



รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา.

กรุงเทพมหานคร: สามเจริญพานิช, 2529.

คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู. กรุงเทพมหานคร:

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2528

_____. หลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการครู สาขางานบริหารในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530.

กิตินา แชมมณี. ก. กลุ่มสัมพันธ์: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ เล่ม 2 วิทยาการว่าด้วยความสัมพันธ์และกระบวนการในการทำงานร่วมกันของกลุ่มคน. (ม.ป.ท., ม.ป.ป.) (อัดสำเนา)

_____. ข. การสอนโดยใช้ละคร บทบาทสมมติ เกม กรณีตัวอย่าง และสถานการณ์จำลอง. (ม.ป.ท., ม.ป.ป.) (อัดสำเนา)

นันทนา จุฑงคะ. การศึกษานวัตกรรมของนักศึกษาระดับ ป.กศ. ต้น ที่ออกฝึกสอนต่อการแก้ปัญหาในชั้นเรียน และการสร้างแบบจำลองปัญหา (Simulation) เพื่อใช้ฝึกสอนนักศึกษาในการคิดแก้ปัญหา ก่อนออกฝึกสอน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2517.

นันทนา ปิยะมาดา. การสำรวจคุณลักษณะของครู ในจังหวัดพระนครศรีบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต วิทยาลัยวิชาการศึกษา, 2511.

ประคอง กรรณสุด. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. ม.ป.ท., 2524.

ไพศาล อั้นประเสริฐ. การศึกษานวัตกรรมของนิสิตปริญญาตรี สาขาประถม ที่ออกฝึกสอนต่อการแก้ปัญหาในชั้นเรียน และการสร้างแบบจำลองปัญหา (Simulation) เพื่อใช้ฝึกสอนนักศึกษาในการคิดแก้ปัญหา ก่อนออกฝึกสอน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2517.

วิรัตน์ เลหาวัฒน์. การศึกษานวัตกรรมของครู ที่นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร ประทับใจในทางบวก และทางลบ โดยใช้ครีติเคิลอินซีเตนก์เทคนิค.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.

ลีจนา เล็บครุท. การศึกษานวัตกรรมการของนักศึกษาระดับ ป.กศ. สูง ที่จะออกฝึกสอน ต่อการแก้ปัญหา
ในชั้นเรียน และการสร้างแบบจำลองปัญหา (Simulation) เพื่อใช้ฝึกสอนนักศึกษาในการ
คิดแก้ปัญหา ก่อนออกฝึกสอน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2517.

สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. เอกสารการสอนชุดวิชา ฝึกอบรม
ผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา หน่วยที่ 1 - 4. หนบทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมมาธิราช, 2528.

อารีย์ ัญญวงษ์. การศึกษานวัตกรรมการของนักศึกษาระดับการศึกษานบัณฑิต สาขามัธยมศึกษาที่ออกฝึก
สอน ต่อการแก้ปัญหาในชั้นเรียน และการสร้างแบบจำลอง (Simulation) ของปัญหา เพื่อ
ใช้สอนผลิตฝึกสอนในการคิดแก้ปัญหา ก่อนออกฝึกสอน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2517.

ภาษาอังกฤษ

Abt, Clark C. Game for Learning. In S.S. Boocock, and E.O. Schild (eds.),
Simulation games in learning, pp. 65-84. Beverly Hills, CA: Sage
Publications, 1968.

_____. Serious games. New York: Viking, 1970.

Addinall, E., and Ellington, H. Principles of game design. In D. Craig,
and A. Martin (eds.), Perspectives on gaming and simulation 11:
Gaming and simulation for capability, pp. 25-32. Leicestershire,
England: SAGSET, 1986.

Armstrong, R.H.R., and Hobson, M. Introduction to gaming-simulation
techniques. In C.S. Greenblat, and R.D. Duke (eds.),
Gaming-simulation: Rationale, design, and application, pp. 82-91.
New York: Sage Publications, 1975.

Bachelder, J. Measuring the effectiveness of a Simulation technique to
promote positive attitudes toward the elderly among occupation

therapy students. Dissertation Abstracts International A 49
(November 1988): 1043-A.

- Baron, R.A. Behavior in organizations. 2nd ed. Boston: Allyn and Bacon, 1986.
- Barton, R.F. A primer on simulation games in learning. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1970.
- Blake, R.R., and Mouton, J.S. The fifth achievement. The Journal of Applied Behavioral Science 6 (1970): 413-426.
- Blake, R.R., Mouton, J.S., and William, M.S. The academic administrator grid. San Francisco: Jossey-Bass, 1981.
- Boocock, S.S., and Schild, E.O. Simulation games in learning. Beverly Hills, CA: Sage Publications, 1968.
- Borrow, R., and Milburn, G. A critical dictionary of educational concepts. Sussex, Great Britain: Wheatsheaf Books, 1986.
- Bowen, K.C. Research games: An approach to the study of decision process. London: Taylor & Francis, 1978.
- Brand, C., and Walker, T. Approach to designing games with simulate real life organizations. In L. Gray, and I. Waitt (eds.), Perspectives on academic gaming and simulation 7: Simulation in management and business education, pp. 114-121. London: Kogan Page, 1982.
- _____. Feedback in the successful application of management games. In L. Gray, and I. Waitt (eds.), Perspectives on academic gaming and simulation 7: Simulation in management and business education, pp. 161-167. London: Page, 1982.
- Bredemeier, M.E., and Greenblat, C.S. The educational effectiveness of simulation games. Simulation & Games 12 (September 1981): 307-332.
- Breznitz, S., and Lieblish, A. How to simulate if you must: Simulating the dream-work. In M. Inbar, and C. Stoll (eds.), Simulation and gaming

- in social science, pp. 69-92. New York: The Free Press, 1972.
- Brown, J.W., Lewis, R.B., and Harderod, F.F. AV. instruction: Technology, media and methods. 6th ed. Singapore: Fong and Sons Printers, 1985.
- Clausell, P.L. A simulation on the improvement of the Crown Middle School Bilingual Education Program. Dissertation Abstracts International A 45 (February 1985): 2322-A.
- Clayton, M.N., and Rosenbloom, R. Goals and designs: Games in a new social studies course. In S.S. Boocock, and E.O. Schild (eds.), Simulation games in learning, pp. 85-92. Beverly Hills, CA: Sage Publications, 1968.
- Coleman, A.M. Game theory and experimental games. Oxford: Pergamon Press, 1982.
- Coleman, J.S. Social process and social simulation games. In S.S. Boocock, and E.O. Schild (eds.), Simulation games in learning, pp. 29-52. Beverly Hills, CA: Sage Publications, 1968.
- Corbally, J.E. The critical incident technique and educational research. Educational Research Bulletin 35 (March 1956): 57-62.
- Craig, D., and Martin, A. Perspectives on gaming and simulation 11: Gaming and simulation for capability. Leicestershire, England: SAGSET, 1986.
- Cruickshank, D.R. The uses of simulations in teacher preparation: Past, present and future. Simulation & Games 19 (June 1988): 133-156.
- Dieterle, D.A. A comparative study: Simulation method and lecture/reading method effects on economic knowledge and attitude in teacher economic education. Dissertation Abstracts International A 47 (July 1986): 151-A.
- Duke, R.D. Gaming: The future's language. New York: Halsted Press, 1974.
- Dziuba, J.P. Program-oriented budgeting: A simulation for school administrators. Dissertation Abstracts International A 45

- (February 1985): 2325-A.
- Evans, D.R. Games and simulations in literacy training. Tehran, Iran: Hulton Education Publication, 1979.
- Feldt, A.G., and Goodman, F. Observations on the design of simulations and games. In C.S. Greenblat, and R.D. Duke (eds.), Gaming-simulation: Rationale, design, and applications, pp. 167-177. New York: Sage Publications, 1975.
- Filley, A.C. Interpersonal conflict resolution. Glenview, IL: Scott, Foresman and Company, 1975.
- Fitzsimons, A., and Thatcher, D., eds. Perspectives on gaming and simulation 12: Games and simulation at work. Leicestershire, England: SAGSET, 1987.
- Flanagan, J.C. Critical requirements: A new approach to employee evaluation. Personel Psychology 2 (1949): 419-425.
- _____. The critical incident technique. Psychological Bulletin 51 (July 1954): 327-358.
- Fletcher, J.L. The effectiveness of simulation games as learning environment. Simulation and Games 2(September 1971): 425-454.
- Fletcher, J.L., Koeller, D.A. and Martin, D.S. The caribou hunting games. In M. Inbar, and C. Stoll (eds.), Simulation and gaming in social science, pp. 149-172. New York: The Free Press, 1972.
- Fliegner, H.R. School leadership and organizational health: A simulation teaching unit. Dissertation Abstracts International A 45 (December 1984): 1587-A.
- Fliasher, S.M. Simulation for training special education administrators. Dissertation Abstracts International A 49 (March 1985): 2499-A.
- Fox, S.B. A legal framework for decision making in a simulated school system. Dissertation Abstracts International A 45 (December 1984) : 1587-A.

- Gagne, R.M., Briggs, L.J., and Wager, W.W. Principles of instructional design. New York: Holt, Rinehart and Winston, 1988.
- Gannon, M.J. Organizational behavior. Boston: Little, Brown and company, 1979.
- Gerritsma, J.G.M., and Smal, K.A. A validation strategy for a complex simulation of the study of medical decision making. Simulation & Games 18 (March 1987): 35-56.
- Gibbs, I.G., ed. Handbook of games and simulation exercises. Beverly Hills, CA: Sage Publications, 1974.
- Gordon, J.R. A diagnostic approach to organizational behavior. 2nd ed. Boston: Allyn and Bacon, 1987.
- Gray, L., and Waitt, I., eds. Perspectives on academic gaming and simulation 7: Simulation in management and business education. London: Kogan Page, 1982.
- Greenblat, C.S. From theory to model to gaming-simulation: A case study and validity test. In C.S. Greenblat, and R.D. Duke (eds.), Gaming-simulation: Rationale, design, and applications, pp. 106-114. New York: Sage Publications, 1975.
- _____. Gaming-simulation and social science: Rewards to the designer. In C.S. Greenblat, and R.D. Duke (eds.), Gaming-simulation: Rationale, design, and applications, pp. 92-98. New York: Sage Publications, 1975.
- _____. Sociological theory and the multiple reality game. In C.S. Greenblat, and R.D. Duke (eds.), Gaming-simulation: Rationale, design and applications, pp. 148-161. New York: Sage Publications, 1975.
- Groveman, A.B. Special education data management simulation. Dissertation Abstracts International A 47 (March 1967): 3258-A.
- Guetzkow, H., Kotler, P., and Schultz, R.L. Simulation in social and administration science: Overviews and case-examples. Englewood

- Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1972.
- Haden, H., and King. Innovation in education. Ohio: Charles A. Johnness Publish, 1973.
- Hankinson, H. The cognitive and affective learning effects of debriefing after a simulation game. Dissertation Abstracts International A 49 (October 1988): 712-A.
- Heinich, R., Molenda, M., and Russel, J.D. Instructional media and the new technologies of instruction. New York: John Wiley & Sons, 1982.
- Herbert, D., and Strutridge, G. Simulations. Dorchester, Great Britain: Henry Ling, 1983.
- Hermann, C.F. Validation problems in game and simulation with special reference to models of international politics. Behavioral Science 12 (May 1967): 216-231.
- Heyman, M. Simulation games for the classroom. Bloomington IN: The Phi Delta Kappa Educational Foundation, 1975.
- Hill, P.J., ed. A dictionary of education. London: Routledge and Kegan, 1982.
- Holden, S. Drama in language teaching. London: Longman Group, 1981.
- Horn, R.E. How students can make their own simulations. In R.E. Horn, and A. Cleaves (eds.), The guide to simulations/games for education and training, pp. 439-443. Beverly Hills, CA: Sage Publication, 1980.
- Hyman, R.T. Way of teaching. Philadelphia: J.B. Lippincott, 1970.
- Inbar, M., and Stoll, S, eds. Simulation and gaming in social science. New York: The Free Press, 1972.
- Janikowski, T.P. Development of a case simulation measuring prediction skill and investigation of its reliability and validity. Dissertation Abstracts International A 49 (December 1988): 1409-A.
- Johnson, D.W., and Johnson, F.P. Joining together: Group theory and group skills. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1987.

- Johnson, S.L. Critical incident. In F.L. Ulshak (ed.), Human resource development: The theory and practice of need assessment, pp. 133-151. Virginia: Reston Publishing, 1983.
- Jones, K. Simulation: A handbook for teachers. London: Kogan Page, 1981.
- _____. Simulations and anxiety related to public speaking. Simulation & Game 17 (September 1986): 327-344.
- _____. Simulations in language teaching. Cambridge: Cambridge University Press, 1982.
- Jones, L. Eight simulations. Cambridge: Cambridge University Press, 1983.
- Joyce, B., and Weil, M. Models of teaching. 3rd. ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1986.
- Kaltsounis, T. Teaching social studies in the elementary school. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1979.
- Kayser, B. The development and initial testing of a simulation game for elementary school. Dissertation Abstracts International C 46 (September 1985): 585.
- Kemp, J.E. The instructional design process. New York: Harper & Row, 1985.
- Kerr, J.Y.K. Games and simulations in English language teaching. ELT Documents: The British Council (1977): 5.
- Klosek, S.M. The instructional management of classroom activities: A simulated teaching unit. Dissertation Abstracts International A 45 (December 1985): 1593-A.
- Lederman, L.C. Debriefing. Simulation & Games 15 (December 1984): 415-431.
- Lederman, L.C., and Ruben, B.D. Systematic assessment of communication games and simulations: An applied framework. Communication Education 33 (April 1984): 153-159.
- Lederman, L.C., and Stewart, L.P. The marble company: The design and implementation of a simulation board game. Simulation & Games 18 (March 1987): 57-81.

- Leisa, N. A general systems approach to the development, design and evaluation of a gaming-simulation as a communication technique for education about adolescent pregnancy. Dissertation Abstracts International A 48 (June 1988): 3056-A.
- Likert, R., and Likert, J.G. New ways of managing conflict. New York: McGraw-Hill, 1976.
- Linderman, S.M.H. Special education administration training simulator for general administrators. Dissertation Abstracts International A 48 (December 1987): 1398-A.
- Livingston, S.A., and Stoll, C.S. Simulation games: An introduction for the social studies teacher. New York: The Free Press, 1973.
- Long, C.P. A comparative evaluation of lecture and clinical simulation for teaching nursing students about the immediate care of the rape victim. Dissertation Abstracts International A 48 (May 1988): 2798-A.
- Mc Ginnis, J.M. The development and validation of a simulation in retail merchandising. Dissertation Abstracts International A 46 (February 1986): 2170-A.
- Miller, L.D. Critical elements in deciding to open or close schools: A micro computer simulation for training and planning in educational administration. Dissertation Abstracts International A 45 (May 1985): 3256-A.
- Moore, O.K., and Anderson, A.R. Some principles for the design of clarifying educational environments. In C.S.Greenblat, and R.D.Duke (eds.), Gaming-simulation: Rationale, design and applications, pp. 47-71. New York: Sage Publications, 1975.
- Naylor, T.H. Methodological considerations in simulating social administrative system. In H. Guetzkow, P. Kotter, and R.L. Schultz (eds.), Simulation in social and administrative science: Overviews

- and case-examples, pp. 647-672. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1972.
- Ndzinge, L.O. Concepts to consider in developing a microcomputer simulation model to promote understanding of linkages between the macroeconomy and agriculture in a developing country. Dissertation Abstracts International A 49 (October 1988): 700-A.
- Nesbitt, W.A. Simulation games for the social studies classroom. n.p., U.S.A.: Foreign Policy Association, 1971.
- Norris, D.R. External validity of business games. Simulation & Games 17 (December 1986): 447-459.
- Payne, J.A. Introduction to simulation. New York: McGraw Hill, 1988.
- Pollard, T.D. Reliability and validity of a model computerized simulation examination for nursing. Dissertation Abstracts International A 48 (May 1988): 2836-A.
- Pondy, L.R. Organizational conflict: Concepts and models. Administrative Science Quarterly 12 (September 1967): 296-320.
- Resmic, H. Electronic technology and rehabilitation: A computerized simulation game for youthful offenders. Simulation & Games 14 (December 1986): 460-466.
- Robbins, S.P. Organizational behavior. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1983.
- Robinson, J., and Thatcher, D. The game design workshop. In D. Craig, and A. Martin (eds.), Perspectives on gaming and simulation 11: Gaming and simulation for capability, pp. 17-24. Leicestershire, England: SAGSET, 1986.
- Rosenfeld, F.H. The educational effectiveness of simulation games: A synthesis of recent findings. In C.S. Greenblat, and R.D. Duke (eds.), Gaming - simulation: Rationale, design and application, pp.285-291. New York: Sage Publications, 1975.

- SAGSET. What are simulation and games ? Loughborough, England: SAGSET, 1987.
- Sanchez, G.L. Informal student groups at the Crown Middle School: A simulation exercise. Dissertation Abstracts International A 45 (February 1985): 3245-A.
- Schultz, R.L., and Sullivan, E.M. Developments in simulation in social and administrative science. In H. Guetzkow, P. Kotter, and R.L. Schultz (eds.), Simulation in social and administrative science: Overviews and case-examples, pp. 3-47. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1972.
- Shay, C. Simulations in the classroom: An appraisal. Educational Technology (November 1980): 26-31.
- Shirts, R.G. Notes on defining "Simulation". In C.S. Greenblat, and R.D. Duke (eds.), Gaming-simulation: Rationale, design, and applications, pp. 75-81. New York: Sage Publications, 1975.
- Shubik, M. The uses and methods of gaming. New York: Elsevier Scientific Publishing, 1975.
- Stonewater, J.K. A process model for simulation design. Audiovisual Instruction 23 (May 1978): 21-23.
- Tansey, R.J. A primer of simulation: Its methods, models and application in educational process. In R.J. Tansey (ed.), Education aspect of simulation, pp. 1-26. London: McGraw Hill, 1971.
- Tansey, R.J., and Unwin, D. Simulation and gaming in education. London: Methuen Education, 1969.
- Taylor, J. Instructional gaming procedures in planning education. In J. Megarry (ed.), Aspect of simulation and gaming, pp. 103-115. London: Kogan Page, 1977.
- Thatcher, D. Analysis of areas of knowledge/skill/practice in business education with their applicability to games and simulations. In A.

- Fitzsimons, and D. Thatcher (eds.), Perspectives on gaming and simulation 12: Games and simulations, pp. 14-18. Leicestershire, England: SAGSET, 1987.
- Thiagarajan, S., and Stolovitch, H.D. Instructional simulation games. Englewood Cliffs, NJ: Educational Technology Publication, 1979.
- Turner, S., and Weed, F. Conflict in organization. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1983.
- Twelker, P.A. Design simulation system. Educational Technology (October 1969): 64-70.
- Twelker, P.A., and Layden, K. A basic reference shelf on simulation and gaming. In D.W. Zuckerman, and R.E. Horn (eds.), The guide to simulations/games for education and training, pp. 125-146. Massachusetts: Information Resources, 1973.
- White, J.H. Collective bargaining in public education: A training simulating for TA5050/TA5051. Dissertation Abstracts International A 45 (February 1985): 2351-A.
- Wilcox, S.D. The instructionally effective school: A simulation game for use in training administrators. Dissertation Abstracts International A 46 (September 1985): 579-A.
- Woodruff, A.D. Basic concept of teaching. San Francisco: Chandler Publishing, 1961.
- Zachert, M.J.K. Simulation teaching of library administration. New York: R.R. Bowker, 1975.
- Zaltman, G. Simulation for learning: A case in consumer economics. In M. Inbar, and C. Stoll (eds.), Simulation and gaming in social science, pp. 125-146. New York: The Free Press, 1972.
- Zaros, W. The financial governance of a public school system: A board of school estimate simulation. Dissertation Abstracts International A 47 (May 1987): 3939-A.
-



ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเหตุการณ์สำคัญ

คำชี้แจง

ข้อมูลที่ต้องการจากท่าน คือ ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์จริงของท่าน ในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง เมื่อท่านมีความขัดแย้งกับครูในโรงเรียนของท่าน

ปัญหาความขัดแย้ง ในที่นี้ หมายถึง สถานการณ์ที่เกิดขึ้น เมื่อ

1. ครูใหญ่ และครูมาปฏิสัมพันธ์กัน
2. ทั้งครูใหญ่และครูรับรู้และ/หรือรู้สึกว่ามี ความแตกต่างกันในด้านความต้องการ ความคิดเห็น ความสนใจ ค่านิยม หรือเป้าหมาย
3. ทั้งครูใหญ่และครูเผชิญกับการกระทำในลักษณะที่เป็น การต่อต้านกัน ซึ่งอาจเป็นการรบกวน ยับยั้ง กีดกัน หรือขัดขวางการบรรลุเป้าหมายของอีกฝ่ายหนึ่ง
4. ทั้งครูใหญ่และครูยังไม่สามารถตัดสินใจหรือตกลงกันได้ (ก่อนทำการแก้ปัญหา)

หากสถานการณ์ใดมีลักษณะ ไม่ครบ 4 ประการนี้ ไม่ถือว่าเป็นปัญหาความขัดแย้ง

ในการตอบ ขอให้ท่านเขียนบรรยายสถานการณ์ความขัดแย้งที่เกิดขึ้น 4 เหตุการณ์ โดยแยกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สถานการณ์ที่แสดงถึงการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ได้ดี 2
 2. สถานการณ์ที่แสดงถึงการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ได้ไม่ดีเท่าที่ควร 2
- เหตุการณ์
- เหตุการณ์

ในแต่ละเหตุการณ์ ขอให้ท่านกล่าวถึงรายละเอียด 4 ประเด็น คือ

- ก. สภาพเหตุการณ์ปัญหาความขัดแย้ง
- ข. ความคิดของท่านก่อนทำการตัดสินใจแก้ปัญหาความขัดแย้ง
- ค. วิธีการที่ท่านได้ใช้ในการแก้ปัญหาความขัดแย้งนั้น
- ง. ผลที่ตามมาจากการแก้ปัญหาความขัดแย้งของท่าน

สภาพการณ์ปัญหาความขัดแย้งนี้ ครอบคลุมปัญหาความขัดแย้งทุกชนิดที่เกิดขึ้นระหว่างท่านกับครู เช่น เกี่ยวกับการเงิน การลาศึกษาต่อ การย้าย การพิจารณาความดีความชอบ การนิเทศ การสอน การประชุม เป็นต้น

ต่อไปนี้เป็นตัวอย่างในการเขียนบรรยายสภาพการณ์ปัญหาความขัดแย้ง

ตัวอย่างที่ 1 - 3 เป็นตัวอย่างสภาพการณ์ที่แสดงถึงการแก้ปัญหาความขัดแย้งได้ดี ส่วนตัวอย่างที่ 4 และ 5 เป็นตัวอย่างสภาพการณ์ที่แสดงถึงการแก้ปัญหาความขัดแย้งได้ไม่ดีเท่าที่ควร

ตัวอย่างสภาพการณ์ที่แสดงถึงการแก้ปัญหาความขัดแย้งได้ดี

ตัวอย่างที่ 1

ก. สภาพเหตุการณ์ปัญหาความขัดแย้ง

จากการจัดงานวันประถมศึกษาปีที่แล้ว โรงเรียนของเรามีกำไรประมาณ 7,000 บาท ซึ่งเงินจำนวนนี้ไม่ได้ลงในบัญชีการเงินของโรงเรียน เพราะต้องการนำมาใช้ในกรณีที่โรงเรียนมีกิจกรรมพิเศษ ซึ่งไม่สามารถนำเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรมาใช้ หรือในกรณีที่โรงเรียนมีงบประมาณไม่พอเพียง

เพื่อที่จะนำเงินจำนวนนี้มาใช้ประโยชน์ ผมจึงได้เสนอในที่ประชุมครูว่า ผมต้องการนำเงินจำนวนนี้ไปซื้อเครื่องกรองน้ำ เพื่อให้นักเรียนมีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม แต่ครูส่วนหนึ่งได้คัดค้านและบอกว่าพวกเขากำลังจะเสนอให้นำเงินจำนวนนี้ไปใช้เป็นค่าใช้จ่ายในการไปทัศนศึกษาโรงเรียนดีเด่นในจังหวัดที่อยู่ติดกัน

ข. ความคิดก่อนทำการแก้ปัญหาความขัดแย้ง

ผมเห็นว่า ครูกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่มีอิทธิพลในการดำเนินงานของโรงเรียนพอสมควร จึงไม่อยากจะทำให้สัมพันธ์ภาพกับผมเสียไป อีกทั้งเห็นว่า การซื้อเครื่องกรองน้ำนั้น

อาจไม่ต้องใช้เงินทั้ง 7,000 บาทก็ได้ คือ อาจซื้อเครื่องเล็ก ๆ ก็คงได้ เพราะโรงเรียน มีนักเรียนเพียง 100 กว่าคน

ค. วิธีการที่ใช้แก้ปัญหาความขัดแย้ง

ดังนั้น ผมจึง ได้ประนีประนอมในที่ประชุมว่า ขอแบ่งเงินเป็นสองส่วน โดยส่วน หนึ่งใช้ซื้อเครื่องกรองน้ำดื่มขนาดเล็ก ให้นักเรียนมีน้ำสะอาดดื่ม และอีกส่วนหนึ่งนำไปใช้เป็นค่า เช่าเหมารถในการเดินทางไปทัศนศึกษาโรงเรียนดีเด่น โดยได้ตกลงกันว่า หากต้องเสียค่าใช้จ่ายมากกว่านั้น ขอให้คณะกรรมการช่วยเสียสละเงินบางส่วนมาช่วย

ง. ผลที่ตามมาจากการแก้ปัญหาความขัดแย้ง

คณะกรรมการใหญ่เห็นพ้องด้วย พอใจในข้อสรุป เพราะได้รับเงินส่วนหนึ่งเป็นค่า ใช้จ่ายในสิ่งที่ตนเห็นว่าสมควร

ผมเองก็ไม่รู้สึกเสียหน้า เพราะข้อเสนอได้รับการยอมรับ และตอบสนองบางส่วน

ตัวอย่างที่ 2

ก. สภาพเหตุการณ์ปัญหาความขัดแย้ง

โรงเรียนของผมมี 6 ห้องเรียน และมีครูเพียง 6 คน ดังนั้น ครูทุกคนจึงมี ภาระการสอนหนักมาก ผมจึงได้ปรารภกับครูว่า ไม่อยากให้ใครย้ายออกไป หรือลาศึกษาต่อ เพราะจะทำให้โรงเรียนมีปัญหา แต่เมื่อเดือนเมษายนนี้ ครูในโรงเรียนของผมสอบเรียนต่อได้ 2 คน ครูทั้งคู่ได้ขอให้ผมช่วยลงความเห็น ว่า เห็นควรอนุญาตให้ลาศึกษาต่อได้

ข. ความคิดก่อนทำการแก้ปัญหาความขัดแย้ง

ผมมีความหนักใจในการตัดสินใจ เรื่องนี้มาก เพราะหากครูทั้ง 2 คนลาศึกษา ต่อ จะทำให้โรงเรียนมีครูไม่ครบชั้นทันที ซึ่งผมคงต้องรับผิดชอบในการสอนเพิ่มขึ้น คือต้องสอน เต็มวันอย่างแน่นอน แต่หากผมลงความเห็น ว่า ไม่ควรอนุญาต คนอื่น ๆ คงจะมองผมในด้านลบ

ในที่สุด ผมพิจารณาเห็นว่า เรื่องการศึกษาต่อนี้มีความสำคัญต่อครูมาก เพราะเป็นโอกาสในเรื่องความก้าวหน้าของเขา อีกทั้งผมยังต้องการให้ครูทั้งสองพอใจ และหวัง ในความร่วมมือจากพวกเขาในอนาคต นอกจากนี้ผมเองก็หวังที่จะให้ครูในโรงเรียนอื่น ๆ ได้เห็น ถึงความมีน้ำใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาของผมเอง ซึ่งคาดว่าจะจะเป็นประโยชน์ในภายหลั่ง

ค. วิธีการที่ใช้แก้ปัญหาความขัดแย้ง

ดังนั้น ผมจึง ได้บันทึกแสดงความเห็นต่อผู้มีอำนาจอนุญาตว่า เห็นควรอนุญาตให้ ครูทั้งสองลาศึกษาต่อได้

ง. ผลที่ตามมาจากการแก้ปัญหาความขัดแย้ง

ครูทั้งคู่ตั้งใจมากที่ผมได้ช่วยเหลือพวกเขา และทราบว่าครูหลายคนก็กล่าวถึงถึง ความมีน้ำใจของผม

ตัวอย่างที่ 3

ก. สภาพเหตุการณ์ปัญหาความขัดแย้ง

จากผลการประเมินคุณภาพการประณศศึกษาระดับประเทศ พบว่า สปจ. ของผม นั้น มีผลการเรียนในแทบทุกกลุ่มประสพการดีต่ำกว่าเกณฑ์ 50 % ดังนั้น ทาง สปจ. จึงได้จัดทำ โครงการเร่งรัดคุณภาพการประณศศึกษาขึ้น โดยกำหนดแนวปฏิบัติในการเร่งรัดคุณภาพ ๔ หลาย ประการ เช่น ครูจะต้องไม่มาทำงานสาย ทำบันทึกเตรียมการสอน และสอนตามบันทึก มี สื่อการเรียนการสอนมากพอ ให้สอนโดยเน้นกระบวนการ เป็นต้น

หลังจากที่ผม ได้แจ้งให้คณะครูในโรงเรียนทราบเพื่อปฏิบัติ มีครูกลุ่มหนึ่งไม่เห็น ด้วยกับแนวปฏิบัติดังกล่าว เพราะมองว่าเป็นการบีบบังคับกันเกินไป

ข. ความคิดก่อนทำการแก้ปัญหาความขัดแย้ง

ผมพิจารณาเห็นว่า เรื่องวิธีการในการเร่งรัดคุณภาพการประณศศึกษา นั้น จะ ต้องระดมความคิดจากบุคคลที่เกี่ยวข้องอันจะทำให้ได้แนวทางที่หลากหลาย และเห็นว่าหากให้คณะ ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวปฏิบัติแล้ว จะทำให้ได้ผลสรุปจากความต้องการของผู้เกี่ยวข้อง อีกทั้งยังเห็นว่าแนวปฏิบัติของ สปจ. นั้น มีลักษณะเป็นข้อเสนอแนะซึ่งสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้

ค. วิธีการที่ใช้แก้ปัญหาความขัดแย้ง

ดังนั้น ผมจึง ได้ทำการประชุมร่วมกับคณะครูในโรงเรียน เพื่อกำหนดวิธีการใน การเร่งรัดคุณภาพการศึกษาของ โรงเรียนขึ้นมาใหม่

ง. ผลที่ตามมาจากการแก้ปัญหาความขัดแย้ง

จากการประชุมร่วมกัน ทำให้ได้แนวปฏิบัติที่ครูและผมนิ่งพอใจ และคณะครูต่างก็ยินดีและเต็มใจในการปฏิบัติตามแนวทางที่ตนเองมีส่วนร่วมในการกำหนดขึ้นมา

ตัวอย่างสภาพการณ์ที่แสดงถึงการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ได้ไม่ดีเท่าที่ควร

ตัวอย่างที่ 4

ก. สภาพเหตุการณ์ปัญหาความขัดแย้ง

โรงเรียนของผมเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีนักเรียนประมาณ 350 คน ครู 20 คน เมื่อกลางปีที่แล้ว ผมสังเกตเห็นว่าหลังจากให้งานนักเรียนทำในห้องเรียนแล้ว มีครู ป.5-6 กลุ่มหนึ่ง มักนั่งจับกลุ่มคุยกัน ทั้ง ๆ ที่ก่อนหน้านั้น ผมได้ขอความร่วมมือให้ครูทุกคนอยู่ใกล้ชิดกับนักเรียนตลอดเวลา เพื่อให้คำปรึกษา ดูแล และควบคุมชั้นเรียน ซึ่งจะเป็นผลดีต่อห้องตนเองและไม่รบกวนห้องข้างเคียงด้วย

ข. ความคิดก่อนทำการแก้ปัญหาความขัดแย้ง

ผมไตร่ตรองดูแล้วเห็นว่า แทนจะไม่มีหนทางที่จะทำให้ครูทำตามความต้องการของผมได้ และมองว่า หากไปตอแยกับครูในเรื่องนี้อาจก่อให้เกิดปัญหามากกว่าจะได้ประโยชน์

ค. วิธีการที่ใช้แก้ปัญหาความขัดแย้ง

ในการแก้ปัญหาความขัดแย้งนี้ ผมเฉย ๆ ไม่พูดแสดงปฏิกิริยาใด ๆ ต่อเรื่องนี้

ง. ผลที่ตามมาจากการแก้ปัญหาความขัดแย้ง

ผลที่ตามมาก็คือ ครูกลุ่มนั้นยังคงจับกลุ่มพูดคุยกันเป็นปกติจนถึงปัจจุบัน

ตัวอย่างที่ 5

ก. สภาพเหตุการณ์ปัญหาความขัดแย้ง

โรงเรียนของผมเป็นโรงเรียนหนึ่งที่ได้เข้าร่วมในโครงการอาหารกลางวันตั้งแต่สมัยเริ่มแรก และโรงเรียนของผมเคยได้รับรางวัลโรงเรียนที่จัดโครงการอาหารกลางวันดีเด่นของจังหวัดอีกด้วย

ในการดำเนินงานทั้งหมด - ผม ได้มอบหมาย ให้ครูคนหนึ่ง เป็นผู้รับผิดชอบโครงการ

ตั้งแต่การวางแผน การจัดทำอาหาร รวมตลอดถึงการจัดทำบัญชีรับ-จ่ายของโครงการ

อยู่มาวันหนึ่ง ผมได้ตรวจพบว่า การจัดทำบัญชีรับ-จ่ายเงินของโครงการ ยังไม่ถูกต้องตามระเบียบกล่าวคือ ได้ทำการลงบัญชีการรับและจ่ายเงินของโครงการลงในสมุดบัญชีเงินสดสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ซึ่งไม่ตรงกับความเป็นจริงที่ได้มีการเบิกจ่ายเงินไปซื้อของและรับเงินค่าอาหารทุกวัน

ผมจึงได้บอกให้ครูที่รับผิดชอบโครงการให้ทราบถึงความผิดพลาดนี้ แต่ครูผู้นั้นได้ตอบว่า เขามีความเข้าใจในตัวระเบียบดี แต่การปฏิบัติตามระเบียบนั้นทำให้ต้องเสียเวลาโดยใช่เหตุ เพราะในแต่ละวันนอกจากเขาต้องมาจัดการเกี่ยวกับโครงการอาหารกลางวันแล้ว เขายังทำหน้าที่สอนอีกด้วย

ข. ความคิดก่อนทำการแก้ไขหาความขัดแย้ง

ผมเห็นว่าเรื่องการเงินนี้เป็นเรื่องสำคัญ ที่ต้องดำเนินการตามระเบียบปฏิบัติของทางราชการอย่างเคร่งครัด ซึ่งไม้อาจจะทำตามความสะดวกหรือตามความพึงพอใจของครูดังกล่าวได้

ค. วิธีการที่ใช้แก้ไขหาความขัดแย้ง

ดังนั้น ผมจึงได้สั่งให้ครูดังกล่าว จัดการทำบัญชีการเงินของโครงการให้ถูกต้องตามระเบียบ

ง. ผลที่ตามมาจากการแก้ไขหาความขัดแย้ง

ครูที่รับผิดชอบโครงการแสดงอาการที่ไม่พึงพอใจออกมาอย่างเห็นได้ชัด โดยได้บอกกับผมว่าเขาไม่มีเวลาพอที่จะทำงานนี้ จึงขอให้ผมจัดการให้ครูคนอื่นมารับผิดชอบในการจัดทำบัญชีนี้

จาก 5 ตัวอย่างข้างต้นสามารถจำแนกสถานการณ์ได้เป็น 4 ส่วน ดังนี้

ตัวอย่าง ที่	เหตุการณ์ ความขัดแย้ง	ความคิดก่อนตัดสินใจ แก้ปัญหาความขัดแย้ง	วิธีการ แก้ปัญหา	ผลที่เกิดขึ้น
1	ความคิดเห็นไม่ตรง กัน ในเรื่องการใช้ เงินรายได้พิเศษ ของโรงเรียน	<ul style="list-style-type: none"> - เป้าหมายของเราสำคัญ แต่ไม่สำคัญถึงขั้นที่จะต้อง ทำให้เสียสัมพันธภาพกับ ครู - ครูมีอำนาจพอพบกับเรา - เห็นว่ามีทางที่จะประนี ประนอมกันได้ 	ประนีประนอม	<ul style="list-style-type: none"> - ครูพอใจ - เราไม่เสียหน้า
2	ครูต้องการลาเพื่อ ศึกษาต่อ แต่ครูใหญ่ ไม่เห็นด้วย	<ul style="list-style-type: none"> - เรื่องนี้สำคัญต่อครูมากจึง ต้องการให้พอใจและหวัง ความร่วมมือในอนาคต - ต้องการให้สังคมยอมรับ ตัวเรา เพื่อประโยชน์ ภายหลัง 	ยินยอมตาม ความต้องการ ของครู	<ul style="list-style-type: none"> - ครูดีใจมาก - ครูที่อื่นชื่นชมใน ตัวเรา
3	ความเห็นไม่ตรงกัน ในเรื่องวิธีการเร่ง รัดคุณภาพฯ	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นเรื่องที่ต้องรับฟัง ความเห็นของครู - ต้องการได้ข้อมูลดีจาก ครู เพื่อประโยชน์ในการ ปฏิบัติงาน 	แก้ปัญหาโดย การร่วมมือกัน กับครู	ทุกคนพอใจในข้อ สรุป และเต็มใจ ยึดเป็นแนวปฏิบัติ

ตัวอย่าง ที่	เหตุการณ์ ความขัดแย้ง	ความคิดก่อนตัดสินใจ แก้ปัญหาความขัดแย้ง	วิธีการ แก้ปัญหา	ผลที่เกิดขึ้น
4	ครูไม่ปฏิบัติตามคำ ขอร้องของครูใหญ่	- ไม่อยากทำเรื่องเล็กให้ เป็นเรื่องใหญ่ - ขากที่จะทำได้ตาม ความต้องการของเรา	หลีกเลี่ยงไม่ จัดการกับปัญหา	ครูยังคงจับกลุ่มคุย กันเช่นเดิม
5	ครูไม่ยอมทำตาม ระเบียบที่ครูใหญ่ ให้ยึดถือปฏิบัติ	- เป็นเรื่องสำคัญเพราะ เกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติ ด้านการเงิน	ให้ครูจัดการให้ ถูกต้องตาม ระเบียบ (ใช้อำนาจ)	ครูไม่พอใจ

จาก 5 ตัวอย่างข้างต้น ท่านจะเห็นได้ว่า สถานการณ์เหล่านี้มีลักษณะร่วมกัน คือ

1. เป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง
2. เป็นเหตุการณ์ปัญหาความขัดแย้งระหว่างครูใหญ่กับครูในโรงเรียน ซึ่ง
เหตุการณ์ปัญหาความขัดแย้งนี้ มีคุณสมบัติครบ 4 ประการตามคำชี้แจงในหน้าแรก
3. ครูใหญ่ได้แก้ปัญหาความขัดแย้ง ซึ่งอาจจะ ได้ผลดี หรือ ไม่ได้ผลดีเท่าที่ควรก็ได้
4. ได้เขียนบรรยายเหตุการณ์อย่างละเอียด ชัดเจน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

* ขอให้ท่านเขียนบรรยายสภาพการณ์ปัญหาความขัดแย้งที่ท่านพบมากับตัวของตนเอง และท่านเห็นว่ามีความสำคัญ ลงในแบบสอบถามที่แนบมานี้

ในการเขียน ขอให้ท่านบรรยายสภาพการณ์จำนวน 4 เหตุการณ์ ซึ่งประกอบด้วย สภาพการณ์ที่แสดงถึงการแก้ปัญหาความขัดแย้งได้ดี และสภาพการณ์ที่แก้ปัญหาความขัดแย้งได้ไม่ดีเท่าที่ควร อย่างละ 2 เหตุการณ์ ทั้งนี้ ขอความกรุณาให้เขียนครบทั้ง 4 ประเด็น คือ สภาพเหตุการณ์ปัญหาความขัดแย้ง ความคิดของท่านก่อนทำการตัดสินใจแก้ปัญหา วิธีการที่ท่านใช้ในการแก้ปัญหา และผลที่ตามมาจากการแก้ปัญหาความขัดแย้งของท่าน

* ในการเขียน ท่านไม่ต้องใช้ชื่อจริงของโรงเรียน หรือชื่อจริงของบุคคลในเหตุการณ์

* การตอบแบบสอบถามนี้ถือเป็นเรื่องวิชาการ ไม่มีผลต่อส่วนบุคคล คำตอบของท่านจะนำไปใช้เพื่อการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

หลังจากท่านได้เขียนบรรยายสภาพการณ์การแก้ปัญหาความขัดแย้งเสร็จเรียบร้อยแล้ว ขอให้ท่านนำแบบสอบถาม (เฉพาะ 5 แห่งหลัง) ใส่ซอง และส่งไปยังผู้วิจัยทางไปรษณีย์ ภายในวันที่

ขอขอบคุณในความกรุณาของท่าน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถาม
สภาพการณ์การแก้ปัญหาความขัดแย้ง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ก. รายละเอียดเกี่ยวกับโรงเรียนของท่าน

1. ที่ตั้ง
 - () ในเขตเทศบาลหรือสุขาภิบาล
 - () นอกเขตเทศบาล และสุขาภิบาล
2. ขนาดโรงเรียน
 - () ขนาดเล็กมาก 60 คนลงมา
 - () ขนาดเล็ก 61 - 120 คน
 - () ขนาดกลาง 121 - 300 คน
 - () ขนาดใหญ่ 301 - 720 คน
 - () ขนาดใหญ่มาก มากกว่า 720 คน

ข. รายละเอียดเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ
 - () ชาย
 - () หญิง
2. วุฒิ
 - () ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - () ปริญญาตรี
 - () สูงกว่าปริญญาตรี
3. ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน
 - () ต่ำกว่า 5 ปี
 - () 5 - 10 ปี
 - () สูงกว่า 10 ปี
4. ตำแหน่งของท่าน
 - () ครูใหญ่
 - () อาจารย์ใหญ่
 - () ผู้อำนวยการโรงเรียน
5. อายุ.....ปี

ตอนที่ 2 สภาพการณ์ปัญหาความขัดแย้ง

สภาพการณ์ที่ 1.1 สภาพการณ์ที่แสดงถึงการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ได้ดี

ก. สภาพเหตุการณ์ปัญหาความขัดแย้ง (กรุณาตรวจสอบว่า "ปัญหาความขัดแย้ง" ที่ท่านจะเขียนมีคุณสมบัติครบทั้ง 4 ประการ ตามความหมายในหน้าแรกของคำชี้แจง)

ข. ความคิดก่อนทำการแก้ปัญหาความขัดแย้ง (เช่น ท่านได้คำนึงถึงความต้องการของท่าน ความจำเป็นของงาน หรือความสัมพันธ์กับครูอย่างไร)

ค. วิธีการที่ใช้แก้ปัญหาความขัดแย้ง (เช่น ประนีประนอม ยินยอม ใช้อำนาจ ร่วมแก้ปัญหา เลี่ยงปัญหา)

ง. ผลที่ตามมาจากการแก้ปัญหาความขัดแย้งนั้น

สถานการณ์ที่ 1.2 สถานการณ์ที่แสดงถึงการแก้ปัญหาความขัดแย้งได้ดี

<p>ก. <u>สภาพเหตุการณ์ปัญหาความขัดแย้ง</u> (กรุณาตรวจสอบว่า "ปัญหาความขัดแย้ง" ที่ท่านจะเขียนมีคุณสมบัติครบทั้ง 4 ประการ ตามความหมายในหน้าแรกของคำชี้แจง)</p>
<p>ข. <u>ความคิดก่อนทำการแก้ปัญหาความขัดแย้ง</u> (เช่น ท่านได้คำนึงถึงความต้องการของท่าน ความจำเป็นของงาน หรือความสัมพันธ์กับครู อย่างไร)</p>
<p>ค. <u>วิธีการที่ใช้แก้ปัญหาความขัดแย้ง</u> (เช่น ประนีประนอม ยินยอม ใช้อำนาจ ร่วมแก้ปัญหา เลี่ยงปัญหา)</p>
<p>ง. <u>ผลที่ตามมาจากการแก้ปัญหาความขัดแย้งนั้น</u></p>

สถานการณ์ที่ 2.1 สถานการณ์ที่แสดงถึงการแก้ปัญหาความขัดแย้งได้ไม่ดีเท่าที่ควร

<p>ก. <u>สภาพเหตุการณ์ปัญหาความขัดแย้ง</u> (กรุณาดูตรวจสอบว่า "ปัญหาความขัดแย้ง" ที่ท่านจะเขียนมีคุณสมบัติครบทั้ง 4 ประการ ตามความหมายในหน้าแรกของคำชี้แจง)</p>
<p>ข. <u>ความคิดก่อนทำการแก้ปัญหาความขัดแย้ง</u> (เช่น ท่านได้คำนึงถึงความต้องการของท่าน ความจำเป็นของงาน หรือความสัมพันธ์กับครูอย่างไร)</p>
<p>ค. <u>วิธีการที่ใช้แก้ปัญหาความขัดแย้ง</u> (เช่น ประนีประนอม ยินยอม ใช้อำนาจ ร่วมแก้ปัญหา เลี่ยงปัญหา)</p>
<p>ง. <u>ผลที่ตามมาจากการแก้ปัญหาความขัดแย้งนั้น</u></p>

สภาพการณ์ที่ 2.2 สภาพการณ์ที่แสดงถึงการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ได้ ไม่ เท่า ที่ ควร

<p>ก. <u>สภาพเหตุการณ์ปัญหาความขัดแย้ง</u> (กรุณาตรวจสอบว่า "ปัญหาความขัดแย้ง" ที่ท่านจะเขียนมีคุณสมบัติครบทั้ง 4 ประการ ตามความหมายในหน้าแรกของคำชี้แจง)</p>
<p>ข. <u>ความคิดก่อนทำการแก้ปัญหาความขัดแย้ง</u> (เช่น ท่านได้คำนึงถึงความต้องการของท่าน ความจำเป็นของงาน หรือความสัมพันธ์กับครูอย่างไร)</p>
<p>ค. <u>วิธีการที่ใช้แก้ปัญหาความขัดแย้ง</u> (เช่น ประนีประนอม ยินยอม ใช้อำนาจ ร่วมแก้ปัญหา เลี่ยงปัญหา)</p>
<p>ง. <u>ผลที่ตามมาจากการแก้ปัญหาความขัดแย้งนั้น</u></p>

แนวการสัมภาษณ์เพื่อประเมินสถานการณ์จำลอง

แนวปฏิบัติ หลังการทดลองเล่นสถานการณ์จำลองทุกครั้ง ผู้สอนทำการสัมภาษณ์ผู้เรียนตามคำถามต่อไปนี้

ก. การประเมินองค์ประกอบของสถานการณ์จำลอง

1. บทบาท

1.1 จำนวนบทบาทในสถานการณ์จำลอง ซึ่งมีผู้บริหารโรงเรียน 1 คน และครู 8 คนนั้น

() มีจำนวนเหมาะสมดีแล้ว

() มีจำนวนมากหรือน้อยเกินไป

ควรเพิ่มหรือตัดบทบาทต่อไปนี้.....

เพราะ.....

1.2 คำอธิบายของบทบาทต่าง ๆ และเป้าหมายของแต่ละบทบาท

() มีรายละเอียดเหมาะสมดีแล้ว

() มีรายละเอียดไม่เหมาะสม

ควรปรับปรุงดังนี้.....

.....

2. กติกา (ซึ่งประกอบด้วย ลำดับขั้นการเล่น วิธีการเล่น วิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับ และ ข้อมูลต่าง ๆ)

2.1 ผู้สอนได้อธิบายกติกา

() ชัดเจน สามารถเข้าใจได้ง่าย

() ยังไม่ชัดเจนพอเพียง

ควรปรับปรุงกติกาเกี่ยวกับ.....

.....

2.2 กติกาทั้งหมด

() มีความสัมพันธ์สอดคล้องกัน

() มีกติกาบางข้อที่ขัดแย้งกัน คือ กติกาที่ว่า.....

.....

3. สถานเหตุการณ์ (Scenario)

3.1 เนื้อหาของสถานการณ์

() มีรายละเอียดพอที่จะช่วยให้มีความรู้ความเข้าใจสถานทั่วไปของโรงเรียน

() มีรายละเอียดที่ไม่เหมาะสม

ควรเพิ่มเติม/ตัดรายละเอียดเกี่ยวกับ.....

.....

3.2 ส่วนภาษาที่ใช้

() เหมาะสม และชัดเจนดี

() ควรปรับปรุงดังนี้.....

.....

ข. การประเมินตัวสถานการณ์จำลอง

1. ความรู้สึก และความคิดเห็นทั่ว ๆ ไปต่อการเล่นสถานการณ์จำลองครั้งนี้

(เหมือนจริง/น่าเล่น/ไม่)

.....

.....

2. ท่านคิดว่าการเล่นที่สถานการณ์จำลองเปิดโอกาสให้เลือกตัดสินใจอย่างอิสระ สอดคล้องกับความเป็นจริงหรือไม่

() สอดคล้องทั้งหมด

() มีบางส่วนไม่สอดคล้อง คือ.....

เพราะ.....

3. ผลที่ตามมาจากการตัดสินใจแต่ละครั้ง เหมือนผลที่เกิดขึ้นในสถานการณ์จริงหรือไม่

เช่น ผู้บริหารโรงเรียนจะได้รับคะแนนผลการบรรลุเป้าหมายของตน และคะแนนความสัมพันธ์กับครูในระดับต่าง ๆ กัน เป็นต้น

() เหมือนกัน

() ไม่เหมือนกัน

เพราะ.....

4. ผลจากการเล่นโดยรวม และ โชคชะตาต่าง ๆ มีลักษณะเหมือนจริงหรือไม่

- () เหมือนกัน
() ไม่เหมือนกัน

เพราะ.....

5. สถานการณ์จำลองมีรายละเอียดต่าง ๆ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านเพียงใด

- () เหมาะสมดีแล้ว
() มีความยากหรือง่ายเกินไป

ในส่วนที่เกี่ยวกับ.....

6. ในการเล่นสถานการณ์จำลองเรื่องนี้ ท่าน

6.1 มีความสนุกสนานเพียงใด

- () มากที่สุด
() มาก
() ปานกลาง
() น้อย
() น้อยมาก

6.2 มีความน่าสนใจเพียงใด

- () มากที่สุด
() มาก
() ปานกลาง
() น้อย
() น้อยมาก

6.3 เมื่อท่านรับบทบาทเป็นผู้บริหารโรงเรียนท่านมีความรู้สึกเหมือนกับว่าเป็น "ผู้บริหารโรงเรียนจริง ๆ ที่กำลังเผชิญกับปัญหาความขัดแย้ง"

- () มากที่สุด
- () มาก
- () ปานกลาง
- () น้อย
- () น้อยมาก

6.4 เมื่อท่านรับบทบาทเป็นครู ท่านมีความรู้สึกเหมือนกับว่าเป็น "ครูจริง ๆ ที่กำลังมีความขัดแย้งกับผู้บริหารโรงเรียน"

- () มากที่สุด
- () มาก
- () ปานกลาง
- () น้อย
- () น้อยมาก

6.5 มีความยากง่ายในการเล่น เพียงใด

- () ยากมาก
- () ยาก
- () ยากปานกลาง
- () ง่าย
- () ง่ายมาก

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เข้าร่วมทดลอง ใช้สถานการณ์จำลอง

รายชื่อผู้เข้าร่วมทดลอง ใช้สถานการณ์จำลอง ครั้งที่ 1

ณ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วันที่ 27 เมษายน 2533 เวลา 9.00 - 12.00 น.

1. รศ.ดร.ทศนา แชนมณี
2. นายสุนทร ช่อทำดี
3. นายบุญทรง สังข์ทอง
4. นายเสนอ ภิมจิตรพงษ์
5. นายสมาน สำครจิต
6. นางสาวสุจิตรา ศรีนวล
7. นางสาวแก้วใจ จิเจริญ
8. นางนวลจิตต์ เขาวกีรตินงค์
9. นางศรีนธร วิทชะลิริพันธ์

รายชื่อผู้เข้าร่วม ให้คำแนะนำในการปรับปรุงสถานการณ์จำลอง

ณ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วันที่ 15 มิถุนายน 2533 เวลา 9.00 - 12.00 น.

1. รศ.ดร.ทศนา แชนมณี
2. นางสาวสุจิตรา ศรีนวล
3. นางสาวเรขา ทองคุ้ม
4. นางนวลจิตต์ เขาวกีรตินงค์
5. นางศรีนธร วิทชะลิริพันธ์
6. นายไสว พักขาว

รายชื่อผู้เข้าร่วมทดลองใช้สถานการณ์จำลอง ครั้งที่ 2

ณ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วันที่ 15 สิงหาคม 2533 เวลา 13.00 - 17.00 น.

1. รศ.ดร.ทศนา แชมมณี
2. นายพิทักษ์ นิลนพคุณ
3. นายทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์
4. นายสำราญ มีแจ้ง
5. นางนวลจิตต์ เข้าวีรติพงษ์
6. นางศรีนทร วิริยะสินธุ์
7. นางสาวอรุณี สัตย์ภาคีกุล

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายชื่อผู้เข้าร่วมทดลองใช้สถานการณ์จำลอง ครั้งที่ 3

ณ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วันที่ 20 กันยายน 2533 เวลา 9.00 - 12.00 น.

1. รศ.ดร.ทิตินา แชนมณี
2. นายปราโมทย์ จันทร์เรือง
3. นายสำราญ มีแจ่ม
4. นางชนาธิป พรกุล
5. นางศรินทร์ วิทยะสิรินันท์
6. นางวัฒนาพร ระงับทุกข์
7. นางสาวอรุณี สถิตย์ภาคีกุล
8. นางสาวเรขา ทองคุ้ม
9. นางสาวปัทมาวดี บุญสวัสดิ์
10. นางสาวศินี สุขวิวงศ์
11. นางสาวกัญญา ศิลารังษี
12. นางสาวเขาวภา พัทธ์กิจวัฒนา
13. นางสาวบุษบา โชคช่วยชู
14. นางสาวสนม กิจเจา
15. นางสาวจรรยา บุญประเสริฐ
16. นางสาวกาญจนา พลาขอสุวรรณ
17. นางมลวัลย์ สุขประเสริฐ
18. นางสมใจ กล้าหาญ
19. นางสุภาวดี ลาสนธิ
20. นายบำรุง ไหม่สงเนิน
21. นายสุระ สนั่นเสียง

รายชื่อผู้เข้าร่วมทดลองใช้สถานการณ์จำลอง ครั้งที่ 4
ณ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี
วันที่ 3 ตุลาคม 2533 เวลา 13.30 - 17.00 น.

- | | |
|-------------------------------|--|
| 1. นางสาวอาภา คล้ามณี | ผู้บริหารโรงเรียนวัดเกาะ (ไววรวิทย์) |
| 2. นายอำนาจ มิ่งสำแดง | ผู้บริหารโรงเรียนวัดคงคาราม |
| 3. นายสมนึก เทพรส | ผู้บริหารโรงเรียนวัดศรีอารีย์ |
| 4. นายสุวัติ คำอาจ | ผู้บริหารโรงเรียนวัดบ้านสิงห์ |
| 5. นายโกมินทร์ อำมฤต โชคอำนวย | ผู้บริหารโรงเรียนวัดบางลาน |
| 6. นายสุภัทร พัฒนลาภ | ผู้บริหารโรงเรียนวัดเจ็ดเสมียน |
| 7. นายบุญสม ส้มลิบ | ผู้บริหารโรงเรียนบ้านเกาะโพธิ์งาม |
| 8. นายยิ่ง แก้วมณี | ผู้บริหารโรงเรียนวัดบางกะโดด |
| 9. นายประทีป สว่างวัฒนาเศรษฐ์ | ผู้บริหารโรงเรียนบ้านหาดสำราญ |
| 10. นายสายันต์ เจริญจิระพร | ผู้บริหารโรงเรียนวัดมณีโชติ |
| 11. นายนิพนธ์ อินทวัฒน์ | ผู้บริหารโรงเรียนวัดจอมปราสาท |
| 12. นายวีระ ทองเกิด | ผู้บริหารโรงเรียนบ้านพลึง (กรป.กลาง อุปลักษณ์) |
| 13. นายหงวน พัฒน์ชัย | ผู้บริหารโรงเรียนวัดโบสถ์ |
| 14. นายพิทักษ์ อุณยเกียรติ | ผู้บริหารโรงเรียนวัดท่ามะขาม |
| 15. นายสมบัติ ศรีวิวัฒน์ | ผู้บริหารโรงเรียนวัดดอนเกาะเบื้อง |
| 16. นายถนัดกิจ บรรพตสุวรรณ | ผู้บริหารโรงเรียนบ้านเขาแหลม |
| 17. นายทวน ธรรมจง | ผู้บริหารโรงเรียนวัดหุบมะกล่ำ |
| 18. นายกฤษณ์ เกิดลอย | ผู้บริหารโรงเรียนวัดบ้านม่วง |
| 19. นายชัยพร แสงมณีเดช | ผู้บริหารโรงเรียนวัดเขางาม |
| 20. นายเผด็จ ศรีอรุณ | ผู้บริหารโรงเรียนวัดสนามชัย |
| 21. นายปิ่น จันทร์นาค | ผู้บริหารโรงเรียนสำนักสงฆ์เขาพระ |
| 22. นายประสงค์ น้อยหนู | ผู้บริหารโรงเรียนวัดเขาชะงุ้ม |
| 23. นายเทวินทร์ โตเต็ม | ผู้บริหารโรงเรียนวัดศิบบอน |
| 24. นายวุฒิ ภมร | ผู้บริหารโรงเรียนบ้านหนองกระทุ่ม |

รายชื่อผู้เข้าร่วมทดลองใช้สถานการณ์จำลอง เพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้น
ณ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอกระเป๋ จังหวัดกระบี่
วันที่ 12 ตุลาคม 2533 เวลา 9.00 - 12.00 น.

- | | |
|---------------------------|---|
| 1. นายประมวล เบ็ดเสวีจ | ผู้บริหารโรงเรียนบ้านดั่งชัน |
| 2. นายอรพันธ์ ไกรเลิศ | ผู้บริหารโรงเรียนบ้านเขาคราม |
| 3. นายสัญญา อุดมตรีภักย์ | ผู้บริหารโรงเรียนบ้านหนองจิก |
| 4. นายประเสริฐ คงช่วย | ผู้บริหารโรงเรียนบ้านบกห้อง |
| 5. นายสมพร จิตรเกิด | ผู้บริหารโรงเรียนบ้านคลองใหญ่ |
| 6. นายเกษม ธรรมวิสุทธิ์ | ผู้บริหารโรงเรียนบ้านในช่องมิตรภาพที่ 123 |
| 7. นายแดง เพชรแสง | ผู้บริหารโรงเรียนบ้านเกาะกลาง |
| 8. นายอุดม เจียวก๊ก | ผู้บริหารโรงเรียนบ้านนาออก |
| 9. นายวิทยา ใสไทย | ผู้บริหารโรงเรียนบ้านบางขนุน |
| 10. นายมัญญ ไชยสุข | ผู้บริหารโรงเรียนบ้านทุ่งต้นไม้ |
| 11. นายเจริญ ช่วยเกิด | ผู้บริหารโรงเรียนวัดธรรมมาวุธสาราราม |
| 12. นายสมหมาย หมวดคงทอง | ผู้บริหารโรงเรียนบ้านคลองกำ |
| 13. นายสุทัศน์ เทนเกลี้ยง | ผู้บริหารโรงเรียนบ้านนางวง |
| 14. นายสุวีร์ มงคลการุณี | ผู้บริหารโรงเรียนบ้านแหลมโพธิ์ |
| 15. นายมนัส เกกนิยะ | ผู้บริหารโรงเรียนบ้านหว่างคลอง |
| 16. นายประดิษฐ์ อ่อนหวาน | ผู้บริหารโรงเรียนบ้านอ่าวน้ำเมา |
| 17. นายจรรยา ชุนเพชร | ผู้บริหารโรงเรียนอนุตรกิจ |
| 18. นายปกครอง เกิดสุข | ผู้บริหารโรงเรียนบ้านเขาตั้ง |
| 19. นายสมศักดิ์ เจือกวัน | ผู้บริหารโรงเรียนบ้านเขาเทียมป่า |
| 20. นายสุพิช ก่อแก้ว | ผู้บริหารโรงเรียนบ้านแหลมตง |
| 21. นางจารุณี งานประดิษฐ์ | ผู้บริหารโรงเรียนบ้านนาออก (แทน) |

ภาคผนวก ค

ตัวอย่างวัสดุอุปกรณ์ของสถานการณ์จำลองฉบับร่าง

เหตุการณ์ปัญหาความขัดแย้งที่นำเสนอในสถานการณ์จำลองนี้ มี 14 เหตุการณ์ ดังนี้

- กรณีที่ 1 ครูใหญ่ต้องการเข้าสั่งเกิดการสอน แต่ครูไม่ต้องการ
- กรณีที่ 2 ครูใหญ่ต้องการให้ครูช่วยจัดงานลอยกระทงของหมู่บ้าน แต่ครูไม่ร่วมมือ
- กรณีที่ 3 ครูใหญ่ต้องการให้ครูสอนซ่อมเสริมตอนเย็น แต่ครูไม่ต้องการสอน
- กรณีที่ 4 ครูใหญ่ต้องการให้ครูช่วยซื้อบัตรการกุศล แต่ครูไม่ต้องการซื้อ
- กรณีที่ 5 ครูใหญ่ต้องการให้ครูช่วยนักเรียนจัดกิจกรรมหน้าเสาธง แต่ครูไม่ร่วมมือ
- กรณีที่ 6 ครูใหญ่ต้องการให้ครูปรับปรุงการจัดห้องเรียน แต่ครูไม่ต้องการปรับปรุง
- กรณีที่ 7 ครูใหญ่ไม่ต้องการให้ครูออกไปทำธุระส่วนตัวนอกโรงเรียน แต่ครูไม่เชื่อฟัง
- กรณีที่ 8 ครูใหญ่ต้องการให้ครูอยู่กับนักเรียนในห้อง แต่ครูมาจับกลุ่มคุยกับนอกห้องเรียน
- กรณีที่ 9 ครูใหญ่ต้องการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่การเงิน แต่ไม่มีครูคนใดต้องการทำงานนี้
- กรณีที่ 10 ครูใหญ่ต้องการให้ครูมาสอนทันเวลา แต่ครูมาสายบ่อยครั้ง
- กรณีที่ 11 ครูใหญ่ต้องการให้ครูทำบันทึกการสอน แต่ครูไม่ต้องการทำ
- กรณีที่ 12 ครูใหญ่ต้องการให้ครูเปลี่ยนแปลงชั้นเรียนที่สอน แต่ครูไม่ยอมเปลี่ยน
- กรณีที่ 13 ครูใหญ่ต้องการนำเงินรายได้นิเทศไปซื้อเครื่องตัดหญ้า แต่ครูไม่เห็นด้วย
- กรณีที่ 14 ครูใหญ่ต้องการให้ 2 ชั้นกับครูคนหนึ่ง แต่ครูส่วนหนึ่งไม่เห็นด้วย

กรณีที่ 1 - 6 นำเสนอโดยใช้บัตรเหตุการณ์

กรณีที่ 7 - 12 นำเสนอโดยใช้ภาพพลิกแสดงเหตุการณ์

กรณีที่ 13 - 14 นำเสนอโดยใช้การแสดงบทบาทสมมติ

บัตรเหตุการณ์: กรณีที่ 5 ปัญหาการจัดกิจกรรมหน้าเสาธง

กรณีที่ 5

ในการจัดกิจกรรมหน้าเสาธงในตอนเช้า ท่านได้ให้นักเรียนจัดกันเอง และให้ครูคอยช่วยเหลือแนะนำ ในกรณีที่นักเรียนไม่อาจตัดสินใจได้เอง แต่คณะครูไม่ให้ความร่วมมือ กล่าวคือ คณะครูมักปล่อยให้ นักเรียนดำเนินการเอง โดยครูไม่ลงไปช่วยดูแล
 ในฐานะที่ท่านเป็นผู้บริหารโรงเรียน ท่านจะแก้ปัญหาได้อย่างไร

โปรแกรมการแก้ปัญหา กรณีที่ 5

โปรแกรม ก ท่านไม่อยากขัดใจกับครู จึงเฉย ๆ กับเรื่องนี้

โปรแกรม ข ท่านเห็นว่าการจัดกิจกรรมโดยไม่มีครูอยู่ด้วยนั้น อาจเกิดผลเสียมากกว่าผลดี ดังนั้น ท่านจึงออกคำสั่งให้ครูทุกคนอยู่กับนักเรียนในขณะจัดกิจกรรมหน้าเสาธง

โปรแกรม ค ท่านอยากให้นักเรียนจัดกิจกรรมได้ดี และไม่อยากให้ครูมีความลำบากใจมากนัก ดังนั้น ท่านจึงให้ครูเวรอยู่กับนักเรียน ส่วนครูคนอื่นนั้นท่านมิได้บังคับ

โปรแกรม ง ท่านเรียกครูทุกคนประชุม เพื่อหาวิธีการที่เหมาะสม

โปรแกรม จ ท่านให้คณะกรรมการนักเรียนตกลงกันว่า นักเรียนจะจัดกิจกรรมหน้าเสาธงกันเองหรือต้องการให้ครูคอยดูแลช่วยเหลือ

ภาพพลิก



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ข้าเห็นสร้อยทำ
แต่ฉันคิดทั้งปี...

ทำยังกะเด็ก
ฝึกสอน...

เฮ้ย! เขาเรียกว่า
ไม่มีเทคนิค...

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาพลึกลับ: กรณีที่ 11 ปัญหาการทำบันทึกการสอน

โปรแกรมการแก้ปัญหา กรณีที่ 11

- โปรแกรม ก ท่านแจ้งในที่ประชุมครูว่า การทำบันทึกการสอนเป็นงานนโยบายที่จะ
ต้องทำ จึงขอให้ครูทุกคนช่วยกันคิดหาวิธีดำเนินการที่ดี
- โปรแกรม ข ท่านเห็นว่า การรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับครูเป็นสิ่งสำคัญ ในเมื่อครูไม่
ต้องการทำบันทึกการสอน ท่านจึงไม่ว่าอะไร
- โปรแกรม ค ท่านเห็นว่า การทำบันทึกการสอนเป็นเรื่องที่สำคัญมาก ดังนั้นจึงเร่งรัด
ให้ครูทุกคนทำให้เรียบร้อย
- โปรแกรม ง ท่านรู้ว่าครูไม่ต้องการทำบันทึกการสอนเพราะต้องใช้สมองและเวลา
มาก แต่ท่านยังเห็นความสำคัญของบันทึกการสอน ดังนั้น ท่านจึงให้ครู
ทำบันทึกการสอนอย่างสั้น ๆ ให้พอรู้ว่าจะสอนอะไร อย่างไรเท่านั้น
- โปรแกรม จ ท่านไม่ต้องการมีปัญหาเกี่ยวกับครูในเรื่องนี้ จึงมอบหมายให้ผู้ช่วยหรือครูวิชา
การเป็นผู้แก้ปัญหาแทน

บัตรบทบาท: กรณีที่ 13 การใช้เงินรายไดพิเศษ

บัตรบทบาท

ครูใหญ่

ท่านเป็นครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาแห่งหนึ่ง ในวันที่ให้ท่านดำเนินการประชุมครู
วาระสำคัญ คือ การจัดการกับเงินกำไรที่ได้จากการจัดงานวันเด็ก จำนวน 9,500 บาท

ในตอนเริ่มประชุม ให้ท่านแจ้งกับที่ประชุมว่าท่านต้องการนำเงินนี้ไปซื้อเครื่องตัดหญ้า
ราคา 8,000 บาท ส่วนที่เหลือจะเก็บไว้ใช้ในกรณีฉุกเฉินจากนั้นให้ท่านขอความเห็นจากคณะครู
หากมีครูไม่เห็นด้วย ให้ท่านหาทางยุติข้อขัดแย้งให้ได้

บัตรบทบาทครูคนที่ 1

ท่านเป็นครูใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษาแห่งหนึ่ง ในวันนี้ครูใหญ่ได้เรียกครูในโรงเรียนมาประชุมเพื่อตกลงเกี่ยวกับการนำเงินกำไรจากการจัดงานวันเด็ก จำนวน 9,500 บาท มาใช้

ท่านต้องการให้นำเงินทั้งหมดมาไว้เป็นเงินทุนของกลางให้ครูในโรงเรียนใช้ในอัตราดอกเบี้ยต่ำ ดังนั้น ท่านจึงหาทางพูดชักชวนให้ครูใหญ่และเพื่อนครูเห็นด้วยกับแนวคิดของท่าน

บัตรบทบาทครูคนที่ 2

ท่านเป็นครูใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษาแห่งหนึ่ง วันนี้ครูใหญ่ได้เรียกครูในโรงเรียนมาประชุมเพื่อตกลงเกี่ยวกับการนำเงินกำไรจากการจัดงานวันเด็ก จำนวน 9,500 บาท มาใช้

ท่านต้องการให้นำเงินจำนวนนั้นมาใช้เป็นค่าใช้จ่ายในการนำครูไปทัศนศึกษาโรงเรียนดีเด่นในจังหวัดที่อยู่ติดกัน ดังนั้น ท่านจึงหาทางพูดชักชวนให้ครูใหญ่และเพื่อนครูเห็นด้วยกับท่าน

ในการประชุม หากท่านเห็นว่าข้อเสนอของผู้อื่นดีกว่า ท่านอาจเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นได้ในภายหลัง

บัตรบทบาทครูคนที่ 3

ท่านเป็นครูใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษาแห่งหนึ่ง วันนี้ครูใหญ่ได้เรียกครูในโรงเรียนมาประชุมเพื่อตกลงเกี่ยวกับการนำเงินกำไรจากการจัดงานวันเด็ก จำนวน 9,500 บาท มาใช้

ให้ท่านคิดว่าควรนำเงินจำนวนนี้ไปซื้อเครื่องกรองน้ำให้นักเรียนน้ำสะอาดดื่ม และพยายามพูดชักจูงให้ครูใหญ่และเพื่อนครูเห็นด้วยกับความคิดของท่าน

บัตรบทบาทครูคนที่ 4

ท่านเป็นครูใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษาแห่งหนึ่ง วันนี้ครูใหญ่ได้เรียกครูในโรงเรียนมาประชุมเพื่อตกลงเกี่ยวกับการนำเงินกำไรจากการจัดงานวันเด็ก จำนวน 9,500 บาท มาใช้

ท่านไม่ได้คิดมาก่อนว่าจะเอาเงินนี้ไปทำอะไร ดังนั้น ในการประชุม หากท่านเห็นด้วยกับแนวคิดของใคร ท่านอาจให้การสนับสนุนได้

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผลการตัดสินใจเลือกโปรแกรมการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่มีต่อคะแนนผลงาน

กรณีที่	โปรแกรม				
	ก	ข	ค	ง	จ
1	8	-	4	8	-
2	8	-	8	4	-
3	-	8	4	8	-
4	-	8	4	8	-
5	-	8	4	8	-
6	-	4	-	8	8
7	8	-	-	8	4
8	8	-	8	4	ไม่มี
9	8	4	-	8	-
10	-	8	4	8	ไม่มี
11	8	-	8	4	-
12	8	-	8	4	-

การพิจารณาให้คะแนนผลงานจากการแสดงบทบาทสมมติ

ดำเนินการโดยพิจารณาครูใหญ่ เลือกใช้วิธีแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบใด

ถ้าใช้แบบบังคับหรือใช้อำนาจ ให้ 8 คะแนน

ถ้าใช้แบบร่วมกันแก้ปัญหากับครู ให้ 8 คะแนน

ถ้าใช้แบบประนีประนอม ให้ 4 คะแนน

ถ้าใช้แบบเลี่ยงปัญหาหรือแบบยอม

ตามความต้องการของครู ให้ 0 คะแนน

บัตรชี้คะแนน

<p>ท่านได้จัดการกับงานทุกอย่างที่ สปอ. ขอความร่วมมือมาเสร็จเรียบร้อยด้วยดี ทน.ปอ. จึงได้กล่าวชมเชยท่านในวันประชุมประจำเดือน ท่านได้คะแนนงานอีก 8 คะแนน</p>	<p>ศน.อ.พบว่า บัญชีรับ จ่ายเงิน โครงการอาหารกลางวันไม่ถูกต้องตรง ตามสภาพจริง คือ ที่จริงได้รับ จ่ายกัน ทุกวัน แต่ได้ลงบัญชี เดือนละ 2 ครั้ง ครึ่งละเท่ากัน ซึ่งเป็นไปไม่ได้ ท่านเสียคะแนนงาน 8 คะแนน</p>
<p>ทน.ปอ.มาเยี่ยมโรงเรียน ท่านจึงให้ครู ผู้หญิงไปจัดเตรียมอาหารมาเลี้ยง คณะครูไม่ พอใจ เพราะต้องทิ้งนักเรียนไว้ในห้องเรียน ท่านเสียคะแนนดวงใจไปอีก 4 คะแนน</p>	<p>ศน.อ.มานิเทศโรงเรียน ปรากฏ ว่าท่านไม่อยู่ ครูบอกว่าท่านไปราชการ สปอ.3 วันแล้ว แต่ ศน.อ.บอกว่าไม่เคย พบท่านที่ สปอ. เลย ท่านเสียคะแนนงานและคะแนน ดวงใจอย่างละ 4 คะแนน</p>
<p>โรงเรียนของท่านได้รับการคัดเลือกให้ เป็นโรงเรียนที่จัดกิจกรรมประชาธิปไตยดีเด่น ระดับจังหวัด ท่านได้คะแนนงานเพิ่มอีก 8 คะแนน</p>	<p>ท่านไปซื้อวัสดุ อุปกรณ์ที่ในเมือง ขณะชนของกลับโรงเรียนเกิดฝนตกหนัก ทำให้เสียการสอนประเภทที่ทำด้วยกระดาษ เสียหายใช้การไม่ได้ ท่านต้องเสียคะแนนงาน 4 คะแนน</p>
<p>ศน.อ.มานิเทศ พบว่าครูในโรงเรียน ของท่านเตรียมการสอนอย่างดี ป.01 ป.02 ป.03 เรียบร้อย ถูกต้อง ท่านได้คะแนนงานอีก 8 คะแนน</p>	<p>ในการประชุมกรรมการกลุ่ม โรงเรียน เรื่อง 2 ชั้น ท่านสามารถชักนำ ให้คณะกรรมการเห็นชอบ ให้ครูโรงเรียน ของท่านได้ 2 ชั้น เพิ่มขึ้นอีก 1 คน ครูใน โรงเรียนพอใจท่านมาก ท่านได้คะแนนดวงใจอีก 8 คะแนน</p>

<p>ผอ. ปจ. มาเยี่ยมโรงเรียนของท่านในตอนเช้าเมื่อถึงเวลาเช้าเรียนปรากฏว่ามีครูยังไม่มา 3 คน เมื่อ ผอ. ปจ. ถามหา ท่านได้ชี้แจงปกป้องหาเหตุผลแก้ตัวให้ครูที่ยังไม่มา</p>	<p>จากการที่ท่านเร่งรัดคุณภาพให้ครูสอนอย่างเต็มที่ ทำให้ผลการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นมาก แต่ครูในโรงเรียนพากันบ่นที่ต้องทำงานหนัก</p> <p>ท่านจึงได้คะแนนงาน 8 คะแนน และเสียคะแนนดวงใจไป 4 คะแนน</p>
<p>มีหนังสือจาก สปอ. แจ้งมาว่าครูในโรงเรียนของท่านได้ย้าย ครูเข้าใจว่าท่านได้ช่วยเหลือติดตามให้จน ออกค. อนุมัติ ครูในโรงเรียนซึ่งในน้ำใจของท่าน</p> <p>ท่านจึงได้คะแนนดวงใจอีก 8 คะแนน</p>	<p>ชาวบ้านมาฟ้องท่านว่าครู ป. 1 ตีลูกของเขารุนแรงเกินไป ท่านรับปากชาวบ้านว่าจะมาจัดการกับครู เมื่อครูรู้เข้าจึงไม่พอใจ</p> <p>ท่านต้องเสียคะแนนดวงใจ 8 คะแนน</p>
<p>คณะกรรมการกลุ่มฯ มาประเมินโรงเรียนของท่านพบว่า จะต้องปรับปรุงอีกหลายด้าน เช่น สภาห้องเรียน บริเวณโรงเรียน การจัดเก็บพัสดุ</p> <p>ท่านต้องเสียคะแนนงาน 8 คะแนน</p>	<p>คณะกรรมการศึกษาได้ชักชวนชาวบ้านมาช่วยสร้างรั้วให้โรงเรียน</p> <p>ท่านได้คะแนนงานเพิ่มอีก 8 คะแนน</p>
<p>ครูโรงเรียนใกล้เคียงมาบอกกับครูในโรงเรียนของท่านว่าท่านเอาเรื่องส่วนตัวของครูในโรงเรียนไปพูดนินทาในที่ประชุมกลุ่มโรงเรียน</p> <p>ท่านต้องเสียคะแนนดวงใจอีก 8 คะแนน ครูพอใจท่านมาก</p> <p>ท่านจึงได้คะแนนดวงใจอีก 8 คะแนน</p>	<p>คน. อ. บอกกับครูในโรงเรียนของท่านว่า ท่านได้พูดที่ สปอ. ว่าครูในโรงเรียนของท่านตั้งใจทำงานดีทุกคน ครูจึงแอบพอใจท่านเงียบ ๆ</p> <p>ท่านจึงได้คะแนนดวงใจอีก 8 คะแนน</p>

แผ่นบันทึกคะแนน

ครูใหญ่คนที่.....

การตัดสินใจ	ผลจากการตัดสินใจ				
	ดวงใจที่ได้รับ				คะแนนผลงานที่ได้รับ
	สีดำ	สีเหลือง	สีแดง	คะแนน	
ครั้งที่ 1					
ครั้งที่ 2					
ครั้งที่ 3					
รวม					
โชคชะตา					
รวมทั้งหมด					

ความหมาย

ดวงใจ

สีดำ แสดงว่า ครูไม่พอใจท่าน
 สีเหลือง แสดงว่า ครูมีความพอใจท่านปานกลาง
 สีแดง แสดงว่า ครูมีความพอใจท่านมาก

คะแนนรวม

มากกว่า 18 แสดงว่า อยู่ในระดับมาก
 7 - 18 แสดงว่า อยู่ในระดับปานกลาง
 น้อยกว่า 7 แสดงว่า อยู่ในระดับต่ำมาก

ผลงาน (การบรรลุตามความต้องการของท่าน)

0 แสดงว่า ผลงานท่านแย่มาก
 ไม่บรรลุตามความต้องการ
 4 แสดงว่า งานได้ผลปานกลาง
 บรรลุเป้าหมายระดับปานกลาง
 8 แสดงว่า งานได้ผลดีมาก
 บรรลุตามเป้าหมายเต็มที่

ภาคผนวก ง

รายละเอียดของสถานการณ์จำลอง

เรื่อง การแก้ปัญหาความขัดแย้งในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา

ชุดอุปกรณ์ของสถานการณ์จำลอง เรื่องการแก้ปัญหาความขัดแย้งในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. คู่มือการใช้สถานการณ์จำลอง
2. วัตถุประสงค์เกี่ยวกับสภาพโรงเรียน และสภาพปัญหาความขัดแย้ง
3. บัตรความประสงค์
4. บัตรบทบาท
5. อุปกรณ์แสดงข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งมี ดาว และดวงใจสีต่าง
6. บัตรเสียงไซด
7. แผ่นบันทึกคะแนน
8. ฉลากชื่อครู และอาจารย์ใหญ่
9. เครื่องมือวัดผลการเรียนรู้

รายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบมีดังต่อไปนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คู่มือการใช้

สถานการณ์จำลอง



เรื่อง

การแก้ปัญหาความขัดแย้ง

ในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คำนำ

ในการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนไม่อาจหลีกเลี่ยงปัญหาความขัดแย้งได้ ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง การพัฒนาความรู้ความสามารถในเรื่องนี้แก่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถดำเนินการได้ โดยหลายวิธีการ เช่น การบรรยาย การให้ศึกษากรณีตัวอย่าง การอภิปรายกลุ่ม เป็นต้น อย่างไรก็ตามเมื่อนพิจารณาถึงธรรมชาติของเนื้อหา เรื่องการแก้ปัญหาความขัดแย้งแล้ว พบว่าวิธีการสอนที่น่าจะมีความเหมาะสมกว่าวิธีการอื่น ๆ คือ การใช้สถานการณ์จำลอง ทั้งนี้เพราะสถานการณ์จำลองสามารถช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้สภาพจริงในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ได้ฝึกฝนแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่เหมือนจริง จะได้ไม่ต้องไปลองผิดลองถูกเมื่อพบสถานการณ์จริง อันจะทำให้ผู้เรียนสามารถเผชิญกับปัญหาความขัดแย้งได้ดี และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ข้าพเจ้าจึงได้พัฒนาสถานการณ์จำลอง เรื่องการแก้ปัญหาความขัดแย้งในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขึ้นมา โดยหวังที่จะให้สถานการณ์จำลองนี้ เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

การพัฒนาสถานการณ์จำลองนี้สามารถสำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากการให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิดของ รองศาสตราจารย์ ดร.พิศนา แชมมณี และการช่วยเหลืออย่างจริงจังของนิสิตปริญญาโทชั้นบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จึงขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้

ชัยพฤกษ์ เสรีรักษ์

ศูนย์วิทยุโทรทัศน์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คำชี้แจง

ในการนำสถานการณ์จำลอง เรื่อง การแก้ปัญหาความขัดแย้งในการบริหารโรงเรียน
ประถมศึกษาไปใช้ ควรดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ทำความเข้าใจสถานการณ์จำลอง
 - 1.1 ศึกษาภาพรวมของสถานการณ์จำลอง
 - 1.2 ศึกษาวัตถุประสงค์ของสถานการณ์จำลอง
 - 1.3 ศึกษาขั้นตอนการใช้สถานการณ์จำลอง
 - 1.4 ศึกษารายละเอียดของวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ
2. การใช้สถานการณ์จำลอง
 - 2.1 การเตรียมการ
 - 2.2 การแนะนำสถานการณ์จำลอง
 - 2.3 การเล่นสถานการณ์จำลอง
 - 2.4 การอภิปรายสรุป
 - 2.5 การวัดและประเมินผลผู้เรียน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาพรวมของสถานการณ์จำลอง

ชื่อสถานการณ์จำลอง	การแก้ปัญหาความขัดแย้งในการบริหารโรงเรียน ประถมศึกษา
ผู้เรียน	ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำนวนประมาณ 18-36 คน
ผู้สอน	1 คน ผู้ช่วย 1 คน
เวลาที่ใช้สอน	ประมาณ 2-3 ชั่วโมง
อุปกรณ์ที่ต้องจัดเตรียม เป็นพิเศษ	1. เครื่องเล่นวีดิทัศน์ และ โทรทัศน์ 2. เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ และ/หรือกระดานดำ 3. โต๊ะขนาดนั่งได้ 4 คน พร้อมเก้าอี้ จำนวน 11 ชุด

ลักษณะสำคัญ

สถานการณ์จำลองเรื่อง การแก้ปัญหาความขัดแย้งในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา
นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เรียน ได้มีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเรื่องการแก้ปัญหาความขัดแย้ง
รวมทั้งมีเจตคติที่ดีต่อการแก้ปัญหาความขัดแย้ง และได้พัฒนาทักษะในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง

สถานการณ์จำลองนี้มีลักษณะเป็นเกมสถานการณ์จำลอง ซึ่งได้จำลองสภาพเหตุการณ์ปัญหา
ความขัดแย้งในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา มาให้ผู้เรียนได้ศึกษา โดยผู้เรียนจะได้รับ
การสมมติบทบาทเป็นครู และอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษาแห่งหนึ่ง ซึ่งจะต้องเผชิญกับปัญหา
ความขัดแย้งและต้องดำเนินการด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหานั้น การเล่นเกมสถานการณ์จำลอง
เริ่มต้นจากการให้ผู้เรียนศึกษาสภาพทั่วไปของโรงเรียน ต่อจากนั้นผู้เรียนจะพบกับเหตุการณ์ปัญหา
ความขัดแย้งระหว่างอาจารย์ใหญ่กับครู อาจารย์ใหญ่จัดการแก้ปัญหา หลังการแก้ปัญหามีการให้
ข้อมูลป้อนกลับเพื่อแสดงถึงผลของการแก้ปัญหานั้น และการจับบัตรเสี่ยงโชค ขั้นตอนสุดท้ายของการ
เล่นเกมสถานการณ์จำลองคือ การอภิปรายสรุปผลการเรียนรู้ ในสถานการณ์จำลองนี้ ได้ให้ผู้เรียนมี
โอกาสพบกับปัญหาความขัดแย้ง 2-4 ปัญหา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเวลาที่ใช้ในการเล่น

วัตถุประสงค์ของสถานการณ์จำลอง

ก. วัตถุประสงค์ทั่วไป

1. เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเรื่องการแก้ปัญหาความขัดแย้งในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา
2. เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง
3. เพื่อให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อการแก้ปัญหาความขัดแย้ง

ข. วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจในสภาพและความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในเรื่อง การแก้ปัญหาความขัดแย้งในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา ดังต่อไปนี้
 - 1.1 สาเหตุสำคัญที่ก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้ง คือ การมีความคิดเห็นแตกต่างกัน การมีวิถีคิดต่างกัน การที่บุคคลรับรู้ต่างกัน การมีค่านิยมต่างกัน การมีอคติต่อกันและการมีผลประโยชน์ขัดกัน
 - 1.2 ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้เกิดปัญหาความขัดแย้ง คือ ลักษณะของคู่กรณี เช่น เจตคติ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ความถนัด สุขภาพ และภาระงานต่าง ๆ เป็นต้น และปัจจัยอื่น ๆ เช่น สภาพโรงเรียน ระบบงาน กฎ ระเบียบ เป็นต้น
 - 1.3 ในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ทั้งผู้บริหารโรงเรียนและครูจะเกิดความขัดแย้งในตนเอง ในการตัดสินใจเลือกวิธีการปฏิบัติ
 - 1.4 ในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการที่สำคัญสามประการ คือ ต้องการให้บรรลุตามความประสงค์ของตนเองในสถานการณ์ขัดแย้งนั้นๆ ต้องการให้ครูในโรงเรียนยอมรับและรักใคร่นับถือ และต้องการความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีเกียรติยศ ชื่อเสียง
 - 1.5 ในเหตุการณ์ปัญหาขัดแย้งกับผู้บริหารโรงเรียน ครูซึ่งเป็นคู่กรณีขัดแย้งกับผู้บริหารโรงเรียน มีความต้องการที่สำคัญ สามประการ คือ ต้องการให้บรรลุตามความประสงค์ของตนเองในสถานการณ์ขัดแย้งนั้น ๆ ต้องการความรัก การยอมรับนับถือเป็นที่ยกย่องในกลุ่มครูด้วยกัน และต้องการความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ผู้บริหารโรงเรียนพึงพอใจ
 - 1.6 วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งมีหลายวิธี แต่ละวิธีส่งผลต่อความสำเร็จในการบรรลุตามเป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียน และสัมพันธ์สภาพกับครูแตกต่างกัน

1.7 วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งแต่ละวิธีมีความเหมาะสมในการใช้กับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

1.8 วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งแต่ละวิธี มีความเหมาะสมในการใช้กับครูที่มีคุณลักษณะต่าง ๆ กัน

1.9 การที่ผู้บริหารมีทักษะในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งได้ดีขึ้น

1.10 ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการแก้ปัญหาความขัดแย้งขึ้นอยู่กับผลของการเลือกวิธีแก้ปัญหามีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัญหาขัดแย้ง คุณลักษณะของครูผู้กระทำ และทักษะในการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน

1.11 ในการแก้ปัญหาความขัดแย้งหนึ่ง ๆ ผู้บริหารโรงเรียนอาจต้องดำเนินการหลายครั้งโดยใช้หลาย ๆ วิธีการ ปัญหาเหล่านั้นจึงจะยุติลงไปได้

1.12 ความไม่พอใจของบุคคลคนหนึ่ง มีผลกระทบต่อผู้อื่นมากกว่าความพึงพอใจของบุคคลหลาย ๆ คน

1.13 ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบรรลุตามความต้องการของผู้บริหารโรงเรียน และครูอื่น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายนอก ซึ่งไม่สามารถควบคุมได้

2. เพื่อให้ผู้บริหารมีทักษะที่จำเป็นในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ดังต่อไปนี้

2.1 ทักษะการคิดแก้ปัญหา

2.2 ทักษะการตัดสินใจ

2.3 ทักษะการทำงานกลุ่ม

2.4 ทักษะการเจรจาต่อรอง

2.5 ทักษะการสื่อสาร

2.6 ทักษะการชักชวน

2.7 ทักษะการวิเคราะห์

2.8 ทักษะการพิจารณาและใช้ข้อมูล

2.9 ทักษะการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น

3. เพื่อให้ผู้บริหารมีเจตคติที่ดีต่อการแก้ปัญหาความขัดแย้งในการบริหารโรงเรียน ประถมศึกษา เช่น มีความคิดหรือความรู้ลึกดังต่อไปนี้

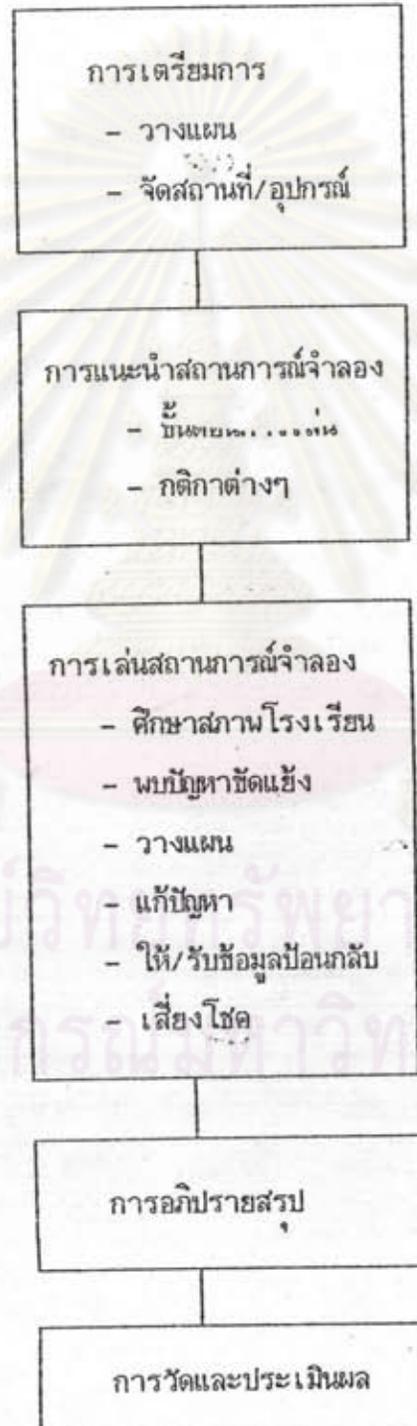
3.1 ปัญหาความขัดแย้ง เป็นสิ่งที่แก้ไขได้

3.2 การแก้ปัญหาความขัดแย้งทำให้โรงเรียนพัฒนาขึ้น

- 3.3 การแก้ปัญหาความขัดแย้งเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ
- 3.4 ผู้บริหารที่ไม่คิดแก้ปัญหาความขัดแย้ง ไม่อาจจัดเป็นผู้บริหารที่ดี
- 3.5 การแก้ปัญหาความขัดแย้ง ทำให้ความสัมพันธ์กับครูดีขึ้น

ฯลฯ

ขั้นตอนการใช้สถานการณ์จำลอง



การใช้สถานการณ์จำลอง

การใช้สถานการณ์จำลองนี้ แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ การเตรียมการ การแนะนำสถานการณ์จำลอง การเล่นสถานการณ์จำลอง และการอภิปรายสรุป รายละเอียดในการดำเนินการแต่ละขั้นตอนมีดังต่อไปนี้

1. การเตรียมการ

1.1 วางแผนจัดแบ่งผู้เรียนเป็น 9 กลุ่ม โดยใช้วิธีการดังนี้

1.1.1 กรณีที่มีผู้เรียนจำนวน 27 คน ให้จัดผู้เรียนเป็นกลุ่ม กลุ่มละ 3 คน รวม 9 กลุ่ม

1.1.2 กรณีที่มีผู้เรียนมากกว่าหรือน้อยกว่า 27 คน แต่ไม่ต่ำกว่า 18 คน และไม่เกิน 36 คน ก็สามารถนำสถานการณ์จำลองนี้ไปใช้ได้ โดยจัดกลุ่มดังนี้

1.1.2.1 ถ้าผู้เรียนมีจำนวน 18-26 คน ให้จัดผู้เรียนเป็นกลุ่มละ 2-3 คน จำนวน 9 กลุ่ม

1.1.2.2 ถ้าผู้เรียนมีจำนวน 28-36 คน ให้จัดผู้เรียนเป็นกลุ่มละ 3-4 คน จำนวน 9 กลุ่ม

1.1.3 กรณีที่มีผู้เรียนมากกว่า 36 คน ให้แบ่งผู้เรียนเป็นกลุ่มใหญ่ 2 กลุ่ม และใช้สถานการณ์จำลอง 2 ชุด โดยมีผู้สอนชุดละ 1 คน และผู้ช่วยชุดละ 1 คน

1.2 จัดโต๊ะเก้าอี้ และวางเครื่องฉายภาพข้ามศีรษะและเครื่องเล่นวีดิทัศน์ ดังภาพ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จอกภาพ

วัดทัศน

*

เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ

*

*

*

*

*

*

*

*

*

*

*

*

*

*

*

*

*

*

*

*

*

*

*

*

อาจารย์ใหญ่

* * *

โต๊ะ

ผู้ช่วยผู้สอน

* เก้าอี้

*

- 1.3 ทดลองใช้เครื่องวัดทัศน เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ และเครื่องเสียง (ถ้ามี)
- 1.4 วางเอกสารเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของโรงเรียนบ้านคลองแห้ง บนโต๊ะของแต่ละกลุ่มเท่าจำนวนผู้เรียนในแต่ละกลุ่ม
- 1.5 วางช่องดวงใจ บนโต๊ะของแต่ละกลุ่ม กลุ่มละ 1 ช่อง ในแต่ละช่องประกอบด้วยดวงใจ 5 สี
- 1.6 จัดเตรียมอุปกรณ์อื่น ๆ และวางไว้ในที่ที่สามารถหยิบมาใช้ได้โดยง่าย
- 1.7 ผู้สอนและผู้ช่วยร่วมกันวางแผนดำเนินการ
- 1.8 หากผู้สอนไม่เคยใช้สถานการณ์จำลองนี้มาก่อน ควรทดลองใช้กับกลุ่มเล็กๆ ก่อน

2. การแนะนำสถานการณ์จำลอง

- 2.1 ผู้สอนบอกชื่อสถานการณ์จำลอง และวัตถุประสงค์ทั่วไปและบอกว่าสถานการณ์จำลองนี้มีลักษณะเป็นเกมสถานการณ์จำลอง
- 2.2 ผู้สอนอธิบายว่า สถานการณ์จำลองนี้ เป็นการจัดสภาพโรงเรียนประถมศึกษาแห่งหนึ่ง ซึ่งมีอาจารย์ใหญ่ 1 คน และครู 8 คน รายละเอียดของสภาพโรงเรียนนี้จะได้ศึกษากันในตอนต่อไป
- 2.3 ผู้สอนอธิบายขั้นตอนการเล่นสถานการณ์จำลอง
การอธิบายขั้นตอนการเล่นเป็นการอธิบายโดยยึดขั้นตอนสำคัญของการเล่นเป็นหลัก และอธิบายรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนเพิ่มเติมพอสมควร ดังต่อไปนี้
 - 2.3.1 ขั้นตอนการเล่นที่สำคัญมี 8 ขั้นตอน
 - 2.3.2 ขั้นตอนแรกต่อจากนี้คือ การศึกษาสภาพของโรงเรียนที่ได้จำลองมาว่าตั้งอยู่ที่ไหน มีสภาพด้านอาคารสถานที่ ครูและนักเรียนอย่างไร การศึกษาสภาพโรงเรียนนี้จะให้ชมจากวีดิทัศน์ประมาณ 10 นาที รายละเอียดของสภาพโรงเรียนในวีดิทัศน์มีข้อมูลตรงกับรายละเอียดในเอกสารสภาพโรงเรียนบ้านคลองแห้งที่แจกไว้แล้ว
 - 2.3.3 เมื่อจบการชมวีดิทัศน์จะให้ทุกคนรับบทบาทเป็นอาจารย์ใหญ่และครูในโรงเรียนนี้
ในโรงเรียนมีอาจารย์ใหญ่ 1 คน ครู 8 คน รวม 9 บทบาท แต่ละบทบาทจะให้ผู้เรียน 2-4 คน ร่วมกันรับผิดชอบ นั่นคือ ผู้เรียน 2-4 คน รวมเป็น 1 กลุ่ม รับเป็นผู้เล่น 1 บทบาท ในกลุ่มจะต้องช่วยกันคิดวางแผนแก้ปัญหาเสมือนหนึ่งเป็นคน ๆ เดียว

การรับบทบาทใช้วิธีให้จับฉลากเป็นรายกลุ่ม เพราะขณะนั้นผู้เรียนได้นั่งเป็น
กลุ่ม 9 กลุ่มอยู่แล้ว

เป้าหมายของอาจารย์ใหญ่ มี 3 ประการ คือ

- ได้ดวงใจที่แสดงความพึงพอใจมาจากครู
- ได้ดวงใจที่แสดงความพึงพอใจมาจากผู้บังคับบัญชา
- ได้ดาวที่แสดงถึงความสำเร็จตามความประสงค์ของตนเอง

เป้าหมายของครูผู้กระตือรือร้นขัดแย้งกับอาจารย์ใหญ่มี 3 ประการ คือ

- ได้ดวงใจที่แสดงความพึงพอใจมาจากเพื่อนครู
- ได้ดวงใจที่แสดงความพึงพอใจมาจากอาจารย์ใหญ่
- ได้ดาวที่แสดงถึงความสำเร็จตามความประสงค์ของตนเอง

เป้าหมายของครูอื่น ๆ ซึ่งไม่ได้เป็นคู่กรณี มี 2 ประการ คือ

- ได้ดวงใจที่แสดงถึงความพึงพอใจมาจากเพื่อนครู
- ได้ดวงใจที่แสดงความพึงพอใจมาจากอาจารย์ใหญ่

2.3.4 ขั้นตอนต่อมาก็จะให้กำหนดบทบาทเหตุการณ์ขัดแย้ง ซึ่งอาจเป็นเหตุการณ์
จากชีวิตที่ศรัทธาหรือบทบาทสมมติก็ได้

2.3.5 ต่อจากนั้นให้คู่กรณีขัดแย้งซึ่งก็คือ กลุ่มอาจารย์ใหญ่ และกลุ่มครูผู้กระตือ
รือร้นดำเนินการดังนี้

- ศึกษาความประสงค์ของตนเองจากบัตรความประสงค์ ซึ่งจะแจกให้

หลังพบกับเหตุการณ์ปัญหา

- วางแผนดำเนินการ เพื่อให้ได้ตามเป้าหมายทั้ง 3 ประการ การ
วางแผนนี้ควรวางแผนประมาณ 3 ขั้นตอน กล่าวคือ ฝ่ายอาจารย์ใหญ่ควรวางแผนว่าในขั้นแรกจะ
จัดการกับปัญหานี้อย่างไร และหากครูยังขัดแย้ง ในขั้นที่ 2 และขั้นที่ 3 จะแก้ปัญหานี้อย่างไร
ส่วนทางฝ่ายครูซึ่งเป็นคู่กรณีขัดแย้งกับอาจารย์ใหญ่ ก็ต้องวางแผนเตรียมรับมือกับอาจารย์ใหญ่ ทั้งนี้
เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย 3 ประการดังกล่าว

- คัดเลือกตัวแทนกลุ่มละ 1 คน ให้เป็นผู้ที่จะแสดงบทบาทเป็น
อาจารย์ใหญ่ และครู ในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง

2.3.6 เมื่อกลุ่มอาจารย์ใหญ่วางแผนเสร็จ ให้ตัวแทนกลุ่มอาจารย์ใหญ่ดำเนินการ
การแก้ปัญหา

การแก้ปัญหาดำเนินการได้ 2 แบบ คือ

- หากเป็นการแก้ปัญหาที่สามารถปฏิบัติได้ในตอนเล่นสถานการณ์จำลอง เช่น การเรียกครูมาพบ จัดประชุมครู ให้อาจารย์ใหญ่ปฏิบัติจริงในลักษณะการแสดงบทบาทสมมติ

- หากเป็นการแก้ปัญหาซึ่งไม่สามารถปฏิบัติได้ในตอนนี้ เช่นวันนี้จะเฉยไว้ และวันต่อไปจะปฏิบัติให้ดูเป็นตัวอย่าง จะให้อาจารย์ใหญ่บอกว่าจะทำอะไรให้ครูทราบ

ในการแก้ปัญหาหนึ่ง ๆ จะเปิดโอกาสให้อาจารย์ใหญ่แก้ปัญหาหนึ่ง ต่อเนื่องกัน 1-3 ครั้ง กล่าวคือ หากแก้ปัญหาในครั้งแรกยังไม่เป็นที่พอใจ ก็ให้ดำเนินการได้อีกไม่เกิน 2 ครั้ง

2.3.7 ขั้นตอนต่อมา เป็นการให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อแสดงให้ทราบว่าในการแก้ปัญหาที่ผ่านมา ทั้งอาจารย์ใหญ่และครูบรรลุดตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใด

ในขั้นนี้แต่ละกลุ่มต้องปรึกษากันว่าจะให้ดวงใจสีใดกับใครบ้างและกรรมการซึ่งเป็นผู้สอนจะเป็นผู้ให้ดาวแก่อาจารย์ใหญ่และครูผู้คุม และให้ดวงใจจากผู้บังคับบัญชาแก่อาจารย์ใหญ่

การให้ข้อมูลป้อนกลับจะให้เป็นรายบทบาท โดยเริ่มต้นจากทุกคนให้ดวงใจแก่อาจารย์ใหญ่และผู้สอนให้ดาวและดวงใจจากผู้บังคับบัญชาแก่อาจารย์ใหญ่ ต่อจากนั้นจึงเป็นการมอบให้ครูบทบาทอื่น ๆ ต่อไปจนครบทุกคน

2.3.8 ขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการนี้คือการเสี่ยงโชค โดยการให้ตัวแทนแต่ละกลุ่มจับบัตรเสี่ยงโชค กลุ่มละ 1 บัตร เพื่อทราบว่าตนเองพบโชคชะตาอะไรบ้าง

2.3.9 ต่อจากนั้นจะให้เปลี่ยนให้กลุ่มอื่นมาเป็นอาจารย์ใหญ่ และเริ่มต้นเล่นในรอบต่อไป

2.3.10 การเล่นในรอบที่ 2 มีขั้นตอนสำคัญเหมือนรอบแรก คือ เริ่มต้นจากการพบเหตุการณ์ขัดแย้งและจบลงด้วยการเสี่ยงโชค ตามขั้นตอนที่ 2.3.4-2.3.8

2.3.11 หากมีเวลาพอก็จะเล่นในรอบที่ 3 ต่อไป

2.3.12 หลังจากการเล่นสถานการณ์จำลอง เป็นการอภิปรายเพื่อสรุปผลการเรียนรู้

2.3.13 ทบทวนขั้นตอนการเล่นที่สำคัญอีกครั้ง

2.4 ผู้สอนอธิบายว่าในตอนนี้อาจจะสับสนอยู่บ้าง แต่เมื่อเริ่มเล่นก็จะค่อย ๆ เข้าใจขึ้น และผู้สอนจะช่วยชี้คำแนะนำตลอดเวลา

3. การเล่นสถานการณ์จำลอง

3.1 การศึกษาสภาพการณ์ทั่วไปและรับบทบาท

3.1.1 ผู้สอนอธิบายว่าการเล่นสถานการณ์จำลอง เริ่มต้นโดยการศึกษาสภาพทั่วไปของโรงเรียนจากวิดีโอทัศน์ ประมาณ 10 นาที

ผู้ช่วยเปิดและปิดวิดีโอทัศน์

3.1.2 ผู้สอนอธิบายว่าเมื่อรู้สภาพทั่วไปของโรงเรียนแล้ว ขั้นตอนต่อไปก็จะเสี่ยงกันว่าใครจะได้รับบทบาทเป็นใครในโรงเรียนนี้

ผู้ช่วยให้ผู้เรียนจับสลากเป็นรายกลุ่ม และวางป้ายชื่อบทบาทบนโต๊ะของทุกกลุ่ม

3.2 การพบกับปัญหาที่ 1 : ครูจับกลุ่มคุยกันนอกห้องเรียน

3.2.1 ผู้สอนอธิบายว่า ปัญหาความขัดแย้งปัญหาแรกนั้นจะได้ชมจากวิดีโอทัศน์ใช้เวลาประมาณ 4 นาที ให้ทุกคนดูว่ามีใครขัดแย้งกับอาจารย์ใหญ่บ้าง

ผู้ช่วยเปิดและปิดวิดีโอทัศน์ แจกบัตรความประสงค์ให้แก่อาจารย์ใหญ่และครูคู้กรณีขัดแย้ง ซึ่งมี 4 คน คือ อ.มยุรา, อ.ดวงดาว, อ.อภิรดี และ อ.อภิสิทธิ์ และแจกแผ่นบันทึกคะแนนแก่ผู้เรียนทุกกลุ่ม

ขณะที่เปิดวิดีโอทัศน์ เมื่อปรากฏภาพของครูคนใด ผู้สอนบอกชื่อครูคนนั้นให้ผู้เรียนทุกคนทราบ เพื่อให้ผู้เรียนที่เป็นคู่กรณีขัดแย้งได้เตรียมตัวดำเนินการกับปัญหาต่อไป

3.2.2 ผู้สอนให้อาจารย์ใหญ่และครูคู้กรณีวางแผนดำเนินการประมาณ 3 นาที ในขั้นนี้ผู้สอนย้าให้อาจารย์ใหญ่และครูคู้กรณีคำนึงถึงเป้าหมาย 3 ประการ อย่าให้สนใจเฉพาะเป้าหมายของตนเองในบัตรความประสงค์ซึ่งแจกให้เท่านั้น

ผู้สอนบอกให้อาจารย์ใหญ่ทราบว่าสามารถจัดการกับปัญหานี้ได้ถึง 3 ครั้ง และอาจารย์ใหญ่สามารถใช้วิธีการใด ๆ ก็ได้

พร้อมกันนี้ให้ทุกกลุ่มคัดเลือกตัวแทนกลุ่มละ 1 คน เพื่อเป็นผู้แสดงบทบาทในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง

3.2.3 ผู้สอนถามอาจารย์ใหญ่ว่าจะแก้ปัญหานี้อย่างไร หากเป็นวิธีการที่สามารถแสดงบทบาทสมมติได้ก็ให้ดำเนินการแก้ปัญหานี้ทันที แต่ถ้าเป็นวิธีการที่ไม่สามารถปฏิบัติได้ก็ให้อาจารย์ใหญ่พูดให้ครูทุกคนได้ยินว่าในขั้นตอนแรกจะจัดการกับปัญหานี้อย่างไร

หลังการแก้ปัญหาครั้งแรก ผู้สอนถามอาจารย์ใหญ่ว่าต้องการจะดำเนินการต่อไปหรือไม่ หากต้องการก็ให้ดำเนินการแก้ปัญหาโดยวิธีที่สองและสามต่อไป แต่ถ้าอาจารย์ใหญ่ไม่ต้องการดำเนินการใด ๆ อีก ผู้สอนก็จะดำเนินการในขั้นต่อไป

3.2.4 การให้ข้อมูลป้อนกลับ ดำเนินการโดยการให้ข้อมูลทุกประเภทแก่

ผู้เรียนที่ละกลุ่ม (บทบาท) เช่น อาจเริ่มต้นจากการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่อาจารย์ใหญ่ ผู้สอนดำเนินการ โดยให้ครูผู้ประเมินให้ดวงใจแก่อาจารย์ใหญ่ทีละคน จากนั้นให้ครูอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ครูผู้ประเมินให้ดวงใจแก่ อาจารย์ใหญ่ทีละคน และผู้สอนในฐานะกรรมการก็จะให้ดวงใจจากผู้บังคับบัญชาและให้ดาวซึ่ง แสดงถึงความสำเร็จของงาน

ต่อจากนั้นก็เป็นการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูคนอื่น ๆ จนครบทุกบทบาท การให้ดวงใจและดาวใช้วิธีการยกยอปอปองใจสีต่าง ๆ และรูปดาว ซึ่งมีจำนวนต่างกันแสดงให้ผู้รับดู ส่วนทางฝ่ายผู้รับข้อมูลป้อนกลับเมื่อทราบว่าได้รับดวงใจและดาวก็ต้องบันทึกผลลงในแผ่นบันทึกคะแนนของตนเอง

3.2.5 ผู้สอนบอกให้อาจารย์ใหญ่และครูทุกคนจับบัตรเสียง โศค

ผู้ช่วยให้อาจารย์ใหญ่และครูจับบัตรเสียง โศค กลุ่มละ 1 บัตร

ต่อจากนั้น ให้ทุกคนอ่าน โศคชะตาที่ตนเองพบ ให้ทุกคน ได้ยินและบันทึกผลลงในแผ่นบันทึกคะแนนของตนเอง

3.3 ผู้สอนบอกให้อาจารย์ใหญ่จับฉลากเปลี่ยนบทบาท ฉลากที่ให้อาจารย์ใหญ่จับ เป็นฉลากรายชื่อครูซึ่งยังไม่ได้เป็นคู่กรณีขัดแย้งกับอาจารย์ใหญ่ คือ อ. สังคม, อ. ประทีป, อ. ปิยะ และอ. ไสว

ผู้ช่วยนำฉลาก ไปให้กลุ่มอาจารย์ใหญ่จับ

เมื่ออาจารย์ใหญ่จับได้ชื่อครูคนใด ให้กลุ่มอาจารย์ใหญ่ เปลี่ยนไปรับบทบาท เป็นครูกลุ่มนั้น และให้ครูกลุ่มดังกล่าวเปลี่ยนมารับบทบาทเป็นอาจารย์ใหญ่แทน

3.4 การพบกับปัญหาที่ 2 :

ในการให้ผู้เรียนพบกับปัญหาที่ 2 มี 2 ทางเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวิธีการแก้ ปัญหาแรกของอาจารย์ใหญ่ กล่าวคือ

- กรณีที่ในปัญหาที่ 1 อาจารย์ใหญ่เลือกแก้ปัญหาโดยวิธีการประชุมครูใน โรงเรียนทุกคน ในปัญหาที่ 2 จะให้ผู้เรียนพบกับปัญหาที่ต้องการได้ 2 ชั้น จากวัดทัศน (ข)
- กรณีที่ในปัญหาที่ 1 อาจารย์ใหญ่ได้แก้ปัญหาโดยวิธีการอื่น ๆ ที่ไม่ใช่การ เรียกครูทุกคนประชุม ในปัญหาที่ 2 จะให้ผู้เรียนพบกับปัญหาเรื่องการทำบันทึกการสอน ซึ่งเป็น ปัญหาความขัดแย้งในการประชุมครู (ก)

ก. การให้ผู้เรียนพบกับปัญหาที่ 2 : ปัญหาการทำบันทึกการสอน

3.4.1 ผู้สอนอธิบายว่าปัญหาที่ 2 จะเป็นการพบกับปัญหาความขัดแย้งในการประชุม

ผู้ช่วยแจกบัตรบทบาทให้ทุกกลุ่ม

3.4.2 ให้ทุกกลุ่มศึกษาบัตรบทบาทของตนเอง วางแผนดำเนินการในขณะประชุม และคัดเลือกตัวแทนเพื่อเข้าร่วมประชุมกลุ่มละ 1 คน โดยใช้เวลาประมาณ 5 นาที

ผู้สอนย้ำให้ทุกกลุ่มคำนึงถึงเป้าหมายของตนเอง ซึ่งมี 3 ประการ ตลอดเวลาทั้งในการวางแผน และขณะประชุม

3.4.3 ผู้สอนให้ตัวแทนกลุ่มอาจารย์ใหญ่เรียกตัวแทนครูทุกกลุ่มประชุม และผู้สอนหนึ่งสังเกตการณ์โดยไม่รบกวนการประชุม

3.4.4 ผู้สอนยุติการประชุมเมื่อได้มติของที่ประชุม หรือเมื่ออาจารย์ใหญ่ไม่สามารถสรุปผลการประชุมได้ หรือเมื่อการประชุมใช้เวลานานกว่า 30 นาที หรือเมื่อนิยามเห็นว่าหากให้ประชุมต่อไปจะมีปัญหาขัดแย้งจริงๆเกิดขึ้น ซึ่งอาจทำให้ผู้เรียนโกรธเคืองกันได้

3.4.5 การให้ข้อมูลป้อนกลับ ดำเนินการเหมือนขั้นตอนที่ 3.2.4

3.4.6 การเลี้ยงชีพ ดำเนินการเหมือนขั้นตอนที่ 3.2.5

ข. การให้ผู้เรียนพบกับปัญหาที่ 2: ปัญหาความต้องการได้ 2 ชั้น

ผู้สอนดำเนินการเหมือนขั้นตอนที่ 3.2.1-3.2.5

3.5 การพบกับปัญหาที่ 3

ในกรณีที่ใช้เวลาเหลือมากกว่า 60 นาที ผู้สอนสามารถดำเนินการโดยให้ผู้เรียนพบกับปัญหาที่ 3 ได้ แต่ถ้ามีเวลาน้อยกว่านี้ผู้สอนควรข้ามไปสู่ขั้นตอนการอภิปรายสรุป ปัญหาที่ 3 ที่จะให้ผู้เรียนพบนั้นเป็นปัญหาใดปัญหาหนึ่งจากข้อ 3.4 ซึ่งยังไม่ได้ให้ผู้เรียนได้ศึกษา

การดำเนินการเริ่มต้นจากการให้กลุ่มอาจารย์ใหญ่จับฉลากเปลี่ยนบทบาทให้ครูกลุ่มที่ยังไม่เคยขัดแย้งกับอาจารย์ใหญ่มาเป็นอาจารย์ใหญ่แทน จากนั้นผู้สอนดำเนินการตามขั้นตอนในข้อ 3.4 (ก) หรือข้อ 3.4 (ข)

4. การอภิปรายสรุป (Debriefing)

ในขั้นนี้เป็นการดำเนินการเพื่อให้ผู้เรียนได้ระบายความรู้สึกจากการเล่นสถานการณ์จำลอง จากนั้นจึงเชื่อมโยงความรู้ในสถานการณ์จำลองกับสถานการณ์จริงและทำการสรุปประเด็นการเรียนรู้ที่ได้จากการเล่นสถานการณ์จำลองนี้

4.1 ผู้สอนถามผู้ที่รับบทบาทเป็นครูว่า "มีความรู้สึกอย่างไรเมื่อขัดแย้งกับ อาจารย์ใหญ่ และถามอาจารย์ใหญ่ว่ารู้สึกลำบากใจหรือไม่ หรือเมื่อมีครูขัดแย้งกับตน" หรืออาจใช้ คำถามอื่น ๆ เพื่อให้ผู้เรียนผ่อนคลายความเครียด ได้ระบายความรู้สึกออกมา

4.2 ผู้สอนอธิบายว่า "จากการเล่นสถานการณ์จำลองจะเห็นได้ว่า ปัญหา ความขัดแย้งที่พบเกิดจากสาเหตุสำคัญคือ การที่อาจารย์ใหญ่และครูมีความต้องการแตกต่างกัน สาเหตุที่ทำให้ความต้องการของบุคคลต่างกัันมีมากมาย"

4.3 ผู้สอนถามผู้เรียนว่า

"ปัญหาที่ 1 เป็นปัญหาความขัดแย้งเรื่องอะไร" (ครูคุยกันนอกห้อง)

จากนั้นจึงถามอาจารย์ใหญ่ว่า

"ความประสงค์ของอาจารย์ใหญ่คืออะไร" (ต้องการให้ครูอยู่กับ นักเรียนในห้องตลอดเวลา) และกล่าวต่อไปว่าความประสงค์นี้เป็นภาระตามกฎหมายที่อาจารย์ใหญ่ จะต้องบริหารให้งานของโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ผู้สอนถามว่า

"คุณรู้สึกขัดแย้งกับอาจารย์ใหญ่ใครบ้าง" (อ.มยุรา, อ.อภิรดี,

อ.ดวงดาว และอ.อภิสิทธิ์)

"ความประสงค์ของแต่ละคนคืออะไรบ้าง"

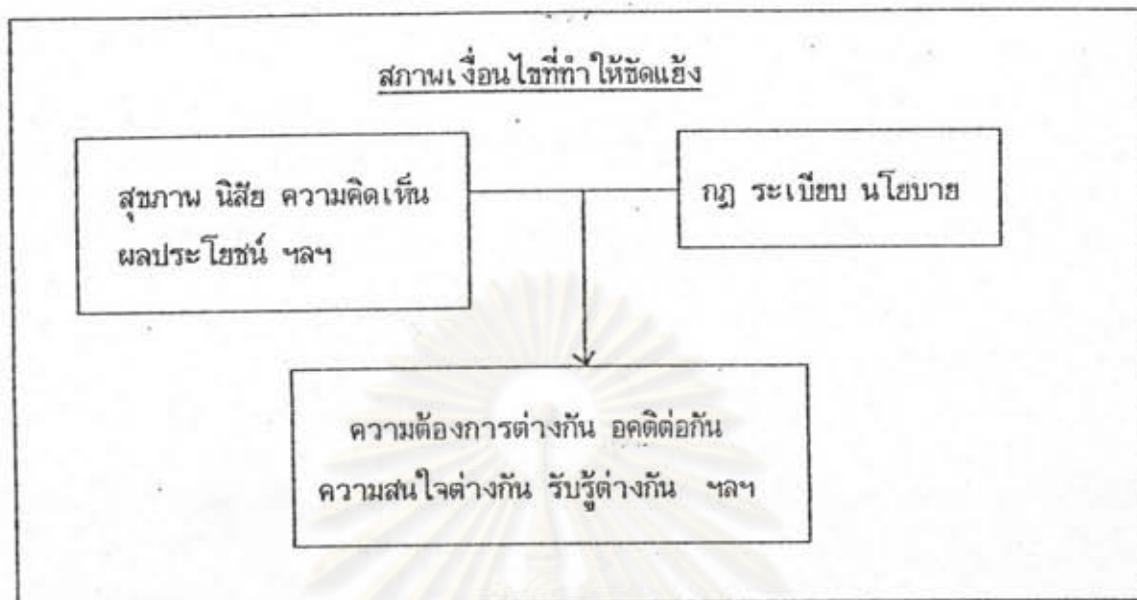
(อ.มยุรา ต้องการออกไปให้ไกลจากเสียงของนักเรียน ไม่ต้องการ ให้อารมณ์เสีย อ.ดวงดาว ต้องการอยู่ในที่ที่ไม่ร้อน อากาศถ่ายเทได้ดี อ.อภิรดี ต้องการเดิน ไปที่ใดก็ได้ทุกเวลาที่ตนต้องการ และอ.อภิสิทธิ์ต้องการออกไปสูบบุหรี่นอกห้องเรียนได้ทุกครั้งที่ตน ต้องการ)

ผู้สอนถามผู้เรียนถึงความประสงค์ในปัญหาที่ 2 และ 3 โดยให้

คำถามแบบเดียวกับข้างต้น

ทุกครั้งที่คุณเรียนตอบ ผู้สอนเขียนคำตอบลงบนแผ่นใส โดยวางรูปแบบ

การเขียนดังนี้



4.4 ผู้สอนอธิบายสรุป ว่า

"ปัญหาความขัดแย้ง เกิดจากสาเหตุสำคัญ คือ คู่กรณีมีความต้องการความสนใจ แตกต่างกัน

สภาพเงื่อนไขที่ทำให้เกิดความแตกต่างนั้นมาจาก 2 ลักษณะ คือ

- ก. ลักษณะเฉพาะตัวของคู่กรณี เช่น สภาวะ นิสัย ความคิดเห็น ฯลฯ
- ข. องค์ประกอบภายนอก เช่น ระเบียบ นโยบาย ฯลฯ

4.5. ผู้สอนอธิบายต่อว่า

"จากสาเหตุข้างต้น ทำให้เห็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงปัญหาความขัดแย้ง เช่น ครูแสดงพฤติกรรมออกมาจับกลุ่มคุยกันนอกห้องเรียน ครูแสดงความคิดเห็นคัดค้านอาจารย์ใหญ่ เรื่องการกำนันกิจการสอน เป็นต้น

อย่างไรก็ตามก่อนที่จะเห็นพฤติกรรมขัดแย้ง คู่กรณีจะต้องผ่านกระบวนการอีก 1 หรือ 2 ขั้นตอน คือ

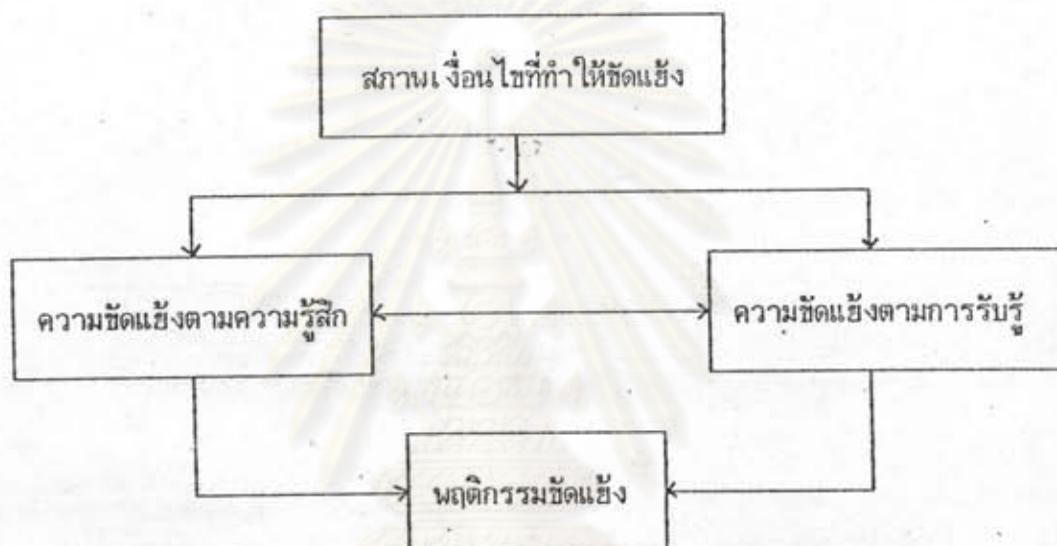
- ก. รู้สึกว่าอีกฝ่ายหนึ่งพยายามกดดัน บีบบังคับตน
- ข. คิดหรือรับรู้ว่าอีกฝ่ายหนึ่งได้คุกคามตนแล้ว

ข้อแรกเป็นความรู้สึกที่อยู่ข้างใน ส่วนข้อหลังเป็นความคิด แต่ในสภาพจริงนั้นคู่กรณีอาจเข้าใจผิดหรือคิดไปเอง ว่าอีกฝ่ายหนึ่งขัดแย้งกับตนทั้ง ๆ ที่ไม่มีความขัดแย้งอยู่จริง

ดังนั้นการที่จะเรียกว่าได้เกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้นได้ ก็ต่อเมื่อคู่กรณีได้เห็นหรือได้พบพฤติกรรมขัดแย้งจริง ๆ เท่านั้น

ในปัญหาที่ 1. เมื่ออาจารย์ใหญ่ได้ขอร้องให้ครูอยู่ในห้องเรียน
อ.มยุรา และ อ.ดวงดาวไม่พอใจแต่ไม่ได้แสดงพฤติกรรมใด ๆ ยังไม่ถือว่าเป็นพฤติกรรมขัดแย้ง
จะมีก็ต่อเมื่อครูทั้งคู่ได้แสดงพฤติกรรม คือ ออกมานั่งนอกห้องให้อาจารย์ใหญ่เห็น หรือแสดง
พฤติกรรมอื่น ๆ ที่เป็นการต่อต้านคำขอร้องของอาจารย์ใหญ่

ผู้สอนเขียนกระบวนการขัดแย้งจนถึงขั้นแสดงพฤติกรรมขัดแย้ง



4.6 ผู้สอนถามผู้เรียนว่า

"เมื่อพบพฤติกรรมขัดแย้ง ผู้บริหารควรทำอย่างไร"

(จัดการแก้ปัญหาความขัดแย้งนั้น)

"ทำไมจึงต้องแก้ไขปัญหาความขัดแย้งนั้น"

(เพื่อยุติปัญหาความขัดแย้งอันจะส่งผลให้งานของโรงเรียนดำเนิน
ไปด้วยดี)

4.7 ผู้สอนถามผู้เรียนซึ่งรับบทบาทเป็นอาจารย์ใหญ่ในปัญหาที่ 1 ทีละคนว่า

"เมื่อเห็นพฤติกรรมขัดแย้งแล้ว ตนเองคิดว่าควรจะใช้วิธีใดจัดการกับ

ปัญหานี้"

จากนั้นจึงถามผู้เรียนในกลุ่มเดี๋ยวก่อนอีก 2 คน ด้วยคำถามเดี๋ยวก่อน

และสรุปว่า

"ในการคิดแก้ปัญหาความขัดแย้งนั้น ในสถานการณ์จริงก็เป็นเช่นนั้น คือ ผู้บริหารมักจะมี ความขัดแย้งภายในตนเองว่าควรจะทำเลือกวิธีการใดมาแก้ปัญหา" "

ผู้สอนถามอาจารย์ใหญ่อีก 2 กลุ่ม ว่า

"ในกลุ่มมีปัญหาเรื่องความคิดไม่ตรงกันในเรื่องการเลือกวิธีการแก้ปัญหาหรือไม่"

4.8 ผู้สอนถามอาจารย์ใหญ่ในปัญหาที่ 2 ว่า

"ในที่สุดกลุ่มได้ตัดสินใจเลือกวิธีใด" และ

"ผลด้านดวงใจและดาวเป็นอย่างไร"

ผู้สอนถามผู้เรียนที่รับบทบาทเป็นครูว่า

"หากเขาเป็นอาจารย์ใหญ่ เขาจะเลือกแก้ปัญหาด้วยวิธีการใด"

และถามผู้เรียนกลุ่มอื่นว่า

"การใช้วิธีนั้นน่าจะ ได้ดวงใจและดาวอย่างไร"

ผู้สอนเขียนคำตอบลงแผ่นใส ดังภาพ

วิธีแก้ปัญหา	ดวงใจจากครูคุณครู	ดาว	ดวงใจจากผู้บังคับบัญชา	ดวงใจจากครูอื่นๆ
1. ประนีประนอม	สี่ชมพู	1	สี่ชมพู	สี่เขียว
2.				
3.				

หากในปัญหาใด อาจารย์ใหญ่ได้แก้ปัญหาโดยใช้หลายวิธีการ ผู้สอนสรุปว่า "ในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง บางครั้งผู้บริหารจำเป็นต้องใช้วิธีการแก้ปัญหาหลายวิธี และต้องดำเนินการหลายครั้ง ปัญหาเหล่านั้นจึงจะยุติลงไปได้"

ในกรณีที่ผู้เรียนตอบวิธีแก้ปัญหาไม่ครบ 5 แบบ (ใช้อำนาจ ขินยอม ประนีประนอม เลียงปัญหา และร่วมมือแก้ปัญหา) ผู้สอนควรถามนำว่า

"หากอาจารย์ใหญ่ใช้วิธี... แล้วผลจะเป็นอย่างไร"

4.9 ผู้สอนถามผู้เรียนว่า

"คิดว่าวิธีการแก้ปัญหาคความขัดแย้งแบบใด น่าจะดีที่สุด เพราะเหตุใด"

ผู้สอนถามต่อไปว่า

"วิธีการนั้นจะใช้ได้ดีที่สุดในทุกสถานการณ์หรือไม่"

"กรณีเป็นเรื่องเร่งด่วนจะใช้วิธีนี้ได้ไหม วิธีใดน่าจะเหมาะสมที่สุด"

"กรณีเป็นเรื่องที่เรารู้ว่าเราผิด ควรใช้วิธีใด"

"กรณีที่ต้องการระดมความรู้ความคิดจากทุกคนที่เกี่ยวข้องควรใช้วิธี

การใด"

ผู้สอนอาจถามต่อโดยยกสถานการณ์อื่น ๆ ขึ้นมาถามก็ได้ เช่น กรณีที่เรามั่นใจว่าทำถูกแล้ว กรณีที่เห็นว่าคนอื่นสามารถแก้ปัญหาได้ดีกว่าเรา กรณีที่ต้องการได้ความรู้กรณีไว้เป็นพวก เป็นต้น

4.10 ผู้สอนถามผู้เรียนว่า

"ในการเลือกวิธีแก้ปัญหาความขัดแย้ง อาจารย์ใหญ่ได้คำนึงถึงลักษณะของครูหรือไม่ เช่น เป็นคนขยัน สูงอายุ ไม่ตั้งใจสอน เป็นต้น"

4.11 ผู้สอนถามผู้เรียนว่า

"ในขณะที่พิจารณาเลือกวิธีการแก้ปัญหา ผู้บริหาร (อาจารย์ใหญ่) ได้คำนึงถึงความสามารถของคนที่จะใช้วิธีการนั้นหรือไม่ เช่น กรณีจะเลือกใช้วิธีการประนีประนอมตัวอาจารย์ใหญ่ควรมีทักษะการเจรจาต่อรอง เป็นต้น"

4.12 ผู้สอนสรุปว่า

"วิธีการแก้ปัญหาคความขัดแย้งมีหลายวิธี สามารถจัดเป็นกลุ่มได้ 5 กลุ่ม คือ แบบร่วมมือแก้ปัญหา แบบประนีประนอม แบบใช้อำนาจ แบบยินยอม และแบบเลี่ยงปัญหา วิธีการแก้ปัญหาคความขัดแย้งแต่ละวิธีมีความเหมาะสมในการใช้ต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะดังต่อไปนี้

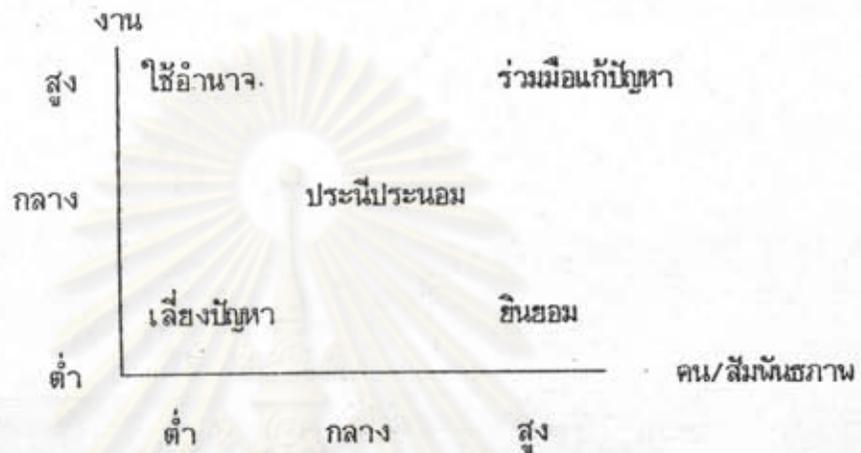
ก. สถานการณ์ปัญหา เช่น กรณีที่อาจารย์ใหญ่มั่นใจว่าทำถูกแล้ว วิธีที่น่าจะเหมาะสมกว่าวิธีอื่น ๆ ก็คือ การใช้อำนาจ แต่ถ้าเป็นกรณีที่เห็นว่าเป็นเรื่องไร้สาระ วิธีที่น่าจะเหมาะสมกว่าวิธีอื่น ๆ ก็คือ การเลี่ยงปัญหา เป็นต้น

ข. ลักษณะของครูคู่กรณี เช่น กรณีที่ขัดแย้งกับครูที่สนใจเรื่องงานกับขัดแย้งกับครูที่สนใจแต่ผลประโยชน์ของตนเอง วิธีการแก้ปัญหาคที่นำมาใช้ย่อมต่างกัน แม้ว่าปัญหาขัดแย้งนั้นจะเป็นปัญหาที่เหมือนกันก็ตาม

ค. ทักษะในการแก้ปัญหาคของอาจารย์ใหญ่เอง เช่น ทักษะการเจรจาต่อรอง ทักษะการวิเคราะห์ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการชักชวน เป็นต้น"

4.13 ผู้สอนอธิบายว่า

"ในการเลือกวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งนี้ ได้มีผู้เสนอ เป็นแผนภูมิ โดยใช้ แกนตั้ง เรื่องคนและงานเป็นหลักดังภาพ"

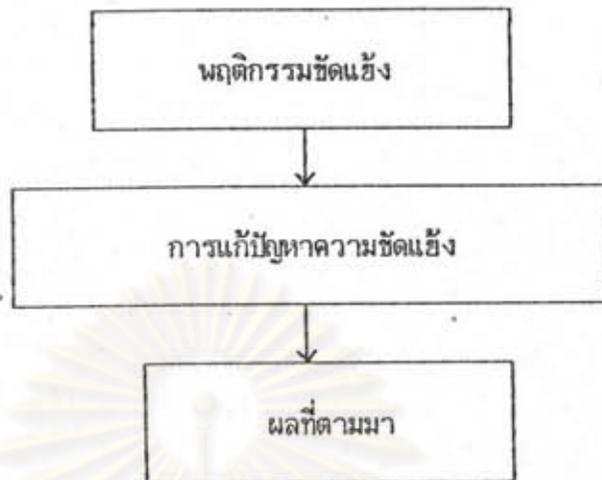


ผู้สอนอธิบายผลด้านความสำเร็จตามความต้องการของตนหรืองานและผลด้านสัมพันธภาพกับครู หรือคน ของวิธีแก้ปัญหาแต่ละวิธี โดยยกตัวอย่างวิธีแก้ปัญหา และผลที่เกิดขึ้นจากการเล่นสถานการณ์จำลองประกอบ

4.14 ผู้สอนอธิบายทบทวนภาระบวการขัดแย้ง (ข้อ 4.3) ว่า

"ปัญหาความขัดแย้งเริ่มต้นจากการมีสภาพเงื่อนไข ทำให้คู่กรณีมีความต้องการแตกต่างกัน เกิดความขัดแย้งตามความรู้สึก และ/หรือความขัดแย้งตามการรับรู้ ต่อมาจึงเกิดพฤติกรรมขัดแย้งขึ้น ผู้บริหารจะต้องจัดการกับปัญหานั้น วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งแต่ละวิธีส่งผลให้เกิดผลที่ตามมาต่างกัน"

ผู้สอนเขียนภาระบวการขัดแย้งลงแผ่นใส ต่อจากข้อ 4.3 จนครบภาระบวการขัดแย้ง



4.15 ผู้สอนถามผู้เรียนว่า

"ผลที่ตามมาจากการแก้ปัญหาความขัดแย้งมีอะไรบ้าง"

ผู้สอนอธิบายความหมายของดวงใจและดาว เช่น

"ผลที่อาจารย์ใหญ่ได้รับโดยตรงมี 3 ส่วน คือ

- ดวงใจจากครูคู้กรณี ซึ่งแสดงถึง การยอมรับ และรักใคร่รับถือจากครู

สัมพันธ์สภาพกับครูคู้กรณี

- ดวงใจจากครูที่ไม่ได้เป็นคู้กรณี แสดงถึงการยอมรับและรักใคร่รับถือ

จากครู สัมพันธ์สภาพกับครู

- ดวงใจจากผู้บังคับบัญชา แสดงถึง ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

- ดาว แสดงถึงความสำเร็จในการบรรลุตามความประสงค์ของตนเองใน

สภาพการณ์ขัดแย้งนั้น ๆ เป็นต้น"

ผู้สอนถามผู้เรียนว่า

"ผลในข้อใดมีความรุนแรงกว่าผลด้านอื่น ๆ เพราะเหตุใด"

ผู้สอนอธิบายว่า

"ความไม่พึงพอใจของคู้กรณีขัดแย้งจะส่งผลกระทบรุนแรงกว่าผลด้านอื่น ๆ

เพราะคนที่พอใจมักไม่แสดงพฤติกรรมใด ๆ ออกมา แต่ผู้ที่ไม่พอใจนั้น มีแนวโน้มที่จะแสดง

พฤติกรรมต่อต้าน"

4.16 ผู้สอนถามผู้เรียนว่า

"โชคชะตาของเขาเป็นอย่างไรบ้าง"

"โชคชะตาทำให้ผลหรือความสำเร็จดีขึ้นหรือเลวลง"

ผู้สอนอธิบายว่า

"ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบรรลุตามเป้าหมายนั้น ส่วนหนึ่งได้รับอิทธิพลจากโชคชะตา หรือปัจจัยภายนอกอื่น ซึ่งไม่สามารถควบคุมได้"

4.17 ผู้สอนสรุปเนื้อหาทั้งหมด โดยอธิบายตามลำดับขั้นของกระบวนการ

ขัดแย้ง

5. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

หลังการอภิปรายสรุป ผู้สอนควรทำการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งอาจดำเนินการได้ดังนี้

5.1 กรณีที่ต้องการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างเป็นทางการ ควรใช้แบบทดสอบความรู้เข้าใจ และแบบวัดเจตคติต่อการแก้ปัญหาความขัดแย้ง

5.2 กรณีที่ไม่ต้องการวัดผลการเรียนรู้อย่างเป็นทางการ หรือมีเวลาไม่มากพอที่จะวัดผลการเรียนรู้อย่างเป็นทางการ ผู้สอนควรใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้เรียนบางคนในเรื่องที่ต้องการวัดหรือใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับการเรียน โดยการเล่นสถานการณ์จำลอง

5.3 กรณีที่ต้องการวัดและประเมินผลในประเด็นอื่น ๆ ผู้สอนควรคิดหาวิธีการและสร้างเครื่องมือขึ้นมาใช้เอง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายละเอียดของวัสดุอุปกรณ์

วัสดุอุปกรณ์ของสถานการณ์จำลองมีดังรายการต่อไปนี้

1. ม้วนวีดิทัศน์
 - สภาพทั่วไปของโรงเรียน (10 นาที)
 - ปัญหาครูคุยกันนอกห้องเรียน (4 นาที)
 - ปัญหาครูต้องการได้ 2 ชั้น (4 นาที)
 - ปัญหาครูมาสาย (5 นาที)
 - ปัญหาครูขอลาออกจากตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง (3 นาที)
2. บัตรความประสงค์ของคู่มือขัดแย้ง
 - ปัญหาครูคุยกันนอกห้องเรียน
 - ปัญหาครูต้องการได้ 2 ชั้น
 - ปัญหาครูมาสาย
 - ปัญหาครูขอลาออกจากตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง
3. บัตรบทบาทในการประชุมครู
 - ปัญหาการทำบันทึกการสอน
 - ปัญหาการจัดกิจกรรมหน้าเสาธง
4. บัตรเสียงโชคของอาจารย์ใหญ่และครู
5. แผ่นบันทึกคะแนน
 - อาจารย์ใหญ่
 - ครูคู่มือขัดแย้ง
 - ครูอื่น ๆ ซึ่งไม่ได้เป็นคู่มือขัดแย้ง
6. ดวงใจ
7. ดาว
8. ฉลากชื่อครู
9. เครื่องมื่อวัดผลการเรียนรู้

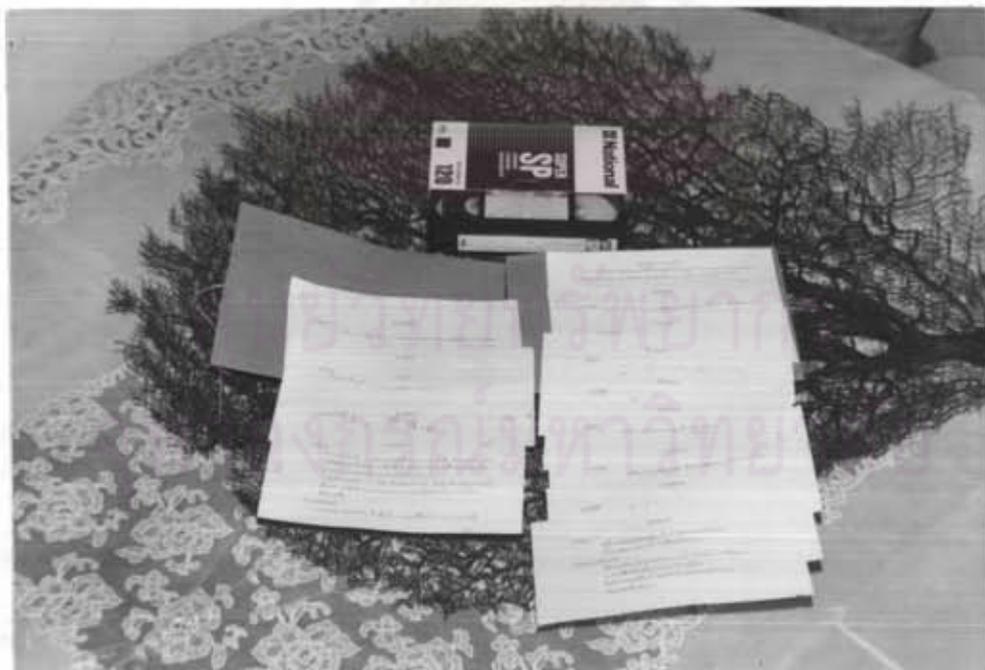
รายการทั้งหมดมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ภาพวัสดุอุปกรณ์

1.1 ภาพวัสดุอุปกรณ์ทั้งหมด



1.2 บัตรความประสงค์ และบัตรบทบาท



1.3 ดวงใจ ดาว และฉลากขนมหวาน



1.4 บัตรเสียงโซล



1.5 แผ่นบันทึกคะแนน



2. บทวีดทัศน์

บทวีดทัศน์ที่ใช้ในสถานการณ์จำลองนี้มี 5 เรื่อง คือ

- 2.1 สภาพทั่วไปของโรงเรียนบ้านคลองแห้ง (10 นาที)
- 2.2 ปัญหาที่ 1 ปัญหาครูคุยกันนอกห้องเรียน (5 นาที)
- 2.3 ปัญหาที่ 2 ปัญหาครูต้องการได้ 2 ชั้น (4 นาที)
- 2.4 ปัญหาที่ 3 ปัญหาครูมาสาย (4 นาที)
- 2.5 ปัญหาที่ 4 ปัญหาครูขอลาออกจากตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง (2 นาที)

รายละเอียดของบทวีดทัศน์มีดังต่อไปนี้

2.1 สภาพทั่วไปของโรงเรียนบ้านคลองแห้ง

ลำดับที่	ภาพ	ลักษณะภาพ	เสียง	เวลา (วินาที)
1.	<p>วีดิทัศน์ สถานการณ์จำลองเรื่อง การแก้ไขปัญหาคความขัดแย้ง ในการบริหารโรงเรียนประถม ศึกษา</p> <p>รศ.ดร. ทิศนา แอมมณี ที่ปรึกษา สำราญ อุบล ถ่ายทำ ธีระยุทธ วุฒิเมธาณนท์ บรรชาย บันทึกเสียง บุญช่วย ช่อบุตร ศิลป์ ชัยพฤกษ์ เสวีรักษ์ สคริปต์ กำกับ</p>	CU.	เพลงบรรเลง	40
2.	<p>สภาพทั่วไป ของ โรงเรียนบ้านคลองแห้ง</p>	CU.		15
3.	<p>รั้วโรงเรียนด้านนอก</p>	MS.	<p>สวัสดีครับ วันนี้ขอนำท่านมาพบกับโรง เรียนที่น่าสนใจโรงเรียนหนึ่ง</p>	5
4.	<p>ป้ายชื่อโรงเรียนบ้านคลองแห้ง</p>	CU.	<p>โรงเรียนนี้ก็คือ โรงเรียน บ้านคลองแห้ง</p>	6

ลำดับที่	ภาพ	ลักษณะภาพ	เสียง	เวลา (วินาที)
5.	อาคารเก่าของโรงเรียน	MS.	เมื่อประมาณ 70 ปีที่แล้ว โรงเรียนบ้านคลองแห้ง ได้ตั้งอยู่ที่ ที่นั้ครับ มีพื้นที่เพียง 1 ไร่เศษ เท่านั้น มีคุณครูขนาดเป็นครูใหญ่ คนแรกต่อมาเมื่อปี 2518 โรงเรียนมีนักเรียนมากขึ้นสถานที่คับแคบจึงได้ย้ายมาที่โรงเรียน ปัจจุบันนี้ครับ	
6.	รถจักรยานยนต์ วิ่งบนถนน รถสองแถวประจำทางวิ่งบนถนน	MS. LS.	โรงเรียนบ้านคลองแห้ง ตั้งอยู่ติดทางหลวงหมายเลข 4202 สายกระบี่-หาดนพรัตน์ ธารา ระยะทางจากตัวเมือง กระบี่ถึงโรงเรียนประมาณ 17 กิโลเมตร เป็นถนนลาดยาง ตลอดสาย การเดินทางจากตัวเมืองไป โรงเรียน อาจเดินทางโดยรถ ส่วนตัวหรือรถสองแถวประจำ ทางก็ได้	30
7.	ป้ายคำขวัญในหมู่บ้าน บ้านชาวมัน	MS. Pan	โรงเรียนได้บริการทางการ ศึกษาแก่ประชาชน 4 หมู่บ้าน คือบ้านคลองแห้ง บ้านนา บ้านทุ่ง และบางส่วนของบ้าน คลองสนมีจำนวนครัวเรือนใน เขตบริการประมาณ 200 ครัว เรือน	25

ลำดับที่	ภาพ	ลักษณะภาพ	เสียง	เวลา (วินาที)
8.	ส่วนมะพร้าว ทำสวนยาง	MS. Pan	อาชีพของประชาชนในเขต บริการส่วนใหญ่มีอาชีพทำสวน มะพร้าว ขางพารา ค้าขาย ทำนา ฐานะของประชาชนส่วนใหญ่ อยู่ในระดับปานกลางและยากจน	30
9.	ป้ายชื่อโรงเรียน อาคารเรียน โรงฝึกงาน ส้วม บ้านพักครู ถังประปา ที่เก็บน้ำฝน	MS. Pan	โรงเรียนบ้านคลองแห้ง มีอาคารเรียนแบบ ป.1ก 2 หลัง 7 ห้องเรียน โรงฝึกงาน 1 หลัง ส้วม 4 ที่ บ้านพักครู 1 หลัง อาคาร ห้องพักครู 1 หลัง ถังประปา และที่เก็บน้ำฝน 1 ที่	50
10.	แผนภูมิการบริหารโรงเรียน อาจารย์ใหญ่คนที่โต๊ะ	CU. CU.	ในการบริหารโรงเรียนมี อาจารย์ใหญ่ชาติชายเป็นผู้รับผิดชอบ สูงสุด นอกจากทำหน้าที่ บริหารแล้ว อาจารย์ใหญ่ ยังได้ ช่วยสอน ป.5-6 ด้วย	15
	อ.ปิยะ กำลังสอน	MS.	อาจารย์ปิยะรับผิดชอบงาน บุคลากร และเป็นครูประจำชั้น ป.6	10
	อ.ดวงดาว นั่งทำบัญชี		อาจารย์ดวงดาวสอนชั้นป.1/1 รับผิดชอบงานบัญชี	5
	อ.สังคม นั่งทำงานที่โต๊ะ	MS.	อ.สังคมเป็นครูประจำชั้น ป.4 และทำงานกิจการนักเรียน	5

ลำดับที่	ภาพ	ลักษณะภาพ	เสียง	เวลา (วินาที)
11.	อ.ประทีป นั่งสอน	MS.	อ.ประทีป รับผิดชอบงานวิชาการและเป็นครูประจำชั้น ป.5	5
	อ.อภิชาติ นั่งคุยกับนักเรียน	MS.	อ.อภิชาติสอนชั้น ป.1/2 และ ช่วยงานธุรการ	
	อ.อภิสิทธิ์ กำลังสอน	MS.	อ.อภิสิทธิ์รับผิดชอบงาน สัมพันธ์ชุมชน และสอน ป.3	2
	อ.ไสว กำลังดูแลนักเรียน		อ.ไสว ครูผู้สอนชั้นเด็กเล็ก รับหน้าที่เป็นผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่	15
	อ.มยุรา ตรวจงานนักเรียน	MS.	อ.มยุราครูประจำชั้น ป.2 รับผิดชอบงานอาคารสถานที่	20
	นายสมบุรณ์ กำลังตากหญ้า	MS.	โดยมีนายสมบุรณ์เป็นนักการ ภารโรง	25
12.	แผนภูมิสถิตินักเรียน	CU.	โรงเรียนบ้านคลองแห้ง	15
		Pan	มีนักเรียนทั้งหมด 264 คน เป็น ชาย 137 คนและหญิง 127 คน เปิดสอนตั้งแต่ชั้นเด็กเล็กถึง ชั้น ป.6	
13.	ป้ายชื่อโรงเรียน	MS.	ในการจัดการเรียนการสอน	15
		Pan	นั้น ได้แบ่งเป็น 3 ภาคเรียนคือ ภาคต้น 15 พค - 22 สค ภาคกลาง 3 กย - 30 พย ภาคปลาย 11 ธค - 25 มีค	
13.	นักเรียนเก็บขยะ กระดิ่งเข้าแถว กาชบริหาร ร้องเพลงชาติ	MS.	กิจกรรมประจำวันในโรงเรียน	250
		Pan	เริ่มต้นเวลา 8.20 น. นักเรียนทำความสะอาด 8.35 น. กิจกรรมหน้าเสาธง	

ลำดับที่	ภาพ	ลักษณะภาพ	เสียง	เวลา (วินาที)
14.	<p>ครูอบรมนักเรียน นักเรียนเดินเข้าห้อง รับประทานอาหาร ครูตรวจงานเด็ก นักเรียนเดินกลับบ้าน</p>		<p>ซึ่งมี - กายบริหาร - ร้องเพลงชาติ - การอบรม 9.00 น. เข้าเรียน 12.00 น พักกลางวัน 13.00 น. เข้าเรียน และเลิกเรียนเวลา 16.00 น. ปัญหาที่สำคัญของโรงเรียน บ้านคลองแห้ง 2 ประการ คือ</p>	25
	<p>อาคาร ป.1 ก 2 หลัง</p>	MS., Pan	<p>1. การขาดแคลนด้านอาคารสถานที่ ปีที่แล้วโรงเรียนแบ่งเป็น 11 ห้อง แต่มีห้องเรียนจริงเพียง 7 ห้อง เรียนเท่านั้น ในเรื่องนี้โรงเรียน ได้แก้ปัญหาโดยใช้โรงฝึกงานเป็น ห้องเรียนชั่วคราว</p>	10
15.	<p>ห้องเรียนซึ่งมีนักเรียนแน่น (มากกว่า 40 คน)</p>	Z/I, CU.	<p>2. การขาดแคลนครูผู้สอนเนื่องจากครูในโรงเรียนได้ลาศึกษาต่อ 1 คน ไปช่วยราชการ 1 คน และเพิ่งย้ายออกไป 1 คน ทำให้มีครูเพียง 8 คน โรงเรียนจึงต้องยกรวมห้องเรียนชั้นป. 2 3-4 ซึ่งเดิมแยกชั้นละ 2 ห้อง เหลือชั้นละ 1 ห้องเรียน</p> <p>ส่วนปัญหาที่ต้องการใช้เงินจำนวนไม่มากนักมี 5 ปัญหาคือ</p>	20

ลำดับที่	ภาพ	ลักษณะภาพ	เสียง	เวลา (วินาที)
16.	ห้องส้วม 3 ที่มีเด็กรอใช้ หลายคน	MS.	1. ห้องส้วมมีจำนวนไม่พอเพียง กับจำนวนนักเรียนและครูจำเป็นต้อง สร้างเพิ่มเติมอีก 2 ที่ คิดเป็นเงินประมาณ 9,000 บาท	50
17.	นักเรียนรอน้ำดื่มจากถัง เก็บน้ำ	Z/I, CU.	2. เด็กนักเรียนไม่มีน้ำสะอาด ดื่มจำเป็นต้องซื้อเครื่องกรองน้ำ ราคาประมาณ 4,000 บาท	15
18.	ครูสอนนักเรียน นักเรียนนั่งเป็นกลุ่มหันหน้า มองครู	MS, Pan	3. ครูขาดความรู้ในการจัดการ สอนตามแนวทางของโครงการ ประชาธิปไตยในโรงเรียนจึง ต้องการไปทัศนศึกษาโรงเรียน ที่ทำได้ต้องใช้เงินประมาณ 5,000 บาท	20
19.	ลูกขอเงินอาจารย์ดวงดาว อ.ดวงดาวบอกว่าไม่มีเงิน	MS.	4. ครูหลายคนมีฐานะทางการเงิน ไม่ดีต้องกู้เงินในอัตราดอกเบี้ย สูงดังนั้นจึงต้องการให้โรงเรียน จัดหาเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำให้ กู้ยืม	5
20.	สนามหญ้า หญ้าขึ้นสูง	MS, Pan	5. หญ้าในสนามขึ้นเร็วมาก จึงจำเป็นต้องซื้อรถตัดหญ้าราคา ประมาณ 7,500 บาท	5

2.2 นิทานที่ 1 นิทานครูคุยกันนอกห้องเรียน

ลำดับที่	ภาพ	ลักษณะภาพ	เสียง	เวลา (วินาที)
1.	"อาจารย์ใหญ่ต้องการให้ครู อยู่ดูแลนักเรียนในห้องเรียน แต่ครูออกมาจับกลุ่มคุยกันนอก ห้องเรียน"	CU.	เพลงบรรเลง	5
2.	อาจารย์ใหญ่กำลังประชุม ร่วมกับคณะครู ครูบางคนไม่สนใจฟัง	MS, Pan	เมื่ออาทิตย์ที่แล้วอาจารย์ใหญ่ ได้ประชุมครู และขอร้องให้ครู สอนอย่างเต็มที่เต็มเวลาอยู่กับ นักเรียนในห้อง อย่าออกมาคุย กันนอกห้องเรียน เดือนก่อนก็ได้พูดถึงเรื่องนี้แล้ว แต่ครูยังออกมาคุยกันแทบทุก ชั่วโมง และบอกว่าในระยะก่อน สอนนี้ ขออย่าได้ออกมาอีกเลย คุณครูของเราบางคนก็ไม่สนใจ แต่หลังจากนั้นเพียง 3 วัน	30
3.	อ.มยุรา สอนนักเรียนในห้อง ให้งานนักเรียนทำ และหัวถุง ไหมพรมออกไปหนึ่งที่ใต้ต้นไม้ จากนั้นนั่งถักไหมพรม	MS, Pan	อ.มยุรา คนเก่งก็กลับสู่ พฤติกรรมเดิม พอสอนเด็กเสร็จ ก็ให้งานทำ ครูก็หัวถุงไหมพรม ออกมานั่งถักรับลมเย็น ๆ นอก ห้องเรียน	15
4.	นักเรียนหันหน้ามอง อ.มยุรา จนเดินออกจากห้องไป นักเรียนหันหน้ากลับมาคุยกัน	MS.	พอครูออกนอกห้องนักเรียน ก็สนุกสนาน คุยเล่นกันสนุกไปเลย	50

ลำดับที่	ภาพ	ลักษณะภาพ	เสียง	เวลา (วินาที)
5.	อ.ดวงดาว เดินดูนักเรียนทำงานในห้องอย่างกระสับกระส่ายเห็น อ.มยุรา กำลังนั่งถักไหมพรมอยู่ในห้อง	MS, Pan	เมื่อ อ. ดวงดาว สอนเสร็จก็รู้สึกเหงาปากพอเห็น อ.มยุรา ก็เลขคว้าวารสารออกมาแจ้งบริหารปากด้วยทันที	40
6.	อ.อมิรัตน์ เดินออกจากห้องป 1/2 และอมิสิทธิ์ เดินออกมาจากห้องป.3 มาพักทายและนั่งคุยด้วย	MS.	ไม่นานนครุที่อยู่ในห้องโกลั๊กันก็ออกมานั่งคุยด้วย คุยกันทุกเรื่อง แหละครับ ยกเว้นเรื่องวิชาการอย่างเดียวเท่านั้น	15
7.	นักเรียนเล่นกันในห้องเรียน	MS, Pan	ครุคุยสนุก นักเรียนยิ่งสนุกกว่าครุับ ทั้งวิ่งเล่น กิ่ง คลาน สนุกสนานเบิกบานสำราญใจเลยครุับ	10
8.	อ.มยุรา เดินกลับมาดูนักเรียนในห้องให้เงียบ	MS	นาน ๆ ครุจะดูนักเรียนสักที	10
9.	นักเรียนเล่นในห้องเรียน	MS.	แต่นครุเดินกลับออกไป นักเรียนก็เล่นกันต่อ	20
10.	อาจารย์ใหญ่ขับรถจักรยานยนต์เข้ามาในโรงเรียนมองเห็นครุนั่งคุยกัน	LS.	ก็พอดีแหละครุับอาจารย์ใหญ่ของเรากลับมาจาก สปอ.พอดี	10
11.	อ.มยุรา หันหน้าไปดูครุ	CU. Pan	อ.มยุรา ได้ยินเสียงก็เลยหันไปดู	25

ลำดับที่	ภาพ	ลักษณะภาพ	เสียง	เวลา (วินาที)
12.	<p>อ.มยุราบอกเพื่อน ๆ ว่า อาจารย์ใหญ่มาแล้ว</p> <p>ครูทุกคนรีบเดินกลับห้องเรียน ของตน</p> <p>อาจารย์ใหญ่จอดรถจักรยานยนต์ ยนต์และนั่งคิดบนรถจักรยานยนต์</p>	<p>MS.</p> <p>MS. Pan</p> <p>MS.</p>	<p>แล้วหันมาบอกเพื่อน ๆ ว่า อาจารย์ใหญ่กลับมาแล้ว กลับ เข้าห้องดีกว่า</p> <p>จากนั้นทุกคนก็แยกย้ายกลับเข้า ห้องเรียน</p> <p>ทั้งหมดนี้อยู่ในสายตาของ อาจารย์ใหญ่ทั้งนั้นแหละครับ</p> <p>ในเมื่อครูไม่ทำตามที่ขอร้อง ให้อยู่ในห้องเรียน</p> <p>อาจารย์ใหญ่จะทำอย่างไรดี</p>	10

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.3 บทบาทที่ 2: บทบาทครูต้องการได้ 2 ชั้น

ลำดับที่	ภาพ	ลักษณะภาพ	เสียง	เวลา (วินาที)
1.	"อาจารย์ใหญ่ให้ 2 ชั้น กับ ครูคนหนึ่ง แต่มีครูบางคนไม่ เห็นด้วย"	CU.	เพลงบรรเลง	10
2.	อ. อภิลักษณ์ อ. สังคม และ และอาจารย์ปิยะฮินคุยกัน	MS.	นี่คือ 3 หมู่ของโรงเรียน นี้ครับ	10
3.	อ. อภิลักษณ์ ชัยภรณ์ต์ เข้า โรงเรียน ชงขันล้อยอดเสา	LS. Pan	คนแรกคือ อ. อภิลักษณ์ ผู้ซึ่ง มาสายเป็นเนืองนิจ	30
4.	อ. สังคม กำลังคุยกับครู โรงเรียนอื่นที่หน้าห้องเรียน เด็กเล่นในห้อง	MS.	คนที่ 2 คือ อ. สังคม ผู้ซึ่งอุดมไปด้วยมิตรสหาย มักใช้ เวลาไปพูดคุยสังสรรค์กับเพื่อนๆ	30
5.	อ. ปิยะ กำลังสอน	MS.	อีกคนหนึ่งก็คือ อ. ปิยะ ผู้มุ่ง มันในงาน	30
6.	ครูทั้ง 3 คนยืนคุยกันที่เดิม	MS.	3 หมู่นี้เป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี มาโดยตลอด	15
7.	ปฏิทินเดือน "มิถุนายน" สภาพบริเวณโรงเรียน	CU. MS, Pan	พอถึงเดือนมิถุนายน ก็เป็นที่รู้ กันว่าฤดู 2 ชั้น เริ่มต้นขึ้นอีกแล้ว ครูที่หวัง 2 ชั้นก็เริ่มทำความดี ของตนให้เด่นเป็นที่ประจักษ์ขึ้นมา	25
8.	อ. อภิลักษณ์ เปิดประตูและ ลงจากรถยนต์ขณะที่ภารโรง กำลังเปิดห้องเรียน	MS. Pan	เดี๋ยวนี้ อ. อภิลักษณ์ มาทำงาน ตั้งแต่เช้า บางวันมาถึงก่อนที่ ภารโรงจะเปิดห้องเรียนเลยละ ปีนี้ อ. อภิลักษณ์ ได้เป็นตัวจักร สำคัญในการจัดงานโรงเรียน จนได้กำไรกว่าหมื่นบาท	20

ลำดับที่	ภาพ	ลักษณะภาพ	เสียง	เวลา (วินาที)
9.	อ.สังคม กำลังเล่นฟุตบอลกับนักเรียน	MS. Pan	อ.อภิสิทธิ์ ทำงานมา 7 ปี ยังไม่เคยได้ 2 ชั้นเลย อ.สังคมไม่ออกจากโรงเรียนไปพบปะเพื่อนๆ แต่ใช้เวลาส่วนใหญ่กับการซ้อมกีฬาจนทำให้ทีมฟุตบอลโรงเรียนชนะเลิศการแข่งขันกีฬาอำเภอ	25
10.	อ.ปิยะ ปิดห้องเรียน	MS.	อ.สังคมไม่ได้ 2 ชั้นมา 5 ปีแล้ว อ.ปิยะ ยังคงขยันอยู่เช่นเดิม มักกลับบ้านหลังครูคนอื่นๆ เสมอ อย่างไรก็ตามที่โรงเรียนนี้มีโควตา 2 ชั้นเพียงคนเดียว	15
11.	อาจารย์ใหญ่บอกอาจารย์ปิยะว่าได้ 2 ชั้น จับมือกับอ.ปิยะ	MS.	และคนที่อาจารย์ใหญ่พิจารณาว่ามีความเหมาะสมคือ อ.ปิยะ ผู้ซึ่งมีผลงานดีสม่ำเสมอ	10
12.	อ.อภิสิทธิ์ ตะโกนทูลต่อหน้าอาจารย์ใหญ่	MS.	อ.อภิสิทธิ์ แสดงความไม่พอใจออกมารุนแรง เห็นอะไรขวางหูขวางตาไปหมด	15
13.	อ.สังคม เดินไปพบอาจารย์ใหญ่ ในห้องพักและพูดแสดงความไม่พอใจออกมา	MS. Pan	อ.สังคมลุยเข้าไปพบอาจารย์ใหญ่แล้วถามว่าทำไมเขาจึงไม่ได้ 2 ชั้น ทั้ง ๆ ที่ทำงานนานกว่าอ.ปิยะผลงานก็ดีเด่น	
14.	อาจารย์ใหญ่นิ่งฟังและคิด	CU.	เป็นขึ้นเป็นอัน อาจารย์ใหญ่จะทำอย่างไรดีล่ะครับ	7

2.4 ปัญหาที่ 3: ปัญหาครูมาสาย

ลำดับที่	ภาพ	ลักษณะภาพ	เสียง	เวลา (วินาที)
1.	"อาจารย์ใหญ่ต้องการให้ครูมาทำงานทันเวลา แต่มีครูบางคนมาสายบ่อยครั้ง"	CU.	เพลงบรรเลง	5
2.	อ. อภิลักษณ์ กำลังเปิดประตูร้านค้า	Z/I, CU LS.	อย่าเพิ่งงงนะครับนี่คือบ้านของอ. อภิลักษณ์ครับหันใจครับอ. อภิลักษณ์กำลังจ้วงเจ็ยเปิดประตูอยู่ไหนนะครับ	20
3.	อ. อภิลักษณ์ จัดของในร้านเพื่อวางขาย	MS.	การเปิดร้านเป็นกิจวัตรประจำวันอย่างหนึ่งของอ. อภิลักษณ์เพราะภรรยาต้องไปซื้อของจากตลาดสดมาขายทุกเช้า	8
4.	อ. อภิลักษณ์ ล้างหน้า	MS.	จากนั้นไปล้างหน้าล้างตา	20
5.	อ. อภิลักษณ์ อาบน้ำให้เด็ก 2 คน	MS.	แล้วก็จัดการอาบน้ำแต่งตัวให้ลูก ๆ	10
6.	อ. อภิลักษณ์ ป้อนข้าวให้ลูกและกินเองด้วย	MS.	ป้อนข้าวด้วยครับ อ. อภิลักษณ์เป็นพ่อที่เก่งมากเลยนะครับ	15
7.	อ. อภิลักษณ์ กำลังขายของหน้าร้านมีลูกค้า 1 คน	MS.	เมื่อมีลูกค้ามาอ. อภิลักษณ์ก็ต้องขายด้วยตนเอง	20
8.	อ. อภิลักษณ์ ป้อนข้าวให้ลูกและเดินไปขายน้ำมัทรถ	MS.	ต้องทำทุกอย่างครบทั้งงานบ้านและงานร้านค้า	20
9.	อ. อภิลักษณ์ ใส่รองเท้าหันหน้ามองนาฬิกา	MS.	กว่าจะอาบน้ำแต่งตัวเสร็จก็สายแล้วละครับ	20
10.	อ. อภิลักษณ์ ขึ้นรถกระบะขับออกจากบ้าน	MS.	ตอนนี้โรงเรียนเข้าแล้วคงต้องรีบหน่อยละครับ	10

ลำดับที่	ภาพ	ลักษณะภาพ	เสียง	เวลา (วินาที)
11.	รถอ. อภิลักษณ์ เลี้ยวเข้าประตู โรงเรียน	LS.	พอรถอ. อภิลักษณ์ เลี้ยวเข้าประตู โรงเรียน	15
12.	นักเรียนกำลังเดินเข้า ห้องเรียน	MS.	นักเรียนกำลังเดินเข้าห้อง เรียนพอดีเลยครับ	20
	นักเรียน อ. ดวงดาว และ อาจารย์ใหญ่ นั่งหันหน้ามองรถ อ. อภิลักษณ์	MS.	ทั้งนักเรียน ครู และอาจารย์ ใหญ่ก็พากันหันหน้ามาดูอ. อภิลักษณ์	
13.	อ. อภิลักษณ์ นั่งยิ้มอยู่บนรถ	MS. CU.	อ. อภิลักษณ์ของเรา ก็คงทำได้ แค่นี้มั้ง ๗ เท่านั้นแหละครับ	5
14.	อ. อภิลักษณ์ ขับรถเลี้ยวเข้า โรงเรียน	LS., Z/I	อ. อภิลักษณ์ มาสายแทบทุกวัน เลยครับ	15
	จอดรถเดินไปห้องเรียน นักเรียนอยู่ในห้องเรียน	MS.	บางวันมาถึงตอนที่นักเรียน เข้าห้องเรียนแล้ว ในรอบ 20 วัน ที่ผ่านมา อ. อภิลักษณ์ มาสาย 6 วัน แล้วครับ นี่ขนาดอาจารย์ ใหญ่ได้เคยพูดขอร้องในที่ประชุม เมื่อเดือนก่อนแล้วนะครับ	
15.	อาจารย์ใหญ่ เดินตรวจหน้า ห้องเรียน	MS.	วันนี้ก็เช่นเคยครับ ขณะที่ อาจารย์ใหญ่กำลังเดินดู ห้องเรียนต่าง ๆ	25
	นักเรียน ป.3 กำลังเล่น ในห้องเรียน	MS., Pan	อยู่นั้น เห็นห้อง ป.3 เสียงดังก็ ก็เลยแวะเข้าไปดู	
	อาจารย์ใหญ่ เดินเข้าห้องป.3 ถามนักเรียนว่าครูไปไหน นักเรียนตอบ	MS.	ถามนักเรียนว่าครูไปไหน นักเรียนก็ตอบไม่ได้	

ลำดับที่	ภาพ	ลักษณะภาพ	เสียง	เวลา (วินาที)
16.	อาจารย์ใหญ่เดินออกจากห้อง อ. อภิลักษณ์ เดินสวนกับอ. ใหญ่ โดยไม่ทักทายกัน	MS.	อ. อภิลักษณ์มาถึงพอดีลงจาก รถก็เดินไปห้องเรียนอย่างไม่ รู้สึกว่ามีคน	20
17.	อาจารย์ใหญ่หยุดเดินหันกลับ ไปมองอ. อภิลักษณ์	MS. Pan	อาจารย์ใหญ่จะทำอย่างไรดี ละครับ	5

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.5 ปัญหาที่ 4: ปัญหาครูขอลาออกจากตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง

ลำดับที่	ภาพ	ลักษณะภาพ	เสียง	เวลา (วินาที)
1.	"อาจารย์ใหญ่ต้องการให้ครู วิชาการโรงเรียนทำงานใน หน้าที่ต่อไป แต่ครูวิชาการต้อง การลาออก"	CU.	เพลงบรรเลง	10
2.	อ. ประทีป กำลังเดินจากบ้าน พักมาโรงเรียน ทักทายนักเรียน นักเรียน	MS., Z/I	นี่คือใคร จำได้ไหมครับ อ. ประทีปครูคนใหม่ไฟแรงใจละ มาทำงานเพียงปีเดียวก็ได้รับ การแต่งตั้งให้เป็นครูวิชาการ โรงเรียนเลย	15
3.	อ. ประทีป กำลังขึ้นสอน นักเรียนในชั้น ป.5	MS.	งานของอ. ประทีปนอกจาก เป็นครูประจำชั้นป.5 แล้ว	25
4.	อ. ประทีปพบกับ อ. มยุรา ขอให้ช่วยออกข้อสอบ	MS.	อ. ประทีป ยังจะต้องทำหน้าที่ หน้าที่ครูวิชาการโรงเรียนซึ่ง มีงานหลายอย่าง เช่น การออก ข้อสอบ อันเป็นงานที่หนักมาก ปกติแล้วจะใช้วิธีการขอให้ครู ที่รับผิดชอบสอนวิชานั้นช่วยออก ข้อสอบให้	5
5.	อ. ประทีป นั่งสังเกตการสอน ในห้องเรียน ขณะที่อ. ดวงดาว กำลังสอน	MS. Pan	การนิเทศเพื่อนครู โดยเฉพาะ การสังเกตการสอนครับ	20
6.	อ. ประทีป กำลังกรอกแบบ แบบรายงาน	MS., Z/I.	การรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ส่ง สไป.	5
7.	อ. ประทีป นั่งที่โต๊ะทำงาน ทบทวนใบลงบนโต๊ะ	MS.	ถ้าทุกอย่างราบรื่นก็คืนะคืนนี้ อ. ประทีป กำลังมีปัญหาแล้ว	5

ลำดับที่	ภาพ	ลักษณะภาพ	เสียง	เวลา (วินาที)
8.	อ.ประทีป ทำท่าทางขอร้อง โดยการยื่นมือ พยักหน้า อ.อภิสิทธิ์ ส่ายหน้า โบกมือ ปฏิเสธไม่ให้ อ.ประทีป เข้าไป	MS.	ก็พี่ครูแก ไม่ยอมให้ความร่วมมือ นะซี เรื่องข้อสอบก็บอกว่า ไม่มี เวลาออกข้อสอบ	5
9.	อ.ไสว ยืนที่ประตูห้องเรียน โบกมือปฏิเสธไม่ให้ อ.ประทีป เข้าไป	MS.	จะขอเข้าสังเกตการสอน พี่ก็ ไม่ยอมบอกว่าไม่พร้อมบ้าง ไม่ อยากให้ดูบ้าง	15
10.	อ.ประทีป หยิบแบบสอบถาม มาอ่านและกรอกบนโต๊ะทำงาน อ.ประทีป เงยหน้าขึ้นมอง เพดาน ทำท่าทางเหมือนคิด อะไรบางอย่างได้	MS. CU.	งานข้อมูลก็มาก และจุกจิก อ.ประทีป เลขคิดว่าในเมื่อ ทำไม่ได้ก็อย่าทำดีกว่า	15
11.	อ.ประทีป เดินเข้าห้อง อาจารย์ใหญ่	MS.	คิดแล้วก็เดินไปห้องอาจารย์ ใหญ่	5
12.	อ.ประทีป เดินหันหน้าออกจาก ห้องอาจารย์ใหญ่ อ.ประทีป หันไปรอบ ๆ เห็น อาจารย์ใหญ่กำลังคุยอยู่กับ อ.ปิยะที่ได้ต้นไม้ อ.ประทีป เดินไปหาอาจารย์ ใหญ่	MS. LS.	ปรากฏว่าอาจารย์ใหญ่ไม่อยู่ พอเดินออกมาจึงเห็นอาจารย์ ใหญ่ยืนได้ต้นไม้อันนี้ จึงเดินรี่เข้า ไปหาทันที	10
13.	อ.ประทีป ยืนพูดกับ อาจารย์ใหญ่ที่ได้ต้นไม้	MS.	พอบทหน้าอาจารย์ใหญ่ อ.ประทีป ก็บอกว่าขอลาออกจาก การเป็นครูวิชาการ อาจารย์ใหญ่ขอร้องแต่	15

ลำดับที่	ภาพ	ลักษณะภาพ	เสียง	เวลา (วินาที)
14.	อาจารย์ใหญ่ยื่นสำเนา	CU.	อ. ประทีป ไม่ยอม โดยบอกว่า ไม่มีใครให้ความร่วมมือ งานก็หนัก ไม่ค่อยมีเวลาสอนเด็กเลย แล้วเดินกลับไป แล้วอาจารย์ใหญ่ของเราจะทำอะไรดี	5

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3. บัตรความประสงค์และบัตรบทบาท

บัตรความประสงค์และบัตรบทบาท เป็นสิ่งที่บอกผู้เรียนว่าตนเองมีสภาพเงื่อนไขและความต้องการอย่างไร

บัตรความประสงค์ใช้กับสถานการณ์จำลองที่ผู้เรียนพบปัญหาความขัดแย้งจากการชมนวัตกรรม หลังการชมนวัตกรรมปัญหาความขัดแย้ง ผู้เรียนซึ่งรับบทบาทเป็นอาจารย์ใหญ่ และครูผู้รับผิดชอบจะ ได้รับบัตรความประสงค์นี้

บัตรบทบาทใช้กับสถานการณ์จำลองที่ผู้เรียนพบกับปัญหาความขัดแย้งในการประชุมบัตรบทบาทนั้นจะให้กับผู้เรียนทุกกลุ่ม เพื่อให้ศึกษาสภาพเงื่อนไข และความประสงค์ของตนเอง

บัตรความประสงค์ใช้กับสถานการณ์จำลอง 4 ปัญหา คือ

- ปัญหาครูคุยกันนอกห้องเรียน
- ปัญหาครูต้องการได้ 2 ชั้น
- ปัญหาครูมาโรงเรียนสาย
- ปัญหาครูขอลาออกจากตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง

บัตรบทบาทใช้กับสถานการณ์จำลอง 2 ปัญหา คือ

- ปัญหาการทำบันทึกการสอน
- ปัญหาการจัดกิจกรรมหน้าเสาธง

3.1 บัตรความประสงค์ : ปัญหาครูคุยกันนอกห้องเรียน

<u>อาจารย์ใหญ่</u>	
<u>ก. สภาพ</u>	มีครู 4 คน คือ อ.มยุรา, อ.ดวงดาว, อ.อภิรดี และอ.อภิสิทธิ์ มักออกไปนั่งคุยนอกห้องเรียนบ่อย ๆ ทั้ง ๆ ที่ท่านเคยขอร้องในที่ประชุมแล้ว 2 ครั้งว่าให้อยู่ดูแลนักเรียนในห้อง เพราะเป็นช่วงใกล้สอบ
<u>ข. ความประสงค์</u>	ความประสงค์ของท่านคือ ต้องการให้ครูทุกคนอยู่กับนักเรียนในห้องตลอดเวลาช่วงใกล้สอบนี้ (อีก 1 เดือนจะสอบ)

อ. มยุรา

ก. สภาพ

ท่านและเพื่อน ๆ คือ (อ.ดวงดาว, อ.อมิรดี และ อ.อมิลิขิ) มักออกจากห้องเรียน ไปนั่งคุยกันนอกห้องเสมอ ในเรื่องนี้อาจารย์ใหญ่เคยขอร้องในที่ประชุมว่าขอให้ครูทุกคนอยู่ในห้องกับนักเรียน เพราะเป็นช่วงใกล้สอบแล้ว

เหตุผลที่ท่านออกไปนอกห้องคือ

1. ท่านมักจะมีอารมณ์ไม่ดี เมื่อได้ยินเสียงเด็กคุยกันเสียงดังหรือเล่นกันในห้องเรียน
2. ท่านเห็นว่าการพูดคุยกับเพื่อนเป็นสิ่งจำเป็นในการทำงาน ในโรงเรียน

ข. ความประสงค์

ความประสงค์ของท่านในเรื่องนี้คือ

หลังจากที่ท่านให้งานนักเรียนทำท้ายชั่วโมงแล้ว ท่านสามารถออกไปนอกห้องเรียนไกลจากเสียงนักเรียน และได้คุยกับเพื่อน ๆ ทุกครั้งที่ท่านต้องการ

อ. อมิลิขิ

ก. สภาพ

ท่านและเพื่อน ๆ คือ (อ.ดวงดาว, อ.อมิรดี และ อ.มยุรา) มักออกจากห้องเรียน ไปนั่งคุยกันนอกห้องเสมอ ในเรื่องนี้อาจารย์ใหญ่เคยขอร้องในที่ประชุมว่าขอให้ครูทุกคนอยู่ในห้องกับนักเรียน เพราะเป็นช่วงใกล้สอบแล้ว

เหตุผลที่ท่านออกไปนอกห้องคือหลังจากสอนและให้งานนักเรียน ท่านมักรู้สึกเหนื่อย และเครียดจึงออกไปนอกห้องเพื่อสูบบุหรี่ ผ่อนคลายความเครียด

ข. ความประสงค์

ความประสงค์ของท่านในเรื่องนี้คือ สามารถออกไปสูบบุหรี่นอกห้องเรียนได้ทุกครั้งที่ท่านต้องการ

อ. ดวงดาว

ก. สภาพ

ท่านและเพื่อน ๆ คือ (อ. มยุรา, อ. อภิลักษณ์ และ อ. อภิรดี) มักออกจากห้องเรียนไปนั่งคุยกันนอกห้องเสมอ ในเรื่องนี้อาจารย์ใหญ่เคยขอร้องในที่ประชุมว่าขอให้ครูทุกคนอยู่ในห้องกับนักเรียน เพราะเป็นช่วงใกล้สอบแล้ว

เหตุผลที่ท่านออกไปนอกห้องคือท่านมีอายุค่อนข้างมาก จึงอยู่ในห้องเรียนนาน ๆ ไม่ได้รู้สึกร้อน และอึดอัด การออกไปนอกห้องเรียนทำให้ได้รับลมเย็น ๆ ช่วยให้ท่านรู้สึกสบายขึ้น

ข. ความประสงค์

ความประสงค์ของท่านในเรื่องนี้คือต้องการอยู่ในที่ที่ไม่ร้อน อากาศถ่ายเทได้ดี

อ. อภิรดี

ก. สภาพ

ท่านและเพื่อน ๆ คือ (อ. มยุรา, อ. อภิลักษณ์ และ อ. ดวงดาว) มักออกจากห้องเรียนไปนั่งคุยกันนอกห้องเสมอ ในเรื่องนี้อาจารย์ใหญ่เคยขอร้องในที่ประชุมว่าขอให้ครูทุกคนอยู่ในห้องกับนักเรียน เพราะเป็นช่วงใกล้สอบแล้ว

เหตุผลที่ท่านออกไปนอกห้องคือ ท่านเป็นคนที่นั่งอยู่กับที่นาน ๆ ไม่ได้หลังจากสอนนักเรียนแล้วมักชอบเดินไปเดินมาทั้งในและนอกห้องเรียน

ข. ความประสงค์

หลังจากที่สอนและ ให้งานนักเรียนแล้วท่านสามารถเดิน ไปที่ใดก็ได้ ในบริเวณโรงเรียน

3.2 บัณฑิตความประสงค์ : ศึกษาคูต้องการได้ 2 ชั้น

อาจารย์ใหญ่

ก. สภาพ

เป็นโรงเรียนของท่าน มีโควตา 2 ชั้นเพียง 1 คน แต่มีครูต้องการได้ 2 ชั้น อย่างมาก ถึง 3 คน ในเรื่องนี้ท่านได้พิจารณาให้ อ.ปิยะได้ 2 ชั้น เพราะเห็นว่าเป็นผู้ทำงานดี เสมอต้นเสมอปลาย

ข. ความประสงค์

ความประสงค์ในเรื่องนี้ของท่านคือ ต้องการให้ครูที่ไม่ได้ 2 ชั้นยอมรับว่าผลการตัดสินใจของท่านถูกต้อง ยุติธรรมแล้ว

อ.สังคม

ก. สภาพ

ในขั้นนี้ท่านต้องการได้ 2 ชั้น แต่อาจารย์ใหญ่ไม่ให้ท่าน ท่านจึงไม่พอใจมาก เพราะท่านคิดว่าท่านมีความเหมาะสมกว่าครูคนอื่น ๆ คือ

1. ท่านได้ทุ่มเทเวลาซ้อมทีมฟุตบอลโรงเรียน จนทำให้ชนะเลิศในการแข่งขันกีฬาอำเภอ
2. ท่านไม่ได้ 2 ชั้น มา 5 ปีแล้ว

ข. ความประสงค์

ความประสงค์ของท่านในเรื่องนี้ คือต้องการให้อาจารย์ใหญ่ยอมรับว่าอาจารย์ใหญ่ได้ตัดสินใจผิดพลาดที่ไม่ได้ให้ท่านได้ 2 ชั้น

อ. อภิลักษณ์

ก. สภาพ

ในปีที่ท่านต้องการ ได้สองชั้น แต่อาจารย์ใหญ่ไม่ให้ท่าน ท่านจึงไม่พอใจมากเพราะท่านคิดว่าท่านมีความเหมาะสมกว่าครูคนอื่น ๆ คือ

1. ท่านได้เป็นตัวจักรสำคัญในการจัดงานโรงเรียนจนได้กำไรกว่าหมื่นบาท
2. ท่านไม่ได้ 2 ชั้นมา 7 ปีแล้ว (ตั้งแต่เริ่มรับราชการ)

ข. ความประสงค์

ความประสงค์ของท่านในเรื่องนี้คือ

1. ต้องการให้อาจารย์ใหญ่ยอมรับว่าอาจารย์ใหญ่ได้ตัดสินใจผิดพลาดที่ไม่ให้ท่านได้ 2 ชั้น
2. ต้องการให้อาจารย์ใหญ่รับปากว่าในปีหน้าจะพิจารณาให้ความสำคัญท่านเป็นพิเศษ หากอาจารย์ใหญ่ไม่สนใจท่าน ท่านไม่สามารถ ดำเนินการใด ๆ ก็ได้เพื่อให้บรรลุตามความประสงค์ข้างต้น

3.3 บัณฑิตความประสงค์ : ปัญหาครูมาสาย

อาจารย์ใหญ่

ก. สภาพ

ท่านพบว่า อ. อภิลักษณ์มาโรงเรียนสายบ่อยครั้งมาก ในรอบ 20 วัน ที่ผ่านมามี อ. อภิลักษณ์มาสายถึง 6 ครั้ง ทั้ง ๆ ที่เดือนที่แล้วท่านเคยขอร้อง อ. อภิลักษณ์มาครั้งหนึ่งแล้ว อ. อภิลักษณ์ก็ยังไม่ได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น

ข. ความประสงค์

ความประสงค์ของท่านคือ ต้องการให้งานสอนของโรงเรียนดำเนินไปด้วยดี มีครูมาสอนทันเวลา เร็วของนักเรียนทุกวัน

อ. อภิลักษณ์

ก. สภาพ

เนื่องจากท่านมีภาระทางบ้านมาก ทำให้ท่านต้องมาโรงเรียนสายบ่อยครั้ง

ข. ความประสงค์

ความประสงค์ในเรื่องนี้ของท่านคือ ต้องการรับผิดชอบงานทางบ้านให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อแบ่งเบาภาระของภรรยา

3.4. บัณฑิตความประสงค์ : ปัญหาครูขอลาออกจากตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

อาจารย์ใหญ่

ก. สภาพ

ท่านเป็นผู้บริหารที่มีความตั้งใจจริงในการบริหารโรงเรียน ขณะนี้ อ. ประทีป ซึ่งเป็นครูวิชาการโรงเรียน ได้ขอลาออกกับท่านโดยให้เหตุผลว่า งานวิชาการโรงเรียนเป็นงานหนัก ต้องใช้เวลามาก เพื่อนครูไม่ค่อยให้ความร่วมมือ นอกจากนี้ยังไม่สามารถทุ่มเทเวลาให้กับนักเรียนชั้น ป.5 ซึ่งอ. ประทีปเป็นครูประจำชั้นได้อย่างเต็มที่

ข. ความประสงค์

ความประสงค์ของท่านในเรื่องนี้ มี 2 ประการ คือ

1. ต้องการให้ครูในโรงเรียนช่วยรับผิดชอบงานบริหารโรงเรียนทุกงาน
2. นักเรียนทุกชั้นเรียนได้รับการสอนอย่างเต็มที่

อ. ประทีป

ก. สภาพ

ปัจจุบันท่านเป็นครูประจำชั้น ป.5 และรับผิดชอบงานวิชาการโรงเรียน ท่านเป็นคนที่มุ่งมั่นในการทำงานมาก อยากรู้อยากเห็นที่รับผิดชอบได้ผลดี ขณะนี้ท่านกำลังมีปัญหาในการทำงานวิชาการในโรงเรียน เพราะเป็นงานหนัก ต้องใช้เวลาในการทำงานนี้มากและเพื่อนครูไม่ค่อยให้ความร่วมมือ

นอกจากนี้ ท่านยังไม่สามารถทำงานหลักของท่านคือ งานครูประจำชั้น ป.5 ได้อย่างเต็มที่

ดังนั้น ท่านจึงได้บอกกับอาจารย์ใหญ่ว่า ขอลาออกจากการเป็นครูวิชาการของโรงเรียน

ข. ความประสงค์

ความประสงค์ของท่านในเรื่องนี้คือ

1. ต้องการให้นักเรียนชั้น ป.5 ได้รับการสอนอย่างเต็มที่ เต็มเวลา
2. หากท่านต้องเป็นครูวิชาการโรงเรียนต่อไป ท่านต้องการให้เพื่อนครูทุกคนให้ความร่วมมือในงานวิชาการโรงเรียนด้วยดี

3.5 บัตรบทบาท : ปัญหาการทำบันทึกการสอน

บัตรบทบาท อาจารย์ใหญ่

1. ให้ท่านจัดประชุมครู โดยแจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า สภ. ได้กำหนดมาตรการเร่งคุณภาพการศึกษา โดยให้ครูทำบันทึกการสอนอย่างละเอียด ฯลฯ
2. ความประสงค์ของท่าน เนื่องจากท่านเป็นผู้บริหารซึ่งจะต้องทำงานสนองนโยบาย อีกทั้งท่านเองก็เห็นความสำคัญของเรื่องนี้ ดังนั้นท่านจึงเห็นว่าครูทุกคนควรทำบันทึกการสอนอย่างละเอียด และส่งให้ท่านตรวจทุกเช้าวันจันทร์
3. ให้ท่านดำเนินการประชุมจนได้มติ หากมีปัญหากันสามารถใช้วิธีการใด ๆ ก็ได้แก้ปัญหานั้น

บัตรบทบาทอ. ใส่ว

วันนี้อาจารย์ใหญ่จะประชุมเรื่อง การทำบันทึกการสอน ให้ท่านแสดงความคิดเห็น ตามที่ท่านเห็นสมควร

ความประสงค์ของท่าน

เนื่องจากท่านเป็นครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมาหลายปี ประกอบกับท่านเป็นครูชั้นเด็กเล็กซึ่งเป็นชั้นเรียนที่จัดประสบการณ์ได้ยืดหยุ่นมาก และมีคู่มือหรือแนวการจัดประสบการณ์สำเร็จรูปที่มีรายละเอียดมาก

ดังนั้น ท่านจึงเห็นว่าน่าจะนำเอกสารต่าง ๆ ที่มีอยู่แล้วมาใช้เพราะสามารถใช้ได้ดี

บัตรบทบาทอ. ดวงดาว

วันนี้อาจารย์ใหญ่จะประชุมเรื่อง การทำบันทึกการสอน ให้ท่านแสดงความคิดเห็นตามที่ท่านเห็นสมควร

ความประสงค์ของท่าน

เนื่องจากท่านเป็นครูประจำชั้น ป.1 ซึ่งท่านมีประสบการณ์ว่าการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นนี้ จำเป็นต้องปรับการเรียนการสอนแต่ละครั้งให้เหมาะกับนักเรียนของท่าน ซึ่งต่างจากกิจกรรมที่เสนอไว้ในแผนการสอนมาก และจากประสบการณ์นั้น ท่านพบว่าบันทึกการสอนช่วยท่านได้มาก

ดังนั้น ท่านจึงเห็นว่า ควรทำบันทึกการสอนอย่างละเอียดก่อนการสอนทุกครั้ง

บัตรบทบาทอ. มยุรา

วันนี้ อาจารย์ใหญ่จะประชุมเรื่อง การทำบันทึกการสอน ให้ท่านแสดงความคิดเห็นตามที่ท่านเห็นสมควร

ความประสงค์ของท่าน

เนื่องจากท่านมองว่า ผู้ที่เป็นครูนั้น มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่านักศึกษาฝึกสอนที่ จะต้องเตรียมการสอนอย่างละเอียดก่อนสอน

ดังนั้น ท่านจึงไม่เห็นด้วยกับการให้ครู ซึ่งมีความชำนาญในการสอนมาทำบันทึกการสอนอย่างละเอียด

บัตรบทบาทอ. สังคม

วันนี้อาจารย์ใหญ่จะประชุมเรื่อง การทำบันทึกการสอน ให้ท่านแสดงความคิดเห็นตามที่ท่านเห็นสมควร

ความประสงค์ของท่าน

เนื่องจากท่านเป็นคนรักเพื่อนฝูง และท่านไม่มีจุดหมายอะไรเป็นพิเศษมาก่อน ดังนั้น ในขณะประชุม ท่านจึงต้องการอยู่อย่างสงบ ไม่อยากมีเรื่องขัดแย้งกับผู้อื่น

บัตรบทบาทอ. ประทีป

วันนี้อาจารย์ใหญ่จะประชุมเรื่อง การทำบันทึกการสอน ให้ท่านแสดงความคิดเห็นตามที่ท่านเห็นสมควร

ความประสงค์ของท่าน

เนื่องจากปัจจุบันท่านได้ทำบันทึกการสอนอย่างละเอียดก่อนการสอนมาตลอด และตระหนักว่าเป็นสิ่งที่มีประโยชน์ต่อท่านมาก

ดังนั้น ท่านจึงต้องการที่จะทำบันทึกการสอนอย่างละเอียดต่อไป

บัตรบทบาทอ. ปิยะ

วันนี้อาจารย์ใหญ่จะประชุมเรื่อง การทำบันทึกการสอน ให้ท่านแสดงความคิดเห็นตามที่ท่านเห็นสมควร

ความประสงค์ของท่าน

เนื่องจากท่านมีงานประจำค่อนข้างมาก ประกอบกับท่านมีประสบการณ์ในการสอนพอสมควร

ดังนั้น ท่านจึงค่อนข้างจะไม่เห็นด้วยกับการทำบันทึกการสอนอย่างละเอียด ซึ่งท่านมองว่ายุ่งยาก ใช้เวลานาน

3.6 บัตรบทบาท : ปัญหาการจัดกิจกรรมหน้าเสาธง

บัตรบทบาท อาจารย์ใหญ่

1. ให้ท่านจัดประชุมครู โดยแจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า ในระยะนี้บางวันไม่มีครูคนใดลงไปช่วยดูแลนักเรียน ขณะจัดกิจกรรมหน้าเสาธง และท่านเห็นว่าในบางครั้งนักเรียนไม่สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง
2. ความประสงค์ของท่าน เนื่องจากท่านหวังที่จะให้นักเรียนสามารถจัดกิจกรรมหน้าเสาธงด้วยความมั่นใจ ดังนั้นท่านจึงต้องการให้มีครูอยู่กับนักเรียนในช่วงจัดกิจกรรมหน้าเสาธงทุกวัน
3. ให้ท่านดำเนินการประชุมจนได้มติ หากมีปัญหาท่านสามารถใช้วิธีการใด ๆ ก็ได้แก้ปัญหาที่นั้น

บัตรบทบาท

อ. ไสว

วันนี้อาจารย์ใหญ่จะประชุม เรื่องการจัดกิจกรรมหน้าเสาธง ให้ท่านแสดงความคิดเห็นตามที่ท่านเห็นสมควร

ความประสงค์ของท่าน

เนื่องจากท่านมีอายุค่อนข้างมาก สุขภาพไม่ค่อยดีนัก ทำให้ยืนนาน ๆ ไม่ได้ ดังนั้น ท่านจึงรู้สึกไม่สะดวกนัก ถ้าจะต้องยืนควบคุมนักเรียนจัดกิจกรรมหน้าเสาธง

บัตรบทบาทอ.ดวงดาว

วันนี้อาจารย์ใหญ่จะประชุม เรื่องการจัดกิจกรรมหน้าเสาธง ให้ท่านแสดงความคิดเห็น ตามที่ท่านเห็นสมควร

ความประสงค์ของท่าน

เนื่องจากปกติท่านมักใช้เวลาตอนเช้าสำหรับการเตรียมการสอนและตรวจงานนักเรียน ดังนั้น ท่านจึงรู้สึกไม่สะดวกนักที่จะลงไปดูแลนักเรียนจัดกิจกรรมหน้าเสาธง โดยที่ไม่ได้ตรวจงาน หรือเตรียมการสอน

บัตรบทบาทอ.มยุรา

วันนี้อาจารย์ใหญ่จะประชุม เรื่องการจัดกิจกรรมหน้าเสาธง ให้ท่านแสดงความคิดเห็น ตามที่ท่านเห็นสมควร

ความประสงค์ของท่าน

เนื่องจากท่านเป็นคนรักสวยรักงาม ระมัดระวังไม่ให้ผิวหนังของท่านต้องถูกแสงแดด ดังนั้น ท่านจึงรู้สึกไม่เต็มใจนัก หากต้องไปยืนกลางแดด ดูแลนักเรียนจัดกิจกรรมหน้าเสาธง

บัตรบทบาทอ. อภिरดี

วันนี้อาจารย์ใหญ่จะประชุม เรื่องการจัดกิจกรรมหน้าเสาธง ให้ท่านแสดงความคิดเห็น ตามที่ท่านเห็นสมควร

ความประสงค์ของท่าน

เนื่องจากท่านเป็นคนที่ชอบทำงานตามหน้าที่ของตนเอง และเห็นว่าทุกคนควรรับผิดชอบ ในงานโครงการของตนเองอย่างเต็มที่ ไม่ต้องให้เป็นภาระกับคนอื่น

ดังนั้น ท่านจึงมีความเห็นว่า ควรให้ผู้รับผิดชอบโครงการประชาสัมพันธ์เป็นผู้ดูแลการจัดกิจกรรมหน้าเสาธง

บัตรบทบาทอ. อภิลักษณ์

วันนี้อาจารย์ใหญ่จะประชุม เรื่องการจัดกิจกรรมหน้าเสาธง ให้ท่านแสดงความคิดเห็น ตามที่ท่านเห็นสมควร

ความประสงค์ของท่าน

เนื่องจากท่านมีภาระครอบครัว ทำให้มาโรงเรียนสายแทบทุกวัน

ดังนั้น ท่านจึงเห็นว่าไม่ควรให้ครูต้องมาเข้าร่วมกิจกรรมหน้าเสาธงทุกวัน

บัตรบทบาทอ. สังคม

วันนี้อาจารย์ใหญ่จะประชุม เรื่องการจัดกิจกรรมหน้าเสาธง ให้ท่านแสดงความคิดเห็น ตามที่ท่านเห็นสมควร

ความประสงค์ของท่าน

เนื่องจากท่านเป็นที่จะต้องมีครูคอยช่วยดูแลนักเรียนทุกวัน เพราะท่านเห็นว่านักเรียน ชั้น ป.1,2 จะมีปัญหาการร่วมกิจกรรมทุกวัน อย่างไรก็ตาม ท่านรู้สึกเห็นใจเพื่อนครูที่ไม่มีความพร้อม

ดังนั้น ท่านจึงมีความเห็นว่า ควรให้ครูที่มีความพร้อม ผลิตเปลี่ยนกันดูแลนักเรียน

บัตรบทบาทอ. ปิยะ

วันนี้อาจารย์ใหญ่จะประชุม เรื่องการจัดกิจกรรมหน้าเสาธง ให้ท่านแสดงความคิดเห็น ตามที่ท่านเห็นสมควร

ความประสงค์ของท่าน

เนื่องจากท่านเป็นผู้รับผิดชอบโครงการประชาธิปไตย ท่านคิดว่านักเรียนควรมีความสามารถในการแก้ปัญหา และท่านเห็นความสำคัญในการฝึกให้นักเรียนมีความรับผิดชอบกันเอง

ดังนั้น ท่านจึงเห็นด้วยกับการจัดกิจกรรมหน้าเสาธง โดยให้นักเรียนจัดกันเอง โดยที่ท่านอาจจะเป็นผู้ช่วยให้คำแนะนำในบางครั้ง

4. บัตรเสียงโชค

บัตรเสียงโชคที่ใช้ในสถานการณ์จำลอง มี 2 ชุด คือ บัตรเสียงโชคสำหรับอาจารย์ใหญ่ และบัตรเสียงโชคสำหรับครู ข้อความในบัตรเสียงโชคมีดังต่อไปนี้

4.1 บัตรเสียงโชค สำหรับอาจารย์ใหญ่

<p>ผอ. ปจ. มาเยี่ยมโรงเรียนของท่านในตอนเช้า เมื่อถึงเวลาเช้าเรียนปรากฏว่ามีครูยังไม่มา 3 คน เมื่อ ผอ. ปจ. ถามหา ท่านได้ชี้แจงปกป้องหาเหตุผล แก่ตัวให้ครูที่ยังไม่มา ครูพอใจท่าน ท่านจึงได้ดวงใจสีชมพู 1 ดวง</p>	<p>โรงเรียนของท่านได้รับการคัดเลือกให้เป็นโรงเรียนที่จัดกิจกรรมประจำปีโดยดีเด่น ระดับ จังหวัด ท่านได้ดาวเพิ่มอีก 1 ดวง</p>
<p>มีหนังสือจาก สปอ. แจ้งมาว่าครูในโรงเรียนของท่านได้ย้าย ครูเข้าใจว่าท่านได้ช่วยเหลือติดตามให้จน ออกค.อนุมัติ ครูในโรงเรียนซึ่งในน้ำใจของท่าน ท่านจึงได้ดวงใจสีชมพูจากครู 1 ดวง</p>	<p>ศน. อ. มานิตศ พบว่าครูในโรงเรียนของท่านเตรียมการสอนอย่างดีป.01,ป.02 ป.03 -เรียบร้อย ถูกต้อง ท่านได้ดาวอีก 1 ดวง</p>
<p>ท่านไปซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่ในเมือง ขณะขนส่งกลับโรงเรียนเกิดฝนตกหนัก ทำให้สื่อการสอนประเภทที่ทำด้วยกระดาษเสียหาย ใช้การไม่ได้ ท่านต้องเสียดาว 1 ดวง</p>	<p>คณะกรรมการศึกษาได้ชักชวนชาวบ้านมาช่วยสร้างรั้วให้โรงเรียน ท่านได้ดาวเพิ่มอีก 1 ดวง</p>
<p>ครูโรงเรียนใกล้เคียงมาบอกกับครูในโรงเรียนของท่านว่าท่านเอา เรื่องส่วนตัวของครูในโรงเรียนไปพูดนินทาในที่ประชุมกลุ่มโรงเรียน ท่านได้ดวงใจสีม่วงจากครู 1 ดวง</p>	<p>ศน. อ. บอกกับครูในโรงเรียนของท่านว่าท่าน ได้พูดที่สปอ. ว่าครูในโรงเรียนของท่านตั้งใจทำงานดีทุกคน ครูจึงแอบพอใจท่านเงิบๆ ท่านจึงได้ดวงใจสีชมพูจากครู 1 ดวง</p>

4.2 บัณฑิตเสี่ยงโชค สำหรับครู

<p>ท่านให้ให้นักเรียนทำงานกลุ่ม ทำให้มีเสียงดัง เพื่อนครูข้างห้องไม่พอใจ ท่านได้ดวงใจสีม่วง จากเพื่อนครู 1 ดวง</p>	<p>เพื่อนครูมีความรู้สึกว่าเป็นที่รำคาญ กับเพื่อน ๆ มาก ท่านได้ดวงใจสีชมพูจากเพื่อนครู 1 ดวง</p>
<p>ผู้ปกครองนักเรียนมาฟ้องอาจารย์ใหญ่ว่า ท่านตี นักเรียนรุนแรงเกินไป ท่านได้ดวงใจสีม่วงจากอาจารย์ใหญ่ 1 ดวง</p>	<p>อาจารย์ใหญ่เห็นท่านมาโรงเรียนช้า กว่าครูคนอื่น ๆ 2-3 วัน ติดต่อกัน ท่านได้ดวงใจสีชมพูจากอาจารย์ใหญ่ 1 ดวง</p>
<p>อาจารย์ใหญ่ได้ยินนักเรียนคุยกันว่าท่านไม่ค่อย ตั้งใจสอน ท่านได้ดวงใจสีม่วงจากอาจารย์ใหญ่ 1 ดวง</p>	<p>ผู้ปกครองนักเรียน เขียนจดหมายถึง อาจารย์ใหญ่บอกว่าลูกของเขาชมว่าท่าน สอนดีและนักเรียนชอบมากอาจารย์ใหญ่จึงพอ ในท่านมาก ทำให้ดวงใจสีชมพูจากอาจารย์ ใหญ่ 1 ดวง</p>
<p>ศึกษานิเทศก์มานิเทศ และได้คุยกับท่านนาน อาจารย์ใหญ่พอใจในตัวท่าน ท่านได้ดวงใจสีชมพูจากอาจารย์ใหญ่ 1 ดวง</p>	
<p>ในระยะหนึ่งงานของท่านดำเนินไปตามปกติ ไม่มี เหตุการณ์อะไรเกิดขึ้นเป็นพิเศษ</p>	<p>ท่านถูกแต่งตั้งให้ไปเป็นกรรมการคุมสอบ ที่โรงเรียนแห่งหนึ่งที่ท่านไม่ชอบไป ท่านเสียดาว 1 ดวง</p>

<p>โปรดทำให้สบาย ท่านไม่ได้ใช้คร่ำหรือโซคตีในเรื่องใด ๆ</p>	<p>อาจารย์ใหญ่รู้สึกไม่พอใจ เมื่อพบเห็น นักเรียนเล่นกันในห้องเรียนของท่าน ท่านได้ดวงใจสี่ชิ้นมาจากอาจารย์ใหญ่ 1 ดวง</p>
<p>อาจารย์ใหญ่มีคำสั่งให้ท่านไปรับโต๊ะ เก้าอี้ นักเรียนที่ สบอ. ท่านเสียดาว 1 ดวง</p>	<p>เพื่อนครูมักกล่าวอย่างชื่นชมว่า เรื่อง นิทศาสตร์ลึกลับของครูด้วยกันแล้วละก็ ต้องยกให้ ท่าน ท่านได้ดวงใจสี่ชิ้นมาจากเพื่อนครู 1 ดวง</p>
<p>มีญาติมาหาท่านที่บ้านในตอนเช้า ทำให้ท่าน มาโรงเรียนสาย อาจารย์ใหญ่ไม่ค่อยพอใจ ท่านได้ดวงใจสี่ดวงมาจากอาจารย์ใหญ่ 1 ดวง</p>	<p>ชาวบ้านชมท่านกับอาจารย์ใหญ่ว่าเอา ใจใส่ลูกของเขามาก ท่านได้ดวงใจสี่ชิ้นมาจากอาจารย์ใหญ่ 1 ดวง</p>
<p>แม่ค้าขายขนมหน้าห้องของท่าน ท่านออกมาคุยด้วย อาจารย์ใหญ่เห็นจึงไม่พอใจ ท่านได้ดวงใจสี่ดวงมาจากอาจารย์ใหญ่ 1 ดวง</p>	<p>ใคร ๆ ก็พูดกันว่าท่านเป็นครูที่สอนดี ท่านได้ดวงใจสี่ชิ้นมาจากอาจารย์ใหญ่ 1 ดวง และได้ดาวอีก 1 ดวง</p>
<p>นักเรียนในห้องของท่านพบเงินในสนามและได้นำ ไปมอบให้อาจารย์ใหญ่ อาจารย์ใหญ่พอใจท่าน ท่านได้ดวงใจสี่ชิ้นมาจากอาจารย์ใหญ่ 1 ดวง</p>	<p>อกค. ได้อนุมัติให้ท่านย้ายไปยังโรงเรียน ที่ท่านขอย้ายไป ท่านได้ดาว 1 ดวง</p>
<p>มีคนกล่าวถึงท่านในทางชั่วสาว เพื่อนครูรู้สึกรังเกียจท่าน ท่านได้ดวงใจสี่ดวงจากเพื่อนครู 1 ดวง</p>	

5. วิธีการให้คะแนน และแผนบันทึกคะแนน

5.1 วิธีการให้คะแนน

คะแนนในสถานการณ์จำลองมี 2 แบบ คือ ดวงใจ และดาว

ก. ดวงใจ เป็นการให้เพื่อแสดงถึงความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจ การให้ดวงใจแสดงความพึงพอใจระดับต่างกันั้นใช้แทนด้วยการให้ดวงใจสีต่าง ๆ กัน ดังนี้

ดวงใจสีแดง	แสดงว่า	พึงพอใจมาก
ดวงใจสีชมพู	แสดงว่า	พึงพอใจปานกลาง
ดวงใจสีขาว	แสดงว่า	เฉยๆ
ดวงใจสีม่วง	แสดงว่า	ไม่พอใจปานกลาง
ดวงใจสีดำ	แสดงว่า	ไม่พอใจมาก

กรณีที่ผู้เรียนได้รับดวงใจจากหลาย ๆ คน เช่น อาจารย์ใหญ่ได้รับดวงใจจากครูคู่อีกหลายคน ซึ่งจะได้ดวงใจหลายดวงนั้น ผู้สอนจะต้องคำนวณหาคะแนนเฉลี่ยเพื่อตัดสินว่าผู้เรียนได้รับความพึงพอใจระดับใดจากเกณฑ์

การคำนวณหาคะแนนเฉลี่ยทำได้โดยการคูณจำนวนดวงใจแต่ละสี กับค่าคะแนนของดวงใจนั้น

ค่าคะแนนดวงใจแต่ละสีมีดังนี้

ดวงใจสีแดง	มีคะแนน	+2
ดวงใจสีชมพู	มีคะแนน	+1
ดวงใจสีขาว	มีคะแนน	0
ดวงใจสีม่วง	มีคะแนน	-3
ดวงใจสีดำ	มีคะแนน	-6

เมื่อดำเนินการหาคะแนนเฉลี่ยแล้วให้นำมาเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

คะแนน 2-1.4	แสดงว่า	พึงพอใจมาก
คะแนน 1.3-0.7	แสดงว่า	พึงพอใจปานกลาง
คะแนน 0.6-(-1.9)	แสดงว่า	เฉย ๆ
คะแนน (-2)-(-3.9)	แสดงว่า	ไม่พอใจปานกลาง
คะแนน (-4)-(-6)	แสดงว่า	ไม่พอใจมาก

ตัวอย่างเช่น อาจารย์ใหญ่ได้รับดวงใจจากครูคู่กรณี 4 คนดังนี้

ได้ดวงใจสีแดง 1 ดวง

ได้ดวงใจสีชมพู 1 ดวง

ได้ดวงใจสีม่วง 2 ดวง

คำนวณคะแนนเฉลี่ย

$$(1 \times 2) + (1 \times 1) + (2 \times (-3)) / 4 = -0.75$$

เมื่อนำคะแนนเฉลี่ย -0.75 มาเทียบกับเกณฑ์พบว่าอยู่ในระดับต่าง ๆ แสดงว่าเมื่อพิจารณาถึงความพึงพอใจของครูคู่กรณีที่มีต่ออาจารย์ใหญ่แล้ว พบว่าโดยเฉลี่ยครูกลุ่มนี้ไม่ได้พอใจหรือไม่พึงในอาจารย์ใหญ่

ข. ดาว เป็นการให้เพื่อแสดงถึงความสำเร็จในการบรรลุตามความประสงค์ของตนเอง ระดับความสำเร็จที่ต่างกันแสดงโดยใช้จำนวนดาวคือ

ไม่ได้ดาว แสดงว่า ไม่ได้ตามความต้องการ

ได้ดาว 1 ดวง แสดงว่า บรรลุตามความต้องการปานกลาง

ได้ดาว 2 ดวง แสดงว่า บรรลุตามความต้องการมาก

ผู้ที่ทำหน้าที่ในการให้ดาวแก่อาจารย์ใหญ่และครูคู่กรณีก็คือผู้สอน

การพิจารณาให้ดาว ดำเนินการโดยพิจารณาผลจากการเล่นสถานการณ์จำลอง เปรียบเทียบกับความประสงค์แรกเริ่ม ในบัตรความประสงค์หรือบัตรบทบาท

ตัวอย่าง

ในบัตรความประสงค์ของอาจารย์ใหญ่ระบุว่า "ต้องการให้ครูทุกคนอยู่ในห้องตลอดเวลา" แต่หลังจาก ได้แก้ปัญหาแล้วผลปรากฏว่ามีครูบางคนสามารถออกมานั่งนอกห้องได้ แสดงว่าอาจารย์ใหญ่บรรลุตามความต้องการเพียงบางส่วน ผู้สอนจึงให้ดาว 1 ดวง

ในบัตรบทบาทของครู (อ. ใส่ว) ระบุว่า "ไม่ต้องการทำบันทึกการสอน แต่ต้องการสอนโดยใช้คู่มือหรือแนวการจัดประสบการณ์" แต่หลังจาก ได้แก้ปัญหาแล้ว ผลปรากฏว่า "ครูทุกคนต้องทำบันทึกการสอน" แสดงว่าครูไม่สามารถบรรลุตามความต้องการ ผู้สอนจึงไม่ให้ดาว

5.2 แผ่นบันทึกคะแนนมี 3 แบบ คือ แผ่นบันทึกคะแนนของอาจารย์ใหญ่ของครูคู่กรณี และของครูอื่น ๆ ซึ่งไม่ได้เป็นครูคู่กรณี ตัวอย่างแผ่นบันทึกคะแนนมีดังต่อไปนี้

แผนบันทึกผลของอาจารย์ใหญ่

1. ดวงใจจากครูคู่กรณี

ได้ดวงใจ	สีแดง	จำนวน.....ดวง
	สีชมพู	จำนวน.....ดวง
	สีขาว	จำนวน.....ดวง
	สีม่วง	จำนวน.....ดวง
	สีดำ	จำนวน.....ดวง

แสดงว่า ครูคู่กรณีขัดแย้ง มีความ พึงพอใจ ท่าน ระดับ.....

ไม่พึงพอใจ

2. ดวงใจจากครูคนอื่น

ได้ดวงใจ	สีแดง	จำนวน.....ดวง
	สีชมพู	จำนวน.....ดวง
	สีขาว	จำนวน.....ดวง
	สีม่วง	จำนวน.....ดวง
	สีดำ	จำนวน.....ดวง

แสดงว่า ครูคนอื่น ๆ ซึ่งไม่ใช่คู่กรณี มีความ พึงพอใจ ท่าน ระดับ.....

ไม่พึงพอใจ

3. ได้ดวงใจสี.....จากผู้บังคับบัญชา

4. ดาว

ไม่ได้

ได้ดาว จำนวนดวง

แสดงว่าท่านสามารถบรรลุตามความต้องการของตนในระดับ.....

5. ผลการเสี่ยงโชค

ได้ดวงใจ สี.....จาก.....

ได้ดาว จำนวนดวง

เสียดาว จำนวนดวง

ผลจากการเสี่ยงโชคทำให้ผลด้าน เปลี่ยนแปลงไปในทาง ดีขึ้น

ลดลง

แน่นอนถึงภักผลของครุฑ์การนี้

1. ดวงใจจากอาจารย์ใหญ่

ได้ดวงใจ สีแดง จำนวน.....ดวง

สีชมพู จำนวน.....ดวง

สีขาว จำนวน.....ดวง

สีม่วง จำนวน.....ดวง

สีดำ จำนวน.....ดวง

แสดงว่า ครุฑ์การนี้ขัดแย้ง มีความ ึงพอใจ ท่าน ระดับ.....

ไม่ึงพอใจ

2. ดวงใจจากเพื่อนครู

ได้ดวงใจ สีแดง จำนวน.....ดวง

สีชมพู จำนวน.....ดวง

สีขาว จำนวน.....ดวง

สีม่วง จำนวน.....ดวง

สีดำ จำนวน.....ดวง

แสดงว่า ครูคนอื่น ๆ ซึ่งไม่ใช่คุณครู มีความ นิ่งพอใจ ท่าน ระดับ.....

ไม่นิ่งพอใจ

3. ดาว

ไม่ได้

ได้ดาว จำนวนดวง

แสดงว่าท่านสามารถบรรลุตามความต้องการของตนในระดับ.....

4. ผลการเสี่ยงโชค

ได้ดวงใจ สี.....จาก.....

ได้ดาว จำนวนดวง

เสียดาว จำนวนดวง

ผลจากการเสี่ยงโชคทำให้ผลด้าน เปลี่ยนแปลงไปในทาง ดีขึ้น

ลดลง

ศูนย์วิทยพัทยากร

คู่มือกิจกรรมมหาวิทยาลัย

แผ่นบันทึกผลของครูอื่น ๆ ซึ่งไม่ได้เป็นคู่กรณี

1. ดวงใจจากอาจารย์ใหญ่

ได้ดวงใจ สีแดง จำนวน.....ดวง
 สีชมพู จำนวน.....ดวง
 สีขาว จำนวน.....ดวง
 สีม่วง จำนวน.....ดวง
 สีดำ จำนวน.....ดวง

แสดงว่า อาจารย์ใหญ่ มีความ พึงพอใจ ท่าน ระดับ.....

ไม่พึงพอใจ

2. ดวงใจจากครูที่ขัดแย้งกับอาจารย์ใหญ่

ได้ดวงใจ สีแดง จำนวน.....ดวง
 สีชมพู จำนวน.....ดวง
 สีขาว จำนวน.....ดวง
 สีม่วง จำนวน.....ดวง
 สีดำ จำนวน.....ดวง

แสดงว่า ครูที่ขัดแย้งกับอาจารย์ใหญ่ มีความ พึงพอใจ ท่าน ระดับ.....

ไม่พึงพอใจ

3. ดาว

ไม่ได้

ได้ดาว จำนวนดวง

แสดงว่าท่านสามารถบรรลุตามความต้องการของตนในระดับ.....

4. ผลการเสี่ยงโชค

ได้ดวงใจ สี.....จาก.....

ได้ดาว จำนวนดวง

เสียดาว จำนวนดวง

ผลจากการเสี่ยงโชคทำให้ผลด้าน เปลี่ยนแปลงไปในทาง ดีขึ้น

ลดลง

ศูนย์วิทยพัชรากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

6. ดวงใจ



7. ดาว



8. ฉลากชื่อครู

อาจารย์ใหญ่
อ. ไสว
อ. นยุรา
อ. ดวงดาว
อ. ประทีป
อ. อภิลักษณ์
อ. ปิยะ
อ. อภิวดี
อ. สังคม

ศูนย์วิทยุตำรวจ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

9. เครื่องมือวัดผลการเรียนรู้

แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ

เรื่อง "การแก้ปัญหาความขัดแย้งในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา"

คำชี้แจง แบบทดสอบนี้ทั้งหมด 30 ข้อ ในแต่ละข้อขอให้ท่านเลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุด ซึ่งมีเพียงคำตอบเดียว และตอบลงในกระดาษคำตอบ

1. ปัญหาความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อใด
 - ก. เมื่อบุคคลมีความต้องการต่างกัน
 - ข. เมื่อบุคคลหนึ่งคิดจะเอาชนะอีกฝ่ายหนึ่ง
 - ค. เมื่อบุคคลอย่างน้อย 2 ฝ่ายมาปฏิสัมพันธ์กัน
 - ง. เมื่อบุคคลหนึ่งพยายามทำให้ได้ตามต้องการ แต่อีกฝ่ายหนึ่งต่อต้าน
2. ข้อใดไม่จัดเป็นปัญหาความขัดแย้ง
 - ก. อาจารย์ใหญ่ที่รักใจที่ครูมาทำงานสายบ่อยครั้ง
 - ข. อาจารย์ใหญ่ขอร้องไม่ให้ครูสูบบุหรี่ในห้องเรียน แต่ครูไม่เชื่อฟัง
 - ค. อาจารย์ใหญ่ให้ครูทำบัญชีเงินให้ถูกต้องตามระเบียบ แต่ครูบอกว่าไม่อยากทำ
 - ง. ความคิดของอาจารย์ใหญ่และครูไม่ตรงกันในเรื่องการใช้จ่ายเงินรายได้ของโรงเรียน
3. ข้อใดไม่ได้เป็นสาเหตุสำคัญ ที่ทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งในโรงเรียน
 - ก. การมีความคิดเห็นต่างกัน
 - ข. การมีระดับการศึกษาต่างกัน
 - ค. การที่ผลประโยชน์ขัดกัน
 - ง. การที่บุคคลรับรู้ต่างกัน
4. ข้อใดเป็นลักษณะของกระบวนการของความขัดแย้ง ในชั้นความขัดแย้งที่แสดงออกมา
 - ก. ครูคิดว่าอาจารย์ใหญ่กำลังแกล้งตน
 - ข. อาจารย์ใหญ่พูดว่า "เรื่องนี้ไม่มีปัญหา"
 - ค. อาจารย์ใหญ่ไม่ชอบครูที่สอนหนังสือเสียงดังรบกวนการทำงานของตน
 - ง. ครูบอกอาจารย์ใหญ่ว่าไม่เห็นด้วยกับการให้ครูทำบันทึกการสอนอย่างละเอียด

5. อาจารย์ใหญ่แต่งตั้งอาจารย์สมชาย เป็นเจ้าหน้าที่พัสดุโรงเรียน แต่อาจารย์สมชายไม่ยอมรับตำแหน่งนี้ เหตุการณ์นี้จัดอยู่ในขั้นตอนใด ของกระบวนการของความขัดแย้ง
- การมีความรู้สึกขัดแย้ง
 - สภาพเงื่อนไขก่อนการขัดแย้ง
 - ความขัดแย้งที่แสดงออกมา
 - ผลของการแก้ปัญหาความขัดแย้ง
6. ข้อใดเป็นเป้าหมายหลักของการแก้ปัญหาความขัดแย้ง
- การค้นหาสาเหตุของความขัดแย้ง
 - การยุติความขัดแย้งที่แสดงออกมา
 - การวิเคราะห์หาวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้ง
 - การทำให้คู่กรณีรู้ว่าปัญหาความขัดแย้งอยู่
7. เหตุใดผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องแก้ปัญหาความขัดแย้ง
- เพื่อปกป้องชื่อเสียงของโรงเรียน
 - เพื่อรักษาความสามัคคีของโรงเรียน
 - เพื่อให้งานของโรงเรียนดำเนินไปได้ด้วยดี
 - เพื่อความสบายใจของตนเองและคณะครู
8. เป้าหมายหรือความต้องการสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องนำมาพิจารณาในการตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับครูในโรงเรียนคือข้อใด
- ความต้องการของตนเอง และความพึงพอใจของครูที่มีต่อตนเอง
 - ความต้องการของผู้บังคับบัญชา และความพึงพอใจของครูที่มีต่อตนเอง
 - ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา และความต้องการของผู้บังคับบัญชา
 - ความต้องการของตนเอง และความพึงพอใจของชาวบ้าน
9. วิธีแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบใดที่ใช้เวลาในการแก้ปัญหาความขัดแย้งมากกว่าวิธีอื่น
- แบบหลีกเลี่ยงปัญหา
 - แบบประนีประนอม
 - แบบใช้อำนาจ
 - แบบร่วมกันแก้ปัญหา

10. วิธีแก้ปัญหาแบบเลี่ยงปัญหา และแบบใช้อำนาจมีลักษณะใดเหมือนกัน
- ทำได้ยาก
 - ผู้บริหารต้องจัดการแก้ปัญหาด้วยตนเอง
 - คู่กรณีจะต้องยอมเสียสละสิ่งที่ตนเองต้องการ
 - ให้ความสำคัญเรื่องสัมพันธภาพกับคู่กรณีน้อย
11. วิธีแก้ปัญหาคความขัดแย้งแบบร่วมมือกับปัญหา และแบบยินยอม มีลักษณะใดร่วมกัน
- เป็นวิธีที่มีผู้ชนะและผู้แพ้
 - ต้องใช้เวลาในการแก้ปัญหามาก
 - ให้ความสำคัญ เรื่องสัมพันธภาพกับคู่กรณี
 - สนใจในเรื่องการบรรลุตามความต้องการของผู้บริหาร
12. หากผู้บริหารโรงเรียนแก้ปัญหาคความขัดแย้ง โดยใช้วิธีการแก้ปัญหาแบบใช้อำนาจ ผลที่ตามมา น่าจะตรงกับข้อใด
- โรงเรียนสามารถดำเนินงานไปตามปกติ
 - ครูในโรงเรียนมีความสามัคคีกัน
 - งานของโรงเรียนเป็นไปตามความต้องการของผู้บริหาร
 - ครูในโรงเรียนมีความรับผิดชอบในการทำงานเป็นอย่างดี
13. ข้อใดเป็นลักษณะของผู้ที่ชอบใช้วิธีการแก้ปัญหาคความขัดแย้งแบบประนีประนอม
- พยายามอยู่ให้ไกลจากคนที่ชอบขัดแย้ง
 - ต้องการให้คู่กรณียอมรับและชอบตน
 - มองว่าความขัดแย้งเป็นปัญหาที่ต้องแก้ไข
 - มักยอมเสียสละบางสิ่งบางอย่างเพื่อให้ได้ข้อตกลงร่วมกัน
14. ในถการแก้ปัญหาคความขัดแย้ง มีความจำเป็นต้องใช้ทักษะใด น้อยกว่าทักษะอื่น ๆ
- ทักษะการตัดสินใจ
 - ทักษะการสื่อสาร
 - ทักษะการเจรจาต่อรอง
 - ทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล

15. ในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง หากท่านต้องการให้ผลของการแก้ปัญหาความขัดแย้งเป็นไปตามความต้องการของท่านเป็นหลัก โดยปกติแล้วจะเกิดผลเช่นไรในเรื่องความสัมพันธ์กับคู่กรณี
- สัมพันธภาพจะเพิ่มขึ้น
 - สัมพันธภาพจะลดลง
 - สัมพันธภาพจะไม่เปลี่ยนแปลง
 - ไม่สามารถที่จะสรุปได้
16. ในการแก้ปัญหาความขัดแย้งหนึ่ง ๆ นั้น ผลในข้อใดที่มีความรุนแรงหรือส่งผลกระทบมากกว่าข้ออื่น ๆ
- ความพึงพอใจของคู่กรณี
 - ความไม่พึงพอใจของคู่กรณี
 - ความพึงพอใจของผู้รอบข้าง ซึ่งไม่ได้เป็นคู่กรณี
 - ความไม่พึงพอใจของผู้รอบข้าง ซึ่งไม่ได้เป็นคู่กรณี
17. โสคชะตามีอิทธิพลต่อการบริหารหรือการแก้ปัญหาความขัดแย้งหรือไม่
- ไม่มีผลเพราะเป็นคนละเรื่องกัน
 - ไม่มีผลเพราะอยู่นอกเหนือการควบคุม
 - มีอิทธิพลต่อการเลือกวิธีแก้ปัญหา
 - มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหาร
18. ข้อความต่อไปนี้ ข้อใดถูกต้อง
- หากผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับครูล่วง จะไม่มีปัญหาความขัดแย้งเกิดขึ้น
 - การเลือกวิธีแก้ปัญหาความขัดแย้ง ควรตัดสินใจว่าจะเอาคนหรือเอางานมากเพียงใด
 - วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่ใช้ได้ผลดีที่สุดไม่ว่าในกรณีใด ๆ คือ วิธีการร่วมมือแก้ปัญหา
 - ผู้บริหารควรใช้วิธีแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบใดแบบหนึ่งเป็นประจำ เพื่อให้เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว

19. ข้อความต่อไปนี้ ข้อใด ไม่ถูกต้อง

- ก. ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้ โดยไม่ต้องมีความขัดแย้งกับใครเลย
- ข. เมื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งหนึ่งแล้ว อาจก่อให้เกิดปัญหาอื่นตามมาอีกได้
- ค. ปัญหาความขัดแย้งที่ผู้บริหารพบเห็น มักเป็นปัญหาที่ไม่ได้ตั้งใจให้เกิดขึ้น
- ง. ขณะตัดสินใจแก้ปัญหาความขัดแย้ง ผู้บริหารมักมีความขัดแย้งในใจในการเลือกวิธีการแก้ปัญหา

20. ข้อความต่อไปนี้ ข้อใด ไม่ถูกต้อง

- ก. ในการแก้ปัญหาความขัดแย้งหนึ่ง ๆ นั้น ผู้บริหารอาจต้องดำเนินการหลาย ๆ วิธีการ
- ข. ผู้ที่มีทักษะในการเจรจาต่อรองดี ย่อมเป็นผู้ที่มีโอกาสเป็นฝ่ายชนะในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง
- ค. ในสถานการณ์ปัญหาความขัดแย้ง ทั้งผู้บริหารและครุมีก็จะ ไม่แสดงลักษณะนิสัยที่แท้จริงออกมา
- ง. ความขัดแย้งทั้งหลายที่เกิดขึ้นในโรงเรียน เกิดจากการที่ผู้บริหารสร้างขึ้นมา

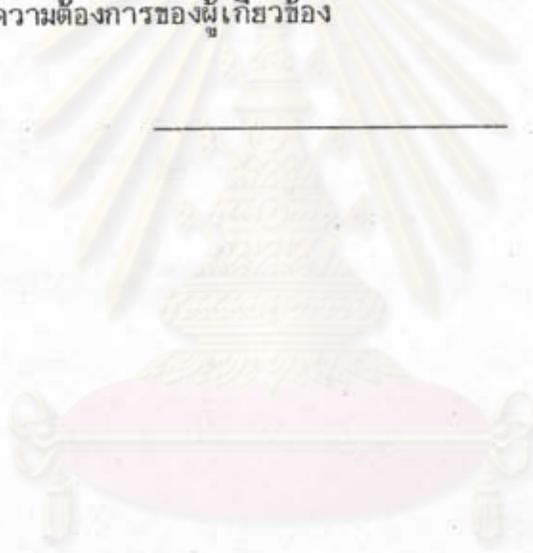
คำชี้แจง ตัวเลือก ก-ง เป็นแบบการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ขอให้ท่านพิจารณาสถานการณ์ปัญหาความขัดแย้ง ในข้อ 21-30 ว่า ในสถานการณ์นั้น ควรใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบใดจึงจะมีความเหมาะสมที่สุด

- ก. แบบใช้อำนาจ/บังคับ
- ข. แบบร่วมมือแก้ปัญหา
- ค. แบบประนีประนอม
- ง. แบบเลี่ยงปัญหา
- จ. แบบยินยอม

21. ในกรณีที่ เป็นเรื่องสำคัญที่ท่านมั่นใจว่าท่านทำถูกต้องแล้ว

22. ในกรณีที่ เรื่องนั้นมีความสำคัญต่อคุณมาก-เพื่อทำให้ เขาพอใจ และร่วมมือกับท่านในอนาคต

23. ในกรณีที่ท่านเห็นว่าผู้อื่นจะแก้ปัญหาได้ดีกว่าท่าน
24. ในกรณีที่ผลประโยชน์ทั้งของท่านและของคู่กรณีมีความสำคัญและไม่สามารถประนีประนอมกันได้
25. ในกรณีที่เรื่องนั้นเป็นเรื่องไร้สาระ หรือมีเรื่องอื่นที่สำคัญกว่า
26. ในกรณีที่ต้องการระดมความรู้ความคิดจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง
27. ในกรณีที่พิจารณาแล้วเห็นว่าปัญหาที่อาจเกิดตามมา จะมีมากกว่าประโยชน์ที่จะได้รับ
28. ในกรณีที่ต้องการให้คู่กรณีเรียนรู้ด้วยตนเองจากข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น
29. ในกรณีที่เป็นเรื่องสำคัญซึ่งจำเป็นต้องมีการดำเนินการหรือกระทำในสิ่งที่สอดคล้องกับผลประโยชน์ของส่วนรวม เช่น การออกกฎระเบียบ
30. ในกรณีที่ต้องการทำให้เป็นการผูกมัด โดยมุ่งให้มีข้อตกลงที่เป็นเอกฉันท์ จากการพิจารณาหรือคำนึงถึงความต้องการของผู้เกี่ยวข้อง



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบวัด เจตคติต่อการแก้ปัญหาความขัดแย้ง

คำชี้แจง แบบวัดเจตคติฉบับนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดหรือความรู้สึกของท่านเคยมีข้อความให้ท่านอ่านแล้วพิจารณาว่าท่านมีความคิดหรือความรู้สึกในแต่ละเรื่องอย่างไร คำตอบของท่านจะไม่มีถูกหรือผิด เพราะแต่ละคนย่อมมีความคิดหรือความรู้สึกแตกต่างกัน ฉะนั้น กรุณาตอบให้ตรงกับความคิดหรือความรู้สึกของท่าน ให้มากที่สุด

วิธีการตอบ เมื่อท่านอ่านข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ ท่านมีความคิดหรือความรู้สึกอย่างไร โปรดทำเครื่องหมาย * ลงในช่องที่ตรงกับความคิดความรู้สึกของท่าน

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. การแก้ปัญหาความขัดแย้งทำให้โรงเรียนพัฒนาขึ้น
2. การแก้ปัญหาความขัดแย้งก่อให้เกิดความสามัคคี
3. การแก้ปัญหาความขัดแย้งเป็นเรื่องที่อยู่ในวิสัยของผู้บริหารที่จะต้องแก้ไข
4. การแก้ปัญหาความขัดแย้งทำให้ความเกลียดชังกันเพิ่มขึ้น
5. การแก้ปัญหาความขัดแย้งเป็นความรับผิดชอบโดยตรงของผู้บริหาร
6. การแก้ปัญหาความขัดแย้งทำให้ความตึงเครียดในโรงเรียนลดลง
7. การแก้ปัญหาความขัดแย้ง ทำให้ภาพพจน์ของโรงเรียนดีขึ้น
8. การแก้ปัญหาความขัดแย้งเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ

ข้อความ	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
9. การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งทำให้เสีย สุขภาพจิต
10. การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งทำให้เกิด ความวุ่นวาย
11. การพบกับความขัดแย้งแล้ว ไม่คิดแก้ไข เหมือนการยอมแพ้อีกการแข่งขัน
12. การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งทำให้ความ สัมพันธ์กับครูดีขึ้น
13. การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ช่วยให้มี ไหวพริบดีขึ้น
14. การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งทำให้มี ความยุติธรรมในโรงเรียน
15. ชีวิตจะแห้งแล้งหากไม่มีความขัดแย้ง ให้แก่ใคร
16. การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งต้องสิ้น เปลืองเวลามาก
17. การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งต้องใช้ ความคิดมาก ซึ่งไม่คุ้มค่ากับผลที่ได้
18. การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งทำให้คู่อริ รู้จักกันมากยิ่งขึ้น
19. การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งเป็นการบั่น ทอนสุขภาพ
20. ผู้ที่แก้ไขปัญหาความขัดแย้งเป็นผู้ที่ควร ได้รับการชื่นชม

ข้อความ	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
21. ผู้บริหารที่ไม่คิดแก้ปัญหาความขัดแย้ง ไม่อาจนับว่าเป็นผู้บริหารที่ดี
22. การแก้ปัญหาความขัดแย้งเป็นงานที่ ผู้บริหารต้องใช้ความรู้ความสามารถ อย่างเต็มที่
23. ถ้าไม่แก้ปัญหาความขัดแย้ง ความ รุนแรงของปัญหาจะมากขึ้น
24. การไม่กล้าแก้ปัญหาความขัดแย้ง แสดงถึงการไร้ประสิทธิภาพ
25. เมื่อมีเวลาควรศึกษาตัวอย่างการแก้ ปัญหาความขัดแย้ง
26. ชีวิตจะมีทุกข์ถ้ามีวชลุอยู่กับการ แก้ปัญหาความขัดแย้ง
27. การแก้ปัญหาความขัดแย้งทำให้ไม่ สามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ
28. การไม่แก้ปัญหาความขัดแย้งทำให้ เสียการปกครอง
29. ผู้บริหารที่ไม่แก้ปัญหา เป็นผู้ที่มีทัศนคติสูง
30. การแก้ปัญหาความขัดแย้ง จะก่อให้เกิด เกิดปัญหาอื่นตามมาอีกมากมาย

แบบสอบถามเกี่ยวกับการเรียนโดยการเล่นสถานการณ์จำลอง

จากการที่ท่านได้เรียนโดยการเล่นสถานการณ์จำลอง ท่านรู้สึกและมีความคิดเห็น
อย่างไรในเรื่องต่าง ๆ ต่อไปนี้

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ในการเรียน <u>มีลักษณะบรรยากาศ</u> ต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด					
1.1 ผู้เรียนได้เรียนรู้ในบรรยากาศที่เป็น มิตรเป็นกันเอง					
1.2 ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนทัศนะ ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน					
1.3 ผู้เรียนได้ใช้ความคิด (ได้เห็น ได้รู้สึกและ ได้ปฏิสัมพันธ์กับปัญหาที่มี ความหมายกับตนเอง ซึ่งมีโอกาสนำ ประสบการณ์มาใช้ในการแก้ปัญหา)					
1.4 ผู้เรียนเรียนรู้กันอย่างกระตือรือร้น					
1.5 ผู้เรียนได้เรียนรู้ในบรรยากาศที่ไม่ เคร่งเครียด					
1.6 ผู้เรียนได้เรียนรู้ในบรรยากาศที่ สนุกสนาน					
2. ในการเรียน ท่าน <u>ได้ฝึกทักษะ</u> ต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด					
2.1 ทักษะการคิดแก้ปัญหา					
2.2 ทักษะการตัดสินใจ					
2.3 ทักษะการทำงานกลุ่ม					
2.4 ทักษะการเจรจาต่อรอง					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.5 ทักษะการสื่อสาร					
2.6 ทักษะการชักชวน					
2.7 ทักษะการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น					
3. ในการเรียนท่านมีความรู้สึกต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด					
3.1 รู้สึกว่า ได้มีส่วนร่วมในการเรียน					
3.2 รู้สึกว่า ได้เข้าใจตนเอง					
3.3 รู้สึกว่า ได้เข้าใจผู้อื่น					
3.4 รู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง					
3.5 รู้สึกว่า ได้แสดงอารมณ์ออกมา					
3.6 รู้สึกมีความต้องการอยากเล่นสถานการณ์จำลองอีก					
4. จากการได้เล่นสถานการณ์จำลอง ท่านคิดว่าการเล่นสถานการณ์จำลองให้ผลต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด					
4.1 ให้ผลคุ้มค่ากับเวลาที่ใช้ในการเล่น					
4.2 ผู้เรียนมีความสนุกสนานในการเล่น					
4.3 ผู้เรียนมีความสนใจในการเล่น					
4.4 ผู้เรียนมีความรู้สึกเหมือนอยู่ในสถานการณ์จริง					
4.5 ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในสภาพชีวิตจริง					
4.6 ให้ผลการเรียนรู้ดีกว่าวิธีสอนแบบอื่น ๆ เช่น การบรรยาย อภิปราย หรือการสัมมนา เป็นต้น					

ประวัติผู้เขียน

นายชัยพฤกษ์ เสรีรักษ์ เกิดวันที่ 3 พฤศจิกายน พ.ศ.2502 ที่อำเภอเกาะลันตา จังหวัดกระบี่ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต(ศึกษาศาสตร์) สาขาการประถมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ในปีการศึกษา 2523 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาประถมศึกษา คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ในปีการศึกษา 2527 และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อ พ.ศ.2530 ปัจจุบันรับราชการที่ หน่วยงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย