

ภาคผนวก

Prince of Songkla University
Pattani Campus

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์

Prince of Songkhla University
Pattani Campus



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานเลขาธิการ

วิทยาลัยอิสลามศึกษา ☎ 2213

ที่ มอ 751/ 3.198

วันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2554

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน

ด้วยนายอิสามะแอ มูบิง นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษาอิสลาม วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลัง ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา อิสลามในจังหวัดปัตตานี” โดยมี อาจารย์ ดร. อะห์มัด ยี่สุนทรัง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ วิทยาลัยอิสลาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีคุณสมบัติเหมาะสม จึงใคร่ขอ ความอนุเคราะห์จากท่าน ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามจุดประสงค์ ของแบบสอบถาม ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้วิจัยการปรับปรุง เครื่องมือเพื่อการวิจัยต่อไป พร้อมนี้ของส่งแบบสอบถามเรื่อง “การจัดการความขัดแย้งของ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี” จำนวน 1 ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร. ยูโซะ ดาละ)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอิสลามศึกษา



ที่ ศธ 0521.2.08/ว.788

วิทยาลัยอิสลามศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ถนนเจริญประดิษฐ์ ตำบลรูสะมิแล
อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี 94000

8 กุมภาพันธ์ 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาปริญญาโท
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เอกสารเค้าโครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายอิสมาแอ มูบิง รหัสนักศึกษา 5120420118 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี” โดยมี อาจารย์ ดร. อะห์มัด ยี่สุนทร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ วิทยาลัยอิสลามศึกษาพิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติเหมาะสม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะอื่นๆเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้วิจัยในการปรับปรุงเครื่องมือเพื่อการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิเลาะ แวกูเซ็ง)

รักษาการในตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่ายบัณฑิตและวิจัย



ที่ ศธ 0521.2.08/ว.889

วิทยาลัยอิสลามศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ถนนเจริญประดิษฐ์ ตำบลรูสะมิแล
อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี 94000

6 ตุลาคม 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดลองเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาปริญญาโท

เรียน ผู้บริหารโรงเรียน.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นายอิสมาแอ มูบิง นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษาอิสลาม วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน จังหวัดปัตตานี” โดยมี ดร.อะหมัด ยี่สุนทรง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษาต้องการทดลองเครื่องมือจากท่านโดยการตอบแบบสอบถาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดให้ข้อมูลในครั้งนี้ เพื่อดำเนินการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. อิบรอฮีม ณรงค์รักษาเขต)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการรักษาการแทน
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอิสลามศึกษา

สำนักงานเลขานุการ วิทยาลัยอิสลามศึกษา

โทรศัพท์ 0-7331-3928-45 ต่อ 2210,08-4196-6850

โทรสาร 0-7334-8726



ที่ ศธ 0521.2.08/ว.889

วิทยาลัยอิสลามศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ถนนเจริญประดิษฐ์ ตำบลรูสะมิแล
อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี 94000

ตุลาคม 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยของนักศึกษาปริญญาโท

เรียน ผู้บริหารโรงเรียน.....

ด้วย นายอิสมาแอ มูบิง นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษาอิสลาม วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำ วิทยานิพนธ์เรื่อง “การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน จังหวัดปัตตานี” โดยมี ดร.อะห์มัด ยี่สุนทรง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นักศึกษาจะต้องเก็บข้อมูลจากท่านโดยการตอบแบบสอบถาม จึงใคร่ขอความ อนุเคราะห์จากท่านได้โปรดให้ข้อมูลในครั้งนี เพื่อดำเนินการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. อิบรอฮีม ณรงค์รักษาเขต)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการรักษาการแทน

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอิสลามศึกษา

สำนักงานเลขานุการ วิทยาลัยอิสลามศึกษา

โทรศัพท์ 0-7331-3928-45 ต่อ 2210,08-4196-6850

โทรสาร 0-7334-8726



ที่ ศธ 0521.2.08/232

วิทยาลัยอิสลามศึกษา

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ถนนเจริญประดิษฐ์ ตำบลรูสะมิแล

อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี 94000

5 มีนาคม 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยของนักศึกษาปริญญาโท

เรียน ผู้บริหารโรงเรียน.....

ด้วย นายอิสมาแอ มูบิง นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษาอิสลาม วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำ วิทยานิพนธ์เรื่อง “การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน จังหวัดปัตตานี” โดยมี ดร.อะห์มัด ยี่สุนทรง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์กับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดให้ข้อมูลในครั้ง นี้ เพื่อดำเนินการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. อิบรอฮีม ณรงค์รักษาเขต)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการรักษาการแทน

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอิสลามศึกษา

สำนักงานเลขานุการ วิทยาลัยอิสลามศึกษา

โทรศัพท์ 0-7331-3928-45 ต่อ 2210,08-4196-6850

โทรสาร 0-7334-8726

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. อาจารย์ ดร.มะรอนิง สาแลมิง

ตำแหน่ง อาจารย์ภาควิชาอิสลามศึกษา

สถานที่ทำงาน วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิเลาะ แวอูเซ็ง

ตำแหน่ง ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

สถานที่ทำงาน วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

3. ดร. มุฮัมมัดสกรี มั่นยูนุ

ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายวิชาการและพัฒนาศักยภาพนักศึกษา

สถานที่ทำงาน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยอิสลามยะลา

Prince of Songkhla University
Pattani Campus

1. ผลการตรวจหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยามแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Item Objective Congruence Index :IOC)

ตารางวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวมค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง	ข้อความ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1) สาเหตุของความขัดแย้งองค์ประกอบด้านบุคคล						
1	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง	บุคลิกลักษณะ(อัครลาก) เช่น กิริยามารยาท การพูดจา การแสดงออก คุณสมบัติและ อุปนิสัย
2	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	การรับรู้ ความคิด ค่านิยม ทักษะคติส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน
3	+1	+1	-1	0.33	ปรับตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ	ความแตกต่างของระดับการศึกษา
4	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	ลักษณะนิสัยใจคอและอารมณ์ ใฝ่ต่ำ (น้ำفش)
5	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	วิธีการทำงานยึดติดกับทศนะส่วนตัวมากกว่างานของส่วนร่วม
2) สาเหตุของความขัดแย้งองค์ประกอบด้านปฏิสัมพันธ์						
6	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	การติดต่อสื่อสารที่ขาดประสิทธิภาพ
7	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	การให้ข้อมูลข่าวสารที่บกพร่อง บิดเบือน ไม่ถูกต้อง
8	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	การแข่งขัน ชิงดี ชิงเด่น ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
9	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	การอิจฉาริษยา กลั่นแกล้งกัน ขาดความสามัคคี

ตารางวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC) ต่อ

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง	ข้อความ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
10	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	มีการยึดติด ต่อกลุ่ม หรือต่อพรรคพวก (ตะอัสศุบ)
3) สาเหตุของความขัดแย้งด้านสภาพองค์กร						
11	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง	ความขาดแคลนในทรัพยากรที่ใช้ในการ บริหาร
12	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง	ยึดกฎเกณฑ์มากเกินไป ทำให้ทำงานไม่ คล่องตัว
13	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	โครงสร้างการบริหารไม่ชัดเจน
14	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	การให้ข้อยกเว้นต่อบุคคลหนึ่งบุคคลใด หรือการจัดสรรผลประโยชน์ไม่ยุติธรรม (อาคิล)
15	+1	-1	-1	0.33	ปรับตาม คำแนะนำ ของผู้เชี่ยวชาญ	การทำงานที่มีการแข่งขันมุ่งเอาชนะ ระหว่างบุคคลหรือฝ่าย
4) การจัดการความขัดแย้งแบบเผชิญหน้า						
16	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	ผู้บริหารหยิบข้อขัดแย้งขึ้นมาพิจารณา อย่างเปิดเผยเพื่อจัดการให้คลี่คลาย
17	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	ใช้วิธีปรึกษาหารือในการแก้ปัญหาที่ดี
18	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	นำความขัดแย้งเข้าที่ประชุม
19	+1	+1	-	0.67	สอดคล้อง	ผู้บริหารตั้งใจที่จะแก้ไขข้อขัดแย้งที่ เกิดขึ้นจนกว่าจะคลี่คลายไปในทางที่ดี
20	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	เมื่อครूर้องทุกข์ต่อผู้บริหาร ผู้บริหาร เผชิญหน้ากับปัญหาอย่างเปิดเผย

ตารางวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC) ต่อ

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง	ข้อความ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
10	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	มีการยึดติด ต่อกลุ่ม หรือต่อพรรคพวก (ตะอัสศุบ)
5) การจัดการความขัดแย้งแบบหลีกเลี่ยง						
21	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	ผู้บริหารใช้ความอดทน อดกลั้น เพื่อ หลีกเลี่ยงความขัดแย้ง
22	+1	+1	-1	0.33	ปรับตาม คำแนะนำ ของผู้เชี่ยวชาญ	ผู้บริหารจะไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยว เพื่อเมื่อเกิด ความขัดแย้ง
23	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	ผู้บริหารมองความขัดแย้งเหมือนเรื่องอื่น ทั่วไป
24	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	ผู้บริหารใช้วิธีหลีกเลี่ยงในสิ่งที่ทำให้ ตนเองไม่สบายใจ
25	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็น ต่อปัญหาที่เกิดขึ้น
6) การจัดการความขัดแย้งแบบบังคับ						
26	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง	เมื่อเกิดความขัดแย้งผู้บริหารมักใช้อำนาจ ของตนเองในการตัดสินปัญหา
27	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	ผู้บริหารใช้ความรู้ประสบการณ์ของ ตนเองแก้ไขปัญหา
28	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	ผู้บริหารมักทำทุกอย่างเพื่อให้ได้ตาม วัตถุประสงค์เพื่อยุติข้อขัดแย้ง

ตารางวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC) ต่อ

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง	ข้อความ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
29	0	0	+1	0.33	ปฏิบัติตาม คำแนะนำ ของผู้เชี่ยวชาญ	ผู้บริหารจะให้มีการแบ่งผลประโยชน์ที่ ทุกคนยอมรับ
30	0	+1	+1	0.67	สอดคล้อง	ผู้บริหารมักโน้มน้าวให้ผู้อื่นมีความรู้สึก เห็นด้วยกับตนเอง
7) การจัดการความขัดแย้งแบบไกล่เกลี่ย						
31	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	ผู้บริหารมักใช้คำพูดที่นุ่มนวลในการ แก้ไขความขัดแย้ง
32	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	ผู้บริหารพยายามที่จะไม่ทำร้ายความรู้สึก หรือจิตใจของผู้อื่น
33	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	ผู้บริหารพยายามสร้างความเข้าใจอันดีต่อ ผู้อื่นเพื่อยุติปัญหา
34	0	0	+1	0.33	ปฏิบัติตาม คำแนะนำ ของผู้เชี่ยวชาญ	ผู้บริหารพยายามชี้ให้เห็นกับความสำเร็จ ของเป้าหมายองค์กร
35	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	ผู้บริหารพยายามสร้างสัมพันธภาพที่ดี เพื่อให้ผู้ขัดแย้งกันเกิดความพอใจ

สรุปผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม อยู่ในเกณฑ์ที่ถือว่าวัดได้
สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ คือ ดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 – 1.00

2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามงานวิจัย เรื่อง การจัดการความขัดแย้งของ
ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี มีดังนี้ คือ

1. สาเหตุความขัดแย้ง

สาเหตุความขัดแย้ง	จำนวนข้อ	ค่าแอลฟา
1. องค์ประกอบด้านบุคคล	5	.777
2. องค์ประกอบด้านปฏิสัมพันธ์	5	.882
3. ด้านสภาพขององค์กร	5	.756

2. วิธีการจัดการความขัดแย้ง

วิธีการจัดการความขัดแย้ง	จำนวนข้อ	ค่าแอลฟา
1. วิธีเผชิญหน้า	5	.838
2. วิธีหลีกเลี่ยง	5	.888
3. วิธีบังคับ	5	.832
4. วิธีไกล่เกลี่ย	5	.920
5. วิธีประนีประนอม	5	.951
6. วิธีการปรองดอง	5	.922
7. วิธีร่วมมือ	5	.926

แบบสอบถามเลขที่

แบบสอบถาม

เรื่อง การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อต้องการทราบสาเหตุและวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี

2. แบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพส่วนตัวของผู้บริหาร

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามสาเหตุของความขัดแย้ง จากการบริหารในสถานศึกษา

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการจัดการความขัดแย้ง จากการบริหารงานของผู้รับผิดชอบของโรงเรียน

ตอนที่ 4 เป็นการประมวลข้อเสนอแนะของผู้บริหารโรงเรียน

เพื่อประโยชน์ในการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูลที่เชื่อถือได้ และมีประโยชน์ต่อการนำไปใช้ กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและให้ครบทุกข้อ ข้อมูลที่ท่านตอบจะเก็บไว้เป็นความลับ และการนำเสนอข้อมูล นำเสนอในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายอิสมาแอ มูบิง)

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม

วิทยาลัยอิสลามศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. อายุ

- () ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี
- () ช่วงอายุตั้งแต่ 31 - 50 ปี
- () ช่วงอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป

2. ตำแหน่ง

- () ผู้อำนวยการโรงเรียน
- () ผู้จัดการโรงเรียน

3. วุฒิทางการศึกษา

- () ผู้บริหารที่ไม่มีใบประกอบวิชาชีพบริหาร
- () ผู้บริหารที่มีใบประกอบวิชาชีพบริหาร

4. ประสบการณ์ในตำแหน่งบริหาร

- () น้อยกว่า 5 ปี
- () ปานกลาง 5-10 ปี
- () มากกว่า 10 ปี

5. ขนาดของโรงเรียน

- () ขนาดเล็ก นักเรียนไม่เกิน 500 คน
- () ขนาดกลาง นักเรียน ตั้งแต่ 501 ถึง 1,499 คน
- () ขนาดใหญ่ นักเรียน ตั้งแต่ 1,500 คน ขึ้นไป

ตอนที่ 2 สาเหตุของความขัดแย้ง จากการบริหารในสถานศึกษา

คำชี้แจง 1. แบบสอบถามมีทั้งหมด 15 ข้อ

2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับที่ท่านเห็นว่าตรงความเป็นจริงมากที่สุด โดยแต่ละข้อความจะมี 5 ระดับคะแนน เรียงลำดับจากน้อยที่สุดถึงมากที่สุด ดังนี้

- 1 หมายถึง ระดับสาเหตุของความขัดแย้งน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ระดับสาเหตุของความขัดแย้งน้อย
- 3 หมายถึง ระดับสาเหตุของความขัดแย้งปานกลาง
- 4 หมายถึง ระดับสาเหตุของความขัดแย้งมาก
- 5 หมายถึง ระดับสาเหตุของความขัดแย้งมากที่สุด

ข้อ	สาเหตุของความขัดแย้ง	ระดับ				
		น้อยมาก	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
		1	2	3	4	5
	1. องค์ประกอบด้านบุคคล					
1	บุคลิกลักษณะ(อัคลาก) เช่น กิริยามารยาท การพูดจา การแสดงออก คุณสมบัติและ อุปนิสัย.....
2	การรับรู้ ความคิด ค่านิยม ทักษะคติส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน.....
3	ความแตกต่างของระดับการศึกษา.....
4	ลักษณะนิสัยใจคอและอารมณ์ ใฝ่ต่ำ (นัฟซู).....
5	วิธีการทำงานยึดติดกับทัศนคติส่วนตัวมากกว่างานของส่วนร่วม.....
	2. องค์ประกอบด้านปฏิสัมพันธ์					
6	การติดต่อสื่อสารที่ขาดประสิทธิภาพ.....
7	การให้ข้อมูลข่าวสารที่บกพร่อง บิดเบือนไม่ถูกต้อง...
8	การแข่งขัน ชิงดี ชิงเด่น ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น.....
9	การอิจฉาริษยา กลั่นแกล้งกัน ขาดความสามัคคี.....
10	มีการยึดติด ต่อกลุ่ม หรือต่อพรรคพวก(ตะอัสศุบ).....

ข้อ	สาเหตุของความขัดแย้ง	ระดับที่พบความขัดแย้ง				
		น้อยมาก	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
		1	2	3	4	5
3. ด้านสภาพขององค์กร						
11	ความขาดแคลนในทรัพยากรที่ใช้ในการบริหาร.....
12	ยึดกฎเกณฑ์มากเกินไป ทำให้ทำงานไม่คล่องตัว.....
13	โครงสร้างการบริหารไม่ชัดเจน.....
14	การให้ข้อยกเว้นต่อบุคคลหนึ่งบุคคลใดหรือการจัดสรรผลประโยชน์ไม่ยุติธรรม(อาคิล).....
15	การทำงานที่มีการแข่งขันมุ่งเอาชนะระหว่างบุคคลหรือฝ่าย.....

ตอนที่ 3 การจัดการความขัดแย้ง

คำชี้แจง 1. แบบสอบถามมีทั้งหมด 35 ข้อ

2. โปรดพิจารณาประโยคที่เสนอต่อไปนี้ว่าท่านใช้การจัดการความขัดแย้งมาก

น้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเลือกปฏิบัติ

ข้อ	การจัดการความขัดแย้ง	การจัดการความขัดแย้ง				
		น้อยมาก	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
		1	2	3	4	5
1. แบบเผชิญหน้า						
1	ผู้บริหารหยิบข้อขัดแย้งขึ้นมาพิจารณาอย่างเปิดเผยเพื่อจัดการให้คลี่คลาย.....
2	ใช้วิธีปรึกษาหารือในการแก้ปัญหาที่ดี.....
3	นำความขัดแย้งเข้าที่ประชุม.....
4	ผู้บริหารตั้งใจที่จะแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นจนกว่าจะคลี่คลายไปในทางที่ดี.....

ตาราง (ต่อ)

ข้อ	การจัดความขัดแย้ง	การจัดการกับความขัดแย้ง				
		น้อยมาก	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
		1	2	3	4	5
5	เมื่อครูร้องทุกข์ต่อผู้บริหาร ผู้บริหารเผชิญหน้ากับปัญหาอย่างเปิดเผย.....
	2. แบบหลีกเลี่ยง					
6	ผู้บริหารใช้ความอดทน อดกลั้น เพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง.....
7	ผู้บริหารจะไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยว เมื่อเกิดความขัดแย้ง.....
8	ผู้บริหารมองความขัดแย้งเหมือนเรื่องอื่นทั่วไป.....
9	ผู้บริหารใช้วิธีหลีกเลี่ยงในสิ่งที่ทำให้ตนเองไม่สบายใจ
10	ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาที่เกิดขึ้น.....
	3. แบบบังคับ					
11	เมื่อเกิดความขัดแย้งผู้บริหารมักใช้อำนาจของตนเองในการตัดสินปัญหา.....
12	ผู้บริหารใช้ความรู้ประสบการณ์ของตนเองแก้ไขปัญหา.....
13	ผู้บริหารมักทำทุกอย่างเพื่อให้ได้ตามวัตถุประสงค์เพื่อยุติข้อขัดแย้ง.....
14	ผู้บริหารจะให้มีการแบ่งผลประโยชน์ที่ทุกคนยอมรับ.....
15	ผู้บริหารมักโน้มน้าวให้ผู้อื่นมีความรู้สึกเห็นด้วยกับตนเอง.....
	4. แบบไกลเกลี่ย					
16	ผู้บริหารมักใช้คำพูดที่นุ่มนวลในการแก้ไขความขัดแย้ง.....

ตาราง (ต่อ)

ข้อ	การจัดความขัดแย้ง	การจัดการกับความขัดแย้ง				
		น้อยมาก	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
		1	2	3	4	5
17	ผู้บริหารพยายามที่จะไม่ทำร้ายความรู้สึกหรือจิตใจ ของผู้อื่น.....
18	ผู้บริหารพยายามสร้างความเข้าใจอันดีต่อผู้อื่นเพื่อยุติ ปัญหา.....
19	ผู้บริหารพยายามชี้ให้เห็นกับความสำคัญของ เป้าหมายองค์กร.....
20	ผู้บริหารพยายามสร้างสัมพันธภาพที่ดีเพื่อให้ผู้ขัดแย้ง กันเกิดความพอใจ.....
5. แบบประนีประนอม						
21	ผู้บริหารพยายามแก้ปัญหาโดยให้ยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย...
22	ผู้บริหารใช้ความสัมพันธ์อันดีในการแก้ปัญหา.....
23	ผู้บริหารมักถนอมน้ำใจผู้อื่นเพื่อรักษาสัมพันธภาพไว้..
24	ผู้บริหารมักใช้ทางสายกลางในการแก้ปัญหา.....
25	ผู้บริหารมักทำให้ทุกฝ่ายได้รับความพึงพอใจ.....
6. แบบปรองดอง						
26	ผู้บริหารสัมพันธภาพที่ดีให้ยาวนาน.....
27	ผู้บริหารเห็นว่าความรู้สึกของผู้อื่นเป็นเรื่องสำคัญ.....
28	ผู้บริหารพยายามเน้นในสิ่งที่ทุกคนเห็นพ้องต้องกัน มากกว่าในสิ่งที่ไม่เห็นพ้องต้องกันในการเจรจากัน.....
29	บางครั้งความปรารถนาของผู้บริหารยอมเสียสละได้ เพื่อความปรารถนาของผู้อื่นเป็นจริง.....
30	เพื่อความสุขของผู้อื่นผู้บริหารยอมให้ผู้อื่นรักษา ทัศนคติของเขาไว้ถ้าถึงนั้นทำให้เขามีความสุข.....

ตาราง (ต่อ)

ข้อ	การจัดความขัดแย้ง	การจัดการกับความขัดแย้ง				
		น้อยมาก	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
		1	2	3	4	5
	7. แบบร่วมมือ					
31	ผู้บริหารมักแสดงความคิดเห็นของตนเองให้คนอื่นฟังและถามความคิดเห็นของผู้อื่นด้วย.....
32	ผู้บริหารมักหารือร่วมกับผู้อื่น โดยตรงทุกครั้งเมื่อเกิดปัญหา.....
33	ผู้บริหารจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกับผู้อื่นเสมอ....
34	ผู้บริหารพยายามที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายพึงพอใจ.....
35	ผู้บริหารมักจะรับรู้ปัญหาร่วมกับผู้อื่นเสมอ

ตอนที่ 4 ประมวลข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสาเหตุของความขัดแย้ง และการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี

สาเหตุของความขัดแย้ง	การจัดการความขัดแย้ง
<p>1. องค์ประกอบด้านบุคคล</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>1.</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>2. องค์ประกอบด้านปฏิสัมพันธ์</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>2.</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>3. ด้านสภาพขององค์กร</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>3.</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>4. ด้านอื่น ๆ โปรดระบุ</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>4.</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

ผู้วิจัยขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม มา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูง

นายอิสมาแอ มูบิง
 นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม
 วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

ภาคผนวก

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

Prince of Songkhla University
Pattani Campus

แบบสัมภาษณ์เลขที่ _____

แนวการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน

เรื่อง การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุและวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน

ชื่อ - นามสกุล.....

ตำแหน่ง.....

โรงเรียนตำบล.....

อำเภอ.....จังหวัด.....

สถานที่ให้สัมภาษณ์.....

วัน/เดือน/ปีที่ให้สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์

1. อายุ ปัจจุบัน.....ปี

2. ตำแหน่ง

() ผู้อำนวยการ โรงเรียน

() ผู้จัดการ โรงเรียน

3. วุฒิทางการศึกษา

() ผู้บริหารที่ไม่มีใบประกอบวิชาชีพบริหาร

() ผู้บริหารที่มีใบประกอบวิชาชีพบริหาร

4. ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งบริหาร โรงเรียน.....ปี

5. จำนวนนักเรียนในโรงเรียน ปัจจุบันมีทั้งสิ้นคน

() ขนาดเล็ก นักเรียนไม่เกิน 500 คน

() ขนาดกลาง นักเรียน ตั้งแต่ 501 ถึง 1,499 คน

() ขนาดใหญ่ นักเรียน ตั้งแต่ 1,500 คน ขึ้นไป

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุและวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน โดยให้ผู้บริหารเล่าประสบการณ์ การบริหารจัดการความขัดแย้งที่ได้จัดการในสถานศึกษา

1. สาเหตุของความขัดแย้ง

1.1 องค์ประกอบด้านบุคคล

ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนของท่านด้านบุคคลส่วนใหญ่มาจากสาเหตุใดบ้าง และเป็นอย่างไร ?

.....

.....

.....

การจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนของท่าน ท่านใช้วิธีการจัดการในการแก้ปัญหาอย่างไร?

.....

.....

.....

1.2 องค์ประกอบด้านปฏิสัมพันธ์

ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนของท่านด้านปฏิสัมพันธ์ส่วนใหญ่มาจากสาเหตุใดบ้างและเป็นอย่างไร ?

.....

.....

.....

การจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนของท่าน ท่านใช้วิธีการจัดการในการแก้ปัญหาอย่างไร?

.....

.....

.....

2.3 ด้านสภาพขององค์กร

ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนของท่านด้านสภาพขององค์กรส่วนใหญ่มาจากสาเหตุใดบ้างและเป็นอย่างไร ?

.....

.....

.....

.....

การจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนของท่าน ท่านใช้วิธีการจัดการในการแก้ปัญหาอย่างไร?

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสาเหตุของความขัดแย้งและการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียนของท่าน อย่างไรบ้าง?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูง ที่กรุณาสละเวลาตอบแบบสัมภาษณ์

(นายอิสมาแอ มูบิง)

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม

วิทยาลัยอิสลามศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

ภาคผนวก ค

รายชื่อโรงเรียน จำแนกตามอำเภอ ขนาด และจำนวน
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม

รายชื่อโรงเรียน จำแนกตามอำเภอ ขนาด และจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถามในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี

อำเภอ	ชื่อโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		ที่ตั้งโรงเรียน	หมายเหตุ
			ผู้บริหาร	ผู้จัดการ		
1. ปะนาเระ						
	1. โรงเรียนวัฒนธรรมอิสลาม	ใหญ่	1	1	111/1 หมู่ที่ 3 ต.พ้อมิ่ง อ.ปะนาเระ จ.ปัตตานี 94130	
	2. โรงเรียนอะเคร์รอชะหืออิสลามียะห์	กลาง	1	1	92/2 ต.คอน อ.ปะนาเระ จ.ปัตตานี 94190	
	3. โรงเรียนอัลลามืออะหืออัลอิสลามียะห์	-	1	1	60/1 ม. 2 ต.ปะนาเระ อ.ปะนาเระ จ.ปัตตานี 94130	
	4. โรงเรียนสมบูรณศาสตร์อิสลาม	-	1	1	71 ม. 1 ต.คอน อ.ปะนาเระ จ.ปัตตานี 94190	
	5. โรงเรียนนุรุลฮิดายะหืออัลอิสลามียะห์	เล็ก	1	1	58/1 ม. 3 ต.พ้อมิ่ง อ.ปะนาเระ จ.ปัตตานี 94130	
รวม			5	5		
2. เมือง						
	6. โรงเรียนจงรักสัตย์วิทยา	ใหญ่	1	1	151 ม. 3 ต.ตันหยงลูโละ อ.เมือง จ.ปัตตานี 94000	
	7. โรงเรียนบำรุงอิสลาม	-	1	1	23/1 ม. 1 ต.ปูยู อ.เมือง จ.ปัตตานี 94000	
	8. โรงเรียนคารุลบารอกะฮ	-	1	1	45 ม. 1 ต.บานา อ.เมือง จ.ปัตตานี 94000	
	9. โรงเรียนศาสนูปถัมภ์	-	1	1	35 ต.บานา อ.เมือง จ.ปัตตานี 94000	
	10. โรงเรียนพัฒนาอิสลาม	กลาง	1	1	40/1 ม. 1 ต.บาราเฮาะ อ.เมือง จ.ปัตตานี 94000	
	11. โรงเรียนเตรียมศึกษาวิทยา	-	1	1	4/1 ต.รูสะมิแล อ.เมือง จ.ปัตตานี 94000	
	12. โรงเรียนสตรีพัฒนศึกษา	เล็ก	1	1	162 ม. 3 ต.ตันหยงลูโละ อ.เมือง จ.ปัตตานี 94000	
	13. โรงเรียนสานดิษฐ์วิทยา	-	1	3	61/1 ม. 3 ต.บาราเฮาะ อ.เมือง จ.ปัตตานี 94000	
รวม			7	7		

รายชื่อโรงเรียน จำแนกตามอำเภอ ขนาด และจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถามในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี

อำเภอ	ชื่อโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		ที่ตั้งโรงเรียน	หมายเหตุ
			ผู้บริหาร	ผู้จัดการ		
3. ยะหริ่ง						
	14. โรงเรียนส่งเสริมศาสน์	ใหญ่	1	1	72 ม. 5 ต.ตันหยงดาลอ อ.ยะหริ่ง จ.ปัตตานี 94150	
	15. โรงเรียนมุสลิมพัฒนศาสตร์	กลาง	1	1	100/1 ม. 2 ต.บางปู อ.ยะหริ่ง จ.ปัตตานี 94150	
	16. โรงเรียนกุดงวิทยา	เล็ก	1	1	146/1 ม. 2 ต.มะนังยง อ.ยะหริ่ง จ.ปัตตานี 94150	
รวม			3	3		
4. หนองจิก						
	17. โรงเรียนศาสน์สามัคคี	ใหญ่	1	1	277 ม. 7 ต.คูยง อ.หนองจิก จ.ปัตตานี 94170	
	18. โรงเรียนแสงประทีปวิทยา	กลาง	1	1	45/1 ต.ปุโละปุโย อ.หนองจิก จ.ปัตตานี 94170	
	19. โรงเรียนบังกวิทยา	-	1	1	65 ม. 2 ต.บังกวิทยา อ.หนองจิก จ.ปัตตานี 94170	
รวม			3	3		
5. โลกโพธิ์						
	20. โรงเรียนมูลนิธิอาชีวะสถาน	ใหญ่	1	1	119 ม. 7 ต.นาประคู้ อ.โลกโพธิ์ จ.ปัตตานี 94120	
	21. โรงเรียนมุฮัมมัดียะห์	กลาง	1	1	1 ม. 8 ต.นาประคู้ อ.โลกโพธิ์ จ.ปัตตานี 94120	
	22. โรงเรียนซอลิฮียะห์	-	1	1	77/1 ม. 3 ต.ทุ่งปลา อ.โลกโพธิ์ จ.ปัตตานี 94120	
	23. โรงเรียนพีระยานาวินคลองหินวิทยา	-	1	1	50/1 ม. 2 ต.ปากล่อ อ.โลกโพธิ์ จ.ปัตตานี 94120	
	24. โรงเรียนอิสลามสามัคคี	เล็ก	1	1	14/1 ม. 6 ต.ป่าบอน อ.โลกโพธิ์ จ.ปัตตานี 94120	
	25. โรงเรียนนิตอิสลาม	-	1	1	30/25 ม. 6 ต.มะกรูด อ.โลกโพธิ์ จ.ปัตตานี 94120	

รายชื่อโรงเรียน จำแนกตามอำเภอ ขนาด และจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถามในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี

อำเภอ	ชื่อโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		ที่ตั้งโรงเรียน	หมายเหตุ
			ผู้บริหาร	ผู้จัดการ		
รวม			6	6		
6. ยะรัง						
	26. โรงเรียนประสานวิทยา	ใหญ่	1	1	85/1 ม. 5 ต.ยะรัง อ.ยะรัง จ.ปัตตานี 94160	
	27. โรงเรียนอัลอิสลามียะห์วิทยาลัยมุสลิม	กลาง	1	1	5/1 ม. 1 ต.คลองใหม่ อ.ยะรัง จ.ปัตตานี 94160	
	28. โรงเรียนมุสลิมวิทยาลัย	-	1	1	146 ต.ยะรัง อ.ยะรัง จ.ปัตตานี 94160	
	29. โรงเรียนพิทักษ์ศาสน์	เล็ก	1	1	64 ม. 4 ต.ยะรัง อ.ยะรัง จ.ปัตตานี 94160	
	30. โรงเรียนแสงธรรมศึกษา	-	1	1	45 ม. 2 ต.คลองใหม่ อ.ยะรัง จ.ปัตตานี 94160	
	31. โรงเรียนทวีวิทยา	-	1	1	107 ม. 2 ต.สะนอ อ.ยะรัง จ.ปัตตานี 94160	
	32. โรงเรียนปอซันพัฒนา	-	1	1	48 ต.ปิตุมุดี อ.ยะรัง จ.ปัตตานี 94160	
	33. โรงเรียนอามานะวิทยา	-	1	1	ต.ระแงะ อ.ยะรัง จ.ปัตตานี 94160	
รวม			8	8		
7. มายอ						
	34. โรงเรียนยูออิสลามวิทยาลัยมุสลิม	กลาง	1	1	ต.คูโบะยีไร อ.มายอ จ.ปัตตานี 94130	
	35. โรงเรียนอิสลามศาสน์วิทยา	-	1	1	187 ม. 2 ต.สะก่า อ.มายอ จ.ปัตตานี 94130	
	36. โรงเรียนครุณมุสลิมวิทยา	เล็ก	1	1	50/2 ต.คูโบะยีไร อ.มายอ จ.ปัตตานี 94130	
	37. โรงเรียนธรรมพิทยาคาร	-	1	1	52 ม. 3 ต.คูโบะยีไร อ.มายอ จ.ปัตตานี 94130	
	38. โรงเรียนวิทยาศาสตร์	-	1	1	28 ม. 1 ต.สะก่า อ.มายอ จ.ปัตตานี 94130	
	39. โรงเรียนสันนิชอิสลาม	-	1	1	22/3 ม. 1 ต.สะก่า อ.มายอ จ.ปัตตานี 94130	

รายชื่อโรงเรียน จำแนกตามอำเภอ ขนาด และจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถามในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี

อำเภอ	ชื่อโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		ที่ตั้งโรงเรียน	หมายเหตุ
			ผู้บริหาร	ผู้จัดการ		
	40. โรงเรียนครุณวิทยา	-	1	1	53 ม.1 ต.ลางา อ.มายอ จ.ปัตตานี 94130	
รวม			7	7		
8. แม่ลาน						
	41. โรงเรียนอะห์มาดีวิทยามูลนิธิ	เล็ก	1	1	32/10 ม.2 ต.ม่วงเคี้ยว อ.แม่ลาน จ.ปัตตานี 94180	
รวม			1	1		
9. พังยางแดง						
	42. โรงเรียนอิสลามประชาสงเคราะห์	กลาง	1	1	103 ม.4 ต.พิเทน อ.พังกาญจนะ จ.ปัตตานี 94140	
	43. โรงเรียนกักดีวิทยา	เล็ก	1	1	41/2 ต.ตะโละแมะนา อ.พังกาญจนะ จ.ปัตตานี 94140	
	44. โรงเรียนศาลาพี	-	1	1	6 ม.1 ต.น้ำคำ อ.พังกาญจนะ จ.ปัตตานี 94140	
รวม			3	3		
10. ไม้แก่น						
	45. โรงเรียนอัครบิยะฮ์อิสลามิยะฮ์	เล็ก	1	1	111 ม.1 ต.ไทรทอง อ.ไม้แก่น จ.ปัตตานี 94110	
รวม			1	1		
11. สายบุรี						
	46. โรงเรียนสายบุรีอิสลามวิทยา	ใหญ่	1	1	263 ต.ตะลัน อ.สายบุรี จ.ปัตตานี 94110	
	47. โรงเรียนศาสนศึกษา	กลาง	1	1	110 ต.ตะบิ้ง อ.สายบุรี จ.ปัตตานี 94110	

รายชื่อโรงเรียน จำแนกตามอำเภอ ขนาด และจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถามในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี

อำเภอ	ชื่อโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		ที่ตั้งโรงเรียน	หมายเหตุ
			ผู้บริหาร	ผู้จัดการ		
	48. โรงเรียนบำรุงมุสลิมีน	-	1	1	207 ต.ตะบิ้ง อ.สายบุรี จ.ปัตตานี 94110	
	49. โรงเรียนสามารถคิวิทยา	-	1	1	218 ต.ตะบิ้ง อ.สายบุรี จ.ปัตตานี 94110	
	50. โรงเรียนราษฎร์ประชานุเคราะห์	เล็ก	1	1	33/1 ม. 1 ต.ตะบิ้ง อ.สายบุรี จ.ปัตตานี 94110	
	51. โรงเรียนศาสน์อิสลาม	-	1	1	102 ต.เตระบอน อ.สายบุรี จ.ปัตตานี 94110	
รวม			6	6		
12. กะพ้อ	-	-	-	-		
รวมทั้งหมด			51	51		

ภาคผนวก ง
ข้อมูลการถอดเทปคำสัมภาษณ์

Prince of Songkla University
Pattani Campus

รายนามผู้ให้สัมภาษณ์

1. โรงเรียนบำรุงอิสลาม

ที่ตั้ง หมู่ที่ 1 ตำบลปยุต อำเภอเมือง

ผู้ให้สัมภาษณ์ นายอับดุลхамิด จะปะเกีย ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน

2. โรงเรียนสามารถวิทยุ

ที่ตั้ง หมู่ที่ 3 ตำบลตะบิ้ง อำเภอสายบุรี

ผู้ให้สัมภาษณ์ นายอับดุลเลาะ อ็ชชอมาดีย์ ตำแหน่งผู้จัดการโรงเรียน

3. โรงเรียนวัฒนธรรมอิสลาม

ที่ตั้ง หมู่ที่ 3 ตำบลพ้อมิ่ง อำเภอปานาเระ

ผู้ให้สัมภาษณ์ นายอิบรอฮีม หะ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน

4. โรงเรียนอัสตอร์ปิยะฮ์

ที่ตั้ง หมู่ที่ 1 ตำบลไทรทอง อำเภอไม้แก่น

ผู้ให้สัมภาษณ์ นายมิตร เจะหลง ตำแหน่งผู้จัดการโรงเรียน

5. โรงเรียนราษฎร์ประชานุเคราะห์

ที่ตั้ง หมู่ที่ 1 ตำบลตะบิ้ง อำเภอสายบุรี

ผู้ให้สัมภาษณ์ นายอับดุลเราะฮูมาน สาและ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน

6. โรงเรียนเตรียมศึกษาวิทยา

ที่ตั้ง ตำบลรูสะมิแล อำเภอเมือง

ผู้ให้สัมภาษณ์ นางฮันนะห์ ปัตนกุล ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน

ถอดเทปคำสัมภาษณ์ (ตัวอย่าง) จากโรงเรียนบารุงอิสลาม

ผู้ให้สัมภาษณ์

1). นายอับดุลฮามิด จะปะเกีย ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน

สถานที่ให้สัมภาษณ์ โรงเรียนบารุงอิสลาม

สัมภาษณ์เมื่อ วันอาทิตย์ที่ 25 มีนาคม พ.ศ. 2555

รายละเอียดการสัมภาษณ์ มีดังนี้

ผู้วิจัย : อัสลามมุลลัยกุมวะเราะฮุมะตุลลอฮุวะบะเราะกาตุฮุ วันนีต้องขอรบกวนเวลาของอาจารย์ด้วยนะครับ ก่อนอื่นขอแนะนำตัวเองผมนะครับ ผมนายฮิสามะแอ มูบิง กำลังเรียนอยู่ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม วิทยาลัยอิสลามศึกษา มอ.ปัตตานี แล้วก็ตอนนี้กำลังดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี ตอนนี้กำลังเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุและการจัดการความขัดแย้งที่มีอยู่ในโรงเรียนตามความเป็นจริง เพื่อจะยืนยันเชิงคุณภาพไปด้วย ตามสาเหตุทั้ง 3 ด้าน ซึ่งอาจจะมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากอาจารย์ได้นะครับ

...ครับ... อยากทราบว่าในโรงเรียนของอาจารย์สาเหตุของความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในด้านบุคคลนั้นอย่างเช่นสาเหตุจากบุคลิกลักษณะ เช่น การแสดงออก หรือ กริยามารยาทพอจะมีบ้างหรือเปล่านะครับ ถ้ามีอาจารย์มีวิธีการจัดการอย่างไรครับ ?

อับดุลฮามิด จะปะเกีย : ก็มีบ้าง เพราะที่จริงแล้วความขัดแย้งในการบริหารมันเป็นเรื่องปกติของหน่วยงาน ต่างคนก็หาจุดหมายปลายทางของตัวเอง ทางเราพยายามแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ถ้าขัดแย้งในเรื่องส่วนตัวในบางเรื่องนั้นเรารู้ว่าทำไม่สนใจ เรารู้ว่ามันเป็นเรื่องส่วนตัวของเขา

ผู้วิจัย : แล้วถ้าหากเรื่องบางเรื่องกระทบต่อองค์กร อาจารย์มีวิธีการจัดการอย่างไรครับ

อับดุลฮามิด จะปะเกีย : ถ้าเรื่องกระทบต่อองค์กร เราก็จะเชิญทั้งสองฝ่ายมานั่งคุยเพื่อหาทางออกเราก็จะเจรจาระหว่างกันเพื่อที่จะให้เข้าใจในสิ่งที่ขัดแย้งอยู่ เราจะสร้างความปรองดองระหว่างกัน

ผู้วิจัย : ที่โรงเรียนของอาจารย์มีไหมครับปัญหาความขัดแย้งเกี่ยวกับการรับรู้หรือความคิดที่แตกต่างกัน

อับดุลฮามิด จะปะเกีย : ก็พอมีบ้าง แต่ไม่มากนักสาเหตุที่เกิดจากบุคคลที่มีความเชื่อมั่นมีความจริงใจที่จะทำงาน แล้วหวังในความสำเร็จด้วยมีเหตุมีผลเฉพาะในเรื่องการทำงานมีเป้าหมาย

ปลายทางและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สามารถที่จะหาจุดที่เข้าใจร่วมกันได้ ซึ่งเป็นจุดหมายปลายทางเป็นจุดสรุป ซึ่งตรงนั้นเราถือว่าเป็นวิธีการที่ดีสำหรับองค์กรเพื่อพัฒนาตนเอง

ผู้วิจัย : ถ้าหากว่าปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นเป็นวิธีการทำงานยึดติดกับทัศนะส่วนตัวมากกว่างานของส่วนร่วมอาจารย์คิดว่าต้องแก้ปัญหานั้นอย่างไรครับ

อับดุลฮามิต จะปะเกีย : ก็ทางเราพยายามสร้างให้กับบุคคลนั้นมีความรู้ในการทำงานส่วนร่วมและสร้างให้เกียรซึ่งกันและกัน การรับฟังสาเหตุและเหตุผลของฝ่ายตรงข้าม คือ เงื่อนไขที่เราต้องทำให้เกิดขึ้นไม่ใช่ให้เขาอยู่เพียงคนเดียวยึดติดกับทัศนะของส่วนตัว เพราะฉะนั้นแล้วความขัดแย้งจะนำพาถึงความหายนะก็ได้

ผู้วิจัย : แล้วต่อเมื่อความขัดแย้งเกี่ยวกับทัศนคติส่วนบุคคลที่แตกต่างจะทำอย่างไรครับ

อับดุลฮามิต จะปะเกีย : ที่นี้ก็มีบางปัญหาเช่นนี้ ก็ในส่วนของผู้บริหารยึดมั่นในจุดตรงนั้น ฉะนั้นทุกครั้งที่มีความขัดแย้งเกิดขึ้นตรงนั้น เพื่อให้พบบทสรุปทันที พยายามสอบถามที่จะให้ผู้นำเสนอได้ออกเหตุผล เพื่อราวใจคนอื่นจนถึงที่สุดของเขา ด้วยมีเหตุมีผลที่ดีและพูดมาให้เห็น บางที่เราใช้วิธี โวตเสียงถ้าหากว่ามันจำเป็นปกติแล้วเราใช้วิธีการต่างคนต่างพอใจระหว่างกัน เราใช้แนวทางกลางระหว่างทั้งสองฝ่ายสามารถใช้จุดสรุปกันได้ ซึ่งต่างคนก็ไม่เสียอารมณ์ นั่นคือวิธีการ

ผู้วิจัย : ครับที่ผมได้ถามอาจารย์เมื่อกี้เป็นสาเหตุในด้านของบุคคล ที่นี้ผมจะถามประเด็นที่สองเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์ในการทำงานปัญหามันมีอะไรบ้างครับ

อับดุลฮามิต จะปะเกีย : ในส่วนความขัดแย้งระหว่างกลุ่มคนหรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันนั้น ซึ่งปกติมันก็ต้องมีความขัดแย้งระหว่างกลุ่มต่อกลุ่ม ซึ่งตรงนี้ที่เคยปฏิบัติมาคือต้องมีผู้บริหารมาเกี่ยวข้องเพื่อหาทางออกให้กับกลุ่มซึ่งตรงนี้บางที่เราจะนำปัญหาความขัดแย้งเข้าที่ประชุมของระดับผู้บริหารว่ามีความขัดแย้งยังนี้ละ แต่น้อยนะที่เราเจอ

ผู้วิจัย : ที่ผมได้ทราบว่ามันมากในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามมีความขัดแย้งบุคลากรมีการแข่งขันหรือไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นจริงไม่ครับ

อับดุลฮามิต จะปะเกีย : ก็พอจะมีบ้างแต่ก็ไม่ใช่มากนะ ความจริงนั้นก็เหมือนที่ผมบอกมาตั้งแต่แรกว่า เป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารที่จะต้องสร้างคุณลักษณะเฉพาะแก่บุคลากร ก็คือ การเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน เราต้องฟังความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อให้เกิดความสุขเราก็ได้นำบทบาทในทางศาสนามาใช้ก็ต้องกลับไปสู่อายะฮ์อัลกุรอาน แล้วก็ได้วิธีการอบรมชี้แจงเพื่อให้เกิดคลี่คลายไปในเส้นทางที่ดีขึ้น

ผู้วิจัย : อาจารย์ครับในโรงเรียนเอกชนนั้นมีทั้งครูที่สอนสามัญและครูที่สอนศาสนา ในเรื่องนี้ บางโรงเรียนทั้งสองฝ่ายจะเข้าหากันไม่ได้เลยมีการยึดติดต่อกันหรือพรรคพวกมาก แล้วในความคิดเห็นของอาจารย์มีวิธีการจัดการอย่างไรครับ

อับดุลฮามิต จะปะเกีย : ทุกคนก็ทราบดีว่าโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสอนแบบครบคู่ ระหว่างวิชาสามัญกับวิชาศาสนา ครูก็มีทางสองอย่าง ครูที่จบศาสนาและที่จบทางสามัญจะนั้น แนนอนเหลือเกินนะครับ ครูจะต้องมีสองประเภทซึ่งตรงนี้นั้นเป็นจุดเสี่ยงสำหรับผู้บริหารเป็นจุด ที่ดูแลยากลำบากสำหรับผู้บริหาร ฉะนั้นที่นี้ไม่ได้แบ่งว่าครูศาสนาครูสามัญนั้นคือความคิดของเรา ถึงแม้เราจะเรียกว่าครูศาสนาอุstad ครูสามัญเรียกว่าอาจารย์หรือครูแต่ในรายละเอียดต่าง ๆ เรา ไม่ได้แบ่งกันเลยแม้ว่าในเรื่องการแต่งกาย บางที่เราดูไม่ออกเลยว่าไหนครูศาสนาและครูสามัญ

ผู้วิจัย : เพราะอะไรครับที่นี้ไม่มีการแบ่งแยกระหว่างทั้งสองกลุ่ม

อับดุลฮามิต จะปะเกีย : ที่นี้ไม่มีการแบ่งแยกระหว่างครูศาสนากับครูสามัญ เพราะว่าอยู่ที่นี้มีเวลา สอนเหมือนกัน เวลาที่โรงเรียนก็มาพร้อมกันกลับก็พร้อมกัน การเรียนปริญาตรีก็เหมือนกัน ครูสามัญไปฝึกลูกเสือได้ครูศาสนาที่ต้องฝึกให้ได้เช่นกัน ไม่ได้แบ่งกันและเวลาออกคำสั่งก็มีชื่ออยู่ในนั้นหมดเลย ไม่รู้ว่าคนไหนครูสามัญกับครูศาสนา ฉะนั้นเราเอาเหตุผลอะไรที่จะไปแยก ระหว่างครูศาสนากับครูสามัญ

ผู้วิจัย : แล้วที่ผู้บริหารทำได้ ที่จริงแล้วความรู้ครูศาสนากับครูสามัญเพราะถ้าพูดถึงความรู้มันไม่ เหมือนกัน อาจารย์ทำได้อย่างไรโดยไม่มีปัญหา

อับดุลฮามิต จะปะเกีย : ประเด็นเกี่ยวกับความรู้ในเมื่อความรู้เป็นความรู้ของอัลลอฮ์ (ช.บ) ก็คือ ความรู้เดียวกันความรู้ในโลกคนยาและความรู้ในโลกหน้าอาคิเราะฮ์ เรียนความรู้เกี่ยวกับโลกนี้ เพื่อไปสู่โลกอาคิเราะฮ์ เพื่อนำไปปฏิบัติให้มันเกิดประโยชน์บนโลกนี้แล้วก็ไปรับการตอบแทน จากพระองค์อัลลอฮ์ในโลกหน้า ในอิสลามก็มีคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สุขศึกษา ทุกอย่างมีหมด

ผู้วิจัย : แสดงว่าครูสามัญที่จะเข้ามาทำงานที่นี้ต้องเข้าใจก่อนหรือว่าอาจารย์มาอบรมครับ

อับดุลฮามิต จะปะเกีย : สิ่งนี้เป็นเรื่องส่วนตัวของครูแล้วแต่ครูจะเรียนจบอะไรแต่เมื่อมาอยู่ที่นี้ แล้วต้องทำให้เข้าใจ สามารถที่จะเข้าใจสังคมที่มีอยู่ในโรงเรียนได้ไม่ว่าเข้ามาแล้วมาสร้าง ปัญหา โดยเฉพาะที่นี้ก็ได้อบรมชี้แนะให้ครูทั้งสองฝ่ายได้เข้าใจเกี่ยวกับความรู้เพื่อไม่ให้เกิด ความขัดแย้งในด้านของความรู้

ผู้วิจัย : บุคลากรที่นี้วิธีการอยู่เป็นอย่างไร

อับดุลฮามิต จะปะเกีย : บุคลากรที่อยู่ในโรงเรียนนี้จะอยู่แบบญาติพี่น้องกันสิ่งที่สำคัญที่เราอยาก ให้คุณครูเข้าใจก็คือที่นี้มีครูพุทธแต่ก็อยู่กันได้เพราะอยู่บนวิถีการอิสลาม ก็เลยไม่มีปัญหา อะไรฉะนั้นบรรยากาศอย่างนี้ผู้บริหารต้องสร้างขึ้น มา สร้างความเข้าใจอย่างเช่นเวลาทำงาน

อะไร เวลามาประชุมก็จะประชุมพร้อมกันระหว่างครูสามัญกับครูศาสนา ทางเราทำด้วยความเสมอภาคและการบรรจุเงินเดือนก็อยู่ในเกณฑ์เดียวกันหมด

ผู้วิจัย : แล้วในด้านสภาพขององค์กรปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างของการบริหารมีไม่ครับ

อับดุลฮามิต จะปะเกีย : ความจริงพอจะมีบ้างแต่เราต้องแยกแยะให้ถูก ว่าอะไรคืออะไรที่นี้มีการประชุมของระดับผู้บริหารสัปดาห์ละครั้งแล้วก็มีหัวหน้าฝ่ายของโรงเรียนเข้าประชุมร่วมกันด้วย แต่ก็ไม่ได้เข้ามาประชุมเพื่อพิจารณานโยบายโครงสร้างของโรงเรียนแต่เป็นการพิจารณาเกี่ยวกับกิจกรรมที่จะดำเนินการของแต่ละปีการศึกษา แต่ก็สามารถที่จะนำเสนอได้

ผู้วิจัย : ครับ....ปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนบุคลากรพอจะมีบ้างไหมครับ

อับดุลฮามิต จะปะเกีย : ก็มีบ้าง

ผู้วิจัย : อย่างเช่นอะไรครับ

อับดุลฮามิต จะปะเกีย : ก็ปัญหาของบุคลากรก็เป็นเรื่องปกติของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม เขามาเราก็ฝึกให้กับเขาอย่างเต็มที่พอสอบคิดที่โน้นที่นี้ก็ออกไป

ผู้วิจัย : แล้วต่อเมื่อออกไปทางโรงเรียนได้ทำอย่างไรบ้างครับ

อับดุลฮามิต จะปะเกีย : ก็เกิดปัญหากับโรงเรียนวิธีการจัดการก็คืออย่างน้อย ๆ ครูในหมวดที่ครูออกไปนั้นก็จะระดมกำลังกัน ก่อนที่จะมีครูใหม่เข้ามาแทนเพิ่มคาบเข้าไปหัวหน้าหมวดมีบทบาทมากในการที่จะให้ใครสอนอะไร เพื่อแก้ปัญหาชั่วคราวก่อน

ผู้วิจัย : เกี่ยวกับงบประมาณเป็นอย่างไรบ้าง

อับดุลฮามิต จะปะเกีย : งบประมาณก็เป็นสิ่งที่จำเป็นถ้าไม่มีงบประมาณก็จะทำอะไรไม่ได้สิ่งนี้จำเป็นมาก ๆ ในการบริหาร ฉะนั้นบางสิ่งบางอย่างเราสมควรมองว่าจะทำอะไรเท่าไรเราก็แนะนำเพื่อที่จะประหยัดงบประมาณตรงนี้ บางอย่างไม่จำเป็นต้องซื้อมาใช้ก็อย่าไปซื้อ แต่เรามองที่ความสำเร็จใช้ด้วยการประหยัดเป็นหลัก

ผู้วิจัย : ตรงนี้ผมได้พูดถึงเกี่ยวกับการขาดแคลน ถ้ากลับมาดูในทางของการจัดสรรผลประโยชน์โดยไม่ยุติธรรมพอจะมีบ้างไม่ครับ

อับดุลฮามิต จะปะเกีย : ประเด็นนี้ผมได้พูดถึงมาแล้วว่าในการบริหารผู้บริหารต้องให้ความสำคัญยุติธรรมกับทุกฝ่าย ในการบริหารจัดการอาจจะมีความไม่พอใจบ้างแต่ก็พยายามพูดคุยอธิบาย

ผู้วิจัย : สุดท้าย มีข้อเสนอแนะอะไรบ้างไหมครับ ในเรื่องนี้

อับดุลฮามิต จะปะเกีย : ก็มีนะครับ ประการแรก หนึ่งเกี่ยวกับพฤติกรรมของครูอยากให้คุณครูเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน ประการที่สองความเสียของคุณธรรมจริยธรรมยิ่งปียิ่งขาดคุณธรรม เช่น ในการเคารพครูอาจารย์นักเรียนไม่เคารพพ่อแม่ โดยเฉพาะผู้ปกครองของนักเรียน เพราะเป็นโรงเรียนแรกในทัศนะของอิสลามส่วนสถานศึกษาที่เป็นอันดับสองหลังจากครอบครัว

ฉะนั้นเด็กจะดีหรือไม่ดีต้องตำนิครอบครัวที่บ้าน คือครอบครัวที่บ้านผมเชื่อนะครับว่าถ้าคุณธรรม
ดีการเรียนก็จะดีตามมาด้วยส่วนมากแล้วเด็กที่เรียนดีก็เพราะเด็กมีนิสัยมารยาทที่ดี

ผู้วิจัย : ครับ ต้องขอขอบคุณที่เสียสละเวลาด้วยครับ

Prince of Songkla University
Pattani Campus

ภาคผนวก จ

นิพนธ์ต้นฉบับ (Manuscript)

Prince of Songkla University
Pattani Campus

(Manuscript)

**Conflict Management Of Islamic Private School Administrators
In Pattani Province**

Isama-ae Moobing¹ Ahmad Yisunsong²

ABSTRACT

The objectives of this study are to identify causes of conflicts and conflict management among the administrators of Islamic private schools in Pattani province; and to compare and contrast the conflict management methods employed by these administrators in according to age, academic qualification, administrative experience, and school size. 102 directors and managers of Islamic private schools in Pattani province were selected using simple random sampling technique. A combination of quantitative and qualitative methods was utilized in this study. Five-level scale questionnaire which consisted of 4 parts was used to collect quantitative data. Cronbach's Alpha test was employed to test internal consistency of the questionnaire. The results showed that the Cronbach's Alpha coefficient for the respondents groups was .82. Percentage, mean, standard deviation, t-test and ANOVA were employed as tools for analysis of the data obtained from survey-based questionnaire. Semi-structured interview was also used to collect qualitative data to support the quantitative data obtained from the survey.

The findings in this study show that:

1. The causes of conflicts in Islamic private schools in Pattani province could be classified into personal factors, interpersonal factors, and organizational factors, respectively.
2. The administrators employed the following methods for conflict resolutions: compromise, mediation, cooperation, reconciliation, confrontation, pressure and avoidance.
3. The findings further indicated that, in general, there were no differences in methods used by the administrators in conflict resolution. More specifically, there

¹ Graduate (Islamic Educational Administration and Management)

² Ph.D. (Education)

were no statistically significant differences in the use of conflict resolution methods among the respondents of the same age group, except for mediation and reconciliation. As for the school size, the findings showed no significant differences among these administrators, except the method of reconciliation, which was significant at 0.05 level of significance.

4. The following suggestions are made for conflict management among the administrators of Islamic private schools in Pattani province: 1) Personal aspect: the administrators should lead the functional meetings, discuss about the problems, and attempt to normalize team attitudes; 2) Interpersonal aspect: the administrators should organize team building programs, create Islamic work values, distribute tasks properly and fairly, and strengthen morale among staff; and 3) organizational aspect: organizations should provide clear policies and guidelines, follow the principles of good governance, take note of deficiencies and find the ways to rectify them, and have good manners and clear communication.

Prince of Songkla University
Pattani Campus

(นิพนธ์ต้นฉบับ)

การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี
อิสมาะแอ มูบิง¹ อะห์หมัด ยี่สุนทรง²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง วิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี และเปรียบเทียบความแตกต่างในวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามอายุ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่งบริหาร และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารและผู้จัดการโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี จำนวน 102 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่าที และสถิติการทดสอบค่าการวิเคราะห์ความแปรปรวน สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลการวิจัยพบว่า 1) สาเหตุของความขัดแย้งในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานีพบว่า สาเหตุของความขัดแย้งอยู่ในอันดับแรกในแต่ละด้าน มีดังนี้ องค์ประกอบด้านบุคคล องค์ประกอบด้านปฏิสัมพันธ์ และด้านสภาพขององค์กรเป็นอันดับสุดท้าย 2) วิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี พบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนเลือกใช้วิธีประนีประนอมในการจัดการความขัดแย้งเป็นอันดับแรก รองลงมา เป็น วิธีไกล่เกลี่ย วิธีร่วมมือ วิธีปรองดอง วิธีเผชิญหน้า วิธีบังคับ และวิธีหลีกเลี่ยง 3) เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในวิธีการจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี พบว่า ผู้บริหารเลือกใช้วิธีการจัดการกับความขัดแย้งไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายวิธีจำแนกตามอายุ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกวิธี ยกเว้นวิธีไกล่เกลี่ย และวิธีประนีประนอม มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายวิธีจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น วิธีปรองดอง แตกต่างกัน 4) เมื่อประมวลข้อเสนอแนะพบว่าการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี 1) ด้านบุคคล คือ ผู้อำนวยการควรเป็นผู้นำในที่ประชุมของงานแต่ละฝ่าย พูดยุขเพื่อรับทราบและอธิบายปัญหาและพยายามให้มีทัศนคติที่สอดคล้องกัน 2) ด้าน

¹ นักศึกษาปริญญาโท (สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม)

² Ph.D. (การอุดมศึกษา).

ปฏิสัมพันธ์ คือ ควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กร สร้างจิตสำนึกให้ทำงานเพื่อ
อิสลามไม่ใช่เพื่อผลประโยชน์เน้นให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายขององค์กรเพื่อสร้างจิตสำนึกในการ
รักองค์กร กระจายงานให้แก่บุคลากรอย่างทั่วถึงและให้ความเป็นธรรม ยุติธรรมกับทุกฝ่าย สร้าง
ขวัญและกำลังใจ และ 3) ด้านสภาพขององค์กร คือ องค์กรควรมีจุดยืนที่แน่นอน
บุคลากรในองค์กรนั้นต้องมีจุดยืนเดียวกัน ยึดหลักความยุติธรรมใช้หลักธรรมภิบาลในการ
บริหารงาน บันทึกข้อบกพร่องเพื่อพิจารณาแก้ไขต่อไป ยิ้มแย้มแจ่มใสและพูดให้คนฟังรู้เรื่อง

Prince of Songkla University
Pattani Campus

บทนำ

อิสลามเป็นศาสนาที่ให้ความสำคัญเรื่องการจัดการความขัดแย้ง และได้กำหนดวิธีการต่างๆ ในการจัดการความขัดแย้ง ไว้ในอัลกุรอาน และอัลหะดีษจำนวนมาก เพื่อให้บุคคลและสังคมยึดปฏิบัติตาม อันเป็นแนวทางให้สังคมเกิดความสันติสุข จากการศึกษาของนักวิชาการกลับพบว่า ความขัดแย้งไม่เพียงแต่จะเป็นที่เกิดโดยธรรมชาติอันหลีกเลี่ยงมิได้เท่านั้น แต่ยังเป็นสิ่งที่ไม่พึงปรารถนาในองค์การอีกด้วย (Alwani, Taha Jabir. 1991 : 21-22) อีกทั้งความขัดแย้งสามารถนำไปสู่ปัญหาที่ร้ายแรงในองค์การใด ๆ ก็ได้ สามารถทำให้สมรรถนะขององค์การสั้นคลอนเช่นเดียวกับนำไปสู่การสูญเสียบุคคลที่ดีและสำคัญ เพราะความขัดแย้งอาจเกิดขึ้นในการทำงานอันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ อาทิเช่น การแก่งแย่งชิงตำแหน่ง ความคิดเห็นไม่ตรงกัน การขัดกันเรื่องผลประโยชน์ ความขัดแย้งนำไปสู่การแข่งขันในรูปแบบต่าง ๆ การแข่งขันย่อมเกิดมีการแพ้ชนะ ความขัดแย้งเพิ่มมากขึ้น เมื่อคนต้องต่อสู้เพื่อให้ได้สิ่งที่ตนเองต้องการหรือมีอำนาจในการควบคุมบุคคลอื่น การขัดแย้งจึงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้เสมอในองค์การ เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในการบริหารงานบุคคล ซึ่งในอัลกุรอานได้เตือนให้ระวังผลอันเลวร้ายที่จะก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้ง ความแตกแยกที่เป็นผลมาจากการขัดแย้งในประเด็นต่าง ๆ ดังที่อัลลอฮ์ ﷻ ได้ตรัสว่า

﴿وَأَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا...﴾ (آل عمران الآية : 103)

ความว่า “พวกเจ้าจงยึดสายเชือก(ศาสนา)แห่งอัลเลาะห์พร้อมเพรียงกันเถิดและพวกเจ้าอย่าได้แตกแยก” (ส่วนหนึ่งจากอายะฮ์ที่ 103 : อาลิ อิมรอม)

ซึ่งพระองค์ทรงตรัสว่า "พวกเจ้าอย่าได้แตกแยก" ไม่ใช่ตรัสว่า "พวกเจ้าอย่าได้ขัดแย้ง" ในประเด็นการขัดแย้งต่าง ๆ และอีกอายัตหนึ่งที่อัลลอฮ์ ﷻ ได้ตรัสไว้ว่า :

﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهٗ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا﴾ (النساء الآية : 59)

ความว่า “บรรดาผู้ศรัทธาทั้งหลาย จงเชื่อฟังอัลลอฮ์ และจงเชื่อฟังรอซูล และผู้มีอำนาจจากพวกเจ้าครั้นเมื่อพวกเจ้ามีความขัดแย้งกัน พวกเจ้าจงกลับไปสู่

อัลลอฮ์ และรอซูล หากพวกเขามีความศรัทธาต่ออัลลอฮ์และวันสุดท้าย นั่นเป็นความดีที่สุด และเป็นการดีความที่ดียิ่งที่สุด” (อัน-นิซาอ์ : 59)

การบริหารความขัดแย้งเป็นภารกิจที่ยากที่สุดอย่างหนึ่งของผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องดำเนินการให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้จงได้ เมื่อผู้บริหารเผชิญกับสถานการณ์ความขัดแย้งในองค์กรจะแสดงพฤติกรรมหรือใช้รูปแบบในการแก้ปัญหาความขัดแย้งแตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของสถานการณ์ขัดแย้งนั้น ๆ ซึ่งรูปแบบการแก้ปัญหความขัดแย้งนี้จะมีหลากหลายวิธีการ

สำหรับ Musa Ibn yahya. (2006 : 31) ได้ให้ความคิดเห็นวิธีการแก้ปัญหความขัดแย้ง มี 4 วิธีคือ ซึ่งบุคคลมีความคิดที่แตกต่างกัน จึงใช้กลยุทธ์ในการจัดการความขัดแย้ง โดยแต่ละคนมีรูปแบบการแก้ปัญหาเป็นของตนเอง คนแต่ละคนมีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างจากผู้อื่น และการรักษาสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นแบบพฤติกรรมในการจัดการความขัดแย้ง มี 4 แบบ คือ ลักษณะแบบบังคับ ประนีประนอม เผอิญหน้า ไกลเกลียด

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้ง

อิสลาม หมายถึง การยอมจำนนโดยสิ้นเชิงต่ออัลลอฮ์ ﷻ ผู้ทรงสร้างมนุษย์และจักรวาล อิสลามถือว่าชีวิตของมนุษย์นั้นประกอบไปด้วยองค์ประกอบสองส่วน คือ ส่วนที่เป็นวัตถุและจิตวิญญาณ ซึ่งทั้งสององค์ประกอบดำรงอยู่ด้วยกันในชีวิตมนุษย์อย่างมีดุลยภาพ อิสลามครอบคลุมพฤติกรรมของมนุษย์ในทุก ๆ ด้านทั้งเรื่องพฤติกรรมส่วนตัวหรือพฤติกรรมส่วนรวมหล่อหลอมชีวิตส่วนบุคคลและระเบียบแห่งสังคมให้อยู่ในรูปแบบที่สมบูรณ์อย่างเท่าเทียมกัน ดังนั้นแนวคิดทางการบริหารเชิงอิสลามจึงเน้นเรื่องการตรวจสอบในขั้นตอนของข้อมูลย้อนกลับระหว่างการปฏิบัติงานกับพันธกิจวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของมุสลิม อย่างไรก็ตาม อิสลามกลับปฏิเสธแนวคิด เพราะความเชื่อในเรื่องความไม่พ่ายแพ้ถือเป็นความหยิ่งโส ซึ่งไม่เพียงจะนำไปสู่หายนะในโลกปัจจุบันแล้ว ยังส่งผลถึงโลกหน้าอีกด้วย นอกจากนี้ความรู้สึกในลักษณะดังกล่าวนี้เป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ การปรับปรุง ตลอดจนการรับฟังความคิดของผู้อื่น อัลลอฮ์ ﷻ ได้บอกให้พวกเราทราบว่า พวกเรามีความรู้ที่จำกัดดังที่อัลกุรอานได้ตรัสไว้ว่า

﴿... وَمَا أوتِيتُمْ مِنَ الْعِلْمِ إِلَّا قَلِيلًا﴾ (الإسراء الآية : 85)

ความว่า “...พวกท่านจะไม่ได้รับความรู้ใด ๆ เว้นแต่เพียงเล็กน้อยเท่านั้น”
(ส่วนหนึ่งจากอาษะฮ์ที่ 85 : อัลอิสรอฮ์)

แนวคิดเกี่ยวกับความหึงหึงทะนงขัดแย้งกับแนวคิดของท่านอับดุล คอลีฟะฮ์ท่านแรกในอิสลาม ผู้ซึ่งได้กล่าวสุนทรพจน์ในวันรับตำแหน่งว่า

ฉันได้รับแต่งตั้งให้มีอำนาจเหนือพวกท่านทั้งหลาย แต่ฉันไม่ใช่ผู้ที่ดีที่สุดในหมู่พวกท่าน หากฉันกระทำในสิ่งที่ดีจงช่วยเหลือฉัน แต่ถ้าหากฉันกระทำในสิ่งที่ไม่ดีหรือสิ่งที่ผิด ก็จงกล่าวตัดเตือนและแก้ไขฉัน

ในปัจจุบันนี้ ไม่ว่าในองค์กรหรือในสังคมทั่ว ๆ ไป ทั้งในต่างประเทศและในบ้านเราเองก็ดี นับว่าความขัดแย้งจะทวีความรุนแรง เราจะพบเสมอจากทีวี ภาพข่าวรอบโลก และหนังสือพิมพ์ประจำวันว่า โลกนี้เต็มไปด้วยความขัดแย้ง ซึ่งอาจจะเป็น “ความขัดแย้งระหว่างผู้ปกครองกับผู้ถูกปกครอง ระหว่างบุตร ธิดากับบิดา มารดานายจ้างกับลูกจ้าง ความขัดแย้งดังกล่าวอาจเกิดจากความต้องการอำนาจ ระหว่างความร่ำรวยของอีกฝ่ายหนึ่งที่มีอำนาจตัดสินใจ และอีกฝ่ายหนึ่งเป็นผู้ต้องการที่เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคมจิตวิทยาและสิ่งทั้งหลาย ย่อมมีความขัดแย้งกันเสมอ

Abdulkarim Shaidan. (1996 : 107) ได้ให้ความคิดของการเกิดพวกหรือที่เรียกกันว่ามัชฮับต่าง ๆ นั้น เป็นผลพวงของความเห็นที่แตกต่างในการอธิบายหรือการวินิจฉัย เท่านั้น เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงการมีชีวิตชีวาของฟิสิกส์และการไม่หยุดนิ่งของบรรดาอะละมาอ์ในการค้นหาความรู้และข้อเท็จจริงในศาสนา ด้วยการใช้สติปัญญาและความรู้ของพวกเขา เพื่อให้สามารถเผยแพร่แก่ผู้คนทั่วไป และเอามาใช้ในชีวิตประจำวันได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสาเหตุความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี
2. เพื่อศึกษาระดับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี
3. เพื่อเปรียบเทียบการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่งบริหารและขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน

4. เพื่อประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสาเหตุและการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร
โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสาเหตุของความขัดแย้ง และวิธีการจัดการความขัดแย้ง
ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี ประจำปีการศึกษา 2554 โดยใช้
วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ

การดำเนินการศึกษาต่างๆ ข้างต้น มีรายละเอียด ดังนี้

ช่วงที่ 1. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์
แกน (Krejcie and Morgan อ้างถึงใน สุภาพเพ็ญ จริยะเศรษฐ์, 2542 : 83-84) ที่ระดับความ
เชื่อมั่นมากกว่า 0.75 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 102 คน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา
อิสลามในจังหวัดปัตตานี ตามตารางกำหนดขนาดของ Krejcie และ Morgan

ขนาดของโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน		จำนวนผู้บริหาร	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	35	25	70	50
ขนาดกลาง	28	20	48	40
ขนาดใหญ่	10	6	18	12
รวม	68	51	136	102

ช่วงที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนเทียบบัญญัติไตรยางศ ของจำนวนผู้บริหารและผู้จัดการโรงเรียนในแต่ละอำเภอ โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากจังหวัดปัตตานี มี 12 อำเภอ เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนด

1) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงสำรวจ การศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามผู้วิจัยใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้น โดยดัดแปลงมาจากแนวคิดของนิวมานและบรูค (Pnenman and Bruehl, 1982,35-49) ซึ่งสร้างขึ้นโดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้องหลายเล่ม และผู้วิจัยก็ได้นำมาประยุกต์และปรับปรุงเพื่อสร้างเป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้แบ่งสาเหตุความขัดแย้งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ องค์ประกอบส่วนบุคคล (Individual Factors) ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน (Intersectional Issues) และสภาพขององค์กรหรือสภาพของสถานศึกษา (Organizational Conditions) ส่วนวิธีการจัดการความขัดแย้งโดยดัดแปลงมาจากแนวคิดของจอห์น และจอห์นสัน (Johnson and Johnson , 1987 : 273 อ้างถึงในเอกชัย กี่สุขพันธ์, 2538 : 167 – 171) เครื่องมือดังกล่าวเป็นวิธีการจัดการความขัดแย้ง 7 วิธี คือ วิธีบังคับ วิธีหลีกเลี่ยง วิธีไกล่เกลี่ย วิธีเผชิญหน้า วิธีประนีประนอม วิธีการปรองดอง และวิธีร่วมมือ โดยมีรายละเอียดของเครื่องมือดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยอายุ ตำแหน่ง วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหาร และขนาดของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามสาเหตุของความขัดแย้งได้ปรับปรุงจากแนวคิดของนิวมานและบรูค (Pneuman and Bruehl) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ องค์ประกอบด้านบุคคล ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน และสภาพขององค์กร ลักษณะของแบบสอบถามสาเหตุของความขัดแย้งแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนและเกณฑ์การแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2544 : 103) ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามมี 7 วิธี คือ วิธีบังคับ วิธีหลีกเลี่ยง วิธีไกล่เกลี่ย วิธีเผชิญหน้า วิธีประนีประนอม วิธีการปรองดอง และวิธีร่วมมือ แต่ละวิธีประกอบด้วยวิธีการจัดการกับความขัดแย้ง 5 ข้อ รวม 35 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ คือ (Best & Kahn, 1993, 246-250) และตอนที่ 4 ประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี ผู้วิจัยหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยาม (Item Objective Congruence Index :IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ที่มีลักษณะคล้ายกลุ่ม

ตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ตรวจสอบภาษาที่ใช้ ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อปรับปรุงข้อคำถามให้เหมาะสมกับเนื้อหา ขอบข่ายของการวิจัย เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นจำแนกตามสภาพการปฏิบัติจริงโดยใช้สูตรการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ผลการวิเคราะห์ได้ค่าความเชื่อมั่นเกินกว่า 0.75

2) แบบสัมภาษณ์ กำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมเกี่ยวกับสาเหตุของความขัดแย้ง และวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม รวมทั้งข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์คืนจำนวน 102 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และข้อมูลจากการสัมภาษณ์ 6 คน ที่ได้ นำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยสถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพรรณนาและการนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง แล้วนำผลการศึกษาที่ได้สร้างร่างสาเหตุและวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาสาเหตุความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี

เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบใหญ่ ๆ พบว่า

องค์ประกอบด้านบุคคลเป็นสาเหตุของความขัดแย้งอันดับแรก รองลงมาได้แก่ องค์ประกอบด้านปฏิสัมพันธ์ และด้านสภาพขององค์กรเป็นสาเหตุของความขัดแย้งอันดับสุดท้าย

เมื่อพิจารณาจากสาเหตุในรายชื่อย่อยขององค์ประกอบด้านบุคคล พบว่าสาเหตุสำคัญที่สุด ได้แก่ การรับรู้ ความคิด ค่านิยม ทักษะคติส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน รองลงมาได้แก่ วิธีการทำงานยึดติดกับทัศนะส่วนตัวมากกว่างานของส่วนร่วม ความแตกต่างของระดับการศึกษา ลักษณะนิสัยใจคอและอารมณ์ ใฝ่ต่ำ (นัฟซู) บุคลิกลักษณะ(อัคลาก) เช่น กิริยามารยาท การ พุดจา การแสดงออก คุณสมบัติและ อุปนิสัย ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ อับดุลเราะฮ์มาน สาและ (2555) กล่าวว่า “ปัญหาที่เกิดความขัดแย้งด้านส่วนบุคคลนั้นเกิดจากการที่มีทัศนคติที่แตกต่างกัน เช่น ปัญหาเกี่ยวกับงานและปัญหาเกี่ยวกับส่วนตัวของบุคลากร ซึ่งอาจจะอธิบายได้ว่า บุคลากรบางคน มีแนวโน้มที่จะใช้อำนาจ ยึดมั่นในความเชื่อของตนเอง ” สอดคล้องกับ อิบรอฮีม หะ

และ มิตร เจะหลง (2555) กล่าวว่า “ซึ่งความขัดแย้งส่วนใหญ่ที่พบ คือ ความขัดแย้งภายในตัวบุคคล เช่น บุคลิกภาพ การเอาใจตนเอง ความไม่เข้าใจ และขาดความรับผิดชอบ ครุมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายแต่ปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งครูบางคนละเลยต่อหน้าที่ ทำงานไม่โปร่งใส เป็นต้น”

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อขององค์ประกอบด้านปฏิสัมพันธ์พบว่า การแข่งขันชิงดี ชิงเด่น ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและการประสานงานที่ไม่มีประสิทธิภาพเป็นสาเหตุของความขัดแย้งลำดับแรกและการอิจฉาริษยา กลั่นแกล้งกัน ขาดความสามัคคีเป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับคำกล่าวของ สมคิด บางโม (2545 : 262) กล่าวว่า เรื่องที่ขัดแย้งภายในองค์กร โดยยึดคู่กรณีเป็นหลักอาจแบ่งความขัดแย้งได้ 3 ประเภท ดังที่นี้คือ ความขัดแย้งภายในตัวบุคคล ความขัดแย้งระหว่างตัวบุคคล เกิดจากความคิดเห็นไม่เหมือนกัน และความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม สอดคล้องกับ อับดุลเลาะ อัสซอมาดีย์ (2555) กล่าวว่า “เกิดจากความคิดเห็นที่ไม่เหมือนกัน บทบาทต่างกัน เช่น เกิดจากความขัดแย้งระหว่างทีมงานหรือความขัดแย้งระหว่างหน่วยงาน ซึ่งเกิดจากวิธีการทำงานหรือเป้าหมายในการทำงานต่างกัน”

เมื่อพิจารณาด้านสภาพขององค์กรเป็นรายชื่อ พบว่า ความขาดแคลนในทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารเป็นสาเหตุของความขัดแย้งลำดับแรก และการทำงานที่มีการแข่งขันมุ่งเอาชนะระหว่างบุคคลหรือฝ่ายเป็นลำดับสุดท้ายซึ่งสอดคล้องกับ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2534 : 71) ที่กล่าวว่าความขัดแย้งในวงการศึกษาเกิดจาก ทรัพยากรในการศึกษามีไม่เพียงพอกับความต้องการของบุคคลในสถานศึกษา หรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ทรัพยากรในที่นี้อาจเป็นสิ่งที่เห็นได้และสิ่งที่เห็นไม่ได้ เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ ตำแหน่ง สถานภาพ หรือชื่อเสียง เกียรติยศ สอดคล้องกับ นายอับดุลฮามิด จะปะเกีย (2555) กล่าวว่า “ปัญหาทางโรงเรียนที่ได้พบเจอ คือ ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรและงบประมาณในการบริหารจัดการ เช่น เงิน วัสดุอุปกรณ์การใช้ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งล้วนแต่เป็นสิ่งที่ทางโรงเรียนต้องจัดสรรให้ เพราะในการใช้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด” และเช่นเดียวกับนายอับดุลเราะฮ์มาน สาและ (2555) ที่ได้กล่าวว่า “ส่วนปัญหาในด้านของโรงเรียน ก็ส่วนใหญ่เกิดขึ้นจากการขาดแคลนเครื่องหาเครื่องมือในการบริหารจัดการ อาจจะไม่มีความไม่พอใจบ้าง ”

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาระดับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี

การจัดการความขัดแย้งในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานีพบว่า ผู้บริหารมีวิธีการจัดการความขัดแย้งโดยใช้แบบประนีประนอมและแบบไกล่เกลี่ยเป็น

อันดับแรก รองลงมา ได้แก่ วิธีร่วมมือ วิธีปรองดอง วิธีเผชิญหน้า วิธีบังคับ และวิธีหลีกเลี่ยง เป็นอันดับสุดท้าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฬามาศ รุจิรตานนท์ (2547 : บทคัดย่อ) ใช้วิธีการจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เลือกใช้วิธีการจัดการกับความขัดแย้งอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ วิธีประนีประนอม วิธีไกลเกลี่ย ตามลำดับ สอดคล้องกับนายอับดุลฮามิด จะปะเกีย (2555) กล่าวว่า “เรามีวิธีการหาจุดที่เข้าใจร่วมกันได้ หาจุดสรุป เพราะเราถือว่าเป็นแนวทางที่ดีสำหรับองค์กรเพื่อพัฒนาตนเอง เราต้องสร้างให้กับทีมงาน ต้องให้เกียรติซึ่งกันและกันการรับฟังสาเหตุและเหตุผลของฝ่ายตรงข้าม เพราะฉะนั้นต่างคนต้องให้มีความรู้ดีกว่ารับฟัง ให้เกียรติคนอื่นด้วยอินซาลลอฮุความขัดแย้งก็จะเป็นการพัฒนาต่อองค์กร”

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานีหรือหน่วยงานอื่น ๆ ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 สาเหตุของความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี ที่เกิดจากองค์ประกอบด้านบุคคล 3 อันดับแรกได้แก่ การรับรู้ ความคิด ค่านิยมทัศนคติส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน วิธีการทำงานยึดติดกับทัศนยะส่วนตัวมากกว่างานของส่วนร่วมและความแตกต่างของระดับการศึกษา ตามลำดับ

1.2 สาเหตุที่เกิดจากด้านปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน 3 อันดับแรก ได้แก่ การแข่งขัน ชิงดี ชิงเด่น ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การติดต่อสื่อสารที่ขาดประสิทธิภาพ และมีการยึดติด ต่อกลุ่ม หรือต่อพรรคพวก (ตะอัสศุบ)

1.3 การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี พบว่า ผู้บริหารใช้วิธีประนีประนอมมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การใช้วิธีการไกลเกลี่ย การร่วมมือ การปรองดอง เผชิญหน้า บังคับ และการหลีกเลี่ยง ตามลำดับ

1.4 ผู้บริหารโรงเรียน ควรศึกษาเรียนรู้ กระบวนการ ทักษะ เทคนิคในการบริหารความขัดแย้ง เพื่อนำไปปฏิบัติในระดับที่เกิดประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม โดยการใช้การวิเคราะห์สถานการณ์ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาของตนประกอบการตัดสินใจเลือกใช้วิธีการบริหารความในแต่ละวิธี

1.5 ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นประธานในที่ประชุมของงานแต่ละฝ่าย พยายามพูดคุยเพื่อรับทราบและอธิบายปัญหาและพยายามให้มีทัศนคติที่สอดคล้องกัน

1.6 ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กร สร้างจิตสำนึกให้ทำงานเพื่อส่วนรวมไม่ใช่เพื่อผลประโยชน์ เน้นให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายขององค์กรเพื่อสร้างจิตสำนึกในการรกรององค์กร กระจายงานให้แก่บุคลากรอย่างทั่วถึงและให้ความเป็นธรรม ยุติธรรมกับทุกฝ่าย สร้างขวัญและกำลังใจ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบสาเหตุและวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาระหว่างโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษากับโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

2.2 ควรศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องเดียวกันนี้ในรูปแบบของการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้ง ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

หนังสือ

กระทรวงศึกษาธิการ. 2546. คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพฯ:

องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

คณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2542. สรุปการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในเขตการศึกษา12. ยะลา : ม.ป.พ.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. 2543. แปรความขัดแย้งเป็นพลังสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ : บริษัทสร้างสรรค์บุ๊คส์ จำกัด.

วิทยานิพนธ์และรายงานการวิจัย

ช่วงชัย ดรหมั่น. 2547. การศึกษาสาเหตุและการจัดการความขัดแย้งของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ณรงค์ กิ่งน้อย. 2545. **ยุทธวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี**. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏ
นครปฐม.

ทรงเกียรติ เสียงเจริญ. 2543. **บทบาทของกานันและผู้ใหญ่บ้านในยุคปัจจุบัน : ศึกษาเฉพาะกรณี
กานันและผู้ใหญ่บ้านในอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี**. วิทยานิพนธ์ การ
บริหารการศึกษา สาขานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

หนังสืออาหรับ

Abdullah Muhamad Ibn Nasr Ilmarazi. 1985. **Ikhtilaf Al-ulama'**. (إختلاف العلماء). Alam Alkutub.
Beirut.

Abdullah Ibn Al-muhsin Al-turki. 1998. **Asbabu ikhtilaf Al-fuqahaa**. (أسباب اختلاف الفقهاء)
Al-Resalah Publisher. Beiruy. Lebanon.

Alwani, Taha Jabir. 1995. **Adab al ikhtilaf fi al Islam**. (أدب الإختلاف في الإسلام). Al- darul al
almiyah lilkitab Al- Islamiyah- Al riyad.

Al muktary, Aqy Ibn Muhamad. 1993. **Adab Al-ikhtilaf**. (أدب الإختلاف). Darul Ibn ahzmi-
Beirut.

Atyah Muhamad Salim. 1991. **Maukif Al-Ummah min ikhtilaf Al-Aimmah**.

(موقف الأمة من إختلاف). Darul-Althuras Almadinah Almunauarah Alsaudiyah.

Abdulkarim Shaidan. 1996. **Almudkhal liddirasati Alshariah Al-Islamiah**. (المدخل للدراسة
الشريعة الإسلامية) Muasasatu Al-risalah Byrut.

Hamid, saleh Ibn Abdullah. 1991. **Adab Al-ikhtilaf**. (ادب الإختلاف). waza ratul a'lam,
Alsaudiyah.

Musa Ibn Yahya. 2006. **Adab Al hiwar**. (ادب الحوار) . Maktabah Al malik fahat- Al madinatul
munawarah, Al saudiyah.

Muhammad said Thanthawi. 1997. **Adab Al hiwar fi al-Islam** . (ادب الحوار في الإسلام) .Darul-
Nahthatu Masri, Alsadis October-Alkahirah.

Saleh Ibn Ghanim Al- sadhlan . 1986. **Al-'atilaf wal-ikhtilaf assasahu wad,wabituhu**. (الإتلاف
والإختلاف أسسه وضوابطه) Dar balsaniatu linnashr. Maktabah Al-malik fahad Al-
wathaniah Al-riyad, Al saudiyah.

Shahin, Saifuddin Husin. 1993. **Adab Al hiwar fi al-Islam.** (ادب الحوار في الإسلام). Dar afaq, Al-riyad Al- saudiyah.

Yusuf al-Qaradawi. 2004. **Al-Halal Wal-Haram Fill Islam.** (الحلال والحرام في الإسلام) . Maktabah Wahbah, Abidin Al-Qahirah.

บุคลากรกรม :

อับดุลเลาะ อัจซอมาดีย์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, อิสามะแอ มูบิง เป็นผู้สัมภาษณ์, โรงเรียนสามารถคีวิทยา ตำบลตะบิ้ง อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี เมื่อวันที่ 18 มีนาคม พ.ศ.2555

อับรอฮีม หะ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, อิสามะแอ มูบิง เป็นผู้สัมภาษณ์, โรงเรียนวัฒนธรรมอิสลาม ตำบลพ้อมิ่ง อำเภอปะนาระะ จังหวัดปัตตานี เมื่อวันที่ 19 มีนาคม พ.ศ. 2555

อับดุลเราะฮ์มาน สาละ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, อิสามะแอ มูบิง เป็นผู้สัมภาษณ์, โรงเรียนราษฎร์ประชานุเคราะห์ ตำบลตะบิ้ง อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี เมื่อวันที่ 19 มีนาคม พ.ศ. 2555

อับดุลฮามิด จะปะเกีย เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, อิสามะแอ มูบิง เป็นผู้สัมภาษณ์, โรงเรียนบำรุงอิสลาม ตำบลปยุต อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี เมื่อวันที่ 25 มีนาคม พ.ศ.2555

มิตร เจะหลง เป็นผู้ให้สัมภาษณ์,อิสามะแอ มูบิง เป็นผู้สัมภาษณ์,โรงเรียนอัครบิยะห์ อิสลามิยะห์ ตำบลไม้แก่น อำเภอไม้แก่น จังหวัดปัตตานี เมื่อวันที่ 13 มีนาคม พ.ศ. 2555

ฮันนะห์ ปัตนกุล เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, อิสามะแอ มูบิง เป็นผู้สัมภาษณ์, โรงเรียนเตรียมศึกษาวิทยา ตำบลรูสะมิแล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี เมื่อวันที่ 27 มีนาคม พ.ศ.2555

,