่องจากการกระจายของคะแนนไม่ครอบคลุม การสร้างเกณฑ์ปกติจึงต้องขยายขอบเขตของคะแนนดิบในบางช่วงคะแนน เพื่อแสดงความสัมพันธ์จากคะแนนดิบของแบบวัดสอดคล้องกับพวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543: 355) ที่กล่าวว่าในการทดสอบใดๆ ก็ตามมีอยู่น้อยที่นักเรียนสอบได้คะแนนครอบคลุมทุกระดับชั้นตั้งแต่ 0 คะแนน ถึง คะแนนเต็ม จึงมีความจำเป็นที่การสร้างเกณฑ์ปกติจะต้องขยายขอบเขตของคะแนนที่ได้จากการทดสอบให้กว้างออกไปครอบคลุมคะแนนทุกระดับชั้นของแบบทดสอบนั้นๆ เสมอ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรนำแบบวัดไปใช้วัดทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นำชุมชนที่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์แก่บุคคลที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น

1.2 การใช้แบบวัดทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นำชุมชนที่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ผู้ใช้ควรศึกษาคู่มือการใช้แบบวัดให้เข้าใจ เพื่อให้ความเที่ยงตรงสูงและป้องกันความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการดำเนินการวัด

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการพัฒนาแบบวัดทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นำชุมชนที่บริหารจัดการหน่วยงานแบบอื่นๆ เช่น การบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ฯลฯ เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบกับการศึกษาครั้งอื่นๆ

2.2 ควรมีการพัฒนาแบบวัดทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นำชุมชนตามแนวคิดหรือทฤษฎีต่างๆ เพิ่มขึ้น

2.3 ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับ

แนวทางพัฒนาทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นำชุมชน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เจาะลึกและชัดเจน มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

2.4 ควรศึกษาพัฒนาแบบวัดทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา และผู้นำชุมชนที่บริหารจัดการในหน่วยงานอื่นหรือพื้นที่อื่นๆ เพื่อศึกษาความแตกต่างหรือพัฒนาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). การบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กรมการปกครอง. (2545, เมษายน-พฤษภาคม). ประเมินผลการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเกณฑ์
ธรรมาภิบาล. วารสารสาธารณสุขมูลฐานภาคเหนือ. 14(4): 96-100.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2550). ผู้บริหารแห่งอนาคต: Executive of the Future. กรุงเทพฯ: ฐานบุ๊คส์.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราษ. (2552). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วันชัย มีชาติ. (2551). พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2534). ความขัดแย้ง: การบริหารเพื่อสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ: เลิฟแอนด์ลิฟ เพรส.
- Balay, R. (2006, 19 May). Conflict management strategies of administrators and teachers. Asian Journal of Management Cases. 3(1): 5-24.
- Innes, Ev; & Leon Straker. Validity of Work Related Assessment. Retrieved July 25, 2012 from <http://www.home.Earth.Link.net>.
- Rahim, A. (1986). Managing Conflict in Organizations. New York: Praeger Publishers.
- Tschannen-Moran, M. (2001). The Effects of A State-Wide Conflict Management Initiative In Schools. American Secondary Education, 29: 3.